



BURUNDI

Prove di dialogo sociale

Un progetto di formazione dell'Isocos-Cisl per lo sviluppo di un rapporto positivo tra istituzioni pubbliche, datori di lavoro e rappresentanze dei lavoratori in Burundi

4

collana **iscos**

BURUNDI

Essais de dialogue social

Un projet de formation de l'Isocos-Cisl pour le développement d'un rapport positif entre institutions publiques, employeurs et représentations des travailleurs au Burundi

BURUNDI

Prove di dialogo sociale

Un progetto di formazione dell'IscoS-Cisl per lo sviluppo di un rapporto positivo tra istituzioni pubbliche, datori di lavoro e rappresentanze dei lavoratori in Burundi

a cura di **Tiziana Salmistraro**
e **Bruno Liverani**

BURUNDI

Essais de dialogue social

Un projet de formation de l'IscoS-Cisl pour le développement d'un rapport positif entre institutions publiques, employeurs et représentations des travailleurs au Burundi

par **Tiziana Salmistraro**
et **Bruno Liverani**

Questo libro è stato realizzato con l'aiuto finanziario dell'Unione europea.

L'Iscos è responsabile esclusivo dei suoi contenuti, i quali pertanto non possono essere considerati espressione della posizione dell'Unione europea.

Ringraziamenti

Ci preme ringraziare tutte le persone che hanno contribuito alla riuscita del progetto: i partecipanti, per l'impegno e la costanza che hanno mostrato durante tutto il percorso formativo; i formatori, non solo per la loro professionalità, ma anche per aver colto il senso e l'importanza del progetto; i nostri partner - associazioni datoriali, sindacati e Governo, nelle persone dei loro dirigenti istituzionali - perché hanno creduto nel progetto facendolo proprio, fornendo un esempio di partecipazione e costruzione attiva di dialogo. Infine un ringraziamento a tutte quelle persone che in Burundi e in Italia, nell'ambito delle loro funzioni amministrative, di segreteria, di supporto informatico e logistico, hanno contribuito alla gestione efficiente e alla buona riuscita del progetto.

Edizione fuori commercio a cura di Iscos-Cisl

Collana Iscos

Grafica e stampa: Fabbrigrafica adv, Roma

Finito di stampare: settembre 2009

Iscos-Cisl
Viale Castro Pretorio 116
00185 Roma
comunicazione@iscos-cisl.org
www.iscos.cisl.it

Ce livre a été réalisé avec l'aide financière de l'Union européenne.

L'IscoS est responsable exclusif de ses contenus, lesquels ne peuvent donc être considérés comme l'expression de la position de l'Union européenne.

Remerciements

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la réussite du projet: les participants, pour l'engagement et la constance qu'ils ont montré durant tout le parcours de formation; les formateurs, non seulement pour leur professionnalisme, mais aussi pour avoir saisi le sens et l'importance du projet; nos partenaires - associations patronales, syndicats et Gouvernement, dans les personnes de leurs dirigeants institutionnels - parce qu'ils ont cru dans le projet en l'adoptant, et en fournissant un exemple de participation et de construction active de dialogue. Enfin un remerciement à tous ceux qui ont contribué, au Burundi et en Italie, dans le cadre de leurs fonctions administratives, de secrétariat, de support informatique et logistique, à la gestion efficiente et à la bonne réussite du projet.

Traduction de l'italien par Antoine de Fauconval

Edition hors commerce par Iscos-Cisl

Collection Iscos

Graphisme et impression: Fabbrigrafica adv, Rome
Fini d'imprimer en septembre 2009

IscoS-Cisl
Viale Castro Pretorio 116
00185 Roma
comunicazione@iscos-cisl.org
www.iscos.cisl.it

INDICE

IL DIALOGO SOCIALE	8
QUESTO LIBRO	11
INTRODUZIONE	13
BURUNDI OGGI	21
IL PROCESSO DI PACIFICAZIONE	21
UN'ECONOMIA POVERA	24
MOTIVI DI SPERANZA	26
IL PROGETTO	29
SOGGETTI PROTAGONISTI E COLLEGAMENTI	29
I PARTECIPANTI	31
LA METODOLOGIA	35
DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE	36
EVENTI "COLLATERALI" ED EPILOGO	37
VALUTAZIONE DEL PROGETTO	38
CONTENUTI E PERCORSO	43
FASE 1. PROPEDEUTICA	43
FASE 2. ANALISI	45
FASE 3. STRUMENTI	47
FASE 4. PERFEZIONARE LA FORMAZIONE	48

RISULTATI	51
IL MANUALE PER IL DIALOGO SOCIALE	52
IL PROGETTO DI “CARTA NAZIONALE DI DIALOGO SOCIALE NEL MONDO DEL LAVORO”	57
IL “SEGRETARIATO PERMANENTE DEL CONSIGLIO NAZIONALE DEL LAVORO”	59
LA “DICHIARAZIONE DI CONSENSO NAZIONALE TRIPARTITA SUL HIV/AIDS NEL MONDO DEL LAVORO	62
IL FORUM NAZIONALE DEL DIALOGO SOCIALE	64
CONCLUSIONE	67

SOMMAIRE

LE DIALOGUE SOCIAL	69
CE LIVRE	71
INTRODUCTION	73
LE BURUNDI AUJOURD'HUI	81
LE PROCESSUS DE PACIFICATION	81
UNE ÉCONOMIE PAUVRE	84
MOTIFS D'ESPOIR	86
LE PROJET	89
SUJETS PROTAGONISTES ET RAPPORTS	89
LES PARTICIPANTS	91
LA MÉTHODOLOGIE	95
DIFFUSION ET COMMUNICATION	96
EVÈNEMENTS "COLLATÉRAUX" ET ÉPILOGUE	97
EVALUATION DU PROJET	99
CONTENUS ET PARCOURS	103
PHASE 1. PROPÉDEUTIQUE	103
PHASE 2. ANALYSE	105
PHASE 3. INSTRUMENTS	107
PHASE 4. PERFECTIONNER LA FORMATION	109

RÉSULTATS	111
LE MANUEL POUR LE DIALOGUE SOCIAL	112
LE PROJET DE “CHARTRE NATIONALE DE DIALOGUE SOCIAL DANS LE MONDE DU TRAVAIL”	117
LE “SECRÉTARIAT PERMANENT DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL”	119
LA “DÉCLARATION DE CONSENSUS NATIONAL TRIPARTITE SUR LE VIH/SIDA DANS LE MONDE DU TRAVAIL”	123
LE FORUM NATIONAL DU DIALOGUE SOCIAL	124
CONCLUSION	128

Il dialogo sociale

*È un riflesso innato
un'attitudine umana da apprendere
necessaria per condividere felicità e fallimenti
nell'uguaglianza.*

*Dialogare non si può con frasi
Scontate, ma
Giorno dopo giorno
Con gesti di chiarezza e d'amore
Rivestiti di parole che spiegano bene
Le cose e le cause
Di divergenza.*

*Dialogare reca disturbo a quanti
Assaporano il loro potere temporaneo
Sanno che è contato il loro tempo personale
Vivono sopra le teste
Di coloro che li guardano con gli occhi
Pieni di speranza e di attesa
Di una vita degna.*

*Dialogare vuol dire
Ascoltare le verità dell'altro
Spiegare le proprie verità che l'altro non conosce
Ammettere gli errori dell'uno e dell'altro e
Mostrarsi insieme a testa alta
Trovando verità e una passione comuni
Consacrate da una firma di Uomini.*

*Dialogare non vuol dire
Sedersi su un tappeto di menzogne e di
Non-detti fragili.
Ciò volgerebbe in aceto su un suolo duro
Costellato di ferite.*

*Detergere il sangue con un tratto di spugna
Lavarsi le mani con falsa innocenza
È più gravoso che limitarsi a tempo
Ad aspirare le polveri, i malintesi
Ritrovandosi con le mani
Nel medesimo bacile d'acqua chiara.*

*Sapendo
Che gli occhi pieni di speranza potranno così
"Sentire" la pace.
Rassicurando la donna, l'uomo e il vicino
Essendo felici e produttivi
Attornati da responsabili
Degni di questo nome*

J.W. Dakar 1999

QUESTO LIBRO

Poco più di tre anni fa, nell'estate del 2006, nel libro *Burundi. Prove di società civile* davamo conto dell'attuazione di un ambizioso progetto di formazione di quadri sindacali, finalizzato, oltre che a dotare costoro degli strumenti necessari per la tutela dei lavoratori, a fare di essi degli agenti sociali in grado di contribuire alla pacificazione e allo sviluppo democratico, sociale ed economico del paese.

In altre parole, la scommessa di quel progetto era di gettare un seme fecondo di frutti durevoli per la nascita e lo sviluppo, in un contesto difficile e tormentato come quello del Burundi, di una vitale società civile, nella quale i rappresentanti dei lavoratori, e dunque il sindacato, fossero attori competenti ed efficaci nell'indispensabile dialogo con le proprie controparti sociali e istituzionali, vale a dire i datori di lavoro e le loro rappresentanza, da un lato, e l'amministrazione pubblica, dall'altro. Anche in quel progetto, dunque, l'orizzonte era quello del "dialogo sociale tripartito" che, nel programma qui considerato, diventa l'obiettivo diretto. Da qui la scelta di parafrasare, aggiornandolo, il titolo di allora: da *Prove di società civile* a *Prove di dialogo sociale*.

Torna la parola prudente "prove": tentativi, nutriti dalla speranza di farcela, sempre esposti ai rischi di delusione insiti in una situazione difficile, gravata da conflitti di lontana ascendenza storica e di assai recente tragicità. Eppure, malgrado le difficoltà e le tormentate vicende politiche attraversate dal

Burundi, quel seme ha dato frutto proprio nel senso auspicato. Ne è prova, appunto, la piena riuscita del progetto qui considerato, che porta il titolo *Avvio e promozione di un dialogo sociale tra Governo, datori di lavoro e lavoratori attraverso i loro rappresentanti*.

Nelle pagine che seguono, dopo un'introduzione di Gianni Italia, presidente dell'IscoS all'epoca del progetto, e un rapido aggiornamento sulla situazione del Burundi, saranno descritti sinteticamente le fasi e i contenuti del progetto, per poi indugiare più approfonditamente sui risultati più qualificanti e fecondi di futuro.

INTRODUZIONE

di *Gianni Italia*
Presidente Iscos-Cisl

Questo volumetto illustra e documenta le attività dell'IscoS, Ong promossa dalla Cisl (Confederazione italiana sindacati lavoratori), a favore del Consiglio nazionale del lavoro della Repubblica del Burundi e cofinanziato dall'Unione europea. Il programma aveva al suo centro le attività di formazione dei componenti delle parti che costituiscono questa istituzione, regolata da una legge, e cioè i rappresentanti dei sindacati dei lavoratori, i rappresentanti delle associazioni degli imprenditori e i funzionari governativi dei ministeri interessati dal Consiglio.

La crescita delle politiche del Dialogo Sociale e la campagna su scala globale del "Decent work" (Lavoro dignitoso) sono considerati dall'Oil (Organizzazione internazionale del lavoro) i due strumenti principali per rendere concreti gli obiettivi della "dimensione sociale" della globalizzazione.

Essi hanno arricchito, in occasione del 90° anniversario della Fondazione di questa fondamentale organizzazione multilaterale (che ha preceduto la costituzione della stessa Società delle Nazioni), il già ricco carnet di strumenti dei quali dispone per diffondere i diritti dei lavoratori.

"Dialogo sociale" è un'espressione complessa, che indica non solo una predisposizione delle parti alla scelta preventiva - appunto - del dialogo per risolvere i conflitti tra gli interessi in gioco, ma è anche rivolta alla responsabilizzazione delle parti.

In primo luogo questa responsabilizzazione deve riguardare la cura

della propria rappresentanza. Per le parti sindacali e datoriali questo vuol dire capacità aggregativa dei soggetti rappresentati e modalità di sintesi politica che siano fondate sulla partecipazione e democraticamente condivise.

Il primo risvolto di questi impegni è il rafforzamento di organizzazioni della società civile che sono la premessa per l'efficacia della democrazia. Ma c'è anche un risvolto più squisitamente politico, rappresentato dall'impegno delle parti sociali per imprimere un carattere non particolaristico alla tutela degli interessi rappresentati. In altre parole, per funzionare appieno, il dialogo sociale deve non solo servire a conciliare, via via che la realtà muta, gli interessi rappresentati, ma anche perseguire l'obiettivo che ciò avvenga con il conseguimento di risultati utili al benessere più generale.

In un contesto come quello della società burundese, con la storia tragica degli anni passati, il rafforzamento del dialogo sociale è di fatto un processo costituente per sostituire ai puri rapporti di forza regole di comportamento condivise, funzionali ad uno sviluppo i cui benefici siano equamente redistribuiti.

Dialogo sociale per un lavoro dignitoso e una vita dignitosa come nelle indicazioni dell'Oil per il futuro della globalizzazione.

L'interscambio tra Iscos e partner locali, che il programma ha già realizzato, è stato arricchito attraverso gli incontri che si sono resi possibili, a cominciare dal rapporto con il Cnel italiano (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro). Ciò ha permesso di conoscere da parte burundese la realtà radicata nell'esperienza italiana e alla delegazione del Cnel che si è recata in Burundi di verificare sul terreno le difficili condizioni sociali, ma anche la volontà e l'impegno per il dialogo sociale.

La stessa delegazione burundese, guidata dalla Ministra del lavoro, che è stata ospite in Italia del Cnel e della Regione Abruzzo, ha potuto verificare la volontà di collaborazione futura e anche approfondire il funzionamento delle istituzioni italiane. Il Presidente del Cnel

Antonio Marzano ha auspicato l'adesione del Consiglio nazionale del lavoro della Repubblica del Burundi all'organismo internazionale dei Consigli nazionali del lavoro.

Chi avrà la bontà di scorrere le pagine della pubblicazione potrà rendersi conto della serietà dell'impegno richiesto ai partecipanti, della metodologia formativa e dei commenti che le personalità coinvolte nel progetto hanno espresso.

Da parte mia voglio sottoporre ai lettori alcune considerazioni di carattere generale sul significato dell'impegno dell'IscoS e sui risultati che vogliamo ottenere con questo tipo di programma, oltre a esprimere delle opinioni generali circa l'orientamento e le priorità da assegnare alla cooperazione allo sviluppo verso i paesi poveri o di nuova industrializzazione.

La cooperazione allo sviluppo è una politica che non gode di grande attenzione in questa fase storica. Ad essa si destinano sempre meno risorse da parte dei paesi industrializzati, nonostante gli impegni solennemente assunti. Anche quelli nati sotto l'ombrello degli obiettivi del Millennium (Onu) sono disattesi e gli obiettivi fissati di riduzione della povertà e di miglioramento delle condizioni di vita degli abitanti dei paesi poveri sono rimandati proprio in ragione dell'insufficienza delle risorse a ciò destinate.

Il divario delle condizioni di vita dei paesi poveri da quelle che godono i cittadini dei paesi ricchi è sempre meno tollerato - e a ragione - da parte delle popolazioni svantaggiate da questa situazione. Questa presa di coscienza finisce con l'alimentare una spinta migratoria, ma spinge anche a rivendicare una più autonoma gestione delle risorse naturali dei propri paesi.

La risposta delle istituzioni pubbliche e delle grandi compagnie private dei paesi ricchi è una chiusura sempre più rigida verso la spinta migratoria: quest'ultima alimenta il traffico clandestino di esseri umani, sfruttati poi nel mercato del lavoro informale quando raggiungono l'agognata meta. Al tempo stesso le compagnie multina-

zionali fanno azioni di lobby, quando non di potente corruzione verso i governi, per mantenere quelle prerogative che danno sostegno ai loro comportamenti predatori.

Queste situazioni, insieme ad altre dello stesso segno, condannano la gran parte delle popolazioni a condizioni di vita gravissime e alla totale esclusione da livelli accettabili di partecipazione economica, sociale e politica.

A oltre sessant'anni dalla Dichiarazione dei diritti dell'uomo, a quarant'anni dal Rapporto Brandt da quale nasce la moderna cooperazione internazionale allo sviluppo e nonostante il processo di globalizzazione in atto da ormai due decenni la situazione della povertà nel mondo si è aggravata e la condizione dei diritti umani non ha fatto sostanziali passi in avanti in termini di libertà di opinione, di diritti di associazione, di diritti economici e sociali.

Come fare in modo di superare questa tragica impasse? Come riavviare un processo virtuoso capace di avviare uno sviluppo duraturo, di debellare la povertà e l'esclusione? È fuori dubbio ormai che il modello di sviluppo da promuovere nei paesi poveri non può essere mutuato da quello che ha caratterizzato i paesi cosiddetti avanzati. Anzi, questi devono seriamente correggere il proprio se non si vogliono effetti sconvolgenti sulla sostenibilità sociale e ambientale dello stesso pianeta. Né si può imporre alle popolazioni dei paesi poveri, dopo centinaia di anni di depredazione delle loro ricchezze, un modello di sviluppo giudicato negativo dagli stessi cittadini dei paesi ricchi.

Occorrono quindi libertà di scelta e un autonomo processo di autodeterminazione.

Questo è tuttavia possibile se si realizzano accettabili livelli di partecipazione sociale e politica delle popolazioni di questi paesi. Altrimenti queste scelte rimangono nelle mani di ristrette oligarchie, che sfruttano a loro esclusivo vantaggio un potere che possono esercitare senza nessun controllo democratico. Anzi, una democrazia senza partecipazione non fa che lasciare campo libero alle spin-

te lobbistiche e alla corruzione esercitata su queste élites dagli interessi interni e internazionali.

Occorre dare alla democrazia il suo contenuto vero che è la partecipazione. Non solo attraverso il rispetto dei diritti soggettivi, ma attivando anche quelli collettivi sia politici che economici e sociali, mettendo a punto istituzioni funzionanti capaci di tradurre questi diritti in forme adatte a produrre delle mediazioni tra gli interessi, spesso contrapposti, che caratterizzano le rappresentanze economiche e sociali.

Dal canto suo è necessario che lo Stato si doti di istituzioni che bilancino i poteri e ne sanciscano la separazione. E si sa bene come questo, soprattutto nei paesi poveri, sia spesso un obiettivo da raggiungere anziché, purtroppo, una realtà operante. È sempre più evidente come la legge non sia la sola via attraverso la quale definire i comportamenti legittimi. Anzi, sul terreno economico e sociale è auspicabile che siano le parti rappresentative degli interessi in contrasto a definire, attraverso i contratti, le norme che presiedono ai loro rapporti. Tutto ciò è necessario per dare sostanza ed efficacia alla partecipazione responsabilizzante, che è essenziale per la stessa qualità della partecipazione politica.

La lotta alla povertà e per il miglioramento delle condizioni di vita delle popolazioni dei paesi poveri non darà che scarsi risultati senza un forte impegno verso la crescita della partecipazione e della società civile. Anzi, i programmi di cooperazione nei settori della salute, dell'educazione, della sicurezza alimentare, e così via, senza una qualità nuova ed efficace della partecipazione e della stessa democrazia sono purtroppo destinati ad avere una scarsa efficacia e una sostenibilità incerta.

È sulla base di simili considerazioni che l'IscoS-Cisl presenta questa esperienza che si affianca ad altre in altri paesi africani, in Asia, America Latina e Centrale, Est Europa, che si sviluppano lungo le medesime direttrici.

I protagonisti di questi programmi sono i lavoratori che, associandosi in entità economiche, promuovono i loro diritti di produttori da far valere non solo nel mercato, ma anche verso le istituzioni, che le devono regolare per obiettivi da redistribuzione equa della partecipazione di ciascuno. Quindi non solo lavoro associato, ma anche rappresentanze sociali di queste entità.

La stessa crescita dei sindacati, rappresentanze collettive dei lavoratori, è un obiettivo che non è legato solo a una tutela di interessi da far valere per via contrattuale. Come si sa, questo implica necessariamente un livello elevato di rappresentanza da alimentare attraverso capacità organizzative. E questo può essere facilitato dall'interscambio di esperienze sia in campo formativo che in quello delle tecniche organizzative. Ma è necessario altresì sviluppare una capacità del sindacato di andare oltre una tutela particolaristica per giocare anche sul terreno dell'autonoma partecipazione politica, anche se in forma diversa da quella dei partiti e della partecipazione nelle istituzioni. Allo stesso modo, siamo interessati a un'analogha e simmetrica crescita di associazioni padronali estese e rappresentative. Anche per le aziende, infatti, è essenziale poter esercitare, attraverso un'associazione democraticamente costituita e operante, la propria funzione sia sul terreno dei contratti che su quello più propriamente politico.

Da qui l'impegno per dare stabilità alle relazioni tra i soggetti economici rappresentativi e i governi, per sostenere su basi non fragili la legittimità dell'autonoma partecipazione politica dei soggetti economici. Il potenziamento del dialogo sociale a livello sia dello Stato che delle istanze decentrate (province e regioni) è lo strumento essenziale di questa partecipazione. Uno strumento che aiuta la stabilità, arricchisce la società e sostanzia la qualità della democrazia.

Il nostro impegno è rivolto a far sì che queste azioni di sviluppo del dialogo sociale e del rafforzamento dei soggetti che ne sono protagonisti diventino un contenuto centrale nel rinnovamento delle politiche di cooperazione a livello sia sovranazionale (Unione europea, agenzie multilaterali) che bilaterale.

Oggi ci si concentra su singole azioni: la lotta alle pandemie attraverso il fondo istituito dal G8, al fondo speciale dell'Unione europea sulla sicurezza alimentare, o le azioni delle organizzazioni delle Nazioni unite per l'infanzia, e così via; ma senza quella solida base, che può essere garantita solo dalla partecipazione responsabile dei cittadini dei paesi verso i quali si rivolgono questi aiuti, la sostenibilità di quelle azioni rimane una incognita allarmante.

Si potrà dire che queste azioni leniscono molte sofferenze, offrono delle opportunità a chi non ne avrebbe avuto: tutto vero. Ma sono le strutture che generano la fame, le malattie, l'esclusione sociale, in una parola la povertà, che vanno cambiate.

La convinzione è che il rafforzamento della società civile e lo sviluppo in essa di forti e rappresentativi sindacati, lo sviluppo della partecipazione responsabile e il dialogo sociale siano delle strade - non le uniche, ma sicuramente indispensabili - per cambiare le strutture dell'oppressione.

BURUNDI OGGI

del Burundi - della sua travagliata storia, delle sue tragiche vicende recenti, dell'avvio di un processo di pacificazione e di costruzione democratica fino al 2006, della presenza e funzione delle Nazioni Unite, del suo sindacato, e così via - abbiamo scritto abbondantemente nel precedente volumetto *Prove di società civile*. Dunque, non ci ripetiamo. Qui ci limitiamo a fornire alcuni aggiornamenti essenziali per il periodo successivo al 2006, funzionali alle caratteristiche e alle finalità del progetto di cui tratta questa pubblicazione.

Il processo di pacificazione

È stato detto - una volta raggiunto nel 2005 un minimo di stabilità istituzionale democratica con il referendum sulla Costituzione (28 febbraio 2005), le elezioni legislative multipartitiche (4 luglio 2005) e l'inizio della smobilitazione delle formazioni armate - che era giunto il momento di passare dal processo di *peace-keeping*, di eliminazione dei conflitti, a uno di *peace-building*, vale a dire di costruzione e consolidamento di una autentica convivenza pacifica e civile nel paese. Come abbiamo già scritto nel precedente volume, prima le elezioni comunali e poi le elezioni legislative del 2005 avevano segnato il largo prevalere del Cndd-Fdd (Consiglio nazionale per la difesa della democrazia - Forze per la difesa delle democrazie), il cui leader Pierre Nkurunziza, protestante autodefinito *born again chri-*

stian (cristiano rinato), fu eletto presidente il 19 agosto dello stesso anno.

Ciò non significa, come vedremo, che tutto sia tranquillo in Burundi. Ci sono stati diffusi scontri armati anche dopo il 2005; nell'aprile del 2008 si è registrato persino un attacco alla capitale Bujumbura da parte di milizie del Fnl (Fronte nazionale di liberazione).

E tuttavia importanti passi sono stati compiuti nella direzione del *peace-building*. Nel dicembre 2008 anche l'ultimo gruppo ribelle, quello degli irriducibili Hutu del Fnl, guidato dal suo capo storico Agathon Rwaswa, ha sottoscritto l'impegno di adesione al processo di pacificazione nel quadro istituzionale uscito dalle elezioni democratiche del 2005. Nell'aprile 2009, pressoché in coincidenza con la conclusione del progetto Iscos, questo gruppo ribelle è diventato ufficialmente un partito politico. Inoltre, sulla base di un accordo firmato in Sud Africa a metà aprile 2009, 3.500 ex combattenti ribelli saranno integrati nell'esercito e nella polizia, mentre altri 5.000 sono stati smobilitati a partire dal 15 maggio 2009. L'ambasciatore giapponese in Burundi ha siglato un accordo con il governo burundese per un finanziamento di oltre 2 milioni di dollari per la reintegrazione socio-economica degli ex ribelli.

Abbiamo detto che, malgrado gli innegabili progressi, siamo lontani da una situazione di normalità. Un rapporto di Iteka¹, la Lega burundese dei diritti dell'uomo, fotografa la situazione fino a tutto il 2008. Il rapporto non poteva tenere conto degli ultimissimi sviluppi prima accennati, ma il quadro descritto resta preoccupante. Non abbiamo qui lo spazio - né rientra nelle finalità della presente pubblicazione - per citare i dati sulle violazioni dei diritti umani. Ci limitiamo a segnalare che il rapporto registra il persistere di una violenza diffusa, l'abnorme presenza di armi da fuoco in possesso della po-

¹ Ligue burundaise des droit de l'homme "Iteka", *Résumé du rapport annuel des droits humains au Burundi*, édition 2008.

polazione, l'estesa corruzione, episodi frequenti di non rispetto dei diritti politici e di libertà, il deficit di tutele nel campo dei diritti sociali (in particolare sanità e istruzione), e altri fenomeni degenerativi.

Il problema della sicurezza, malgrado la stabilizzazione istituzionale e il processo di reintegrazione degli smobilitati e degli ex ribelli, rimane un'emergenza di primo piano, anche se un rapporto di fonte governativa sui flussi di aiuti pubblici allo sviluppo² segnala che negli ultimi anni vi è stato un aumento della spesa pubblica a favore dei settori sociali (in particolare lotta alla povertà e istruzione) e una simmetrica diminuzione della spesa per il settore sicurezza. La prima è passata dal 59% delle spese totali nel 2006 al 65,5 nel 2008, mentre la seconda nello stesso periodo è scesa dal 25 al 14%.

Nondimeno il problema resta grave, in particolare per le violenze a sfondo politico (o sospettabili come tali). Non possiamo tacere un episodio che ha toccato da vicino il programma Iscos, proprio nei giorni in cui volgeva verso il compimento: nella notte tra il 9 e il 10 aprile 2009 è stato assassinato il vice-presidente dell'Olucome (Osservatorio per la lotta contro la corruzione e le malversazioni economiche), Ernest Manirumva, che era stato tra i formatori dei nostri corsi. Proprio l'oggetto assai "delicato" del suo impegno getta una luce sinistra sulla sua morte.

² Cnca (Comité national de coordination des aides), *Rapport sur les flux d'aide publique au développement 2007-2008*.

Un'economia povera

Lungo sarebbe il discorso sulla situazione sociale ed economica del Burundi, i cui tratti di fondo rimangono quelli descritti nella precedente pubblicazione. Il Burundi resta uno dei paesi più poveri del mondo, con problemi strutturali non superati e, per certi versi, aggravati. L'attuale programma Iscos, come quello precedente, ha avuto al suo centro i problemi della povertà, del debito e della situazione macroeconomica, per l'approfondimento dei quali sono state prodotte compendiose e impegnative dispense, concluse da non edulcorate analisi sulla situazione burundese e da linee propositive di azione.

Si calcola che la popolazione in condizione di povertà sia attorno all'80%. Il reddito medio annuo è stimato poco meno di 110 dollari Usa (2008). Come in altri paesi dell'Africa, un flagello - diretta conseguenza della povertà - è il contagio dello HIV/AIDS, di cui è vittima circa il 3,3% della popolazione tra i 15 e i 49 anni. Si comprende come questo sia un problema di primo piano, per il quale è stata formulata nel novembre 2007 una "Dichiarazione di consenso nazionale tripartita sul HIV/AIDS nel mondo del lavoro", un importante passo concreto sulla via del dialogo sociale su una questione non marginale per il Burundi (su questo, si veda più ampiamente nel capitolo finale sui risultati del progetto Iscos).

La condizione di povertà della popolazione balza all'evidenza anche da altri dati. Ad esempio, l'aspettativa di vita media di un burundese è appena attorno ai 50 anni. La mortalità infantile è assai elevata: 63 morti ogni 1.000 nati vivi.

Quanto allo stato dell'economia in generale, secondo il citato rapporto governativo sui flussi dell'aiuto pubblico allo sviluppo, l'evoluzione dei Pil tra il 2004 e il 2008 ha mostrato un andamento "a denti di sega" (4,8% nel 2004; 0,9 nel 2005; 5,2 nel 2006; 3,6 nel 2007; 6,00 nel 2008), mentre l'aumento dei prezzi al consumo si è collocato sempre al di sopra, con evidente tendenza all'aumento, raggiungendo una punta di oltre il 14% nel 2007.

L'economia burundese resta quasi interamente dipendente dal settore primario. Secondo la dispensa del corso Iscos³ dedicata al problema della lotta alla povertà, il settore agricolo occupa il 94% della popolazione attiva e fornisce il 95% dell'offerta alimentare. Potenziare e rendere più razionale e produttivo questo settore è uno dei primi problemi del paese, che conosce un costante incremento demografico: ancora stando al rapporto governativo sui flussi dell'aiuto pubblico, tra il 2004 e il 2008 il Burundi è passato da 7,2 a 8,08 milioni di abitanti (8,9 milioni secondo l'Onu, 2008). Si tenga presente che la popolazione del Burundi è giovanissima, l'età media è di appena 16,6 anni, con quasi il 50% al di sotto dei 14 anni: non è difficile immaginare gli immani problemi per nutrire tante bocche "improduttive".

In massima parte il settore è costituito da una agricoltura di sussistenza. Le principali produzioni generatrici di reddito sono quelle del caffè, del the e del cotone. L'allevamento è assai diffuso, ma a dimensioni famigliari ed essenzialmente finalizzato a coprire i bisogni alimentari delle famiglie.

Di un certo rilievo è il settore minerario (nickel, fosfati, vanadio, ecc.), ma bisognoso di essere maggiormente valorizzato. Come largamente deficitari sono il settore privato e le infrastrutture. Estremamente diffusa è la cosiddetta economia informale, quella molteplicità di piccole attività non inquadrabili in struttura di impresa e volte esclusivamente a sbarcare il lunario un mancanza di meglio.

³ Emmanuel Bigirindavyi, *Thème: analyses et politiques de lutte contre la pauvreté*, Bujumbura, gennaio 2008.

Motivi di speranza

L'elenco dei problemi del Burundi potrebbe proseguire a lungo. Bastano questi accenni per dare l'idea di una situazione difficile, dal futuro incerto. Ma non priva di speranza. Un dato interessante è offerto dal rapporto governativo sui flussi dell'aiuto pubblico, quando analizza le tendenze dell'aiuto estero al Burundi. La tabella che segue mostra l'andamento dell'aiuto estero in milioni di dollari dal 2003 al 2008:

<i>anno</i>	<i>\$ US (milioni)</i>
2003	253
2004	332
2005	476
2006	476
2007	323
2008	428

L'andamento - così commenta il rapporto - mostra una chiara crescita nel tempo, anche se con oscillazioni, dovuta soprattutto al contesto socio-politico che ha caratterizzato il paese in questo periodo. L'importante crescita segnalata negli anni 2005 e 2006 coincide con i primi risultati concreti conseguiti dal processo di pace, con la stabilizzazione istituzionale e democratica. La flessione del 2007 sarebbe dovuta a una serie di scandali (e forse - aggiungiamo noi - anche al riaccendersi di conflitti in varie parti del paese). Ma nel 2008 l'aiuto estero risale decisamente, con il maturare di nuovi eventi positivi sul terreno della pacificazione e della stabilizzazione politico-istituzionale. In altre parole: c'è fiducia che gli aiuti al Burundi, proprio sull'onda del processo di pacificazione, abbiano buon esito.

Un fatto potenzialmente positivo è l'entrata del Burundi nella East African Community (Eac), una aggregazione degli stati dell'area orientale dell'Africa, un "Commonwealth", in sostanza una comunità

economica intestatale, nel cui seno al piccolo Burundi si presentano delle opportunità, ma anche non pochi rischi di essere “schiacciato” da partner di maggior peso e travagliati da immani problemi non risolti.

Proprio quest’ultima considerazione lascia intravedere quanto sia importante per un paese come il Burundi lo sviluppo di iniziative e progetti che portino attraverso il dialogo alla pacificazione tra le componenti della società civile e le istanze istituzionali. Il dialogo sociale si rivela così un momento strategico per lo sviluppo di una società fino a ieri, e in parte ancora oggi, dilaniata da conflitti a tutti i livelli.

Lo svolgimento del programma Iscos, che descriveremo nelle pagine seguenti, ha mostrato che si è sulla buona strada, con primi risultati concreti. Una buona premessa era già stata posta con la realizzazione del progetto descritto in *Prove di società civile*, finalizzato a motivare e attrezzare i rappresentanti del mondo del lavoro al dialogo sociale. Ora lo stesso tipo di formazione è stato condiviso da rappresentanti dei lavoratori, dei datori di lavoro e delle istituzioni governative, che in quasi due anni di lavoro comune hanno imparato a conoscersi, parlarsi e rispettarsi. Un ulteriore elemento positivo, sulla via dell’espansione della cultura del dialogo, è rappresentato dal raggiungimento di un rapporto di collaborazione delle due Confederazioni sindacali Cosybu (Confederazione dei sindacati del Burundi) e Csb (Confederazione del sindacato libero del Burundi),⁴ in linea con la recente unificazione delle centrali sindacali mondiali in un’unica organizzazione, la Csi (Confederazione sindacale internazionale).

⁴ Sulla storia del sindacato burundese e la genesi di queste due sigle rinviamo a *Burundi. Prove di società civile*, Iscos 2006.

Scheda. Qualche numero sul Burundi

Il Burundi è un piccolo paese al centro-est dell'Africa, senza sbocchi al mare.

- Nome ufficiale: Repubblica del Burundi
- Capitale: Bujumbura (300.000 abitanti circa)
- Regime politico: repubblica rappresentativa presidenziale basata su un sistema pluripartitico

- Superficie: 27.800 kmq
- Popolazione: 8,9 milioni di abitanti (Onu 2008) con una densità di quasi 300 abitanti per kmq
- Tasso di crescita annuo: 3,7%
- Struttura per età: 0-14 anni 46,3%; 15-63 anni 51,1%; oltre 65 anni 2,6%
- Attesa di vita: attorno ai 50 anni
- Reddito annuo pro capite: attorno ai 110 dollari USA
- Etnie: Hutu 85%; Tutsi 14%; Pigmei 1%. In più, circa 3.000 europei e 2.000 asiatici

IL PROGETTO

L'obiettivo del progetto di formazione, che costituisce l'oggetto di questo libro, è ben riassunto nel titolo: *Avvio e promozione di un dialogo sociale tra il Governo, i datori di lavoro e i lavoratori attraverso i loro rappresentanti.*

Già nelle prospettive del precedente progetto, diretto alla formazione di quadri sindacali, rientrava il proposito di contribuire a gettare le basi per lo sviluppo di un dialogo "tripartito", coinvolgente le istanze politiche e i soggetti organizzati della società civile (imprese e sindacati), al fine di prevenire e/o risolvere pacificamente i conflitti, instaurare un clima di rispetto e fiducia reciproci tra i diversi attori della società burundese, accrescere la produttività del sistema. Tutto ciò come condizione per il mantenimento della pace e il consolidamento della democrazia in Burundi.

Vediamo ora alcuni aspetti generali dell'attuale progetto.

Soggetti protagonisti e collegamenti

L'organizzazione e la gestione del progetto sono state affidate interamente all'Istituto sindacale di cooperazione allo sviluppo (Iscos), una Organizzazione non governativa (Ong) della Confederazione italiana sindacati lavoratori (Cisl), che ha avuto come associato il Consiglio nazionale del lavoro (Cnt, *Conseil national du travail*). Ha diretto il progetto Tiziana Salmistraro, respon-

sabile Iscos in Italia, insieme a Maurizio Finetti, responsabile Iscos in Burundi.

Il lavoro, durato circa due anni, si è svolto fruttuosamente grazie alla collaborazione costruttiva con il Ministero della funzione pubblica, del lavoro e della sicurezza sociale, con le due Confederazioni sindacali Cosybu (Confederazione dei sindacati del Burundi) e Csb (Confederazione del sindacato libero del Burundi) e con l'Associazione dei datori di lavoro in Burundi (*Aeb, Association des employeurs au Burundi*).

A dire il vero, l'avvio e la prosecuzione del programma di formazione hanno coinciso con un periodo di accentuata instabilità del dicastero di riferimento: da quando è cominciato (giugno 2007) fino alla sua conclusione (aprile 2009), il programma ha visto succedersi ben quattro Ministri del lavoro: nel luglio 2007 Juvénal Ngowanubusa ha ceduto il posto a Daniel Kinigi, a sua volta sostituito nel novembre 2007 da Maître Clotilde Niragira, che ha retto fino al gennaio 2009, quando le è subentrata Annonciata Sendazirasa. Per fortuna i funzionari con i quali l'Iscos aveva collaborato per la realizzazione del progetto avevano conservato il loro posto.

Lo svolgimento del programma di formazione ha consentito di approfondire i rapporti con istituzioni e Ong internazionali e locali, quali il Fondo monetario internazionale (Fmi), Handicap international, la Rete delle istituzioni di microfinanza in Burundi (*Rim, Réseau des institutions de microfinance au Burundi*), l'Osservatorio dell'azione governativa (*Oag, Observatoire de l'action gouvernementale*) e con il Programma di promozione del dialogo sociale in Africa (*ProdiAf*), iniziativa dell'Ufficio internazionale del lavoro, sostenuta dalla Cooperazione belga, che opera nell'Africa francofona dal 1997 per promuovere e appoggiare e avviare processi di concertazione sociale.

Non va dimenticato naturalmente lo scambio continuo con l'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil), del cui Consiglio di

amministrazione la Cisl peraltro fa parte, che ha consentito un agevole accesso ai suoi materiali relativi al dialogo sociale. Soprattutto, l'Oil fornisce in certo senso il modello internazionale per la gestione delle dinamiche sociali ed economiche, come istituzione nella quale le responsabilità sono condivise su livelli paritari dalle istanze politiche (i governi degli Stati) e da quelle della società civile, le rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro.

I partecipanti

Dato l'obiettivo del progetto, vale a dire la promozione del "dialogo tripartito", i partecipanti sono stati selezionati nell'ambito dei tre soggetti chiamati in causa: il potere pubblico, dunque il Governo; i rappresentanti dei datori di lavoro privati; i rappresentanti dei lavoratori, dunque il sindacato.

Alla partenza (inizio giugno 2007) i discenti da formare al dialogo sociale erano in numero di 48. Dal 3 dicembre 2007 si è passati da 48 a 51, per approdare a 54 nel gennaio 2008. In tale modo è stato possibile integrare nella formazione nel corso dello svolgimento del programma i leader della seconda Confederazione sindacale, la Csb⁵.

L'integrazione nel programma della Csb è un fatto di importanza non trascurabile, perché fa ben sperare nello sviluppo di una strategia comune tra le due confederazioni. Ai partecipanti alla formazione vera e propria, si sono aggiunte fin dall'inizio 15 persone da formare alle tecniche informatiche.

⁵ La Csb ha partecipato come invitata a partire dalla sessione del 2 ottobre 2007. Dietro queste difficoltà c'era il problema di instabilità organizzativa della Csb, che solo nell'aprile 2009 è giunta a un vero congresso e alla costituzione di un nuovo gruppo dirigente.

La composizione della squadra finale di 54 persone da formare al dialogo sociale era così composta:

<i>Componente</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale x componente</i>
Governo	12	5	17
Datori di lavoro	15	2	17
Lavoratori	10	10	20
Totale	37	17	
Totale generale			54

I rappresentanti del Governo provenivano essenzialmente dal Ministero della funzione pubblica, del lavoro e della sicurezza sociale (15 partecipanti), del Ministero della giustizia (un partecipante) e della Corte anti-corruzione (un partecipante). Quelli dei datori di lavoro provenivano da diverse imprese del settore privato o parapubblico. Infine, i rappresentanti dei lavoratori erano essenzialmente dirigenti od operatori sindacali.

Scendendo nei particolari, per il governo hanno partecipato alcuni consiglieri del Ministro della funzione pubblica, del lavoro e della sicurezza sociale; vari ispettori, tra cui l'ispettore principale incaricato alle relazioni professionali Minani Frédéric, quello incaricato agli uffici regionali, Barnabé Nduwamungu, l'ispettore generale della funzione pubblica, Joseph Ntakabanyura e l'ispettore generale del lavoro e della sicurezza sociale, Philippe Nuwakamwe; e ancora, il direttore dell'impiego, Médard Hwinyirako; il presidente del Tribunale del lavoro della città di Bujumbura, Claude Nimubona; il direttore generale del lavoro e del perfezionamento professionale, Pierre Ntirabampa.

Tra i rappresentanti degli imprenditori troviamo Aloi Kirahuzi, direttore generale della Fabriplastic e presidente dell'Associazione dei datori di lavoro (Aeb); capi del personale (direttori risorse umane) delle fabbriche della birra e bibite (Brarudi), del the, del caffè, del tabacco, dello zucchero, inoltre della Banca commerciale del Burundi, dell'azienda tessile Cotebu e dell'azienda elettrica e idrica

(Regideso). Va soprattutto segnalata la presenza costante di Gaspard Nzisabira, Segretario generale dell'Associazione dei datori di lavoro (Aeb).

Sul versante dei lavoratori troviamo il presidente della Cosybu Tharcisse Gahungu; Marie Bukuru, presidente del sindacato degli infermieri e segretaria della Cosybu; Célestin Nsavymana, presidente del sindacato dei trasporti; Eulalie Nibizi, presidente del sindacato della scuola e vice presidente della Cosybu; Bernardette Samoya, componente del comitato esecutivo della Cosybu; oltre ad altri dirigenti sindacali degli insegnanti, dell'università, del sindacato penitenziario.

Da questa sommaria enumerazione si deduce l'elevata qualità dei partecipanti, dal punto di vista sia della competenza che della posizione di responsabilità nei loro ambiti rispettivi: ciò costituisce una buona premessa per una trasmissione efficace di questi contenuti nella società burundese e per una continuità di sviluppo nel tempo del dialogo sociale.

Quanto ai rappresentanti dei datori di lavoro, se è vero che in buona parte si trattava di responsabili delle risorse umane nella loro impresa, va tuttavia ricordato - come già abbiamo segnalato sopra - l'impegno diretto del Segretario generale della Aeb, presente dall'inizio alla fine a tutte le sessioni di lavoro. Impegno tanto più significativo se si pensa alla iniziale diffidenza degli imprenditori verso una iniziativa proveniente dal sindacato: vuol dire che nel corso del programma hanno cambiato idea, alla fine ci hanno creduto e si sono impegnati di conseguenza.

Un altro dato significativo (e incoraggiante) è l'elevato tasso di frequenza ai corsi, che è stato mediamente dell'83,93% in tutti i 22 mesi di durata. Probabilmente questa elevata frequenza è stata favorita dall'orario scelto per la formazione: tre giorni la settimana, dalle 16 alle 18:30, un orario nel quale buona parte delle persone,

specie nel pubblico impiego, ha terminato il proprio turno di lavoro.

I più assidui risultano i rappresentanti del Governo, con un tasso di frequenza in tutto il periodo dell'86,28%; seguono i rappresentanti dei datori di lavoro (84,99%) e infine quelli dei lavoratori (80,41%).

Potrà destare stupore in questa classifica la minore assiduità dei rappresentanti dei lavoratori, sapendo oltre tutto che l'iniziativa era promossa e gestita da un organismo sindacale. In realtà questa apparente incongruenza è del tutto spiegabile se si tiene conto della realtà del Burundi, dove i dirigenti e gli operatori sindacali sono al tempo stesso lavoratori, non godono dello status di funzionari a tempo pieno o delle numerose facilitazioni (permessi sindacali, e simili) di cui beneficia buona parte dei sindacalisti europei, sicché è per loro molto più difficile far quadrare i tempi rispetto ai pubblici funzionari e al personale dirigente delle imprese. Ciò considerato, la percentuale di frequenza dei rappresentanti dei lavoratori appare addirittura straordinariamente elevata.

I formatori sono stati selezionati tra professionisti e anche funzionari di alto livello di competenza nelle loro specialità. Sono stati utilizzati giuristi, economisti, sociologi, politologi, esperti comunicazione e di questioni etiche. I singoli formatori saranno menzionati singolarmente, con relativa qualifica, nel successivo capitolo dedicato alla descrizione del percorso formativo.

Un aspetto importante da rilevare - come del resto per il corso precedente - è che i formatori, salvo pochissime eccezioni, sono tutti burundesi, selezionati tenendo conto, oltre che della loro competenza, anche della loro esperienza sul campo.

La metodologia

Alla partenza buona parte dei partecipanti aveva un discreto livello di conoscenza, ma c'erano delle disparità. Si poneva il problema di metterli tutti assieme: la sfida era di accrescere le conoscenze creando alla fine un livello omogeneo per tutta la base dirigente. È stata vincente la scelta di creare un solo gruppo di formazione: 22 mesi passati insieme, tre volte la settimana, hanno giovato molto a rafforzare le relazioni tra i partner, che prima tendevano a considerarsi come "avversari".

L'obiettivo della formazione non era di comunicare delle nozioni accademiche, bensì di fornire gli strumenti e favorire il clima per il dialogo tripartito.

In generale è stata adottata fin da principio una metodologia partecipativa, coinvolgendo costantemente le persone formate nelle valutazioni intermedie delle diverse fasi, ricorrendo spesso a esercizi di simulazione, sollecitando il suggerimento di temi eventualmente da approfondire, e così via.

Come strumenti complementari della formazione si è fatto ricorso a tavole rotonde e a dibattiti più informali ("*café-débats*"), momenti in certo senso di verifica e applicazione degli insegnamenti ricevuti, durante i quali sono stati approfonditi diversi temi, ad esempio: la pratica del dialogo per il rafforzamento della pace sociale; la promozione di un codice di condotta sul dialogo sociale; l'applicazione in Burundi delle norme internazionali del lavoro; la macroeconomia; la creazione di occupazione in Burundi; il ruolo della comunicazione nella consultazione e nella concertazione per lo sviluppo sociale ed economico del Burundi; la pubblica amministrazione sul lavoro.

Diffusione e comunicazione

All'interno del corso è via via maturata l'esigenza di una più efficace e diffusa comunicazione di questa esperienza di formazione. È così che è stata richiesta, e accordata dalla Unione europea, una modifica nell'articolazione del budget, senza aggravii di spesa, finalizzata a iniziative di comunicazione all'interno del paese. Ciò ha comportato un prolungamento di due mesi del programma.

Innanzitutto sono stati organizzati nove *ateliers* (laboratori, seminari) regionali in nove province, coprendo in tal modo circa la metà del paese. Ciascun atelier ha avuto la durata di tre giorni; vi sono stati affrontati i temi più sensibili, quali: la libertà sindacale e la contrattazione collettiva; la sicurezza sociale; la formazione professionale e la formazione continua; il Codice del lavoro e l'applicazione delle convenzioni dell'Oil.

I formatori che si sono resi disponibili per questo lavoro sono gli stessi che hanno collaborato al progetto, in particolare: Pierre Ntiribampa, Direttore generale del lavoro e del perfezionamento professionale; Tharcisse Gahungu, Presidente della confederazione sindacale Cosybu; Gaspard Nzisabira, Segretario generale dell'Aeb. I partecipanti, invitati in numero di trenta, sono stati scelti tra i quadri governativi e della funzione pubblica, i rappresentanti sindacali, i rappresentanti delle imprese e della società civile.

Sono state poi organizzate nove trasmissioni radiofoniche diffuse dalle due emittenti più note (Rtnb e Isanganiro), con interventi di tutte e tre le parti coinvolte nel dialogo tripartito. Le trasmissioni hanno consentito di informare e fare chiarezza per il vasto pubblico su problemi cruciali e molto discussi, ma spesso poco conosciuti. Per facilitare la conoscenza e allargare - come di dice - l'audience - è stata adottata la lingua del paese, il kirundi.

Infine ci si è preoccupati della pubblicazione e divulgazione di testi

legislativi sul lavoro, destinati soprattutto a enti e strutture di particolare peso nella vita sociale del paese. È un target interessante, e vale la pena nominarne i componenti, per capire il raggio di interesse (e di azione) del progetto: i Tribunali di prima istanza; i Dipartimenti provinciali della scuola; i Dipartimenti provinciali dell'agricoltura e dell'allevamento; i Comitati provinciali dei sindacati; le "Case degli attori non statali" (Mane, *Maison des acteurs non étatiques*, progetto Arcane finanziato dalla Ue); il Tribunale del lavoro di Bujumbura; l'Ispettorato generale del lavoro; il Ministero della funzione pubblica e del lavoro; le Direzioni centrali delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro; le Università; infine, alcune associazioni o Ong già impegnate sul terreno della difesa dei diritti umani.

In questo caso si è scelto di non tradurre i testi nella lingua del paese, sostanzialmente per due ragioni. La prima è che le differenze linguistiche sono talmente complicate che una traduzione avrebbe potuto ingenerare equivoci nell'interpretazione degli articoli; oltre tutto, perlomeno di fronte ai tribunali, il francese è la lingua di riferimento. La seconda ragione è che già la Ctb (Commissione tecnica belga) è già impegnata in un progetto di traduzione di tutti i testi legislativi (ivi compreso il Codice del lavoro), per cui è parso non valesse la pena duplicare la spesa per il medesimo obiettivo.

Eventi "collaterali" ed epilogo

Nel corso dello svolgimento del programma, è stato possibile organizzare due missioni all'estero con l'invio di alcuni rappresentanti delle tre componenti.

La prima, proprio agli inizi del progetto nel giugno 2007, ha visto la partecipazione di quattro rappresentanti (due di parte governativa, uno di parte datoriale e uno dei lavoratori) alla 96a sessione della Conferenza internazionale del lavoro. Le spese sostenute per questa missione sono rientrate nel budget del progetto.

La seconda è avvenuta in Italia agli inizi di ottobre 2008, sostenuta da un finanziamento della Regione Abruzzo. La delegazione burundese era composta dalla allora Ministra del lavoro Maître Clotilde Niragira, dal Direttore generale del lavoro, dai presidenti dei sindacati dei lavoratori e dell'associazione datoriale. La delegazione, accompagnata dall'Iscos, ha effettuato una visita al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel), dando così inizio a un rapporto che ha avuto un seguito con la missione di tre rappresentanti del Cnel in Burundi nell'aprile 2009 in occasione della chiusura del corso.

La visita in Italia è stata anche l'occasione per allacciare un rapporto diretto tra le organizzazioni sociali. È così che una rappresentanza del Cnel (Paolo Annibaldi per la Confindustria, Albino Gorini per la Cisl, Gian Paolo Gualaccini per il Terzo settore) ha partecipato all'incontro di chiusura del progetto (21 aprile 2009), al quale erano presenti per l'Iscos il Presidente Gianni Italia e i responsabili del progetto Tiziana Salmistraro e Maurizio Finetti. Annibaldi ha incontrato l'Esecutivo dell'Aeb, mentre Gorini e Guarracini hanno incontrato gli esecutivi della Cosybu e della Csb. I tre rappresentanti del Cnel hanno consegnato alla nuova Ministra del lavoro, Annunciata Sendazirasa, una bozza di protocollo di intenti comuni tra le due istituzioni (Cnel e Cnt), che consentirà al Cnt burundese di far parte dell'Associazione internazionale dei Consigli economici sociali (Aicesis), presieduta dal luglio 2009 dal Cnel italiano.

Questi scambi e intrecci di relazioni sono tra i risultati più positivi del progetto, soprattutto perché inseriscono il Burundi, i suoi problemi e le sue potenzialità nel contesto internazionale aprendo la porta a opportunità di aiuto e collaborazione.

Valutazione del progetto

Il progetto e la sua realizzazione sono stati sottoposti alla valutazio-

ne di un esperto indipendente, nella persona di Jean Marie Tchakoua, professore ricercatore e consulente in materia di diritto, con particolare riguardo al diritto del lavoro e al dialogo sociale.

La valutazione ha passato al setaccio tutti gli aspetti del progetto, ivi compresa la strumentazione tecnica in dotazione, svolgendo poi un'indagine sul campo, attraverso colloqui con i responsabili del progetto e i formatori, la presenza a una sessione di formazione e, infine, distribuendo un questionario ai beneficiari della formazione, onde valutarne la percezione del programma, il grado di soddisfazione e le attese. Quest'ultimo aspetto è di particolare interesse, perché consente di apprezzare più da vicino i risultati del lavoro svolto. Dei 48 questionari distribuiti 42 sono tornati compilati: l'87,5% del totale, una percentuale considerata ottima per questo tipo di sondaggio. Anche qui abbiamo la conferma dell'alto livello di interesse e di impegno dei partecipanti.

Il rapporto di valutazione è pubblicato tra i materiali del programma. Qui non possiamo che accennare a pochi punti di particolare interesse.

Il giudizio finale è nel complesso altamente positivo. Nelle conclusioni si afferma: "Il primo punto di certezza che emerge dall'insieme delle opinioni espresse sul progetto e dalle analisi condotte dal consulente è che il progetto ha largamente conseguito i suoi obiettivi". Ciò non significa - aggiunge - che sia stato fatto tutto quello che era stato annunciato, qualcosa è stato appena abbozzato, ma si riconosce che non poteva essere altrimenti nelle circostanze date.

Tra i rilievi critici avanzati dalla valutazione, è d'obbligo una precisazione a proposito dell'osservazione che non era del tutto completato il manuale intitolato *Riferimenti in materia di dialogo sociale in Burundi: testi e dottrina*. In realtà il manuale è stato completato e pubblicato tra i materiali del progetto alla fine dei lavori, mentre il rapporto di valutazione era stato redatto qualche mese prima della conclusione del programma.

Il fatto sostanziale è il raggiungimento dell'obiettivo di fondo, quello di "ridinamizzare e rafforzare le capacità dei tre partner sociali, cioè il Governo, le organizzazioni dei lavoratori e le organizzazioni dei datori di lavoro". Tutto ciò in un paese dove "la cultura del dialogo sociale è assente, come è attestato dal cattivo, se non inesistente funzionamento dei quadri e dei meccanismi legali del dialogo sociale: il Consiglio nazionale del lavoro in pratica non si riunisce più (...)".

Proprio quest'ultimo punto, la ripresa di funzionamento del Cnt con la costituzione - nata dal progetto - di un Segretariato permanente del Cnt, rappresenta uno dei risultati più qualificanti e promettenti. Su questo torneremo più diffusamente nell'ultimo capitolo

Quanto ai pareri espressi nelle risposte alle domande dei questionari, vale la pena segnalare alcuni di particolare interesse in funzione delle finalità che il progetto si proponeva.

Innanzitutto, rispondendo alla prima domanda sulla conoscenza degli obiettivi del programma di formazione, tutti i partecipanti hanno mostrato di essere consapevoli che si trattava della promozione del dialogo sociale in Burundi. Taluni sono anche entrati nel dettaglio, sottolineando la necessità di rafforzare le capacità di dialogo dei tre partner per promuovere uno sviluppo socio-economico equilibrato.

In generale il programma è stato giudicato altamente positivo, con una gamma di espressioni equivalenti: "molto interessante", molto importante", "molto utile", "del tutto indispensabile", eccetera.

Va segnalato come significativo il parere sulla necessità di promuovere maggiormente il ruolo delle donne nella società burundese: pressoché unanime è stata la risposta positiva, accompagnata da varie indicazioni su come questo obiettivo debba essere realizzato, anche attraverso campagne di sensibilizzazione per combattere le ingiustizie subite dalle donne. Alcuni, scendendo più nel concreto, hanno suggerito di attuare pratiche di "discriminazione positiva" e comunque di nominare un maggior numero di donne nei posti di responsabilità.

Circa i risultati concreti raggiunti dal programma, è stato apprezzato il mutamento di clima nei rapporti tra i partner, con espressioni del tipo “ritorno di un clima di fiducia”, “pacificazione”, “rispetto reciproco”. Alla domanda su cosa è cambiato nella pratica del dialogo sociale dall’inizio del programma, molti hanno sottolineato, in linea con la risposta precedente, come si siano sviluppati tra i partecipanti un clima di fiducia e rapporti di cortesia, anche se taluni hanno osservato che questo potrebbe non avere grande peso, dal momento che i partecipanti non hanno dirette responsabilità negli organismi del dialogo sociale. In realtà questa osservazione non coglie nel segno, se è vero - come già abbiamo constatato - che al programma hanno partecipato persone ai più alti livelli dei rispettivi settori: alti funzionari dell’amministrazione pubblica, i massimi dirigenti sindacali, addirittura il Segretario generale dell’Associazione dei datori di lavoro. Proprio questo dà fondamento alla speranza che le conoscenze acquisite e il clima di reciproco rispetto creato nel corso del programma si traducano in una cultura e in una prassi diffuse del dialogo sociale in Burundi.

CONTENUTI E PERCORSO

Sarà utile ora vedere più nel dettaglio l'itinerario percorso dal programma, per farsi un'idea dei temi affrontati e anche dell'elevata qualità della formazione ricevuta dai partecipanti, dato l'alto livello professionale e, in taluni casi, anche istituzionale dei formatori. Non ci è parso quindi superfluo menzionarli, con le relative attribuzioni.

Il programma, che ha preso avvio nel giugno 2007 per concludersi nell'aprile 2009, ha attraversato quattro fasi: una prima propedeutica, una seconda dedicata all'analisi dei principali problemi socio-economici implicati dal dialogo sociale, una terza concentrata sugli strumenti, e infine una quarta di riepilogo dei temi e di puntualizzazione di alcuni problemi.

Fase 1. Propedeutica

Il programma ha esordito riepilogando le basi generali che sottendono alla problematica del dialogo sociale: i diritti dell'uomo (politici, sociali, economici e culturali), con attenzione particolare ai diritti della donna e dei minori. Al tema sono state dedicate, a partire dal 4 giugno 2007, tre sessioni per un totale di 7 ore e mezza, condotte da Edouard Sibomana e Marguerite Bukuru, dell'Alto commissariato per i diritti dell'uomo in Burundi.

Nello steso mese, 5 ore sono state dedicate a illustrare la storia e

la missione dell'Oil, ponendo in risalto il modello tripartito che la caratterizza. I formatori erano l'avvocato Gérard Havyrimana e Pierre-Claver Nzeyimana, Segretario generale presso la Corte anti-corruzione.

Sono stati poi affrontati, tra giugno e luglio 2007 per un totale di 32 ore e mezza, i problemi del mondo del lavoro: la sicurezza economica e sociale del lavoro (Onesphore Nduwayo, Presidente dell'Oag, Osservatorio dell'azione governativa); l'amministrazione e l'ispezione del lavoro (Etienne Nyahoza, esperto e formatore del Centro di perfezionamento e formazione nel lavoro); la politica attiva del lavoro (Emmanuel Bigirindavyi, economista dell'Idec, Istituto di sviluppo economico); libertà sindacale e contrattazione (Tiziana Salmistraro, responsabile Iscos); le norme internazionali del lavoro e la loro applicazione in Burundi (di nuovo Onesphore Nduwayo). Quest'ultimo tema, data la sua rilevanza, è stato oggetto anche di una tavola rotonda condotta dal medesimo Nduwayo.

Nello stesso periodo è stato realizzato un dibattito (*"café-débat"*) sulla pratica del dialogo sociale in funzione del rafforzamento della pace sociale. In questo contesto è stata presa in considerazione la promozione di un codice di condotta sul dialogo sociale. Hanno guidato la discussione il già citato Nduwayo e Eugène Nindorera, dell'Alto commissariato per i diritti dell'uomo.

Infine, un'attenzione particolare è stata rivolta alla problematica dei gruppi sociali vulnerabili nel lavoro, segnatamente i portatori di handicap e gli affetti da HIV/AIDS (Maria Grazia Martin, di Handicap international Belgique, e Janvère Nzorijana, medico). Sulla gestione dello handicap nel lavoro è stata prodotta una presentazione con slides della direttiva in materia dell'Ufficio internazionale del lavoro.

Fase 2. Analisi

È la fase centrale e più impegnativa, cominciata ai primi di ottobre 2007 e terminata nel luglio 2008. La parte del leone l'hanno fatta i temi cruciali per l'economia e la società burundese: quindi la macroeconomia, il debito, la mondializzazione, la lotta contro la povertà, e così via.

Tutto il mese ottobre, per un totale di 35 ore, è stato dedicato alla macroeconomia (docente Ignace Ranguza, consulente indipendente), con il sussidio di una voluminosa e analitica dispensa. Il corso ha avuto una interessante appendice in una seduta speciale di dibattito con gli interventi di Ernest Manirumva (Osservatorio per la lotta contro la corruzione), Ildephonse Bizimana (Direttore della contabilità del Ministero delle finanze), Louis Barampanze (consigliere del Ministero delle finanze), Emmanuel Bigirindavyi (consulente indipendente).

Come abbiamo già ricordato, il docente Ernest Manirumva è stato assassinato nell'aprile 2009 in circostanze poco chiare e inquietanti, tenuto conto delle "delicate" informazioni di cui poteva essere in possesso dato il suo ruolo nella lotta alla corruzione.

Tra novembre e dicembre 2007, per una durata complessiva di 35 ore, è stata affrontata la questione del debito, un tema scottante per tutte le economie dei paesi poveri, e dunque per quella del Burundi (docente Stéphanie Cishahayo, consulente indipendente). Anche per questo tema è stata prodotta una analitica dispensa di quasi 120 pagine. E anche stavolta, verso la fine del corso, si è svolta una seduta speciale di 4 ore, con tre "focus": sulla gestione efficace dell'aiuto pubblico (Emmanuel Mugumyankiko, del Comitato di coordinamento degli aiuti), sulla struttura e la gestione del debito pubblico in Burundi (Prosper Girukwishaka, Direttore della tesoreria del Ministero delle finanze), sul ruolo del Fondo monetario internazionale (Fmi) nel risanamento economico e sociale (Israël de la Pietra, rappresentante del Fmi in Burundi).

Un altro tema cruciale per il Burundi è quello della lotta alla povertà. Ne ha trattato un corso di 35 ore, svolto tra dicembre 2007 e gennaio 2008 e condotto dal già citato consulente Emmanuel Bigirindavyi, che ha prodotto un ampio sussidio di oltre 100 pagine. Ancora tra la fine di gennaio e metà febbraio si è svolta una serie di sedute dedicate alle esperienze di microfinanza in Burundi (Cyprien Ndayishimiye, Segretario esecutivo della Rete delle istituzioni di microfinanza in Burundi) e alla classificazione e riforma delle imprese (Daniel Kinigi, Commissario aggiunto al Servizio incaricato delle imprese pubbliche), su cui pure è stato prodotto un ampio papier.

In mezzo a tutto ciò (8 gennaio) si è inserito un dibattito (*“café-débat”*) sul *“ruolo della comunicazione nella consultazione e nella concertazione per lo sviluppo sociale ed economico del Burundi”*, moderatori l'Abbé Adrien Ntabona (professore all'Università del Burundi) e il giornalista Gérard Mfurranzima (reporter alla Radio Nationale), relatore Etienne Nkenshimana (Ispettore del lavoro).

Da febbraio ad aprile 2008 le varie sessioni di studio, per un totale di oltre 40 ore, hanno ruotato attorno alla tematica del mercato del lavoro, affrontata sotto vari aspetti: suo sviluppo in Burundi, ruolo della formazione, ruolo del Governo nella creazione di posti di lavoro, ecc. (Onesphore Nduwayo); mercato del lavoro e mondializzazione (Gilbert Niyongabo, Decano della facoltà di scienze economiche dell'Università del Burundi). Una tavola rotonda su missione e servizi di base dell'amministrazione del lavoro è stata condotta da Pierre-Claver Nzeyimana.

Un notevole spazio è stato dedicato alla produttività nei settori pubblico e privato (20 ore tra aprile e maggio; docente Ignace Ranguza) e allo studio della contabilità generale (37 ore e mezza in giugno; docente Rénovat Mugabonihera, assistente di ricerca all'Idec).

Questa fase centrale del programma si è conclusa con una serie di sessioni di verifica e valutazione del lavoro svolto. Tutto è stato pre-

ceduto da una sessione di 2 ore e mezza, condotta da Gilbert Niyongabo e dedicata ad affrontare i problemi posti dell'inserimento del Burundi nella East African Community (Eac): diritto di insediamento e di residenza, sicurezza sociale, amministrazione del lavoro, perfezionamento professionale.

Sempre sotto la guida di Nyogambo, si è lavorato in gruppi e sono stati realizzati testi individuali, con un momento di "restituzione", vale a dire di esposizione da parte dei partecipanti di propri elaborati sui temi affrontati nella formazione. Il tutto è stato concluso da una tavola rotonda con discussione sui lavori elaborati.

Tre sessioni di luglio sono poi state impegnate nella risposta ai problemi sollevati dal tema della contabilità e in esercitazioni, sotto la guida di Rénovat Mugabonihera che era stato docente della sessione dedicata all'argomento.

Infine, il 24 e 25 luglio, Ibrahima Barry (esperto dell'Oil nell'ambito del programma Prodiap, dedicato proprio alla promozione del dialogo sociale) ha esposto diversi esempi di procedure di concertazione in altri paesi e fornito orientamenti su documenti e materiali vari riferiti ai diversi ambiti nei quali si esercita il dialogo sociale. A ciò si è aggiunto un seminario-laboratorio dedicato alla elaborazione di un codice di condotta sociale su misura del Burundi.

Fase 3. Strumenti

Una volta appresi i concetti di base del dialogo sociale e individuati gli ambiti nei quali va applicato, si tratta ora di acquisire gli strumenti per crearne le condizioni e passare alla pratica. Primo tra questi è la comunicazione. Ben 42 ore di lavoro sono state dedicate tra luglio, agosto e settembre 2008 alla elaborazione e alle strategie della comunicazione, sotto la guida di un esperto "sul campo", Simon Kururu, Direttore dell'agenzia di comunicazione Gla (Great Lakes Advertisers). Ne sono seguite in settembre due ses-

sioni sulle distorsioni della comunicazione, condotte dal giornalista Gérard Mfurranzima, che già abbiamo incontrato alla guida di un “café-débat” dedicato appunto alla comunicazione. Le ultime due sessioni di questa fase (15 e 16 dicembre) hanno tratto le conclusioni della formazione sul tema comunicazione (ancora Simon Kururu).

Nel frattempo un ampio gruppo di sessioni (37 ore e mezza tra ottobre e novembre) si è occupato di gestione delle risorse umane (formatore Athanase Mbonimpa, economista, esperto di scienze della gestione). Inoltre, sotto la guida di Adolphe Sururu, dell’Università del Burundi, si è parlato di “lavoro dignitoso” in occasione della giornata mondiale dedicata a questo tema (24 ottobre) e si è svolto un atelier di riflessione sul progetto di documento di “Carta di dialogo sociale per il Burundi”.

Il 3 e 4 novembre, sotto la guida di Ibrahima Barry, ha avuto luogo una seduta di lavoro, che riuniva i rappresentanti del Governo, dei datori di lavoro e dei lavoratori, sulle esperienze realizzate nell’Africa francofona relativamente alla creazione di organi di gestione di un patto sociale o di una carta sociale.

Infine, il professor Abbé Adrien Ntabona, che abbiamo incontrato come moderatore in gennaio di un “café-débat” sul ruolo della comunicazione, ha guidato tra novembre e dicembre un’importante serie di sessioni (24 ore in tutto) sul tema cruciale dei fondamenti culturali del dialogo sociale in Burundi.

Fase 4. Perfezionare la formazione

La fase 4 ha occupato il mese di gennaio 2009, per una trentina di ore. Si sono un po’ tirate le somme del lavoro svolto, riprendendo alcuni temi scelti dai partecipanti. Incontriamo di nuovo i docenti Adolphe Soruru, Gilbert Niyongabo, Athanase Mbonimpa. Tra i temi selezionati: la comunicazione non violenta (su cui il professor

Soruru ha elaborato una dispensa), come pianificare e gestire le riunioni (Barbara Ndimurukundo-Kururu, dell'Università del Burundi), il mercato del lavoro in rapporto alla East African Community, la gestione efficace dell'impresa.

A conclusione di tutto, le sessioni del 27 e 28 gennaio 2009 si sono occupate della redazione e dell'esame dei rapporti, sotto la guida di Louis Ndabahagamyé, una persona che ha già ricoperto diversi incarichi nell'ambito dell'Oil, è stato Direttore generale del lavoro e della sicurezza sociale ed è attualmente docente all'Università del Burundi.

Il programma, secondo il piano originario, avrebbe dovuto compiersi a questo punto. Invece, come già si è detto, in seguito a una esigenza maturata all'interno della realizzazione del progetto, il programma è stato protratto di due mesi per consentire la realizzazione dei 9 atelier nell'interno del paese. Ma di questi abbiamo già fatto ampio cenno nel capitolo precedente.

La conclusione ufficiale è avvenuta nell'incontro a Bujumbura del 21 aprile 2009, con la presenza di una delegazione del Cnel italiano nonché del Presidente e dei responsabili dell'Isocos. E anche di questo si è detto nel capitolo precedente. Ripetiamo solo che ci pare significativo che il progetto abbia avuto il suo epilogo in un evento nel quale si è resa visibile la dimensione mondiale del dialogo sociale, offrendo nel contempo alle parti sociali burundesi concrete opportunità di inserirsi in una trama di rapporti internazionali, che non può non giovare alle prospettive di sviluppo socio-economico e di pacificazione interna del paese.

RISULTATI

Qualcosa dei risultati conseguiti dal progetto dell'IscoS è già emerso dalla sommaria descrizione che ne abbiamo dato nel capitolo "Il progetto", in particolare la maturazione di un nuovo clima di rispetto reciproco tra i rappresentanti delle parti sociali, premessa indispensabile alla collaborazione nel dialogo sociale.

Ma c'è di più: alla fine del percorso sono stati prodotti documenti ed eventi importanti, dei quali ci occuperemo in questo capitolo, e assunte ed espresse prese di posizione impegnative che fanno riferimento esplicito al progetto.

Ci riferiamo innanzitutto a tre "prodotti diretti" del progetto di formazione, che hanno segnato il conseguimento di obiettivi specifici del lavoro svolto:

- il manuale contenente materiali di riferimento da utilizzare da parte delle varie istanze politiche, amministrative e sociali per la promozione e lo sviluppo del dialogo sociale;
- il progetto di "Carta nazionale di dialogo sociale nel mondo del lavoro";
- l'istituzione del Segretariato permanente del Consiglio nazionale del lavoro.

Vanno poi segnalati due eventi che, se non rientravano negli obiettivi diretti del progetto, nondimeno hanno beneficiato del clima instauratosi tra i partecipanti al programma:

- la "Dichiarazione di consenso nazionale tripartita sul HIV/AIDS nel mondo del lavoro", sottoscritta dalle parti sociali e dal Governo nel novembre 2007, a pochi mesi dall'inizio del programma IscoS;

- la realizzazione alla fine di aprile 2009, pochi giorni dopo la conclusione ufficiale del programma Iscos, di un “Forum nazionale del dialogo sociale”, nel quadro delle iniziative per la celebrazione del 90° anniversario dell’Oil. Nel documento che lo annuncia, il Ministero del lavoro fa esplicito riferimento al progetto dell’Isco;

Il manuale per il dialogo sociale

Il manuale, intitolato *Riferimenti in materia di dialogo sociale in Burundi: testi e dottrina*, contiene materiali vari - testi di orientamento teorico e pratico, testi normativi, ecc. - raggruppati attorno a quattro temi corrispondenti ai “quattro pilastri” sui quali si regge il programma dell’Oil sul “lavoro dignitoso”: i diritti fondamentali del lavoro, la sicurezza dell’occupazione, la sicurezza sociale e il dialogo sociale.

Come scrive nella prefazione al manuale Pierre Ntirabampa, Direttore generale del lavoro e del perfezionamento professionale, “il programma sviluppato durante 22 mesi grazie all’Isco ha permesso di rivitalizzare considerevolmente le relazioni tra i leader delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e i delegati all’amministrazione del lavoro”. Per questo i responsabili del progetto hanno ritenuto importante che i buoni risultati ottenuti dallo svolgimento del programma debbano essere condivisi dal maggior numero possibile delle persone che essi rappresentano. Ne saranno beneficiari “responsabili delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro a livello decentrato e regionale, nonché alte autorità amministrative e politiche che hanno delegato il loro potere agli agenti dell’amministrazione del lavoro. L’autorità amministrativa e politica interessata è quella più o meno direttamente implicata nella concezione, nella formulazione e nella decisione in materia di occupazione e di lavoro”.

Per il Burundi si tratta di un'operazione di straordinaria importanza. Il paese - è scritto nell'introduzione al manuale - "viene da una crisi, di cui una delle conseguenze è l'aumento generale della povertà della popolazione e dei lavoratori in particolare. Nel mondo del lavoro questo periodo è stato caratterizzato dal deterioramento delle condizioni di vita dei lavoratori, donde il sorgere di una quantità di conflitti sociali segnati da molti scioperi in parecchi settori professionali. Disgraziatamente queste prove di forza, che spesso riflettono l'assenza di dialogo, non portano a nessuna soluzione, ragione per cui è necessario indurre le parti a discutere, a negoziare e a trovare soluzioni accettabili attraverso il consenso. Ora, il buon funzionamento delle relazioni professionali suppone l'esistenza di una volontà di dialogo da parte di tutti i partner, di una cultura del negoziato basata sul rispetto dell'altro, della parola data e degli impegni presi".

È proprio per rispondere a questa esigenza che il manuale è stato concepito ed elaborato non a tavolino, ma dall'interno di un'esperienza di confronto, scambio e condivisione quale quella vissuta dai partecipanti al progetto Iscos. Questa esperienza ha dimostrato che la cultura del dialogo è possibile, e che è possibile diffonderla, anche nelle condizioni più difficili.

Veniamo ora a una sommaria ricognizione dei contenuti del manuale.

Il primo capitolo illustra in modo chiaro la tematica dei diritti fondamentali, seguendo il solco dei principi più volte affermati dall'Oil e tradotti in raccomandazioni, convenzioni, eccetera. Vengono poi riportati testi della legislazione burundese e delle più importanti convenzioni e raccomandazioni internazionali.

Il secondo capitolo tratta dei diritti nel lavoro nei loro vari aspetti, politici, legislativi e giuridici, dal punto di vista sia dei lavoratori che dei datori di lavoro, individuando poi il ruolo dei partner sociali per garantire la sicurezza del lavoro.

Il terzo capitolo si occupa della protezione e della sicurezza sociali.

Dopo aver chiarito i concetti (distinguendo, ad esempio, tra “protezione” e “sicurezza”) e fatto riferimento alle norme internazionali, la trattazione si rivolge alla situazione burundese, riportando anche qui i principali testi legislativi in materia.

Infine, spenderemo qualche parola in più sul quarto capitolo, perché si sofferma sul “cuore” della problematica affrontata dal corso, e cioè il dialogo sociale tripartito. A conclusione del capitolo, sono riportate la convenzione 144 e la raccomandazione 152 dell’Ufficio internazionale del lavoro, che indicano i criteri guida per le consultazioni tripartite in relazione alla norme internazionali del lavoro e alle attività dell’Oil.

Il capitolo si compone di due estratti prodotti nell’ambito del progetto di formazione.

Il primo, redatto da Onesphore Nduwayo, illustra - per così dire - la “filosofia” (i principi) del dialogo sociale tripartito, i metodi, i comportamenti e lo “spirito” ad esso consono; ne individua i soggetti e le rispettive funzioni, laddove lo Stato appare come garante delle regole del gioco e della traduzione nella realtà dei risultati del negoziato, ne descrive le tappe fino alla conclusione (che può essere un successo come pure un fallimento: ma anche in quest’ultimo caso, il dialogo sociale conserva il suo ruolo nella ricerca di alternative al fine di evitare conflitti senza sbocco).

Una rapida rassegna elenca le esperienze di dialogo tripartito finora condotte in Burundi ai livelli politico, economico e sociale.

Un paragrafo interessante precisa che il dialogo sociale non va confuso con il dibattito democratico. E tuttavia, pur ponendosi su piani e con funzioni differenti, non si può ignorare quanto il dialogo sociale presupponga una condizione di democrazia e quanto, per converso, il suo contributo sia essenziale allo sviluppo della democrazia stessa.

Il secondo estratto, redatto da Pierre Claver Nzeyimana, approfondisce lo “statuto” del dialogo sociale tripartito in Burundi. Qui è decisivo il ruolo che il Codice del lavoro assegna al Consiglio naziona-

le del lavoro (Cnt), dedicandogli un intero capitolo di sei articoli, dal quale appare la centralità di questo organismo per lo sviluppo del dialogo sociale⁶.

Tanto più importante appare, quindi, il fatto che tra i risultati più importanti del progetto di formazione vi sia l'istituzione di un Segretariato *permanente* (questo aggettivo va evidenziato) del Cnt a garanzia e supporto della effettiva funzionalità del Consiglio, che fino a oggi è esistito più sulla carta che nella realtà.

Nel capitolo ad esso dedicato nel Codice del lavoro leggiamo che "il Consiglio nazionale del lavoro è organo consultivo tripartito e altamente rappresentativo, istituito presso il Ministro con delega al lavoro, che esprime attraverso il consenso la volontà delle parti sociali dalle quali emerge un parere preponderante".

In questa sorta di definizione non ricorre l'espressione "dialogo sociale tripartito", ma - come fa osservare l'autore dell'estratto - "i termini utilizzati si rapportano tutti al dialogo sociale, che deve essere permanente tra le parti sociali del mondo del lavoro, vale a dire il Governo, i datori di lavoro e i lavoratori".

Presieduto dal Ministro del lavoro, il Cnt è composto in maniera paritaria dai rappresentanti del governo e delle associazioni professionali più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori.

L'estratto enumera anche una serie di problemi aperti, suscettibili di creare problemi al dialogo sociale, che propone alla discussione soprattutto in vista della riforma del Codice del lavoro.

Le conclusioni di Tiziana Salmistraro (capitolo 5), responsabile Iscos del progetto, ribadiscono la funzione di questo manuale: uno strumento a disposizione di tutti gli attori della società civile e delle istituzioni governative impegnati nella promozione di un dialogo so-

⁶ La maggior parte dei paesi francofoni subsahariani si sono dotati di analoghi organismi consultivi presso il Ministero del lavoro.

ziale esteso a tutto il paese. Naturalmente “il dialogo non può esistere se alla base non c’è una vera volontà di dialogare. Porta a un accordo tra le parti in conflitto solo quando l’interesse collettivo supera l’interesse individuale e non esiste se non quando tutti gli attori dispongono delle informazioni e delle conoscenze necessarie per sedersi al medesimo tavolo per dialogare”.

Dopo aver citato per esteso la definizione di dialogo sociale secondo l’Oil (vedi scheda), Tiziana Salmistraro conclude così: “Abbiamo pensato che questo manuale potrebbe essere uno strumento utile per consultare agevolmente le norme internazionali del lavoro, il Codice del lavoro e gli altri testi legislativi a ciò relativi, onde assicurare una loro migliore conoscenza. Esprimiamo l’auspicio che questo manuale possa suscitare discussioni collettive e tripartite in tutto il paese e costituire uno strumento chiave di dialogo per il consolidamento della pace e lo sviluppo del Burundi”.

Scheda. Il dialogo sociale secondo l’Oil

Secondo l’Oil (Organizzazione internazionale del lavoro), il dialogo sociale “include tutti i tipi di negoziato, consultazione e scambi di informazione tra i rappresentanti dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori su questioni di interesse comune. Il funzionamento del dialogo sociale varia da un paese all’altro e da una regione all’altra. Per esistere, il dialogo sociale richiede:

- il rispetto dei diritti fondamentali della libertà sindacale e della contrattazione collettiva,
- organizzazioni datoriali e dei lavoratori forti e indipendenti, dotate delle capacità e conoscenze tecniche necessarie per partecipare al dialogo sociale;
- la volontà politica e l’impegno di tutte le parti sociali di coinvolgersi nel dialogo sociale;
- un adeguato sostegno istituzionale.

Il fine primo del dialogo sociale è favorire la ricerca di un consenso e la partecipazione democratica dei principali attori del mondo del lavoro. Strutture e procedure di dialogo ben funzionanti sono suscettibili di risolvere importanti questioni economiche e sociali, di promuovere la buona governance, di favorire la pace sociale e la stabilità professionale nonché di stimolare il progresso economico”.

Il progetto di “Carta nazionale di dialogo sociale nel mondo del lavoro”

Si tratta di un importante documento assunto dal Ministero del lavoro e condiviso dalle parti sociali (datori di lavoro e rappresentanze dei lavoratori) elaborato nell'ambito del lavoro svolto nel programma di formazione dell'IscoS. Esso costituisce un quadro di riferimento in funzione di un dialogo efficace e permanente tra le parti sociali e il Governo. È un segnale importante per tutto il paese, uno strumento utile per percorrere la via della pacificazione e della stabilizzazione di una società ancora preda di una conflittualità e di una instabilità endemiche e diffuse.

Vediamone in sintesi i contenuti.

Un ampio preambolo enumera le ragioni che sottostanno alla concezione di questa Carta. In particolare, proprio il problematico contesto sociale e politico del Burundi ha bisogno di una pratica efficace e istituzionalmente consolidata del dialogo sociale tripartito, soprattutto per rafforzare il processo di pace, raggiungere una condizione di stabilità, prevenire e/o risolvere le situazioni di conflitto nel mondo del lavoro.

Nel capitolo I, dopo le disposizioni preliminari e le definizioni (capitolo I; la definizione di “dialogo sociale” fa ovviamente riferimento a quella dell'Oil, che abbiamo riportato nella “scheda”), viene delimitato il campo di applicazione della Carta, costituito dall'insieme dei settori formali e informali dell'economia. Come è noto, in un paese povero come il Burundi il settore “informale”, vale a dire il pulviscolo delle piccole attività di pura sopravvivenza non organizzate in strutture di impresa o amministrative (come piccolo commercio, prestazioni informali di servizi, ecc.), è particolarmente esteso.

Nel capitolo II si precisa l'oggetto della Carta, riassumibile nella promozione della partecipazione delle parti sociali alla ricerca del consenso sulle soluzioni da adottare, nella organizzazione di un monitoraggio dei cambiamenti nella società e nell'economia, nel raffor-

zamento del dialogo sociale con la creazione di strutture bipartite e tripartite.

I principi (capitolo III) cui si dovranno ispirare i partner del dialogo sociale sono sostanzialmente quelli definiti dalle convezioni e raccomandazioni dell'Oil, sottolineando in particolare la trasparenza e la fiducia come linee di comportamento basilari.

Il capitolo IV precisa gli obblighi comuni e quelli specifici delle parti sociali, anche qui sottolineando l'importanza del rispetto reciproco, oltre al tener fede ai programmi, all'esecuzione delle risoluzioni stabilite di comune accordo, al perseguimento dell'interesse generale. Tra gli obblighi specifici dei datori di lavoro, vale la pena menzionare l'eliminazione di qualsiasi discriminazione (nelle retribuzioni, nelle carriere, ecc.) e la cura della sicurezza e della salute nel lavoro, soprattutto in relazione alla lotta contro l'AIDS, che in Burundi (come in buona parte dell'Africa) è un problema di prima grandezza, tra l'altro - come vedremo più avanti - oggetto di una dichiarazione tripartita di consenso nazionale. Quanto agli obblighi dei lavoratori, si possono raggruppare sotto il concetto di "assunzione di responsabilità" verso la società e verso l'impresa (legalità, adesione all'ottica della concertazione anche nei casi di conflitto, lotta all'assenteismo, al lassismo, ecc.).

Il capitolo V delinea i meccanismi e gli strumenti per la traduzione in pratica del dialogo sociale. a livello nazionale, di settori economici e dell'amministrazione dello Stato. In particolare appare cruciale il ruolo del costituendo organismo del Comitato nazionale del dialogo sociale, composto paritariamente da rappresentanti del Governo, dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Degli organi preposti all'attuazione dei principi della Carta si occupa il capitolo VI. In particolare sono enumerati le "missioni", le strategie e i mezzi del Comitato nazionale del dialogo sociale, affiancato da un Segretariato permanente che avrà la funzione di far funzionare concretamente il Comitato. Come proiezione della struttura nazionale, sono previsti comitati paritari a livello di settore di attività.

I capitoli successivi si occupano del funzionamento del dialogo so-

ziale con specifica attenzione al Segretariato permanente (capitolo VII), delle risorse e della gestione degli organi (capitolo VIII) e della disposizioni finali. Tra queste ultime va rilevata la preoccupazione di fare di questa Carta un documento “flessibile”, aperto a revisione concordata tra le parti ogniqualvolta i cambiamenti intervenuti lo rendano utile o necessario.

Il “Segretariato permanente del Consiglio nazionale del lavoro”

Un risultato di importanza strategica per il futuro delle relazioni fra le parti sociali, e in prospettiva per il miglioramento del clima sociale nel mondo del lavoro, è la creazione del Segretariato permanente del Consiglio nazionale del lavoro. Già è stato osservato che fino a oggi il Consiglio nazionale del lavoro, istituzione preposta al dialogo sociale, pur esistendo sulla carta, ha funzionato poco o nulla. In pratica, non si è quasi mai riunito.

L’istituzione di un Segretariato permanente di questo Consiglio, in grado di garantirne in modo - appunto - *permanente*, non episodico, il funzionamento era uno degli obiettivi del progetto Iscos e deve essere considerato raggiunto. Al buon esito di questo proposito ha contribuito in modo determinante, come più volte abbiamo osservato, il fatto che i rappresentanti qualificati delle parti in gioco abbiano potuto incontrarsi durante lo svolgimento del progetto, conoscersi, imparare a rispettarci - in altre parole: a dialogare in modo costruttivo. L’istituzione del Segretariato è una premessa decisiva perché possano continuare a farlo a tutti i livelli, a cominciare da quelli di più elevata responsabilità per “contagiare”, infine, l’intera società civile.

Data l’importanza del documento, e malgrado il suo linguaggio prevedibilmente burocratico, riportiamo di seguito per intero il testo dell’ordinanza ministeriale, datata 8 maggio 2009, che istituisce

formalmente il Segretariato, dal quale balzano evidenti natura, ruolo, composizione e funzionamento di questo organismo.

ORDINANZA MINISTERIALE N° 570/539/CAB/2009 DELL'8 MAGGIO 2009 CONCERNENTE LA CREAZIONE DEL SEGRETARIATO PERMANENTE DEL CONSIGLIO NAZIONALE DEL LAVORO

IL MINISTRO DELLA FUNZIONE PUBBLICA, DEL LAVORO E DELLA SICUREZZA SOCIALE,

- vista la Costituzione della Repubblica del Burundi;
- visto il Decreto-legge n° 1/37 del 7 luglio 1993 concernente la revisione del Codice del lavoro del Burundi, in specie negli articoli 247 e 248;
- visto il Decreto n° 100/102 del 9 giugno 2008 concernente la riorganizzazione del Ministero della funzione pubblica, del lavoro e della sicurezza sociale;
- Vista l'Ordinanza ministeriale n° 570/572/CAB/2009 del 15 aprile 2009 concernente la nomina dei membri del Consiglio nazionale del lavoro;
- vista l'Ordinanza ministeriale n° 110/40 del 24 aprile 1968 concernente il Regolamento d'ordine interno del Consiglio nazionale del lavoro;
- considerando le raccomandazioni del Consiglio nazionale del lavoro nella seduta del 16 marzo 2009-06-13

ORDINA:

CAPITOLO 1: DENOMINAZIONE, SEDE E MISSIONI

Articolo 1

Il Consiglio nazionale del lavoro è dotato di un Segretariato permanente di seguito denominato **“Segretariato permanente del Consiglio”**.

Articolo 2

Il segretariato in quanto supporto alle attività del Consiglio e catalizzatore del dialogo sociale è posto sotto la responsabilità del Segretario permanente.

Le sue missioni sono in particolare:

In materia di supporto alle attività del Consiglio:

- preparare i documenti di lavoro del Consiglio;
- programmare le sedute e le riunioni del Consiglio;
- stabilire i resoconti delle riunioni e delle sedute del Consiglio;
- produrre i rapporti annuali del Consiglio;
- aggiornare la classificazione di tutti i documenti e documentazioni prodotti o ricevuti dal Consiglio;

- assicurare che abbia seguito l'applicazione delle misure e raccomandazioni del Consiglio;
- raccogliere, analizzare e diffondere verso i membri del Consiglio e i loro partner tutte le informazioni e documentazioni utili per il buon funzionamento del Consiglio;
- preparare, per conto del Presidente del Consiglio i progetti di documenti relativi all'assunzione di decisioni o alla trasmissione di informazioni e comunicazioni;
- assicurare la supervisione della attività del personale di supporto;
- distribuire le corrispondenze assicurandosi che pervengano ai destinatari
- fornire pareri, ricerche o informazioni necessari alla preparazione dei dossier.

In materia di catalizzatore:

- assicurare la continuità delle attività del Consiglio;
- mantenere i collegamenti tra i membri del Consiglio attraverso l'informazione, le comunicazioni e la consultazione nei periodi tra una sessione e l'altra del Consiglio;
- assicurare l'adeguato livello di formazione dei membri del Consiglio;
- tenere a disposizione e diffondere ogni informazione sulle attività del Consiglio;
- rispondere alle domande di informazione del pubblico e dei media.

CAPITOLO 2: COMPOSIZIONE E MANDATO

Articolo 3

Il Segretariato permanente è assicurato da un alto funzionario dotato di buona esperienza nelle questioni comprese nel campo d'azione del Consiglio.

Il Segretario permanente è responsabile dell'attuazione delle attività del Consiglio e rende conto al Presidente del Consiglio o al suo rappresentante.

Articolo 4

Nelle sue funzioni il Segretariato permanente è assistito da un consigliere giuridico e da un consigliere in materia di dialogo sociale e si avvale dei servizi di un agente di collaborazione e di un assistente o da una assistente con ruolo anche di segretaria.

Articolo 5

In funzione dello sviluppo del Segretariato permanente e su decisione del Consiglio, il personale di supporto potrà essere aumentato di tante unità quante risulteranno necessarie.

Articolo 6

Il mandato del Segretario permanente è rinnovabile sulla base dei risultati di una valutazione fatta dal Consiglio.

CAPITOLO 3: GESTIONE

Articolo 7

Il budget di funzionamento del Segretario permanente del Consiglio non rientra nella legge budgetaria ed è sostenuto da fonte del tutto diversa, da cooperazione, da elargizioni e dai risultati delle proprie attività di *expertise*.

Articolo 8

Le risorse extrabudget sono gestite congiuntamente dal Presidente del Consiglio e dal Segretario permanente o da loro rappresentanti. Su questo il Segretario permanente stila un rapporto permanente che presenta al Consiglio per l'approvazione.

CAPITOLO 4: DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Articolo 9

Essendo al servizio di una struttura posta sotto la tutela del Ministero avente il lavoro tra le sue deleghe, il Segretariato permanente ha sede nei locali di detto Ministero, in attesa che possa raggiungere una propria autonomia finanziaria.

CAPITOLO 5

Articolo 10

La presente ordinanza entra in vigore il giorno della sua firma.

LA MINISTRA DELLA FUNZIONE PUBBLICA, DEL LAVORO
E DELLA SICUREZZA SOCIALE
ANNONCIATA SENDAZIRASA

La “Dichiarazione di consenso nazionale tripartita sul HIV/AIDS nel mondo del lavoro”

A pochi mesi dall'inizio dello svolgimento del programma Iscos, le parti sociali firmano una dichiarazione comune nella quale si impegnano ad affrontare secondo principi e criteri condivisi il problema della diffusione del contagio HIV/AIDS nei posti di lavoro, un'emergenza drammatica che il Burundi condivide con altri paesi africani. Tutto avviene nel conte-

sto di un seminario comune dedicato al problema, svoltosi a Bujumbura il 7 e 8 novembre 2007. Il documento porta la data dell'8 novembre. In testa al documento, le parti sociali firmatarie si qualificano come segue:

- il Governo del Burundi, rappresentato dal Ministero della funzione pubblica, del lavoro e della sicurezza sociale;
- le organizzazioni dei datori di lavoro, rappresentate dall'Associazione dei datori di lavoro del Burundi (Aeb);
- le organizzazioni dei sindacati dei lavoratori, rappresentate dalla Confederazione dei sindacati del Burundi (Cosybu) e dalla Confederazione dei sindacati liberi del Burundi (Csb).

Considerando che la pandemia HIV/AIDS sta decimando le forze vive del paese, e in particolare i lavoratori dai 15 ai 49 anni, e nella convinzione che una politica energica e consensuale, nonché un più esteso ed efficace sistema di protezione sociale possono prevenire la diffusione del contagio e migliorare la vita delle persone che ne sono colpite, le parti aderiscono senza riserva alle direttive dell'Ufficio internazionale del lavoro e si impegnano a lottare contro questo flagello sulla base di principi condivisi.

In sintesi, si riconosce che il contagio ha a che vedere con il luogo del lavoro, che questo deve essere reso sano, che a tutti incombe - a partire dall'impresa - la responsabilità di offrire servizi di prevenzione e di cura, che lo HIV/AIDS non deve dare luogo a discriminazioni né essere motivo di licenziamento. In particolare si afferma che una maggiore uguaglianza nelle relazioni tra uomini e donne e il miglioramento delle condizioni socio-culturali delle donne sono essenziali ai fini di un'efficace prevenzione del contagio.

In tutto ciò è centrale il ruolo del dialogo sociale, di cui questa dichiarazione è insieme frutto ed espressione. Vi leggiamo: "La cooperazione e la fiducia tra Governo, datori e di lavoro e lavoratori - nel quadro di un dialogo sociale basato sulla reciproca fiducia e sugli interessi correttamente intesi delle parti - sono necessarie per l'attuazione delle politiche e dei programmi riguardanti lo HIV/AIDS". Questa dichiarazione è certo un episodio relativo a un tema particolare,

per quanto dirompente, e tuttavia, nella situazione di un paese dilaniato da una endemica conflittualità e da una radicata sfiducia tra i principali attori politici e sociali, è il segno promettente di un disgelo tra le parti, l'emergere di una volontà di collaborazione che, messa alla prova su un problema singolo, ha la potenzialità di estendersi all'insieme della vita del paese. E il clima creato fin dai primi mesi tra i partecipanti al progetto Iscos, essi stessi - come abbiamo visto - rappresentanti ad alto livello delle parti in gioco, la reciproca conoscenza e la maturazione di un reciproco rispetto in mesi di lavoro comune hanno sicuramente contribuito a questa prima esperienza concreta di dialogo sociale.

Il Forum nazionale del dialogo sociale

Pochi giorni dopo la conclusione del progetto, il 28 e 29 aprile 2009, si è svolto a Bujumbura un seminario denominato "Forum nazionale del dialogo sociale". Il tema scelto dall'Oil per la campagna di comunicazione in occasione del proprio 90° anniversario della nascita era: "Dialogo sociale e lavoro dignitoso per una globalizzazione equa". In Burundi, tenendo d'occhio i propri problemi, si è scelto di concentrare l'attenzione sul dialogo sociale.

Al Forum hanno partecipato una sessantina di persone ai massimi livelli governativi, della società civile, delle istituzioni internazionali e delle Ong operanti in Burundi (tra cui l'IscoS), sotto il patrocinio della Ministra della funzione pubblica, del lavoro e della società e la direzione esecutiva di Pierre Ntiribampa, Direttore generale del lavoro e del perfezionamento professionale, che abbiamo già incontrato come partecipante al progetto e citato come autore della prefazione al "Manuale per il dialogo sociale" (quindi direttamente coinvolto nel progetto Iscos). Oltre alla Ministra, erano presenti i due vicepresidenti della Repubblica e due consiglieri del Presidente della Repubblica. Nel documento ministeriale che annuncia e illustra il senso e il programma del Forum ("*Termes de référence de l'atelier du Forum national du*

dialogue social”) si fa ampio riferimento all’esperienza del progetto Iscos appena concluso, la si cita anzi a premessa della presentazione dell’evento del 28-29 aprile. È un evidente e autorevole riconoscimento dei buoni risultati raggiunti dal programma. Vale la pena citare la parte introduttiva del documento, che illustra il contesto dell’iniziativa.

“L’organizzazione del Forum nazionale di dialogo sociale fra le parti sociali e le autorità investite del potere di decisione nel mondo del lavoro è la conclusione di un processo, ma al tempo stesso l’inizio di un nuovo passo avanti per l’avvio di nuovi meccanismi nella risoluzione dei conflitti sociali di lavoro in Burundi.

Il processo che giunge a conclusione è stato condotto dall’istanza di dialogo più alta presente nel nostro Codice del lavoro e ugualmente prevista dalle convenzioni dell’Organizzazione internazionale del lavoro, di cui il nostro paese è membro, vale a dire il Consiglio nazionale del lavoro. Dal 2007, infatti, la Ong italiana Iscos, grazie al duplice sostegno finanziario dell’Unione europea e della Regione Abruzzo italiana, ha accompagnato i membri del Consiglio nazionale del lavoro e gli ispettori del lavoro nel seguire un programma di formazione e di rafforzamento delle capacità al fine di poter intervenire meglio nella prevenzione e nella gestione dei conflitti di lavoro, facendo sistematicamente ricorso agli strumenti della contrattazione e alle procedure legali pilotate da strutture permanenti e ufficiali.

Le tematiche del programma di formazione di questi strumenti, procedure e strutture legali, pure contenuti nelle convenzioni internazionali, alcune delle quali ratificate dal Burundi, hanno costituito i principali elementi che hanno convinto l’Unione europea, la regione Abruzzo e l’Iscos che il loro contributo al rafforzamento del dialogo tra le parti sociali si iscrive perfettamente nel quadro del programma di consolidamento della pace.

Qui parliamo della conclusione di un processo poiché il programma Iscos, che chiuderà le sue attività con un atelier il 21 aprile⁷, presenterà in quell’occasione i risultati conseguiti, tra i quali si trova un documento contenente il progetto di una Carta nazionale del dialo-

go sociale e una proposta ragionata di realizzazione di un Comitato nazionale di dialogo sociale a immagine di quanto si fa in altri paesi con caratteristiche analoghe a quelle del Burundi.

Ma indichiamo anche che si tratta dell'inizio di un nuovo passo avanti perché siamo convinti che, apprezzando i prodotti del programma congiunto dell'IscoS e del Consiglio nazionale del lavoro, ormai ridinamizzato e messo in fase con le sue missioni e i suoi obblighi, l'Ufficio internazionale del lavoro, che in realtà è il segretariato dell'Organizzazione internazionale del lavoro, costaterà che è utile dare il cambio all'IscoS per accompagnare le parti sociali nell'avviare l'applicazione degli strumenti".

Dunque, il Forum di fine aprile sul dialogo sociale si pone in piena continuità con il lavoro svolto per quasi due anni dall'IscoS e, anzi, in certo senso da esso "ispirato". Non è un caso che i tre relatori al Forum, a parte la comunicazione introduttiva svolta dalla Ministra del lavoro Annonciata Sendazirasa, siano stati tutti tra coloro che erano appena usciti dal progetto IscoS: Pierre Ntiribampa, Direttore generale del lavoro e del perfezionamento professionale; Philippe Nuwakamwe, Ispettore generale del lavoro e della sicurezza sociale; Gaspard Nzisabira, Segretario generale dell'Aeb.

In particolare, la Ministra Annonciata Sendazirasa, che nella prima relazione ha esposto gli obiettivi dell'organizzazione del Forum, ha auspicato che il Forum costituisca un'occasione per compiere un passo in avanti per la soluzione dei conflitti di lavoro in Burundi. Pierre Ntiribampa, nella quarta relazione sulle disposizioni della legislazione nazionale in materia di dialogo sociale, non ha nascosto i problemi che attualmente in Burundi ostacolano un efficace dispiegamento del dialogo sociale: c'è un deficit di funzionamento degli attuali organismi, a partire dal Cnt che deve essere "ridinamizzato" (a que-

⁷ Il documento usa il futuro, essendo stato redatto poco prima della conclusione ufficiale del programma IscoS, avvenuta il 21 aprile 2009, di cui abbiamo già parlato nel capitolo "Il progetto".

sto compito è destinato l'appena costituito Segretariato permanente, frutto del progetto Iscos); agli organismi esistenti ne vanno affiancati di nuovi, come l'istituendo Consiglio nazionale del dialogo sociale che già dispone di uno strumento quale la Carta nazionale del dialogo sociale: anche questa, come si è visto, un frutto del progetto Iscos.

Conclusione

Abbiamo aperto questa pubblicazione con una poesia, che è anche un augurio.

*Dialogare non si può con frasi
Scontate, ma
Giorno dopo giorno
Con gesti di chiarezza e d'amore
Rivestiti di parole che spiegano bene
Le cose e le cause
Di divergenza.*

“Parole che spiegano bene”: sono appunto le parole che si sono scambiati i partecipanti insieme ai docenti e agli organizzatori, per analizzare, capire con linguaggio condiviso e agire di conseguenza. Parole che rivestono “gesti di chiarezza e di amore”: lo abbiamo sottolineato più volte, i partecipanti hanno imparato a conoscersi, a rispettarsi, ad

*Ascoltare le verità dell'altro
Spiegare le proprie verità che l'altro non conosce
Ammettere gli errori dell'uno e dell'altro e
Mostrarsi insieme a testa alta
Trovando verità e una passione comuni
Consacrate da una firma di Uomini.*

Ci pare la migliore premessa - e promessa - per imboccare la strada, certo impervia ma praticabile, della pace, della democrazia e dello sviluppo in Burundi.

Le dialogue social

*Est un réflexe inné
Une attitude humaine à apprendre
Nécessaire pour partager le bonheur et les échecs
En égalité.*

*Dialoguer ne se fait pas avec des phrases
Toutes faites mais
Jour après jour
Avec des gestes de clarté et de l'amour
Habillés de mots qui expliquent bien
Les choses et les causes
De divergence.*

*Dialoguer gêne ceux qui
Savourent leur pouvoir temporaire
Savent leur temps personnel compté
Vivent au dessus des têtes
De ceux qui les regardent
Les yeux pleins d'espoir et d'attente
D'une vie digne.*

*Dialoguer veut dire
Ecouter les vérités de l'autre
Expliquer ses vérités que l'autre ne connaît pas
Avouer les fautes commises par l'un et l'autre
Et se montrer ensemble la tête haute
Trouvant des vérités et des passions communes
Sacrées par une signature d'hommes.*

*Dialoguer ne veut pas dire
S'asseoir sur un tapis de mensonges et de
Non-dits cassants.
Cela tournerait au vinaigre sur un sol dur
Taché de blessures.*

*Eponger le sang
Se laver les mains d'une innocence fausse
Est plus laborieux que seulement et à temps
Aspirer les poussières, les malentendus
Se retrouvant les mains
Dans le même bassin d'eau claire.*

*Sachant
Que les yeux pleins d'espoir pourront ainsi
"Sentir" la paix.
Sécurisant la femme, l'homme et les proches
Etant heureux et productifs
Entourés de responsables
Dignes de ce nom.*

J.W. Dakar 1999

CE LIVRE

il y a à peine plus de trois ans, en été 2006, dans le livre *Burundi. Essais de société civile* nous rendions compte de la réalisation d'un ambitieux programme de formation de cadres syndicaux, qui visait, outre qu'à doter ces derniers des instruments nécessaires pour la défense des travailleurs, à faire d'eux des agents sociaux capables de contribuer à la pacification et au développement démocratique, social et économique du pays.

En d'autres mots, l'enjeu de ce projet était de jeter une graine féconde de fruits durables pour la naissance et le développement, dans un contexte difficile et tourmenté comme celui du Burundi, d'une société civile vitale, dans laquelle les représentants des travailleurs, et donc le syndicat, auraient été des acteurs compétents et efficaces dans le dialogue indispensable avec leurs contreparties sociales et institutionnelles, à savoir les employeurs et leur représentation, d'une part, et l'administration publique, d'autre part. Dans ce projet aussi, par conséquent, l'horizon était celui du "dialogue social tripartite" qui devient, dans le programme qui est considéré ici, l'objectif direct. D'où le choix de paraphraser le titre d'alors, en l'actualisant: de *Essais de société civile* à *Essais de dialogue social*.

Le mot prudent "essais" revient: des tentatives, nourries par l'espoir de réussir, qui sont toujours exposées au risques de déception qui sont inhérents à une situation difficile, sur laquelle pèsent des conflits de lointaine ascendance historique

et d'un tragique très récent. Pourtant, malgré les difficultés et les vicissitudes d'une histoire politique tourmentée que le Burundi a traversées, cette graine a donné un fruit justement dans le sens souhaité. La preuve en est donnée, justement, par la pleine réussite de ce projet, qui est intitulé *L'instauration et la promotion d'un dialogue social entre le Gouvernement, les Employeurs et les Travailleurs à travers leurs représentants*.

Dans les pages qui suivent, après une introduction de Gianni Italia, président de l'IscoS à l'époque du projet, et une mise à jour rapide sur la situation du Burundi, les phases et les contenus du projet seront décrits de manière synthétique, avant de s'attarder ensuite de façon plus approfondie sur les résultats les plus qualifiants et féconds d'avenir.

INTRODUCTION

par *Gianni Italia*

Président de l'Iskos-Cisl

Ce livre illustre et documente les activités de l'Iskos, l'Ong promue par la Cisl (la Confédération italienne des syndicats des travailleurs), en faveur du Conseil national du travail de la République du Burundi, et cofinancé par l'Union européenne. Le programme était axé sur les activités de formation des membres des parties qui constituent cette institution, réglée par une loi, à savoir les représentants des syndicats des travailleurs, les représentants des associations des entrepreneurs et les fonctionnaires gouvernementaux des ministères qui participent au Conseil.

La croissance des politiques du Dialogue Social et la campagne à l'échelle globale du "Decent work" (Travail décent) sont considérées par l'Oit (l'Organisation internationale du travail) comme les deux instruments principaux pour concrétiser les objectifs de la "dimension sociale" de la globalisation. Ils ont enrichi, à l'occasion du 90e anniversaire de la Fondation de cette organisation multilatérale fondamentale (qui a précédé la constitution même de la Société des Nations), le carnet déjà riche d'instruments dont elle dispose pour diffuser les droits des travailleurs.

"Dialogue social" est une expression complexe, qui indique non seulement une prédisposition des parties à choisir au préalable - précisément - le dialogue pour résoudre les conflits entre les intérêts en jeu, mais qui vise aussi la responsabilisation des parties.

Cette responsabilisation doit concerner, en premier lieu, l'administration de sa propre représentation. Pour les parties syndicales et

patronales, cela signifie une capacité d'agrégation des sujets représentés et des modalités de synthèse politique qui sont fondées sur la participation et partagées démocratiquement.

La première implication de ces engagements est le renforcement d'organisations de la société civile qui sont la prémisse pour l'efficacité de la démocratie. Mais il existe aussi une implication, plus politique, qui est représentée par l'engagement des parties sociales à donner un caractère qui ne soit pas particulariste à la défense des intérêts qui sont représentés. Autrement dit, pour fonctionner pleinement le dialogue sociale doit non seulement servir à concilier, au fur et à mesure que la réalité change, les intérêts qui sont représentés, mais aussi poursuivre l'objectif que cela ait lieu avec l'obtention de résultats qui soient utiles au bien-être plus général.

Dans un contexte comme celui de la société burundaise, avec l'histoire tragique des années passées, le renforcement du dialogue social est de fait un processus constituant pour remplacer les purs rapports de force par des règles de comportement partagées, qui soient fonctionnelles à un développement dont les bienfaits soient redistribués de manière équitable.

Un dialogue social pour un travail décent et une vie décente, comme dans les indications de l'Oit pour l'avenir de la globalisation.

L'échange entre l'Isco et les partenaires locaux, que le programme a déjà réalisé, a été enrichi par les rencontres qui se sont avérées possibles, à commencer par le rapport avec le Cnel en Italie (le Conseil national de l'économie et du travail). Cela a permis de connaître, du côté burundais, la réalité qui est enracinée dans l'expérience italienne et, à la délégation du Cnel qui s'est rendue au Burundi, de vérifier sur le terrain les conditions sociales difficiles, mais aussi la volonté et l'engagement pour le dialogue social.

La délégation burundaise, conduite par la Ministre du travail, qui a été l'hôte en Italie du Cnel et de la Région des Abruzzes, a pu véri-

fier la volonté de collaboration future et approfondir aussi la connaissance du fonctionnement des institutions italiennes. Le Président du Cnel, Antonio Marzano, a souhaité l'adhésion du Conseil national du travail de la République du Burundi à l'organisme international des Conseils nationaux du travail.

Ceux qui auront la bonté de parcourir les pages de cette publication pourront se rendre compte du sérieux de l'engagement qui a été demandé aux participants, de la méthodologie de formation et des commentaires que les personnalités impliquées dans le projet ont exprimés.

De mon côté, je veux soumettre aux lecteurs quelques considérations de caractère général sur le sens de l'engagement de l'IscoS et sur les résultats que nous voulons obtenir avec ce type de programme, en plus d'exprimer des opinions générales concernant l'orientation et les priorités qui doivent être assignées à la coopération au développement vers les pays pauvres ou nouvellement industrialisés.

La coopération au développement est une politique qui ne jouit pas d'une grande attention dans cette phase historique. On y destine de moins en moins de ressources de la part des pays industrialisés, malgré les engagements qui sont pris solennellement. Même ceux qui sont nés sous le parapluie des objectifs du Millénaire (Onu) ne sont pas tenus et les objectifs fixés de réduction de la pauvreté et d'amélioration des conditions de vie des habitants des pays pauvres sont renvoyés en raison justement de l'insuffisance des ressources qui y sont destinées.

Le fossé entre les conditions de vie des pays pauvres et celles dont jouissent les citoyens des pays riches est de moins en moins toléré - et à raison - par les populations qui sont désavantagées par cette situation. Cette prise de conscience finit par alimenter une poussée migratoire, mais elle pousse aussi à revendiquer une gestion plus autonome des ressources naturelles des propres pays.

La réponse des institutions publiques et des grandes compagnies privées des pays riches est une fermeture de plus en plus rigoureuse envers la poussée migratoire: cette dernière alimente le trafic clandestin d'êtres humains, qui sont exploités ensuite dans le marché du travail informel lorsqu'ils atteignent leur destination convoitée. En même temps les compagnies multinationales font des actions de lobby, quand ce n'est pas de puissante corruption, envers les gouvernements, pour maintenir les prérogatives qui soutiennent leurs comportements prédateurs.

Ces situations, et d'autres du même signe, condamnent la plupart des populations à des conditions de vie très graves et à une exclusion totale des niveaux acceptables de participation économique, sociale et politique.

Plus de soixante ans après la Déclaration des droits de l'homme et quarante ans après le Rapport Brandt qui a marqué la naissance de la moderne coopération internationale au développement, et malgré le processus de globalisation qui est en cours depuis désormais deux décennies, la situation de la pauvreté dans le monde s'est aggravée et la condition des droits humains n'a pas accompli de pas substantiels en avant en termes de liberté d'opinion, de droits d'association, de droits économiques et sociaux.

Comment sortir de cette impasse tragique? Comment relancer un processus vertueux qui soit capable d'amorcer un développement durable, d'éradiquer la pauvreté et l'exclusion? Il est hors de doute désormais que le modèle de développement à encourager dans les pays pauvres ne peut pas être emprunté à celui qui a caractérisé les pays dits avancés. Au contraire, ceux-ci doivent corriger sérieusement le leur si on veut éviter des effets bouleversants sur la soutenabilité sociale et environnementale de la planète elle-même. Et on ne peut pas imposer non plus aux populations des pays pauvres, après des centaines d'années de déprédation de leurs richesses, un modèle de développement que les habitants mêmes des pays riches jugent négatif.

Il faut donc une liberté de choix et un processus d'autodétermination autonome.

Cela est possible si on réalise toutefois des niveaux acceptables de participation sociale et politique des populations de ces pays. Sinon ces choix restent entre les mains d'oligarchies restreintes, qui exploitent à leur avantage exclusif un pouvoir qu'elles peuvent exercer sans aucun contrôle démocratique. Ou mieux, une démocratie sans participation ne fait que laisser le champ libre aux poussées lobbyistes et à la corruption qui est exercée sur ces élites par les intérêts intérieurs et internationaux.

Il faut donner à la démocratie son vrai contenu qui est la participation. Non seulement par le respect des droits subjectifs, mais en activant aussi les droits collectifs tant politiques qu'économiques et sociaux, en mettant au point des institutions fonctionnantes qui soient capables de traduire ces droits en des formes qui soient susceptibles de produire des médiations entre les intérêts, souvent opposés, qui caractérisent les représentations économiques et sociales.

De son côté, il est nécessaire que l'Etat se dote d'institutions qui équilibrent les pouvoirs et sanctionnent leur séparation. Et on sait bien comme cela, surtout dans les pays pauvres, est souvent un objectif à atteindre plutôt, malheureusement, qu'une réalité effective. Il est de plus en plus évident que la loi n'est pas la seule voie par laquelle définir les comportements légitimes. Ou plutôt, sur le terrain économique et social, il est souhaitable que ce soient les parties représentatives des intérêts en contraste qui définissent, par des contrats, les normes qui régissent leurs rapports. Tout cela est nécessaire pour donner de la substance et de l'efficacité à la participation responsabilisante, qui est essentielle pour la qualité même de la participation politique.

La lutte contre la pauvreté et pour l'amélioration des conditions de vie des populations des pays pauvres n'offrira que des maigres résultats sans un engagement fort vers la croissance de la participation et de la société civile. Ou plutôt, sans une qualité nouvelle et

efficace de la participation et de la démocratie, les programmes de coopération dans les secteurs de la santé, de l'éducation, de la sécurité alimentaire, etcetera, sont destinés malheureusement à avoir peu d'efficacité et une soutenabilité incertaine.

C'est sur la base de considérations similaires que l'Isco-Cisl présente cette expérience, qui s'ajoute à celles dans d'autres pays africains, en Asie, en Amérique Latine et Centrale, en Europe de l'Est, qui se développent le long des mêmes lignes directrices.

Les protagonistes de ces programmes sont les travailleurs qui, en s'associant dans des entités économiques, promeuvent leurs droits de producteurs à faire valoir non seulement sur le marché, mais aussi vis-à-vis des institutions, qui doivent les régler pour des objectifs de redistribution équitable de la participation de chacun. Donc pas uniquement du travail associé, mais aussi des représentations sociales de ces entités.

La croissance même des syndicats, qui sont des représentations collectives des travailleurs, est un objectif qui n'est pas lié seulement à une défense d'intérêts à faire valoir par voie contractuelle. Comme on le sait, cela implique nécessairement un niveau élevé de représentation à alimenter par des capacités organisationnelles. Et cela peut être facilité par l'échange d'expériences, aussi bien dans le domaine de la formation que dans celui des techniques organisationnelles. Mais il est aussi nécessaire de développer une capacité du syndicat d'aller au-delà d'une défense particulariste pour jouer aussi sur le terrain de la participation politique autonome, même si sous une autre forme que celle des partis et de la participation dans les institutions. De même, nous sommes intéressés à une croissance similaire et symétrique d'associations patronales étendues et représentatives. Pour les entreprises aussi, en effet, il est essentiel de pouvoir exercer, par le biais d'une association démocratiquement constituée et effective, leurs propres fonctions aussi bien sur le terrain des contrats que sur celui plus proprement politique.

D'où l'engagement à donner de la stabilité aux relations entre les sujets économiques représentatifs et les gouvernements, pour soutenir sur des bases solides la légitimité de la participation politique autonome des sujets économiques. Le développement du dialogue social, tant au niveau de l'Etat que des instances décentralisées (provinces et régions), est l'instrument essentiel de cette participation. Un instrument qui aide la stabilité, enrichit la société et concrétise la qualité de la démocratie.

Notre engagement vise à faire en sorte que ces actions de développement du dialogue social et de renforcement des sujets qui en sont les protagonistes deviennent un contenu central dans le renouvellement des politiques de coopération, tant au niveau supranational (Union européenne, agences multilatérales) que bilatéral.

Aujourd'hui on se concentre sur des actions individuelles: de la lutte contre les pandémies à travers le fonds institué par le sommet du G8, au fonds spécial de l'Union européenne sur la sécurité alimentaire, ou aux actions des organisations des Nations Unies pour l'enfance, et ainsi de suite; mais sans cette base solide, qui ne peut être garantie que par la participation responsable des citoyens des pays vers lesquels s'adressent ces aides, la soutenabilité de ces actions reste une inconnue alarmante.

On pourra dire que ces actions allègent beaucoup de souffrances, qu'elles offrent des opportunités à ceux qui n'en auraient pas eues: tout cela est vrai. Mais ce sont les structures qui engendrent la faim, les maladies, l'exclusion sociale, en un mot la pauvreté, qui doivent être changées.

La conviction est que le renforcement de la société civile et le développement en son sein de syndicats forts et représentatifs, le développement de la participation responsable et le dialogue social sont des voies - pas les seules, mais certainement indispensables - pour changer les structures de l'oppression.

LE BURUNDI AUJOURD'HUI

nous avons parlé abondamment du Burundi - de son histoire tourmentée, de ses récentes et tragiques vicissitudes, du commencement d'un processus de pacification et de construction démocratique jusqu'en 2006, de la présence et du rôle des Nations Unies, de son syndicat, etcetera - dans le livre précédent *Essais de société civile*. Nous ne nous répéterons donc pas. Nous nous limiterons à fournir ici des mises à jours essentielles pour la période après 2006, qui sont fonctionnelles aux caractéristiques et aux finalités du projet qui est traité dans cette publication.

Le processus de pacification

On a dit - une fois atteint en 2005 un minimum de stabilité institutionnelle démocratique avec le référendum sur la Constitution (28 février 2005), avec les élections législatives multipartites (4 juillet 2005) et le début de la démobilisation des formations armées - que le moment était venu de passer du processus de maintien de la paix, d'éradication des conflits, à un processus de construction de la paix, c'est-à-dire de constitution et de consolidation d'une véritable cohabitation pacifique et civile dans le pays. Comme nous l'avons déjà écrit dans le livre précédent, les élections municipales d'abord et les élections législatives de 2005 ensuite, avaient marqué la large prédominance du Cnodd-Fdd (le Conseil national pour la

défense de la démocratie - Forces de défense de la démocratie), dont le chef Pierre Nkurunziza, protestant qui s'est lui-même défini un *born again christian* (recommençant), fut élu Président le 19 août de la même année.

Cela ne signifie pas, comme nous le verrons, que tout est tranquille au Burundi. Il y a eu des affrontements armés diffus même après 2005; en avril 2008, une attaque à la capitale Bujumbura a même été enregistrée de la part de milices du Fnl (Front national de libération).

Mais, néanmoins, des pas importants ont été accomplis vers la construction de la paix. En décembre 2008, le dernier groupe rebelle, celui des irréductibles Hutus du Fnl, guidé par son chef historique Agathon Rwaswa, a signé lui aussi l'engagement d'adhésion au processus de pacification dans le cadre institutionnel issu des élections démocratiques de 2005. En avril 2009, presque en même temps que la conclusion du projet de l'Isco, ce groupe rebelle est devenu officiellement un parti politique. En outre, sur la base d'un accord qui a été signé en Afrique du Sud à la mi-avril 2009, 3.500 anciens combattants rebelles seront intégrés dans l'armée et dans la police, tandis que 5.000 autres ont été démobilisés à partir du 15 mai 2009. L'ambassadeur du Japon au Burundi a signé un accord avec le gouvernement burundais pour un financement de plus de 2 millions de dollars pour la réintégration socio-économique des anciens rebelles.

Nous avons dit que, malgré les incontestables progrès, nous sommes loin d'une situation de normalité. Un rapport d'Iteka,¹ la Ligue burundaise des droits de l'homme, photographie la situation jusqu'à fin 2008. Le rapport ne pouvait pas tenir compte des tous derniers développements, dont nous venons de parler, mais le tableau qui y est décrit reste inquiétant. Nous n'avons pas la place ici

¹ Ligue burundaise des droit de l'homme "Iteka", *Résumé du rapport annuel des droits humains au Burundi*, édition 2008.

pour citer les données sur les violations des droits humains et cela ne fait pas non plus partie des buts de cette publication. Nous nous limitons à signaler que le rapport enregistre la persistance d'une violence diffuse, la très grande présence d'armes à feu en possession de la population, une corruption répandue, des épisodes fréquents de non-respect des droits politiques et de liberté, l'absence de protections dans le domaine des droits sociaux (notamment la santé et l'instruction) et d'autres phénomènes dégénérateurs.

Malgré la stabilisation institutionnelle et le processus de réintégration des démobilisés et des anciens rebelles, le problème de la sécurité reste une urgence de premier plan, même si un rapport de source gouvernementale sur les flux d'aides publiques au développement² signale que, dans les dernières années, il y a eu un accroissement de la dépense publique en faveur des secteurs sociaux (notamment la lutte contre la pauvreté et l'instruction) et une baisse symétrique de la dépense pour le secteur de la sécurité. La première est passée de 59% des dépenses totales en 2006 à 65,5% en 2008, tandis que la seconde dans la même période a baissé de 25 à 14%.

Néanmoins le problème reste grave, en particulier pour les violences à fond politique (ou qui peuvent être soupçonnées comme telles). Nous ne pouvons pas passer sous silence un épisode qui a touché de près le programme de l'Isco, justement dans les jours auxquels il touchait à sa fin: dans la nuit du 9 au 10 avril 2009, le vice-président de l'Olucome (l'Observatoire pour la lutte contre la corruption et les malversations économiques), Ernest Manirumva, qui avait fait partie des formateurs de nos cours, a été assassiné. L'objet très "délicat" de son engagement jette justement une lumière sinistre sur sa mort.

² Cnca (Comité national de coordination des aides), *Rapport sur les flux d'aide publique au développement 2007-2008*.

Une économie pauvre

Le discours sur la situation sociale et économique du Burundi, dont les traits de fond restent ceux qui ont été décrits dans la publication précédente, serait long. Le Burundi reste un des pays les plus pauvres au monde, avec des problèmes structureaux qui n'ont pas été surmontés et qui, pour certains aspects, se sont aggravés. Le programme actuel de l'IscoS, comme le précédent, a été axé sur les problèmes de la pauvreté, de la dette et de la situation macroéconomique, pour l'approfondissement desquels ont été produits des fascicules de cours concis et importants, conclus par des analyses non édulcorées sur la situation burundaise et par des lignes d'action constructives.

On calcule que près de 80% de la population vit en condition de pauvreté. Le revenu moyen annuel est estimé à un peu moins de 110 dollars Usa (2008). Comme dans d'autres pays d'Afrique, un fléau - qui est une conséquence directe de la pauvreté - est la contagion du VIH/SIDA, dont est victime environ 3,3% de la population entre 15 et 49 ans. On comprend comme cela soit un problème de premier plan, pour lequel a été formulée en novembre 2007 une "Déclaration de consensus national tripartite sur le VIH/SIDA dans le monde du travail", un pas concret important sur la voie du dialogue social sur une question qui n'est pas marginale pour le Burundi (sur cela, voir plus amplement dans le chapitre final les résultats du projet de l'IscoS).

D'autres données rendent également évidente la condition de pauvreté de la population. Par exemple, l'espérance de vie moyenne d'un burundais atteint à peine 50 ans. La mortalité infantile est très élevée: 63 morts pour 1.000 enfants nés vivants.

Quant à l'état de l'économie en général, toujours d'après le rapport gouvernemental sur les flux de l'aide publique au développement, l'évolution du Pib entre 2004 et 2008 a montré une évolution "en dents de scie" (4,8% en 2004; 0,9% en 2005; 5,2% en 2006; 3,6% en 2007; 6% en 2008), tandis que l'augmentation des prix à la

consommation s'est toujours placée au-dessus, avec une tendance évidente à la hausse, atteignant une pointe de plus de 14% en 2007. L'économie burundaise reste presque entièrement dépendante du secteur primaire. Selon le fascicule du cours Iscos³ consacré au problème de la lutte contre la pauvreté, le secteur agricole emploie 94% de la population active et fournit 95% de l'offre alimentaire. Développer et rendre ce secteur plus rationnel et productif est un des premiers problèmes du pays, qui connaît une hausse démographique constante: encore d'après le rapport gouvernemental sur les flux de l'aide publique, entre 2004 et 2008 le Burundi est passé de 7,2 à 8,08 millions d'habitants (8,9 millions selon l'Onu en 2008). Il faut considérer que la population du Burundi est très jeune, l'âge moyen étant de 16,6 ans à peine, avec presque 50% de la population en dessous de 14 ans: il n'est pas difficile d'imaginer les immenses problèmes pour nourrir autant de bouches "improductives".

Le secteur est constitué en grande partie par une agriculture de subsistance. Les principales productions génératrices de revenu sont celles du café, du thé et du coton. L'élevage est assez répandu, mais à dimension familiale et essentiellement finalisé à couvrir les besoins alimentaires des familles. Le secteur minier (nickel, phosphates, vanadium, etc.) est d'une certaine importance, mais a besoin d'être davantage valorisé. Le secteur privé et les infrastructures sont eux aussi largement déficitaires. Extrêmement répandue est la soi-disant économie informelle, cette multiplicité de petites activités qui ne peuvent pas être encadrées dans une structure d'entreprise et qui visent uniquement à joindre les deux bouts, faute de mieux.

³ Emmanuel Bigirindavyi, *Thème: analyses et politiques de lutte contre la pauvreté*, Bujumbura, janvier 2008.

Motifs d'espoir

La liste des problèmes du Burundi pourrait continuer longtemps. Quelques données suffisent pour donner l'idée d'une situation difficile et à l'avenir incertain. Mais pas sans espoir. Une donnée intéressante est offerte par le rapport gouvernemental sur les flux de l'aide publique, lorsque celui-ci analyse les tendances de l'aide étrangère au Burundi. Le tableau qui suit montre l'évolution de l'aide étrangère en millions de dollars entre 2003 et 2008 :

<i>année</i>	<i>\$ US (millions)</i>
2003	253
2004	332
2005	476
2006	476
2007	323
2008	428

L'évolution - comme le commente le rapport - montre une croissance évidente dans le temps, avec néanmoins des oscillations, qui est surtout due au contexte sociopolitique qui a caractérisé le pays dans cette période. L'importante croissance qui est signalée dans les années 2005 et 2006 coïncide avec les premiers résultats concrets qui ont été atteints par le processus de paix, avec la stabilisation institutionnelle et démocratique. Le recul de 2007 serait dû à une série de scandales (et peut-être aussi - ajoutons nous - aux conflits qui se sont rallumés dans diverses parties du pays). Mais en 2008 l'aide étrangère remonte nettement, avec le mûrissement de nouveaux événements positifs sur le terrain de la pacification et de la stabilisation politique et institutionnelle. En d'autres mots: il y a une confiance que les aides au Burundi, justement sur la vague du processus de pacification, aient de bons résultats.

Un fait potentiellement positif est l'entrée du Burundi dans l'East

African Community (Eac), une agrégation des états de la zone orientale de l'Afrique, un "Commonwealth", en somme une communauté économique inter-états, au sein laquelle se présentent des opportunités au petit Burundi, mais aussi des risques assez importants d'être "écrasé" par des partenaires de plus grand poids et tourmentés par d'immenses problèmes non résolus.

Cette dernière considération laisse justement entrevoir comme il est important pour un pays comme le Burundi de développer des initiatives et des projets qui conduisent, à travers le dialogue, à la pacification entre les composantes de la société civile et les instances institutionnelles. Le dialogue social se révèle ainsi comme un moment stratégique pour le développement d'une société qui était déchirée jusqu'à hier, et qui l'est encore en partie aujourd'hui, par des conflits à tous les niveaux.

Le déroulement du programme de l'Isco, que nous décrivons dans les pages suivantes, a montré que nous sommes sur la bonne voie, avec des premiers résultats concrets. Une bonne prémisse avait déjà été obtenue avec la réalisation du projet décrit dans *Essais de société civile*, qui visait à motiver et à outiller les représentants du monde du travail au dialogue social. A présent, le même type de formation a été partagée par des représentants des travailleurs, des employeurs et des institutions gouvernementales, qui ont appris en presque deux ans de travail commun à se connaître, à se parler et à se respecter. Un autre élément positif sur le chemin de l'expansion de la culture du dialogue est représenté par la réalisation d'un rapport de collaboration entre les deux Confédérations syndicales, la Cosybu (la Confédération des syndicats du Burundi) et la Csb (la Confédération du syndicat libre du Burundi),⁴ dans la ligne de l'unification récente des centrales syndicales mondiales dans une seule organisation, la Csi (la Confédération syndicale internationale).

⁴ Sur l'histoire du syndicat burundais et la genèse de ces deux sigles nous renvoyons à *Burundi. Essais de société civile*, Isco 2006.

Fiche. Quelques chiffres sur le Burundi

Le Burundi est un petit pays au centre-est de l'Afrique, sans débouchés sur la mer.

- Nom officiel: République du Burundi
- Capitale: Bujumbura (environ 300.000 habitants)
- Régime politique: république représentative présidentielle basée sur un système pluripartite
- Superficie: 27.800 km²
- Population: 8,9 millions d'habitants (Onu 2008) avec une densité de presque 300 habitants au km²
- Taux de croissance annuel: 3,7%
- Structure par âge: 0-14 ans 46,3%; 15-63 ans 51,1%; plus de 65 ans 2,6%
- Espérance de vie: autour de 50 ans
- Revenu annuel par tête d'habitant: autour de 110 dollars USA
- Ethnies: Hutus 85%; Tutsis 14%; Pygmées 1%. En plus, environ 3.000 européens et 2.000 asiatiques

LE PROJET

L'objectif du projet de formation, qui fait l'objet de ce livre, est bien résumé dans son titre: *L'instauration et la promotion d'un dialogue social entre le Gouvernement, les Employeurs et les Travailleurs à travers leurs représentants.*

Les perspectives du projet précédent, qui était destiné à la formation de cadres syndicaux, incluaient déjà l'intention de contribuer à jeter les bases pour le développement d'un dialogue "tripartite", impliquant les instances politiques et les sujets organisés de la société civile (entreprises et syndicats), afin de prévenir et/ou résoudre pacifiquement les conflits, instaurer un climat de respect et de confiance réciproques entre les différents acteurs de la société burundaise, accroître la productivité du système. Tout cela comme une condition pour le maintien de la paix et la consolidation de la démocratie au Burundi.

Voyons à présent quelques aspects généraux du projet actuel.

Sujets protagonistes et rapports

L'organisation et la gestion du projet ont été entièrement confiées à l'Institut Syndical de Coopération au Développement (Iscos), une Organisation non gouvernementale (Ong) de la Confédération italienne des syndicats des travailleurs (Cisl), qui a eu comme associé le Conseil national du travail (Cnt). Le projet a été dirigé par Tiziana

Salmistraro, responsable Iscos en Italie, avec Maurizio Finetti, responsable Iscos au Burundi.

Le travail, qui a duré environ deux ans, s'est déroulé fructueusement grâce à la collaboration constructive avec le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale, avec les deux Confédérations syndicales, la Cosybu (la Confédération des syndicats du Burundi) et la Csb (la Confédération du syndicat libre du Burundi) et avec l'Aeb (l'Association des employeurs du Burundi).

A vrai dire, le démarrage et la poursuite du programme de formation ont coïncidé avec une période d'instabilité accentuée du ministère de référence: depuis son lancement (juin 2007) jusqu'à sa conclusion (avril 2009), le programme a vu se succéder jusqu'à quatre Ministres du travail: en juillet 2007 Juvénal Ngowanubusa a cédé sa place à Daniel Kinigi, qui a été remplacé à son tour en novembre 2007 par Maître Clotilde Niragira, qui a tenu jusqu'en janvier 2009, lorsque Annonciata Sendazirasa lui a succédé. Par chance, les fonctionnaires avec lesquels l'Iscos avait collaboré pour la réalisation du projet avaient conservé leur place.

Le déroulement du programme de formation a permis d'approfondir les rapports avec les institutions et les Ong internationales et locales, comme le Fonds monétaire international (Fmi), Handicap international, le Réseau des institutions de microfinance au Burundi (Rim), l'Observatoire de l'action gouvernementale (Oag), ainsi qu'avec le Programme de promotion du dialogue social en Afrique (Prodiap), une initiative du Bureau international du travail, soutenue par la Coopération belge, qui travaille en Afrique francophone depuis 1997 pour promouvoir, appuyer et instaurer des processus de concertation sociale.

Il ne faut pas oublier naturellement l'échange continu avec l'Organisation internationale du travail (Oit), dont la Cisl fait d'ailleurs partie du Conseil d'administration, qui a permis d'accéder facilement à ses matériaux concernant le dialogue social. L'Oit fournit surtout, dans un certain sens, le modèle international pour la gestion des dyna-

miques sociales et économiques, comme une institution dans laquelle les responsabilités sont partagées sur des niveaux paritaires par les instances politiques (les gouvernements des Etats) et par celles de la société civile, les représentations des travailleurs et des employeurs.

Les participants

Vu l'objectif du projet, c'est-à-dire la promotion du "dialogue tripartite", les participants ont été sélectionnés au sein des trois sujets impliqués: le pouvoir public, donc le Gouvernement; les représentants des employeurs privés; les représentants des travailleurs, donc le syndicat.

Au départ (début juin 2007) les apprenants à former au dialogue social étaient au nombre de 48. A partir du 3 décembre 2007, on est passé de 48 à 51, pour arriver à 54 en janvier 2008. De cette façon, il a été possible d'intégrer dans la formation au cours du programme les leaders de la seconde Confédération syndicale, la Csb.⁵

L'intégration de la Csb dans le programme a eu une importance qui n'est pas négligeable, car cela laisse bien espérer pour le développement d'une stratégie commune entre les deux confédérations. Aux participants à la formation proprement dite se sont ajoutées dès le début 15 personnes à former aux techniques informatiques.

⁵ La Csb a participé en tant qu'invitée à partir de la session du 2 octobre 2007. Derrière ces difficultés, il y avait le problème d'instabilité organisationnelle de la Csb, qui n'est parvenue qu'en avril 2009 à un véritable congrès et à la constitution d'un nouveau groupe dirigeant.

L'équipe finale de 54 personnes à former au dialogue social était ainsi composée:

<i>Composante</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total par composante</i>
Gouvernement	12	5	17
Employeurs	15	2	17
Travailleurs	10	10	20
Total	37	17	
Total général	54		

Les représentants du Gouvernement provenaient essentiellement du Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale (15 participants), du Ministère de la justice (un participant) et de la Cour anti-corruption (un participant). Les représentants des employeurs provenaient, eux, de diverses entreprises du secteur privé ou parapublic. Enfin, les représentants des travailleurs étaient essentiellement des cadres ou des opérateurs syndicaux.

En descendant dans le détail, pour le Gouvernement ont participé des conseillers du Ministre de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale; divers inspecteurs, parmi lesquels l'inspecteur principal en charge des relations professionnelles, Minani Frédéric, l'inspecteur en charge des bureaux régionaux, Barnabé Nduwamungu, l'inspecteur général de la fonction publique, Joseph Ntakabanyura et l'inspecteur général du travail et de la sécurité sociale, Philippe Nuwakamwe; et encore, le directeur de l'emploi, Médard Hwinyirako; le président du Tribunal du Travail de la ville de Bujumbura, Claude Nimubona; le directeur général du travail et du perfectionnement professionnel, Pierre Ntirabampa.

Parmi les représentants des entrepreneurs nous trouvons Aloi Kirahuzi, directeur général de Fabriplastic et président de l'Association des employeurs (Aeb); des chefs du personnel (directeurs des ressources humaines) d'usines de bière et de boissons (Brarudi), de thé, de café, de tabac, de sucre, en outre de la Banque Commerciale du Burundi, de l'entreprise textile Cotebu et de la société

té d'électricité et eau (Regideso). Il faut surtout signaler la présence constante de Gaspard Nzisabira, Secrétaire général de l'Association des employeurs (Aeb).

Sur le versant des travailleurs, nous trouvons le président de la Cosybu, Tharcisse Gahungu; Marie Bukuru, président du syndicat des infirmiers et secrétaire de la Cosybu; Célestin Nsavymana, président du syndicat des transports; Eulalie Nibizi, président du syndicat des travailleurs de l'enseignement et vice-président de la Cosybu; Bernardette Samoya, membre du comité exécutif de la Cosybu; en plus d'autres cadres syndicaux des enseignants, de l'université, du syndicat pénitencier.

On déduit de cette énumération sommaire la haute qualité des participants, tant du point de vue de leur compétence que de leur position de responsabilité dans leurs secteurs respectifs: cela représente une bonne prémisse pour une transmission efficace de ces contenus dans la société burundaise et pour une continuité de développement du dialogue social dans le temps.

Quant aux représentants des employeurs, s'il est vrai qu'il s'agissait en bonne partie de responsables des ressources humaines dans leur entreprise, il faut rappeler toutefois - comme nous l'avons déjà signalé ci-dessus - l'engagement direct du Secrétaire général de l'Aeb, qui a participé du début à la fin à toutes les sessions de travail. Un engagement d'autant plus significatif si on pense à la méfiance initiale des entrepreneurs à l'égard d'une initiative provenant du syndicat: cela veut dire qu'ils ont changé d'avis au cours du programme, qu'à la fin ils y ont cru et qu'ils se sont engagés en conséquence.

Une autre donnée significative (et encourageante) est le taux élevé de présence aux cours, qui a été en moyenne de 83,93% pendant tous les 22 mois du projet. Cette présence élevée a été probablement favorisée par l'horaire qui a été choisi pour la formation: trois jours par semaine, de 16 heures à 18 heures 30, une heure à laquel-

le la plupart des personnes, spécialement dans la fonction publique, ont terminé leur journée de travail.

Les plus assidus s'avèrent être les représentants du Gouvernement, avec un taux de présence dans toute la période de 86,28%, suivis des représentants des employeurs (84,99%) et enfin de ceux des travailleurs (80,41%).

On pourra être étonné dans ce classement de l'assiduité inférieure des représentants des travailleurs, d'autant plus que l'initiative était promue et gérée par un organisme syndical. En réalité cette incongruité apparente est tout à fait explicable si on tient compte de la réalité du Burundi, où les cadres et les opérateurs syndicaux sont en même temps des travailleurs et ne jouissent pas du statut de fonctionnaires à plein temps ou des nombreuses facilités (congrés syndicaux et similaires) dont bénéficient la plupart des syndicalistes européens, si bien qu'il leur est beaucoup plus difficile de faire correspondre les temps par rapport aux fonctionnaires publics et au personnel dirigeant des entreprises. Compte tenu de cela, le pourcentage de présence des représentants des travailleurs apparaît même comme étant extraordinairement élevé.

Les formateurs ont été sélectionnés parmi des professionnels et même des fonctionnaires avec un haut niveau de compétence dans leur spécialité. On a utilisé des juristes, des économistes, des sociologues, des politologues, des spécialistes en communication et en questions éthiques. Les formateurs seront mentionnés individuellement dans le chapitre suivant qui est consacré à la description du parcours de formation.

Un aspect important à relever - comme pour le cours précédent du reste - est que les formateurs, à quelques rares exceptions près, sont tous burundais et ont été sélectionnés en tenant compte, outre que de leur compétence, également de leur expérience sur le terrain.

La méthodologie

Au départ une bonne partie des participants avaient un niveau de connaissance assez bon, mais il y avait des inégalités. Le problème se posait de les mettre tous ensemble: l'enjeu était d'accroître les connaissances en créant à la fin un niveau homogène pour toute la base dirigeante. Le choix de créer un seul groupe de formation a été gagnant: 22 mois passés ensemble, trois fois par semaine, ont été très utiles pour renforcer les relations entre les partenaires, qui auparavant avaient tendance à se considérer comme des "adversaires".

L'objectif de la formation n'était pas de communiquer des notions académiques, mais plutôt de fournir les outils et favoriser le climat pour le dialogue tripartite.

En général on a adopté dès le début une méthodologie participative, en impliquant constamment les personnes formées dans les évaluations intermédiaires des diverses phases, en ayant souvent recours à des exercices de simulation, en sollicitant la suggestion de thèmes à approfondir éventuellement, et ainsi de suite.

Comme instruments complémentaires de la formation, on a eu recours à des tables rondes et à des débats plus informels (des café-débats), des moments dans un certain sens de vérification et d'application des enseignements reçus, durant lesquels différents thèmes ont été approfondis, comme par exemple: la pratique du dialogue pour le renforcement de la paix sociale; la promotion d'un code de conduite sur le dialogue social; l'application au Burundi des normes internationales du travail; la macroéconomie; la création d'emploi au Burundi; le rôle de la communication dans la consultation et dans la concertation pour le développement social et économique du Burundi; l'administration publique sur le travail.

Diffusion et communication

L'exigence d'une communication plus efficace et diffuse de cette expérience de formation a mûri au fur et à mesure dans le cours. C'est ainsi qu'a été demandée, et accordée par l'Union européenne, une modification dans l'articulation du budget, sans majoration de coût, finalisée à des initiatives de communication à l'intérieur du pays. Cela a comporté un prolongement de deux mois du programme.

Tout d'abord, on a organisé neuf ateliers (laboratoires, séminaires) régionaux dans neuf provinces, en couvrant ainsi environ la moitié du pays. Chaque atelier a eu une durée de trois jours et on y a affronté les thèmes les plus sensibles comme: la liberté syndicale et la négociation collective; la sécurité sociale; la formation professionnelle et la formation continue; le Code du travail et l'application des conventions de l'Oit.

Les formateurs qui se sont rendus disponibles pour ce travail sont les mêmes qui ont collaboré au projet: Pierre Ntiribampa, Directeur général du travail et du perfectionnement professionnel; Tharcisse Gahungu, Président de la confédération syndicale Cosybu; Gaspard Nzisabira, Secrétaire général de l'Aeb.

Les participants, invités au nombre de trente, ont été choisis parmi les cadres gouvernementaux et de la fonction publique, les représentants syndicaux, les représentants des entreprises et de la société civile.

Neuf émissions diffusées par les deux chaînes de radio principales (Rtnb et Isanganiro) ont été ensuite organisées, avec des interventions des trois parties qui étaient impliquées dans le dialogue tripartite. Ces émissions ont permis d'informer et de faire la clarté pour le vaste public sur des problèmes cruciaux et très discutés, mais souvent peu connus. Pour faciliter la connaissance et accroître - comme on dit - l'audience, on a adopté la langue du pays, le Kirundi.

Enfin on s'est occupé de publier et divulguer des texte législatifs sur le travail, destinés surtout à des organismes et des structures avec un poids particulier dans la vie sociale du pays. C'est une cible intéressante et il vaut la peine de nommer ses composantes, pour comprendre le rayon d'intérêt (et d'action) du projet: les Tribunaux de première instance; les Départements provinciaux de l'enseignement; les Départements provinciaux de l'agriculture et de l'élevage; les Comités provinciaux des syndicats; les "Maisons des acteurs non étatiques" (Mane, projet Arcane financé par l'Ue); le Tribunal du travail de Bujumbura; l'Inspectorat général du travail; le Ministère de la fonction publique et du travail; les Directions centrales des organisations syndicales et des employeurs; les Universités; enfin, des associations ou des Ong déjà engagées sur le terrain de la défense des droits humains.

Dans ce cas, on a choisi de ne pas traduire les textes dans la langue du pays, pour deux raisons fondamentalement. La première est que les différences linguistiques sont tellement compliquées qu'une traduction aurait pu engendrer des équivoques dans l'interprétation des articles. De plus, du moins devant les tribunaux, le français est la langue de référence. La seconde raison est que la Commission technique belge (Ctb) est déjà engagée dans un projet de traduction de tous les textes législatifs (y compris le Code du travail), si bien qu'on a estimé qu'il ne valait pas la peine de doubler la dépense pour le même objectif.

Evènements "collatéraux" et épilogue

Au cours du programme, deux missions ont pu être organisées à l'étranger avec l'envoi de quelques représentants des trois composantes.

La première, juste au début du projet en juin 2007, a vu la participation de quatre représentants (deux gouvernementaux, un des em-

ployeurs et un des travailleurs) à la 96e session de la Conférence internationale du travail. Les frais supportés pour cette mission sont rentrés dans le budget du projet.

La seconde, soutenue par un financement de la Région des Abruzzes, a eu lieu en Italie au début du mois d'octobre 2008. La délégation burundaise était composée de la Ministre du travail de l'époque, Maître Clotilde Niragira, du Directeur général du travail, des présidents des syndicats des travailleurs et de l'association des employeurs. La délégation, accompagnée par l'Isco, a effectué une visite au Conseil National de l'Economie et du Travail (Cnel), instaurant ainsi un rapport qui a eu une suite avec la mission de trois représentants du Cnel au Burundi, en avril 2009, à l'occasion de la clôture du cours.

La visite en Italie a été également l'occasion pour nouer un rapport direct entre les organisations sociales. C'est ainsi qu'une représentation du Cnel (Paolo Annibaldi pour la Confédération de l'industrie, Albino Gorini pour la Cisl, Gian Paolo Gualaccini pour le Tiers secteur) a participé à la rencontre de clôture du projet (21 avril 2009), à laquelle étaient présents pour l'Isco le Président Gianni Italia et les responsables du projet, Tiziana Salmistraro et Maurizio Finetti. Annibaldi a rencontré l'exécutif de l'Aeb, tandis que Gorini et Guarracini ont rencontré les exécutifs de la Cosybu et de la Csb. Les trois représentants du Cnel ont remis à la nouvelle Ministre du travail, Annonciata Sendazirasa, une ébauche de protocole d'intentions communes entre les deux institutions (Cnel et Cnt), qui permettra au Cnt burundais de faire partie de l'Association internationale des conseils économiques et sociaux (Aicesis), qui est présidée à partir de juillet 2009 par le Cnel italien.

Ces échanges et ces entrecroisements de relations sont parmi les résultats les plus positifs du projet, surtout parce qu'ils insèrent le Burundi, ses problèmes et ses potentialités, dans le contexte international en ouvrant la porte à des opportunités d'aide et de collaboration.

Evaluation du projet

Le projet et sa réalisation ont été soumis à l'évaluation d'un expert indépendant, dans la personne de Jean-Marie Tchakoua, professeur chercheur et conseiller en matière de droit, surtout en ce qui concerne le droit du travail et le dialogue social.

L'évaluation a passé au tamis tous les aspects du projet, y compris la dotation d'instruments techniques, en accomplissant ensuite une enquête sur le terrain, à travers des entretiens avec les responsables du projet et les formateurs, la présence à une session de formation et, enfin, en distribuant un questionnaire aux bénéficiaires de la formation, afin d'évaluer leur perception du programme, leur degré de satisfaction et leurs attentes. Ce dernier aspect est particulièrement intéressant, car il permet d'apprécier de plus près les résultats du travail qui a été accompli. Sur les 48 questionnaires qui ont été distribués, 42 sont revenus remplis: 87,5% du total, un pourcentage qui est considéré excellent pour ce type de sondage. Dans ce cas aussi nous avons eu la confirmation du haut niveau d'intérêt et d'engagement de la part des participants.

Le rapport d'évaluation est publié parmi les matériaux du programme. Nous ne pouvons indiquer ici que quelques points particulièrement intéressants.

Le jugement final est dans l'ensemble hautement positif. Dans les conclusions on affirme: "Le premier point de certitude qui se dégage de l'ensemble des opinions exprimées sur le projet et des analyses faites par le Consultant est que le projet a largement atteint ses objectifs". Cela ne signifie pas - ajoute-t-il - qu'on a fait tout ce qui avait été annoncé, certaines choses ont été à peine ébauchées, mais on reconnaît qu'il ne pouvait en être autrement vu les circonstances.

Parmi les remarques avancées par l'évaluation, une précision s'impose à propos de l'observation que le manuel intitulé *Repères en matière de dialogue sociale au Burundi: textes et doctrine* n'était pas tout à fait achevé. En réalité le manuel a été achevé et publié parmi les matériaux

du projet à la fin des travaux, alors que le rapport d'évaluation avait été rédigé quelques mois avant la conclusion du programme.

Le fait substantiel est d'avoir atteint l'objectif de fond, celui de "redynamiser et renforcer les capacités des trois partenaires sociaux, à savoir le Gouvernement, les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs". Tout cela dans un pays où "la culture du dialogue est absente, comme en témoigne le mauvais, voire le non fonctionnement des cadres et mécanismes légaux du dialogue social : le Conseil National du Travail ne se réunit pratiquement plus (...)".

Ce dernier point justement, la reprise du fonctionnement du Cnt avec la constitution - née du projet - d'un Secrétariat permanent du Cnt, représente un des résultats les plus qualifiants et prometteurs. Nous reviendrons sur cela plus amplement dans le dernier chapitre.

Quant aux avis qui ont été exprimés dans les réponses du questionnaire, il vaut la peine d'en signaler quelques-uns qui sont particulièrement intéressants en fonction des finalités que le projet se proposait.

Tout d'abord, en répondant à la première question sur la connaissance des objectifs du programme de formation, tous les participants ont montré qu'ils étaient conscients qu'il s'agissait de la promotion du dialogue social au Burundi. Certains sont même entrés dans les détails, en soulignant la nécessité de renforcer les capacités de dialogue des trois partenaires pour promouvoir un développement socio-économique équilibré.

En général le programme a été jugé hautement positif, avec une gamme d'expressions équivalentes: "très intéressant", "très important", "très utile", "tout à fait indispensable", etcetera.

Il faut signaler comme étant significatif l'avis sur la nécessité de promouvoir davantage le rôle des femmes dans la société burundaise. La réponse a été positive quasiment à l'unanimité et a été accompagnée de diverses indications sur la manière dont cet objectif doit être réalisé, entre autres par des campagnes de sensibilisation pour combattre les injustices subies par les femmes. Certains ont suggéré, plus concrète-

ment, de mettre en oeuvre des pratiques de “discrimination positive” et de nommer de toute manière un plus grand nombre de femmes dans les postes de responsabilité.

En ce qui concerne les résultats concrets qui ont été atteints par le programme, on a apprécié le changement de climat dans les rapports entre les partenaires, avec des expressions du type “retour d’un climat de confiance”, “pacification”, “respect réciproque”. A la question sur ce qui a changé dans la pratique du dialogue social depuis le commencement du programme, beaucoup ont souligné, dans la ligne de la réponse précédente, qu’un climat de confiance et des rapports de politesse se sont développés entre les participants, même si certains ont observé que cela pourrait ne pas avoir une grande incidence, du moment que les participants n’ont pas de responsabilités directes dans les organismes du dialogue social. En réalité cette observation ne frappe pas juste, s’il est vrai - comme nous l’avons déjà constaté - qu’au programme ont participé des personnes aux plus hauts niveaux des secteurs respectifs: des hauts fonctionnaires de l’Administration, les plus hauts cadres syndicaux, et même le Secrétaire général de l’Association des employeurs. Cela donne justement un fondement à l’espoir que les connaissances qui ont été acquises et le climat de respect mutuel qui s’est créé au cours du programme se traduisent en une culture et une pratique diffuses du dialogue social au Burundi.

CONTENUS ET PARCOURS

*i*l sera utile de voir à présent, plus en détail, l'itinéraire parcouru par le programme, pour se faire une idée des thèmes qui ont été affrontés et aussi de la haute qualité de la formation qui a été reçue par les participants, vu le haut niveau professionnel et, dans certains cas, également institutionnel, des formateurs. Il ne nous a donc pas semblé superflu de les citer, avec leurs attributions.

Le programme, qui a commencé en juin 2007 pour se conclure en avril 2009, a traversé quatre phases: une première phase propédeutique, une deuxième phase consacrée à l'analyse des principaux problèmes socio-économiques impliqués par le dialogue social, une troisième phase concentrée sur les instruments, et enfin une quatrième phase de récapitulation des thèmes et de mise au point de certains problèmes.

Phase 1. Propédeutique

Le programme a commencé en récapitulant les bases générales qui sous-tendent la problématique du dialogue social: les droits de l'homme (politiques, sociaux, économiques et culturels), avec une attention particulière aux droits de la femme et des mineurs. Au thème ont été consacrées, à partir du 4 juin 2007, trois sessions pour un total de 7 heures et demi, conduites par Edouard Sibomana et Marguerite Bukuru, du Haut commissariat pour les droits de l'homme au Burundi.

Le même mois, 5 heures ont été consacrées à illustrer l'histoire et la mission de l'Oit, en mettant l'accent sur le modèle tripartite qui la caractérise. Les formateurs étaient l'avocat Gérard Havyrimana et Pierre-Claver Nzeyimana, Secrétaire général auprès de la Cour anti-corruption.

On a affronté ensuite, entre juin et juillet 2007 pour un total de 32 heures et demi, les problèmes du monde du travail: la sécurité économique et sociale du travail (Onesphore Nduwayo, Président de l'Oag, l'Observatoire de l'action gouvernementale); l'administration et l'inspection du travail (Etienne Nyahoza, expert et formateur du Centre de perfectionnement et formation dans le travail); la politique active du travail (Emmanuel Bigirindavyi, économiste de l'Iddec, l'Institut de développement économique); la liberté syndicale et la négociation (Tiziana Salmistraro, responsable de l'IscoS); les normes internationales du travail et leur application au Burundi (de nouveau Onesphore Nduwayo). Ce dernier thème, vu son importance, a fait aussi l'objet d'une table ronde conduite également par Nduwayo.

Dans la même période, un café-débat a eu lieu sur la pratique du dialogue social en fonction du renforcement de la paix sociale. Dans ce contexte, on a pris en considération la promotion d'un code de conduite sur le dialogue social. La discussion a été conduite par Nduwayo et Eugène Nindorera, du Haut commissariat pour les droits de l'homme. Enfin, une attention particulière a été adressée à la problématique des groupes sociaux vulnérables dans le travail, notamment les personnes qui sont en situation de handicap et celles qui sont atteintes du VIH/SIDA (Maria Grazia Martin, de Handicap international Belgique, et Janvère Nzorijana, médecin). Sur la gestion du handicap dans le travail, une présentation avec diapositives de la directive en la matière du Bureau international du travail a été produite.

Phase 2. Analyse

Cette phase était la phase centrale et la plus importante, elle a commencé au début du mois d'octobre 2007 et s'est terminée en juillet 2008. Les thèmes cruciaux pour l'économie et la société burundaise se sont taillés la part du lion: à savoir la macroéconomie, la dette, la mondialisation, la lutte contre la pauvreté, etcetera.

Tout le mois d'octobre, pour un total de 35 heures, a été consacré à la macroéconomie (enseignant Ignace Ranguza, consultant indépendant), avec l'aide d'un fascicule de cours volumineux et analytique. Le cours a eu un appendice intéressant dans une séance spéciale de débat avec les interventions d'Ernest Manirumva (Observatoire pour la lutte contre la corruption), Ildephonse Bizimana (Directeur de la comptabilité du Ministère des finances), Louis Barampanze (conseiller du Ministère des Finances), Emmanuel Bigirindavyi (consultant indépendant).

Comme nous l'avons déjà rappelé, l'enseignant Ernest Manirumva a été assassiné en avril 2009 dans des circonstances peu claires et inquiétantes, compte tenu des informations "délicates" dont il pouvait être en possession vu son rôle dans la lutte contre la corruption.

Entre novembre et décembre 2007, pour une durée totale de 35 heures, on a affronté la question de la dette, un thème brûlant pour toutes les économies des pays pauvres, et donc pour celle du Burundi (enseignante Stéphanie Cishahayo, consultante indépendante). Pour ce thème aussi, un fascicule de cours analytique de près de 120 pages a été produit. Et cette fois aussi, vers la fin du cours, une séance spéciale de 4 heures s'est tenue, avec trois "focus": sur la gestion efficace de l'aide publique (Emmanuel Mugumyankiko, du Comité de coordination des aides), sur la structure et la gestion de la dette publique au Burundi (Prosper Girukwishaka, Directeur de la trésorerie du Ministère des finances), sur le rôle du Fonds monétaire international (Fmi) dans le redressement économique et social (Israël de la Pietra, représentant du Fmi au Burundi).

Un autre thème crucial pour le Burundi est celui de la lutte contre la pauvreté. Il a été traité dans un cours de 35 heures, entre décembre 2007 et janvier 2008, donné par le consultant Emmanuel Bigirindavyi, avec un fascicule de cours de plus de 100 pages.

Entre la fin du mois de janvier et la mi-février se sont également déroulées une série de séances consacrées aux expériences de microfinance au Burundi (Cyprien Ndayishimiye, Secrétaire exécutif du Réseau des institutions de microfinance au Burundi) et à la classification et la réforme des entreprises (Daniel Kinigi, Commissaire adjoint au Service chargé des entreprises publiques), sur lesquelles a été produit un fascicule de cours important.

Au milieu de tout cela (8 janvier), s'est inséré un café-débat sur le "rôle de la communication dans la consultation et la concertation pour le développement économique et social du Burundi", avec pour modérateurs l'Abbé Adrien Ntabona (professeur à l'Université du Burundi) et le journaliste Gérard Mfurranzima (reporter à la Radio nationale) et pour rapporteur Etienne Nkenshimana (Inspecteur du travail).

De février à avril 2008, les diverses sessions d'étude, pour un total de plus de 40 heures, ont tourné autour de la thématique du marché du travail, affrontée sous différents aspects: son développement au Burundi, le rôle de la formation, le rôle du Gouvernement dans la création d'emplois, etc. (Onesphore Nduwayo); le marché du travail et la mondialisation (Gilbert Niyongabo, Doyen de la faculté de sciences économiques de l'Université du Burundi). Une table ronde sur la mission et les services de base de l'administration du travail a été conduite par Pierre-Claver Nzeyimana.

Une place importante a été consacrée à la productivité dans les secteurs public et privé (20 heures entre avril et mai; enseignant Ignace Ranguza) et à l'étude de la comptabilité générale (37 heures et demi en juin; enseignant Rénovat Mugabonihera, assistant de recherche à l'Idec).

Cette phase centrale du programme s'est terminée par une série de sessions de vérification et d'évaluation du travail accompli. Tout a été précédé par une session de 2 heures et demi, conduite par Gilbert Niyongabo et consacrée à affronter les problèmes posés par l'insertion du Burundi dans l'East African Community (Eac): droit d'installation et de résidence, sécurité sociale, administration du travail, perfectionnement professionnel.

Toujours sous la conduite de Nyogambo, on a travaillé en groupe et on a réalisé des tests individuels, avec un moment de "restitution", c'est-à-dire d'exposition de la part des participants de travaux sur les thèmes qui ont été affrontés dans la formation. Le tout s'est conclu par une table ronde avec une discussion sur les travaux qui ont été élaborés.

Trois sessions du mois de juillet ont été ensuite engagées dans la réponse aux problèmes qui ont été soulevés par le thème de la comptabilité et dans des travaux pratiques, sous la conduite de Rénovat Mugabonihera qui avait été enseignant de la session consacrée à ce sujet.

Enfin, le 24 et 25 juillet, Ibrahim Barry (expert de l'Oit dans le cadre du programme Prodiap, consacré justement à la promotion du dialogue social) a exposé différents exemples de procédures de concertation dans d'autres pays et fourni des orientations sur des documents et des matériaux divers en rapport avec les différents domaines dans lesquels s'exerce le dialogue social. A cela s'est ajouté un séminaire-laboratoire consacré à l'élaboration d'un code de conduite sociale sur mesure du Burundi.

Phase 3. Instruments

Une fois appris les concepts de base du dialogue sociale et définis les domaines dans lesquels il doit être appliqué, il s'agit à présent d'acquérir les instruments pour en créer les conditions et passer à la pra-

tique. Le premier de ces instruments est la communication. Jusqu'à 42 heures de travail ont été consacrées entre juillet, août et septembre 2008 à l'élaboration et aux stratégies de la communication, sous la conduite d'un expert "sur le terrain", Simon Kururu, Directeur de l'agence de communication Gla (Great Lakes Advertisers). Elles ont été suivies en septembre par deux sessions sur les distorsions de la communication, conduites par le journaliste Gérard Mfurranzima, que nous avons déjà rencontré à la conduite d'un café-débat consacré justement à la communication. Les deux dernières sessions de cette phase (15 et 16 décembre) ont tiré les conclusions de la formation sur le thème de la communication (encore Simon Kururu).

Entre-temps, un groupe important de sessions (37 heures et demi entre octobre et novembre) s'est occupé de la gestion des ressources humaines (formateur Athanase Mbonimpa, économiste, expert en sciences de la gestion). En outre, sous la conduite d'Adolphe Sururu, de l'Université du Burundi, on a parlé de "travail décent" à l'occasion de la journée mondiale consacrée à ce thème (24 octobre) et un atelier de réflexion s'est déroulé sur le projet de "Charte de dialogue social pour le Burundi".

Le 3 et 4 novembre, sous la conduite d'Ibrahima Barry, une séance de travail a eu lieu avec les représentants du Gouvernement, des employeurs et des travailleurs, sur les expériences qui ont été réalisées en Afrique francophone relativement à la création d'organes de gestion d'un pacte social ou d'une charte sociale.

Enfin, le professeur Abbé Adrien Ntabona, que nous avons rencontré comme modérateur en janvier d'un café-débat sur le rôle de la communication, a conduit entre novembre et décembre une série importante de sessions (24 heures en tout) sur le thème crucial des fondements culturels du dialogue social au Burundi.

Phase 4. Perfectionner la formation

La phase 4 a occupé le mois de janvier 2009, pendant une trentaine d'heures. On a un peu tiré les conclusions du travail accompli, en reprenant certains thèmes qui ont été choisis par les participants. Nous rencontrons à nouveau les enseignants Adolphe Soruru, Gilbert Niyongabo et Athanase Mbonimpa. Parmi les thèmes sélectionnés : la communication non violente (sur laquelle le professeur Soruru a élaboré un fascicule de cours), comment planifier et gérer les réunions (Barbara Ndimurukundo-Kururu, de l'Université du Burundi), le marché du travail par rapport à l'East African Community, la gestion efficace de l'entreprise.

En conclusion du programme, les sessions du 27 et 28 janvier 2009 se sont occupées de la rédaction et de l'examen des rapports, sous la conduite de Louis Ndobahagamy, qui a occupé diverses fonctions au sein de l'Oit, ayant été Directeur général du travail et de la sécurité sociale, et qui est actuellement professeur à l'Université du Burundi.

Le programme, selon le plan d'origine, aurait dû se terminer à ce point. Par contre, comme on l'a déjà dit, suite à une exigence qui a mûri durant la réalisation du projet, il a été prolongé de deux mois pour permettre la réalisation des 9 ateliers à l'intérieur du pays, dont nous avons déjà amplement parlé dans le chapitre précédent.

La conclusion officielle a eu lieu dans la rencontre à Bujumbura du 21 avril 2009, avec la présence d'une délégation du Cnel italien ainsi que du Président et des responsables de l'Isco, dont nous avons déjà parlé également au chapitre précédent. Nous répétons seulement qu'il nous paraît significatif que le projet ait eu son épilogue dans un événement dans lequel on a rendu visible la dimension mondiale du dialogue social, en offrant en même temps aux parties sociales burundaises l'occasion de s'insérer dans un tissu de rapports internationaux, qui ne peut qu'aider les perspectives de développement socio-économique et de pacification interne du pays.

RÉSULTATS

quelque chose des résultats qui ont été atteints par le projet de l'IscoS est déjà ressorti de la description sommaire que nous en avons donné dans le chapitre "Le projet", notamment la maturation d'un nouveau climat de respect réciproque entre les représentants des parties sociales, une prémisses indispensable à la collaboration dans le dialogue social.

Mais il y a plus: des documents et des événements importants ont été produits à la fin du parcours, dont nous nous occuperons dans ce chapitre, et des prises de position importantes qui se réfèrent expressément au projet ont été assumées et exprimées.

Nous nous référons avant tout à trois "produits directs" du projet de formation, qui ont marqué la réalisation d'objectifs spécifiques du travail qui a été accompli:

- le manuel contenant des matériaux de référence qui peuvent être utilisés par les diverses instances politiques, administratives et sociales pour la promotion et le développement du dialogue social;
- le projet de "Charte nationale de dialogue social dans le monde du travail" ;
- l'institution du Secrétariat permanent du Conseil national du travail.

Il faut signaler ensuite deux événements qui, tout en ne faisant pas partie des objectifs directs du projets, ont néanmoins bénéficié du climat qui s'est instauré entre les participants au programme:

- la "Déclaration de consensus national tripartite sur le VIH/SIDA dans le monde du travail", souscrite par les parties sociales et

par le Gouvernement en novembre 2007, quelques mois après le commencement du programme Iscos;

- la réalisation à la fin du mois d'avril 2009, quelques jours après la conclusion officielle du programme Iscos, d'un "Forum national du dialogue social", dans le cadre des initiatives pour la célébration du 90^e anniversaire de l'Oit. Dans le document qui l'annonce, le Ministère du Travail fait une référence explicite au projet de l'Isco.

Le manuel pour le dialogue social

Le manuel, intitulé *Repères en matière de dialogue social au Burundi: textes et doctrine*, contient des matériaux divers - textes d'orientation théorique et pratique, textes normatifs, etc. - qui sont regroupés autour de quatre thèmes correspondant aux "quatre piliers" sur lesquels s'appuie le programme de l'Oit sur le "travail décent": les droits fondamentaux du travail, la sécurité de l'emploi, la sécurité sociale et le dialogue social.

Comme l'écrit dans la préface du manuel Pierre Ntirabampa, Directeur général du travail et du perfectionnement professionnel, "le programme développé durant 22 mois grâce à l'Isco aura permis de raviver considérablement les relations entre les leaders des organisations des employeurs et des travailleurs et les délégués à l'administration du travail". Pour cela les responsables du projet ont jugé important que les bons résultats obtenus par le déroulement du programme devaient être partagés par le plus grand nombre possible des personnes qu'ils représentent. En seront bénéficiaires "les responsables des organisations des travailleurs et des employeurs au niveau décentralisé et régional et des hautes autorités administratives et politiques qui ont délégué leur pouvoir aux agents de l'administration du travail. L'autorité administrative et politique concernée est celle qui de près ou de loin peut être impliquée dans la conception, la formulation et la prise de décision en matière d'emploi et de travail".

Pour le Burundi il s'agit d'une opération d'une importance extraordinaire. Le pays - lit-on dans l'introduction au manuel - "vient de traverser une crise, dont l'une des conséquences est l'accroissement général de la pauvreté de la population et des travailleurs en particulier. Dans le monde du travail, cette période a été caractérisée par la détérioration des conditions de vie des travailleurs, d'où la naissance de beaucoup de conflits sociaux marqués par beaucoup de grèves et cela dans beaucoup de secteurs professionnels. Malheureusement, ces épreuves de force, qui sont souvent le reflet de l'absence de dialogue, ne constituent nullement une solution, raison pour laquelle il faut amener les partenaires à discuter, à négocier et à trouver des solutions acceptables par voie de consensus. Or le bon fonctionnement des relations professionnelles suppose l'existence d'une volonté de dialogue de la part de tous les partenaires, d'une culture de négociation basée sur le respect de l'autre, de la parole donnée et des engagements pris".

C'est justement pour répondre à cette exigence que le manuel n'a pas été conçu et élaboré en théorie, mais au sein d'une expérience de confrontation, d'échange et de partage comme celle qui a été vécue par les participants au projet de l'IscoS. Cette expérience a montré que la culture du dialogue est possible, et qu'il est possible de la diffuser, même dans les conditions les plus difficiles.

Venons-en à présent à une revue sommaire des contenus du manuel. Le premier chapitre illustre d'une manière claire la thématique des droits fondamentaux, suivant le sillon des principes qui ont été affirmés à plusieurs reprises par l'Oit et traduits en recommandations, conventions, etc. Sont rapportés ensuite des textes de la législation burundaise et des plus importantes conventions et recommandations internationales.

Le deuxième chapitre traite des droits dans le travail dans leurs divers aspects, politiques, législatifs et juridiques, du point de vue à la fois des travailleurs et des employeurs, en reconnaissant ensuite le rôle des partenaires sociaux pour garantir la sécurité du travail.

Le troisième chapitre s'occupe de la protection et de la sécurité so-

ciales. Après avoir éclairci les concepts (en faisant, par exemple, la distinction entre “protection” et “sécurité”) et s’être référé aux normes internationales, l’exposé se tourne vers la situation burundaise, en rapportant ici aussi les principaux textes législatifs en la matière.

Enfin, nous dirons quelques mots de plus sur le quatrième chapitre, parce qu’il s’arrête sur le “cœur” de la problématique qui a été affrontée par le cours, c’est-à-dire le dialogue social tripartite. En conclusion du chapitre sont rapportées la convention 144 et la recommandation 152 du Bureau International du Travail, qui indiquent les critères phare pour les consultations tripartites en rapport avec les normes internationales du travail et les activités de l’Oit.

Le chapitre se compose de deux extraits qui ont été produits dans le cadre du projet de formation.

Le premier, rédigé par Onesphore Nduwayo, illustre - pour ainsi dire - la “philosophie” (les principes) du dialogue social tripartite, les méthodes, les comportements et l’“esprit” qui lui sont conformes; il en détermine les sujets et les fonctions respectives, là où l’Etat apparaît comme étant garant des règles du jeu et de la traduction des résultats de la négociation dans la réalité, il en décrit les étapes jusqu’à la conclusion (qui peut être un succès comme un échec: mais dans ce dernier cas aussi, le dialogue social conserve son rôle dans la recherche d’alternatives afin d’éviter des conflits sans issue).

Une revue rapide énumère les expériences de dialogue tripartite qui ont été menées jusqu’ici au Burundi aux niveaux politique, économique et social.

Un paragraphe intéressant précise que le dialogue social ne doit pas être confondu avec le débat démocratique. Et toutefois, tout en se posant sur des plans et avec des fonctions différentes, on ne peut pas ignorer comme le dialogue social suppose une condition de démocratie et comme, au contraire, sa contribution est essentielle au développement de la démocratie elle-même.

Le second extrait, rédigé par Pierre Claver Nzeyimana, approfondit le “statut” du dialogue social tripartite au Burundi. Ici le rôle que le Code

du Travail assigne au Conseil national du travail (Cnt), en lui consacrant tout un chapitre de six articles, qui révèle la centralité de cet organisme pour le développement du dialogue social, est décisif.⁶

D'autant plus important apparaît, par conséquent, le fait que parmi les résultats du projet de formation il y ait l'institution d'un Secrétariat *permanent* (cet adjectif doit être souligné) du Cnt comme garantie et support de la fonctionnalité effective du Conseil qui a existé jusqu'ici davantage sur le papier que dans la réalité.

Dans le chapitre qui y est consacré dans le Code du travail, nous lisons que "le Conseil national du travail est organe consultatif tripartite et hautement représentatif, institué auprès du Ministre ayant le travail dans ses attributions, qui exprime par consensus la volonté des partenaires sociaux et dont les avis sont prépondérants".

Dans cette sorte de définition, l'expression "dialogue social tripartite" ne figure pas, mais - comme le fait remarquer l'auteur de l'extrait - "les termes utilisés se rapportent tous au dialogue social qui doit être permanent entre les partenaires du monde du travail, à savoir le Gouvernement, les employeurs et les travailleurs".

Présidé par le Ministre du travail, le Cnt est composé de façon paritaire des représentants du gouvernement et des associations professionnelles les plus représentatives des employeurs et des travailleurs. L'extrait énumère aussi une série de problèmes ouverts, susceptibles de créer des problèmes au dialogue social, qu'il propose à la discussion surtout en vue de la réforme du Code du Travail.

Les conclusions de Tiziana Salmistraro (chapitre 5), responsable Iscos du projet, confirment la fonction de ce manuel: un outil à la disposition de tous les acteurs de la société civile et des institutions gouvernementales qui sont engagés dans la promotion d'un dialogue social étendu à tout le pays. Naturellement "le dialogue ne peut exister que s'il y a une vraie volonté à la base de dialoguer. Il conduit à un accord

⁶ La plupart des pays francophones subsahariens se sont dotés d'organismes consultatifs similaires auprès du Ministère du Travail.

entre les parties en conflit seulement quand l'intérêt collectif dépasse l'intérêt individuel et il n'existe que lorsque tous les acteurs disposent des informations et connaissances nécessaires pour s'asseoir à la même table en vue de dialoguer”.

Après avoir cité en entier la définition de dialogue social selon l'Oit (voir fiche), Tiziana Salmistraro conclut ainsi: “Nous avons pensé que ce manuel pourrait être un instrument permettant de consulter aisément les normes internationales du travail, le code du travail et les autres textes législatifs y relatifs, en vue d'assurer une meilleure connaissance de ces textes. Nous exprimons le souhait que ce manuel pourra susciter des discussions collectives et tripartites dans tout le pays et constituer un outil de dialogue clé pour la consolidation de la paix et le développement du Burundi”.

Fiche. Le dialogue social selon l'Oit

L'Oit (l'Organisation internationale du travail) définit le dialogue social comme “incluant tous types de négociations, consultations et échanges d'information entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun. Le fonctionnement du dialogue social varie d'un pays à l'autre et d'une région à l'autre. Pour exister, le dialogue social requiert:

- le respect des droits fondamentaux de liberté syndicale et de négociation collective;
- des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et indépendantes, disposant des capacités et connaissances techniques nécessaires pour participer au dialogue social;
- la volonté politique et l'engagement de toutes les parties pour s'impliquer dans le dialogue social;
- un appui institutionnel approprié.

Le but premier du dialogue social est de favoriser la recherche d'un consensus et la participation démocratique des principaux acteurs du monde du travail. Des structures et des procédures de dialogue social qui fonctionnent bien sont susceptibles de résoudre d'importantes questions économiques et sociales, d'encourager la bonne gouvernance, de favoriser la paix sociale et la stabilité professionnelle et de stimuler le progrès économique.

Le projet de “Charte nationale de dialogue social dans le monde du travail”

Il s’agit d’un important document adopté par le Ministère du travail et partagé par les parties sociales (employeurs et représentations des travailleurs) qui a été élaboré dans le cadre du travail qui a été accompli dans le programme de formation de l’Iscos. Il représente un cadre de référence en fonction d’un dialogue efficace et permanent entre les parties sociales et le Gouvernement. C’est un signal important pour tout le pays, un instrument utile pour parcourir la voie de la pacification et de la stabilisation d’une société qui est encore en proie à une conflictualité et une instabilité endémiques et diffuses.

Voyons en résumé ses contenus.

Un ample préambule énumère les raisons qui sous-tendent la conception de cette Charte. En particulier, le contexte social et politique problématique du Burundi a besoin justement d’une pratique efficace et institutionnellement consolidée du dialogue social tripartite, surtout pour renforcer le processus de paix, atteindre une condition de stabilité, prévenir et/ou résoudre les situations de conflit dans le monde du travail.

Dans le chapitre I, après les dispositions préliminaires et les définitions (chapitre I ; la définition de “dialogue social” se réfère évidemment à celle de l’Oit, que nous avons rapporté dans la “fiche”), on délimite le champ d’application de la Charte, qui est constitué par l’ensemble des secteurs formels et informels de l’économie. Comme on le sait, dans un pays pauvre comme le Burundi le secteur “informel”, c’est-à-dire toutes les petites activités de pure survie qui ne sont pas organisées dans des structures d’entreprise ou administratives (comme le petit commerce, les prestations informelles de services, etc.), est particulièrement étendu.

Dans le chapitre II, on précise l’objet de la Charte, qui peut être résumé dans la promotion de la participation des parties sociales à

la recherche du consensus sur les solutions à adopter, dans l'organisation d'un monitoring des changements dans la société et dans l'économie, dans le renforcement du dialogue social avec la création de structures bipartites et tripartites.

Les principes (chapitre III) auxquels devraient s'inspirer les partenaires du dialogue social sont fondamentalement ceux qui sont définis par les conventions et les recommandations de l'Oit, en soulignant notamment la transparence et la confiance comme lignes de comportement fondamentales.

Le chapitre IV précise les obligations communes et les obligations spécifiques des parties sociales, en soulignant ici aussi l'importance du respect réciproque, en plus de demeurer fidèle aux programmes, à l'exécution des résolutions établies d'un commun accord, à la poursuite de l'intérêt général. Parmi les obligations spécifiques des employeurs, il vaut la peine de mentionner l'élimination de toute discrimination (dans les rétributions, dans les carrières, etc.) et le soin de la sécurité et de la santé dans le travail, surtout par rapport à la lutte contre le SIDA, qui au Burundi (comme dans une bonne partie de l'Afrique) est un problème de première importance, et qui a fait l'objet - comme nous le verrons par la suite - d'une déclaration tripartite de consensus national. Quant aux obligations des travailleurs, elles peuvent être regroupées sous le concept de "prise de responsabilité" envers la société et envers l'entreprise (légalité, adhésion à la perspective de la concertation même dans les cas de conflit, lutte contre l'absentéisme, le laxisme, etc.).

Le chapitre V expose les mécanismes et les instruments pour la traduction en pratique du dialogue social, au niveau national, de secteurs économiques et de l'administration de l'Etat. En particulier, le rôle du Comité national du dialogue social en constitution, composé paritairement de représentants du Gouvernement, des employeurs et des travailleurs, apparaît comme étant crucial.

Le chapitre VI s'occupe des organes qui sont préposés à la réalisation des principes de la Charte. On y énumère en particulier les

“missions”, les stratégies et les moyens du Comité national du dialogue social, soutenu par un Secrétariat permanent dont le rôle sera de faire fonctionner concrètement le Comité. Comme projection de la structure nationale, des comités paritaires sont prévus au niveau des secteurs d'activités.

Les chapitres suivants s'occupent du fonctionnement du dialogue social avec une attention spécifique au Secrétariat permanent (chapitre VII), des ressources et de la gestion des organes (chapitre VIII) et des dispositions finales. Parmi ces dernières, il faut relever le souci de faire de cette Charte un document “flexible”, ouvert à une révision convenue entre les parties chaque fois que les changements intervenus le rendent utile ou nécessaire.

Le “Secrétariat permanent du Conseil national du travail”

Un résultat d'une importance stratégique pour l'avenir des relations entre les parties sociales, et en perspective pour l'amélioration du climat social dans le monde du travail, est la création du Secrétariat permanent du Conseil national du travail. On a déjà observé que jusqu'ici le Conseil National du Travail, l'institution qui est préposée au dialogue social, tout en existant sur le papier, a peu ou n'a pas fonctionné. En pratique, il ne s'est presque jamais réuni.

L'institution d'un Secrétariat permanent de ce Conseil, à même d'assurer de manière - justement - *permanente*, non épisodique, son fonctionnement, était un des objectifs du projet de l'Isocos qui doit être considéré comme étant atteint. A la bonne réussite de cet objectif a contribué de façon déterminante, comme nous l'avons observé à plusieurs reprises, le fait que les représentants qualifiés des parties en jeu aient pu se rencontrer durant le déroulement du projet, se connaître, apprendre à se respecter - autrement dit: à dialoguer de façon constructive. L'institution du Secrétariat est une prémisse déci-

sive pour qu'ils puissent continuer à le faire à tous les niveaux, à commencer par ceux de plus haute responsabilité, pour "contaminer", enfin, toute la société civile.

Vu l'importance du document, et malgré son langage bureaucratique prévisible, nous rapportons ci-après en entier le texte de l'ordonnance ministérielle, datée du 8 mai 2009, qui institue formellement le Secrétaire, duquel ressortent la nature, le rôle, la composition et le fonctionnement de cet organisme.

ORDONNANCE MINISTÉRIELLE N° 570/539/CAB/2009 DU 8 MAI 2009 PORTANT CRÉATION DU SECRÉTARIAT PERMANENT DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE,

- Vu la Constitution de la République du Burundi;
- Vu le Décret-Loi n° 1/37 du 07 juillet 1993 portant révision du Code du Travail du Burundi, spécialement en ses articles 247 et 248;
- Vu le Décret n° 100/102 du 09 juin 2008 portant réorganisation du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale;
- Vu l'Ordonnance Ministérielle n° 570/572/CAB/2009 du 15 avril 2009 portant nomination des membres du Conseil National du Travail;
- Vu l'Ordonnance Ministérielle n° 110/40 du 24 avril 1968 portant Règlement d'ordre intérieur du Conseil National du Travail;
- Considérant les recommandations du Conseil National du Travail lors sa séance du 16 mars 2009.

ORDONNE:

CHAPITRE 1: DE LA DÉNOMINATION, DU SIÈGE ET DES MISSIONS

Article 1

Le Conseil national du travail est doté d'un Secrétariat permanent ci-après dénommé **"Secrétariat permanent du Conseil"**.

Article 2

Le secrétariat comme support aux activités du Conseil et catalyseur du dia-

logue social est placé sous la responsabilité du Secrétaire permanent. Ses missions sont notamment:

En matière de support des activités du Conseil:

- Préparer les documents de travail du Conseil;
- Programmer les séances et les réunions du Conseil;
- Etablir les comptes rendus des réunions et des séances du Conseil;
- Produire les rapports annuels du Conseil;
- Tenir à jour le classement de tous les documents et documentations produits ou reçus par le Conseil;
- Assurer le suivi de l'application des mesures et recommandations du Conseil;
- Collecter, analyser et diffuser, vers les membres du Conseil et leurs partenaires, toutes informations et documentations utiles pour le bon fonctionnement du Conseil;
- Préparer, pour le compte du Président du Conseil, les projets de documents de prises de décisions ou de transmission d'informations et de communications;
- Assurer la supervision des activités du personnel d'appui;
- Distribuer les correspondances en s'assurant qu'elles parviennent aux destinataires;
- Fournir des avis, des recherches ou des informations nécessaires à la préparation des dossiers.

En matière de catalyseur:

- Assurer la pérennité des activités du Conseil;
- Maintenir le lien entre les membres du Conseil par l'information, les communications et la consultation dans les périodes entre les sessions;
- Assurer la mise à niveau de la formation des membres du Conseil;
- Tenir à disposition et diffuser toute information sur les activités du Conseil;
- Répondre aux demandes d'informations du public et des médias.

CHAPITRE 2: DE LA COMPOSITION ET DU MANDAT

Article 3

Le Secrétariat permanent est assuré par un haut fonctionnaire jouissant d'une bonne expérience en matière des questions comprises dans le champ d'action du Conseil.

Le Secrétaire permanent est responsable du suivi des activités du Conseil National et rend compte au Président du Conseil ou à son représentant.

Article 4

Dans ses fonctions, le Secrétaire permanent est assisté par un conseiller juridique et un conseiller en dialogue social et bénéficie des services d'un agent de collaboration et d'un assistant ou d'une assistante qui joue également le rôle de secrétaire.

Article 5

En fonction du développement du Secrétariat permanent et sur décision du Conseil, le personnel d'appui pourra être augmenté d'autant d'unités qu'il s'avérera nécessaire.

Article 6

Le mandat du Secrétaire permanent est reconductible sur base des résultats d'une évaluation faite par le Conseil.

CHAPITRE 3: DE LA GESTION

Article 7

Le budget de fonctionnement du Secrétariat permanent du Conseil émerge sur la loi budgétaire et est appuyé par toute autre source de coopération, de dons et des résultats de ses activités d'expertise.

Article 8

Les ressources extrabudgétaires sont gérées conjointement par le Président du Conseil et le Secrétaire permanent ou leurs représentants. Le Secrétaire permanent dresse un rapport périodique y relatif qu'il présente au Conseil pour approbation.

CHAPITRE 4: DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 9

Au service d'une structure placée sous la tutelle du Ministère ayant le travail dans ses attributions, le Secrétariat permanent est logé dans les locaux dudit ministère en attendant qu'il puisse atteindre son autonomie financière.

CHAPITRE 5

Article 10

La présente ordonnance entre en vigueur le jour de sa signature.

LA MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU
TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
ANNONCIATA SENDAZIRASA

La “Déclaration de consensus national tripartite sur le VIH/SIDA dans le monde du travail”

Quelques mois après le début du programme de l'IscoS, les parties sociales signent une déclaration commune dans laquelle elles s'engagent à affronter selon des principes et des critères partagés le problème de la diffusion de la contagion du VIH/SIDA dans les postes de travail, une urgence dramatique que le Burundi partage avec d'autres pays africains. Tout a lieu dans le contexte d'un séminaire commun consacré au problème, qui s'est déroulé à Bujumbura les 7 et 8 novembre 2007. Le document porte la date du 8 novembre.

En tête du document, les parties sociales signataires se qualifient comme il suit:

- le Gouvernement du Burundi, représenté par le Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale;
- les organisations des employeurs, représentées par l'Association des employeurs du Burundi (Aeb);
- les organisations des syndicats des travailleurs, représentées par la Confédération des syndicats du Burundi (Cosybu) et par la Confédération des syndicats libres du Burundi (Csb).

Considérant que la pandémie VIH/SIDA est en train de décimer les forces vives du pays, et notamment les travailleurs entre 15 et 49 ans, et dans la conviction qu'une politique énergique et consensuelle, ainsi qu'un système de protection sociale plus étendu et efficace peuvent prévenir la diffusion de la contagion et améliorer la vie des personnes qui en sont atteintes, les parties adhèrent sans réserve aux directives du Bureau international du travail et s'engagent à lutter contre ce fléau sur la base de principes partagés.

En résumé, on reconnaît que la contagion a à voir avec le lieu de travail, que celui-ci doit être rendu sain, que tous - à commencer par l'entreprise - ont la responsabilité d'offrir des services de prévention et de soins, que le VIH/SIDA ne doit pas donner lieu à des discriminations ni constituer un motif de licenciement. On affirme, en particulier, qu'une plus grande égalité dans les relations entre hommes et femmes et

l'amélioration des conditions socioculturelles des femmes sont essentielles pour une prévention efficace de la contagion.

Dans tout cela le rôle du dialogue social, dont cette déclaration est à la fois le fruit et l'expression, est crucial. Nous y lisons: "La coopération et la confiance entre le Gouvernement, les employeurs et les travailleurs - dans le cadre d'un dialogue social basé sur la confiance réciproque et sur les intérêts correctement compris des parties - sont nécessaires pour la réalisation des politiques et des programmes concernant le VIH/SIDA".

Cette déclaration est certes un épisode relatif à un thème particulier, quoique brûlant, et toutefois, dans la situation d'un pays qui est déchiré par un conflictualité endémique et par une méfiance enracinée entre les principaux acteurs politiques et sociaux, elle est le signe prometteur d'un dégel entre les parties, l'émergence d'une volonté de collaboration qui, mise à l'épreuve sur un problème particulier, a la potentialité de s'étendre à l'ensemble de la vie du pays. Et le climat qui s'est créé dès les premiers mois entre les participants au projet de l'Isco, eux-mêmes - comme nous l'avons vu - représentants à haut niveau des parties en jeu, la connaissance réciproque et le mûrissement d'un respect mutuel durant des mois de travail commun, ont certainement contribué à cette première expérience concrète de dialogue social.

Le Forum national du dialogue social

Quelques jours après la conclusion du projet, les 28 et 29 avril 2009, s'est déroulé à Bujumbura un séminaire dénommé "Forum national du dialogue social". Le thème choisi par l'Oit pour la campagne de communication à l'occasion du 90e anniversaire de sa naissance était: "Dialogue social et travail décent pour une globalisation équitable". Au Burundi, compte tenu de ses problèmes, on a choisi de concentrer l'attention sur le dialogue social.

Au Forum ont participé une soixantaine de personnes aux plus hauts

niveaux gouvernementaux, de la société civile, des institutions internationales et des Ong qui travaillent au Burundi (parmi lesquelles l'Isco), sous le patronage de la Ministre de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale et la direction exécutive de Pierre Ntiribampa, Directeur général du travail et du perfectionnement professionnel, que nous avons déjà rencontré comme participant au projet et cité comme auteur de la préface au "Manuel pour le dialogue social" (donc directement impliqué dans le projet de l'Isco). En plus de la Ministre étaient présents les deux vice-présidents de la République et deux conseillers du Président de la République.

Dans le document ministériel qui annonce et illustre le sens et le programme du Forum (*"Termes de référence de l'atelier du Forum national du dialogue social"*) on fait une ample référence à l'expérience du projet de l'Isco qui vient de se conclure, en la citant même comme introduction à la présentation de l'évènement du 28-29 avril. Une reconnaissance évidente et éminente des bons résultats qui ont été atteints par le programme. Il vaut la peine de citer la partie introductive du document, qui illustre le contexte de l'initiative.

"L'organisation du forum national du dialogue social entre les partenaires et les autorités investies du pouvoir de décision dans le monde du travail est à la fois un aboutissement d'un processus, mais également un début de mise en œuvre d'une nouvelle démarche et de nouveaux mécanismes dans la résolution des conflits sociaux de travail au Burundi.

Le processus qui touche à sa fin a été conduit par le cadre de dialogue le plus haut placé dans notre Code du travail et aussi prévue par les conventions de l'Organisation internationale du travail (Oit) dont notre pays est membre à savoir le Conseil national du travail. En effet depuis juin 2007, l'Ong italienne Isco, grâce à deux appuis financiers offerts par l'Union européenne et la région des Abruzzes en Italie, a accompagné les membres du Conseil national du travail et les Inspecteurs du travail pour suivre un programme de formation et de renforcement des capacités en vue de pouvoir mieux interve-

nir désormais dans la prévention et la gestion des conflits de travail, en faisant recours systématiquement aux outils conventionnels et aux procédures légales pilotés par des cadres permanents et officiels.

Les thématiques du programme de formation de ces outils, procédures et cadres légaux, également contenus dans les conventions internationales dont certaines ont été ratifiées par le Burundi, ont été les principaux éléments qui ont convaincu l'Union européenne, la région des Abruzzes et l'Isco que leurs appuis, en contribuant au renforcement du dialogue entre les partenaires sociaux, s'inscrivent parfaitement dans le cadre du programme de la consolidation de la paix.

Nous parlons d'aboutissement d'un processus car le programme Isco qui clôture ses activités par un atelier le 21 avril 2009 à Bujumbura, présentera à cette occasion, les résultats atteints parmi lesquels se trouve un document de projet de Charte nationale du dialogue social et une proposition argumentée de mise en place d'un Comité National de Dialogue Social à l'image de ce qui se fait dans d'autres pays aux caractéristiques similaires à celles du Burundi.

Nous indiquons aussi qu'il s'agit d'un début d'une nouvelle démarche car, nous sommes convaincus qu'en appréciant les produits du programme conjoint de l'Isco et du Conseil National du Travail désormais redynamisé, et en phase avec ses missions et ses obligations, le Bureau international du travail (Bit) qui est en réalité le secrétariat de l'Organisation internationale du travail, constatera qu'il est utile de prendre le relais de l'Isco et d'accompagner les partenaires sociaux dans le démarrage de la mise en application des outils”.

Donc, le Forum de fin avril sur le dialogue social se place en pleine continuité avec le travail qui a été accompli pendant près de deux ans par l'Isco et qui, dans un certain sens, l'a même “inspiré”. Ce n'est pas par hasard que les trois rapporteurs du Forum, à part la communication introductive faite par la Ministre du travail, faisaient tous partie de ceux qui étaient tout juste sortis du projet de l'Isco:

Pierre Ntiribampa, Directeur général du travail et du perfectionnement professionnel; Philippe Nuwakamwe, Inspecteur général du travail et de la sécurité sociale; Gaspard Nzisabira, Secrétaire général de l'Aeb.

En particulier, la Ministre Annonciata Sendazirasa, qui dans le premier rapport a exposé les objectifs de l'organisation du Forum, a souhaité que celui-ci représente une occasion pour accomplir un pas en avant dans la solution des conflits du travail au Burundi. Pierre Ntiribampa, dans le quatrième rapport sur les dispositions de la législation nationale en matière de dialogue social, n'a pas caché les problèmes qui empêchent actuellement au Burundi un déploiement efficace du dialogue social: il existe un déficit de fonctionnement des organismes actuels, à commencer par le Cnt qui doit être "redynamisé" (à cette tâche est destiné le Secrétariat permanent qui vient être constitué et qui est le fruit du projet de l'Isocos); d'autres organismes doivent être ajoutés à ceux qui existent déjà, comme le Conseil national du dialogue social en cours d'institution qui dispose déjà d'un instrument comme la Charte nationale du dialogue social: elle aussi, comme on l'a vu, un fruit du projet de l'Isocos.

Conclusion

Nous avons ouvert cette publication avec une poésie, qui est aussi un vœu.

*Dialoguer ne se fait pas avec des phrases
Toutes faites, mais
Jour après jour
Avec des gestes de clarté et de l'amour
Habillés de mots qui expliquent bien
Les choses et les causes
De divergence.*

Des “mots qui expliquent bien”: ce sont justement les mots que se sont échangés les participants avec les enseignants et les organisateurs, pour analyser, comprendre avec un langage partagé et agir en conséquence.

Des mots qui habillent des “gestes de clarté et de l'amour”: nous l'avons souligné à plusieurs reprises, les participants ont appris à se connaître, à se respecter, à

*Ecouter les vérités de l'autre
Expliquer ses vérités que l'autre ne connaît pas
Avouer les fautes commises par l'un et l'autre
Et se montrer ensemble la tête haute
Trouvant des vérités et des passions communes
Sacrées par une signature d'Hommes.*

Cela nous semble la meilleure prémisse - et promesse - pour s'engager sur le chemin, certes escarpé, mais praticable, de la paix, de la démocratie et du développement au Burundi.



Questo libro è stato realizzato con l'aiuto finanziario dell'Unione europea. L'Isocos è responsabile esclusivo dei suoi contenuti, i quali pertanto non possono essere considerati espressione della posizione dell'Unione europea.

A *Prove di società civile* (2006) segue dopo tre anni *Prove di dialogo sociale*: allora davamo conto di un progetto dell'Isocos per la formazione di quadri sindacali; oggi l'Isocos torna sul campo con un progetto direttamente finalizzato alla promozione del dialogo sociale a tre - datori di lavoro, sindacato, Governo - imprescindibile per realizzare condizioni soddisfacenti per la pacificazione, la democrazia, lo sviluppo economico del Burundi. Nella formazione sono stati coinvolti quadri dirigenti ai massimi livelli delle associazioni datoriali, del sindacato e del Governo. 22 mesi di lavoro comune, più altri due in sedi decentrate, hanno creato conoscenza e stima reciproche, volontà di collaborazione, iniziative e documenti impegnativi per il futuro del dialogo sociale in Burundi. Di tutto questo narra il presente libro.

I CURATORI

Tiziana Salmistraro

è responsabile dei progetti Isocos-Cisl in Africa

Bruno Liverani

è consulente della Fim-Cisl per le attività di comunicazione e stampa



Ce livre a été réalisé avec l'aide financière de l'Union européenne.

L'Isocos est responsable exclusif de ses contenus, lesquels ne peuvent donc être considérés comme l'expression de la position de l'Union européenne.

Essais de société civile (2006) est suivi trois ans après de Essais de dialogue social: à l'époque nous rendions compte d'un projet de l'Isocos pour la formation de cadres syndicaux; aujourd'hui l'Isocos revient sur le terrain avec un projet directement finalisé à la promotion du dialogue social à trois - employeurs, syndicat, Gouvernement -, indispensable pour réaliser des conditions satisfaisantes pour la pacification, la démocratie et le développement économique du Burundi. Dans la formation ont été impliqués des cadres dirigeants aux plus hauts niveaux des associations patronales, du syndicat et du Gouvernement. 22 mois de travail commun, plus deux autres dans des sièges décentralisés, ont créé une connaissance et une estime réciproques, une volonté de collaboration, des initiatives et des documents importants pour l'avenir du dialogue social au Burundi. Ce livre parle de tout cela.

LES AUTEURS

Tiziana Salmistraro

est responsable des projets Isocos-Cisl en Afrique

Bruno Liverani

est conseiller de la Fim-Cisl pour les activités de communication