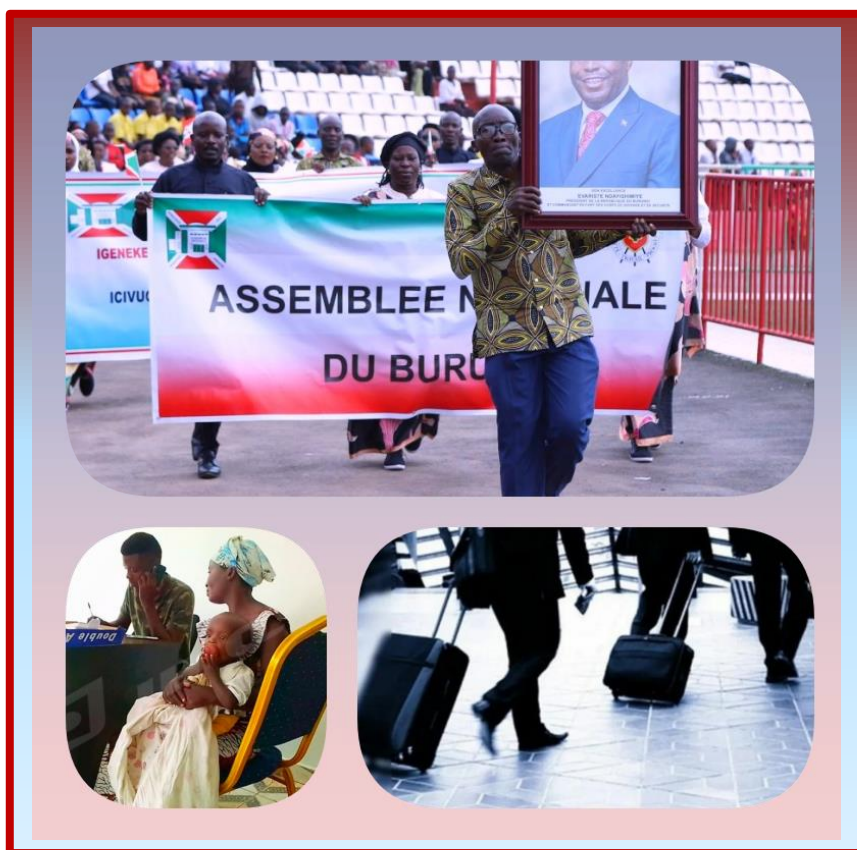


Bulletin de Justice N° 81 du mois Mai 2025

Discrimination, fuite des cerveaux, travailleurs migrants sans protection ...

LE GOUVERNEMENT DOIT REDUIRE LE DECALAGE ENTRE LA LOI ET SON APPLICATION EN MILIEU DU TRAVAIL



En haut : Vue partielle des travailleurs qui défilaient le 1^{er} mai 2025 devant le président de l'Assemblée nationale au stade Ingoma de la province de Gitega (Source : Assemblée nationale)

En bas à gauche : Une femme en train de se faire inscrire pour aller travailler en Arabie Saoudite (Source : journal Iwacu)

En bas à droite : Image illustrant « l'exode des cerveaux africains » (Source : Enonomist)

La création d'emplois décents est au cœur des stratégies et politiques de développement économique du Burundi. C'est ainsi que le Plan National de Développement du Burundi 2018-2027 s'était fixé l'objectif global de « **Transformer structurellement l'économie burundaise, pour une croissance forte (...) créatrice d'emplois décents pour tous (...)** »¹. De son côté, la « **Vision Burundi 2040-2060** » entend faire du Burundi un pays où « **chaque adulte a accès à un emploi décent** »².

La création d'un emploi décent passe nécessairement par la mise en place d'un cadre légal et réglementaire qui régit les relations entre les différents intervenants dans le domaine de l'emploi, y compris celui des travailleurs.

Les droits des travailleurs sont garantis par les textes nationaux et internationaux en tant que composante importante des droits de l'homme. La protection des travailleurs tant au niveau national qu'international se justifie par le fait que, dans toutes les sociétés du monde, « **le travail constitue l'un des fondements de l'économie, la principale source de revenus permettant l'accès à la consommation, ainsi qu'un vecteur essentiel d'insertion sociale** ».³

Dans le cas du Burundi, les droits des travailleurs sont protégés, notamment par la Constitution⁴, le Code du travail⁵ et les instruments internationaux comme le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) et d'autres textes adoptés dans le cadre de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Le code du travail a introduit une réglementation très stricte régissant les relations de travail.

Les dispositions de ce code sécurisent les emplois des salariés contre les incertitudes et le surmenage au travail, en fixant les heures de travail et les périodes de repos, en interdisant les contrats à durée déterminée pour les tâches permanentes, en réglementant le travail de nuit, en fixant les congés annuels et de circonstance payés, en établissant des procédures claires, mais souvent rigides, pour les licenciements des salariés ou employés. Le PIDESC garantit le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et l'obligation des Etats de prendre des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit⁶. Ce texte proclame également que les droits économiques et sociaux sont exercés « **sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation** »⁷.

Il existe cependant un écart entre la réalité en matière de protection des droits des travailleurs burundais et les prescriptions légales, en comparaison avec les normes internationales auxquelles le Burundi est partie. L'insatisfaction des travailleurs burundais quant à leur protection par l'Etat a été notamment exprimée à travers les discours des représentants syndicaux lors de la fête du Travail du 1^{er} mai 2025, dont le thème retenu était : « **Augmentons la production, en gardant à l'esprit l'objectif du Burundi pays émergent en 2040 et développé en 2060** ».

Dans leurs discours de circonstance, les représentants syndicaux sont revenus, sur les principaux défis auxquels font face les travailleurs, notamment **la vie chère, la politisation et la discrimination en milieu professionnel, la pénurie du carburant** et le lot des malheurs y afférents comme les difficultés

¹ République du Burundi, *Plan National de Développement, PND Burundi 2018-2027*, juin 2018, p.9.

² République du Burundi, *Vision Burundi, pays émergent en 2040 et pays développé en 2060*, juillet 2023, p.7.

³ Dominique Royer, **Qu'en est-il de la « valeur travail » dans notre société contemporaine ?** Lien : <https://shs.cairn.info/revue-empan-2002-2-page-18?lang=fr>

La Constitution de la République du Burundi promulgué le 07 juin 2018 dont les article 54 reconnaît à tous les citoyens le droit au travail.

⁵ Loi N°1/11 du 24 novembre 2024 portant révision du Décret-Loi N°1/037 du 07 juillet 1993 portant révision du Code du travail du Burundi.

⁶ Article 6 du PIDESC.

⁷ Article 2 du PIDESC.

liées au déplacement, la hausse constante des prix des produits de première nécessité. Du constat de ces représentants syndicaux, « ***Le travail n'est plus valorisé à cause de l'ingérence du politique. Quand il y a un appel d'offre quelque part, au lieu d'user d'équité et de soumettre tous les candidats aux mêmes critères, ce sont plutôt des personnes figurant sur des listes envoyées par des partis politiques qui sont embauchées. Ces manquements font partie des injustices décriées par les employés*** »⁸.

La rédaction du Bulletin SOS -TORTURE Burundi souhaite revenir sur trois aspects de la problématique de la protection des droits des travailleurs qui ont un impact important et significatif dans la vie socio-économique du pays en général et des salariés en particulier.

Le premier aspect est le **problème de discrimination en milieu du travail** qui prend de l'ampleur si l'on tient compte des doléances des représentants syndicaux et de l'enquête menée par la Ligue Iteka en rapport avec cette question sur une période de trois ans, de 2021 à 2023 où elle relève des disparités significatives, tant sur le plan ethnique que politique, au profit du parti au pouvoir au sein des institutions publiques, certaines ayant un taux de 100% des membres du parti CNDD-FDD (Conseil National de Défense de la Démocratie-Forces pour la Défense de la Démocratie) comme la Présidence de la République, le Service National de Renseignement (SNR), les Directions Provinciales de la santé et bien d'autres services⁹.

Le deuxième aspect de la problématique concerne **la cherté de la vie** qui découle en grande partie de la mauvaise gouvernance économique exacerbant la pauvreté et les différentes pénuries. L'une des conséquences de ce fléau évoquées par l'Assemblée nationale est la **fuite des médecins à l'étranger** considérée comme « ***une menace pour la santé publique*** » par les députés.¹⁰

Enfin, le troisième aspect abordé dans cette publication est une autre conséquence de la cherté de la vie et de la pauvreté en général qui occasionnent **le phénomène de traite des personnes sous des formes modernes**, touchant principalement les femmes et les filles migrantes. L'Observatoire national pour la lutte contre la criminalité transnationale (ONLCT) a tiré la sonnette d'alarme en août 2024 en signalant plus de 16.286 Burundais, principalement des femmes et des filles, qui ont été victimes de trafic clandestin vers des pays du Golfe arabe. Cette situation soulève des interrogations légitimes sur le rôle de l'Etat dans ces opérations illicites qui violent les droits fondamentaux et la dignité des victimes.¹¹ Cela est d'autant plus préoccupant que le Gouvernement du Burundi a officiellement reconnu sa responsabilité dans « ***le déploiement de travailleurs burundais au Qatar*** »¹².

Le présent numéro est articulé autour de trois principaux points. ***Le premier point*** porte sur le cadre juridique de protection des travailleurs en droit burundais. ***Le deuxième point*** est consacré à l'analyse de la situation concrète de protection des travailleurs, qui se traduit par l'écart entre la lettre et l'esprit de la loi, d'une part, et la réalité de sa mise en œuvre d'autre part. ***La troisième partie*** traite des conséquences de certaines pratiques, telle que la discrimination sur le marché du travail et, par-delà, l'économie nationale du pays. Enfin, une ***conclusion générale*** est formulée et des ***recommandations*** sont adressées aux différentes parties prenantes.

La Rédaction

⁸ IWACU, 02/05/2025, **Les travailleurs en peine, le Président en confiance**, Lien : <https://www.iwacu-burundi.org/les-travailleurs-en-peine-le-president-en-confiance/>

⁹ Ligue-Iteka, **Trois ans au pouvoir : Comment le régime du Président Evariste Ndayishimiye gère les quotas ethniques et le partage du pouvoir, établis par l'Accord d'Arusha, au sein des institutions publiques ?** Lien : https://ligue-iteka.bi/wp-content/uploads/2023/09/Trois_ans_au_pouvoir_gestion_des_quotas_ethnique_et_gestion_du_pouvoir_2023.pdf

¹⁰ <https://assemblee.bi/2023/09/20/la-fuite-des-cerveaux-medicaux-au-burundi-une-menace-pour-la-sante-publique/>

¹¹ <https://www.iwacu-burundi.org/lonlct-tire-la-sonnette-dalarme-sur-la-traite-des-personnes/>

¹² <https://www.mae.gov.bi/2025/04/15/cooperation-burundi-qatar-vers-le-deploiement-de-travailleurs-burundais-au-qatar/>

LE CADRE JURIDIQUE DE PROTECTION DES DROITS DES TRAVAILLEURS EN DROIT BURUNDAIS

Un cadre juridique basé sur la législation nationale, des instruments régionaux et internationaux de protection des droits humains

La législation du travail au Burundi comporte des lois et règlements qui régissent la relation de travail en particulier et le marché du travail en général. D'une part, elle comprend la législation nationale dont :

- La loi N°1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du Décret-Loi n°1/037 du 07 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi.
- La loi N°1/12 du 12 mai 2020 portant code de la protection sociale au Burundi.

D'autre part, elle comprend les instruments internationaux ratifiés par le Burundi tels que :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH).
- Le pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).
- Les conventions fondamentales de l'OIT (elles sont au nombre de huit).
- Traités et/ou protocoles internationaux dont certains ont été incorporés dans la Constitution du Burundi.
- Deux des quatre conventions de gouvernance à savoir la Convention N°144 de 1976 sur les consultations tripartites (normes internationales du travail et la Convention N° 81 sur l'inspection du travail (industrie et commerce) de 1947.

Aux termes de l'article 23 de la DUDH¹³, « ***Toute personne à droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage*** ».

Le droit au travail est également reconnu et protégé par l'article 6 du Pacte international aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), à l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), à l'article 15 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (Charte de l'Union européenne), à l'article 15 de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (Charte africaine).

Relativement à l'embauche, la législation nationale qui s'inspire, dans une large mesure, des textes juridiques régionaux ou internationaux auxquels le Burundi est partie, prévoit en substance ce qui suit :

- Que l'exercice d'une activité professionnelle est libre à toute personne ayant la capacité légale de travailler. Il est interdit de contraindre ou tenter de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré ou de l'empêcher de s'embaucher¹⁴.
- La loi s'oppose à toute distinction, exclusion ou préférence directe ou indirecte fondée sur la race, la couleur, la langue, la religion, le sexe, l'opinion politique, philosophique ou religieuse, l'activité syndicale, l'origine ethnique ou sociale, l'état de handicap physique ou mental, le statut de porteur du VIH/SIDA ou toute autre maladie incurable en ce qui concerne l'embauche¹⁵.

¹³ La DUDH fait partie intégrante de la Constitution de la République du Burundi par le biais de l'article 19.

¹⁴ Article 7 (1) du code du travail.

¹⁵ Article 14 alinéa 2 du code du travail.

- L'information de toute embauche est donnée au service compétent, sauf pour les travailleurs journaliers¹⁶. Le travailleur embauché fait l'objet, dans les vingt-cinq jours suivant son embauchage, d'une déclaration établie par l'employeur et adressée par ce dernier au service public de l'emploi¹⁷.
- Il est illicite d'embaucher un travailleur étranger ou un ressortissant d'autres Etats membres de la Communauté Est Africaine sans autorisation spéciale ou permis de travail¹⁸.
- L'employeur qui recrute des personnes vivant avec un handicap est tenu de faire des réaménagements raisonnables aux lieux de travail en faveur des personnes en situation de handicap et mettre en place des mesures de réadaptation professionnelle appropriées lorsque cela s'avère nécessaire¹⁹.

En ce qui concerne les conditions de rupture du contrat de travail (licenciement), la législation sociale nationale prévoit qu'elle doit résulter d'un motif précis, exact, objectif et vérifiable, revêtu d'une certaine gravité de nature à rendre impossible la continuation de la relation de travail.

Un mécanisme institutionnel chargé de la mise en œuvre du cadre juridique

Le cadre juridique requiert *un mécanisme institutionnel chargé de sa mise en œuvre*. Parmi les intervenants en matière de travail et de l'emploi, l'on distingue d'une part les institutions chargées de l'administration du travail et de l'emploi et d'autre part

les institutions chargées de la promotion de l'emploi :

- L'administration du travail et de l'emploi relève de la compétence du ***Ministère ayant le travail dans ses attributions***. Les services de ce ministère comprennent l'inspection générale du travail et de la sécurité sociale. Les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale ont la qualité d'Officiers de police judiciaire à compétence restreinte.
- Les institutions chargées de la promotion de l'emploi sont ***l'Agence Burundaise pour l'Emploi des Jeunes (ABEJ)*** créée par le Décret présidentiel N°100/92 de 2010 et ***l'Office Burundais de l'Emploi et de la Main-d'œuvre*** créé par le décret N°100/20 du 27 janvier 2015.
- ***L'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale*** est chargée de l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession²⁰.

À côté de ces institutions relevant du ministère ayant le Travail et l'emploi dans ses attributions, le cadre institutionnel de protection des travailleurs comprend également les ***Tribunaux du travail*** qui sont chargés de connaître :

- Des contestations individuelles ou collectives nées à l'occasion du travail entre les travailleurs et leurs employeurs relatives aux contrats de travail ou d'apprentissage, aux conventions collectives ou, aux décisions administratives qui en tiennent lieu.
- Des contestations nées entre les établissements de sécurité sociale, les travailleurs et les employeurs, concernant l'exécution de la législation sur la sécurité sociale, sans préjudice toutefois des dispositions de cette législation en ce qu'elles portent d'institution de commissions spécialement compétentes pour connaître de certaines catégories particulières de contestations.

¹⁶ Article 42 du Code du travail du Burundi

¹⁷ Article 448 alinéa 1 du code du travail du Burundi

¹⁸ Article 54 du code du travail.

¹⁹ Article 285 du code du travail

²⁰ Article 2 du Décret N°100/014 du 18 janvier 2021 portant Missions, Organisation et Fonctionnement de l'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale.

ÉTAT DES LIEUX DE LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS AU BURUNDI

Un écart significatif entre les prescriptions légales en matière de protection des travailleurs et la réalité vécue sur terrain.

La protection des travailleurs comprend généralement un ensemble de mesures visant à garantir un environnement de travail sûr et sain sur les plans juridique, économique, social et technique. Elle inclut notamment la

prévention des accidents et des maladies liées à de mauvaises conditions de travail. Les travailleurs doivent être également protégés contre des rémunérations abusivement faibles ou irrégulières, les horaires de travail imprévisibles et une durée excessive de travail.

Cette protection permet aux travailleurs et à leur famille de poursuivre leurs aspirations à un bien-être matériel dans des conditions de liberté, de dignité, de sécurité économique et d'égalité des chances. Elle vise aussi à leur permettre de s'adapter à l'évolution de leur situation professionnelle et personnelle. Initialement conçue pour les travailleurs salariés, cette protection répond aujourd'hui également aux besoins des travailleurs indépendants, notamment pour ce qui est des questions de sécurité et santé au travail.

Il existe cependant un écart significatif entre les prescriptions légales et/ou réglementaires en matière de protection des travailleurs au Burundi et la réalité vécue sur terrain. Cette situation est due à la conjonction de plusieurs facteurs.

Un niveau élevé de pauvreté et du chômage dans le pays

Le premier de ces facteurs est, bien évidemment le niveau élevé de pauvreté et du chômage dans le pays, qui influe négativement sur les conditions de travail. Classé parmi les pays les plus pauvres du monde, le Burundi occupait en 2025

la 187^{ème} sur 191 en la même place qu'il occupait en 2021 en termes d'indice de développement humain (IDH)., Environ 87% de la population vivant avec moins de US\$1,9/jour, selon la Banque mondiale, et un PIB par habitant de US\$245,8 en 2025, selon le FMI, contre US\$311,0 en 2022. Le taux de pauvreté est d'environ 62,8 % (Enquête sur les conditions de vie des ménages 2019-2020), avec un taux de chômage de 2,8% et 44,4 % de la population vivant en situation d'insécurité alimentaire²¹.

Un secteur informel au Burundi qui représente la majorité des emplois sans protection sociale suffisant

Le secteur informel au Burundi représente la majorité des emplois (90,7 %), dont 56,3 % sont occupés par des femmes. L'accès à la protection sociale au Burundi est très insuffisant, bien que les données disponibles soient généralement limitées. Les données disponibles montrent

que seulement 4,7 % de la population en âge de travailler (de 15 à 64 ans) est couverte par des prestations de vieillesse et des risques professionnels. Les dépenses publiques de protection sociale représentaient environ 2,3 % en 2023/2024 du PIB contre 2,6% au cours de l'exercice fiscal 2022/2023²².

²¹ <https://www.social-protection.org/gimi/ShowCountryProfile.action?iso=BI>

²² Idem.

La discrimination ethnique et politique en violation du principe d'égalité sur le marché de l'emploi

Un autre facteur qui compromet les bonnes conditions de travail sur le marché de l'emploi burundais est la discrimination qui s'observe surtout dans le secteur public. Cette discrimination repose sur des considérations ethniques et/ou politiques. A ce sujet, une enquête de la

Ligue Iteka sur les trois premières années du mandat du Président Ndayishimiye montre que la totalité des cadres de la Présidence de la République sont des militants du CNDD-FDD²³. Il s'agit là d'une discrimination politique dans un pays qui a connu les affres de la guerre civile pour des motifs similaires.

S'agissant de la représentation ethnique, le même rapport indique qu'en 2023, la composante sociale Tutsi représentait 8% de cadres de la Présidence de la République alors qu'en vertu de la Constitution, elle devrait au moins représenter 40% de cadres de cette institution. Au niveau des provinces, le même rapport indique une représentativité de la composante ethnique Tutsi à hauteur de 11% contre 89% des Hutu ainsi qu'une représentativité politique du CNDD-FDD à hauteur de 94%. La situation est la même dans la quasi-totalité des institutions et entreprises publiques, sauf que dans certains services comme le Service National de Renseignement (SNR), on y trouve une représentation 100% de Hutu et 100% de militants du CND-FDD.

Le marché de l'emploi burundais est également miné par le népotisme et le clientélisme qui caractérisent la quasi-totalité des services publics. A cet égard, la Confédération des Syndicats du Burundi (COSYBU) s'insurge contre des pratiques préjudiciables qui persistent dans certains milieux professionnels où des employeurs favorisent délibérément des membres de leurs familles ou de leurs cercles sociaux restreints. Selon cette confédération, ces pratiques sont à l'origine de l'inefficacité : **« Cette forme de népotisme pervertit non seulement le principe de méritocratie en privilégiant les liens familiaux ou amicaux plutôt que les compétences et les qualifications professionnelles »**²⁴.

A l'occasion de la célébration de la fête du travail et des travailleurs le 1^{er} mai 2025, le représentant de la COSYBU a plaidé en faveur de la cessation de l'immixtion des partis politiques en milieu du travail. **« Le travail n'est plus revalorisé à cause de l'ingérence des politiques, quand il y a un appel d'offres quelque part, au lieu d'user d'équité et de soumettre tous les candidats aux mêmes critères, ce sont plutôt des personnes figurant sur des listes envoyées par des partis politiques qui sont embauchées. Ces manquements font partie des injustices décriées par les employés »**²⁵, a-t-il dénoncé.

Menaces et intimidation à l'endroit des responsables syndicaux

Le droit burundais consacre, en faveur des employés, des droits qui existent en théorie plus qu'en pratique. Tel est notamment le cas de grève qui fait partie des droits et libertés fondamentales garantis par la Constitution du

Burundi²⁶. La pratique fait cependant observer que le Gouvernement burundais est très hostile à tout syndicat du secteur public qui tenterait de faire recours à la grève comme moyen légitime de revendication. Des menaces et intimidations ont été proférées par les plus hautes autorités du pays à

²³ Ligue Iteka, « Trois ans au pouvoir : Comment le régime du Président Evariste Ndayishimiye gère les quotas ethniques et le partage du pouvoir, établis par l'Accord d'Arusha, au sein des institutions publiques ? », article disponible sur le lien :

²⁴ <https://www.iwacu-burundi.org/1er-mai-2024-les-syndicats-ont-tire-une-sonnette-dalarme/>

²⁵ Idem.

Article 37 de la Constitution du 07 juin 2018 dispose que « Le droit de fonder des Syndicats et de s'y affilier ainsi que le droit de grève sont reconnus. La loi réglemente l'exercice de ces droits et interdit à certaines catégories de personnes de se mettre en grève ».

l'endroit des responsables syndicaux qui ont tenté de recourir à la grève, y compris en faisant recours à des emprisonnements orchestrés par le Service Nationale de Renseignement.

En décembre 2024 et janvier 2025, cinq médecins du Syndicat des Médecins Généralistes du Burundi (SYMEGEB) ont été arrêtés et emprisonnés sous l'accusation « d'atteinte à la sécurité intérieure de l'Etat » après avoir démissionné de leurs postes suite à l'échec des négociations salariales avec leur employeur²⁷. Dans ces conditions, le droit de grève consacré par la constitution et le code du travail ne devient qu'une chimère.

Les syndicats revendiquent... le Chef de l'Etat fait la sourde oreille et menace : « ceux qui se plaignent veulent déstabiliser les autorités »

Lors de la célébration de la fête du travail et des travailleurs le 1^{er} mai 2025 au Stade Intwari en mairie de Bujumbura., le représentant de la COSYBU (Confédération des Syndicats du Burundi), a dressé un tableau sombre. Dans son discours aux accents revendicatifs, il a souligné que cette journée est faite pour « **permettre aux travailleurs de faire entendre leurs doléances. Mais, malheureusement, malgré nos rapports, les autorités restent sourdes** ». Il a dénoncé la vie chère, la pénurie récurrente de carburant et d'électricité, ainsi que l'inflation qui ronge les salaires des travailleurs²⁸.

En réaction à ce discours, le Président de la République a longuement critiqué ceux qui se plaignent qu'ils sont accablés par la pauvreté : « **Ceux qui le disent ont pour but de déstabiliser les autorités, alors qu'ils gaspillent leur temps dans les cabarets** ». Le chef de l'Etat recommande de travailler 16 heures par jour pour surmonter la vie chère²⁹.

Il convient de noter également que le travail syndical n'est pas favorisé par le Gouvernement qui est allé même jusqu'à interdire les retenues à la source des cotisations syndicales par la Fonction publique³⁰. Cette mesure n'avait d'autres visées que d'asphyxier le financièrement les syndicats et les faire disparaître de facto. Cette mesure a été dénoncée par les Syndicats qui y voyaient une manière, pour le gouvernement, de saboter l'action syndicale.

Réagissant aux propos du Premier Ministre lors d'une conférence de presse du 8 février 2023, Célestin Nsavyimana, président de la Confédération des syndicats du Burundi (COSYBU), a fait savoir que « **Toutes ces déclarations n'ont d'autres visées que d'empêcher définitivement l'organisation et le fonctionnement des syndicats du Burundi, en violation flagrante de la législation nationale du travail et les conventions internationales de l'Organisation internationale du travail (OIT) que le Burundi a ratifiées** »³¹. Selon lui, la retenue à la source des cotisations syndicales des travailleurs syndiqués est un processus qui a été défini de commun accord entre les syndicats et le ministère du Travail, en application de la convention n° 135 de l'OIT relative aux facilités à accorder aux travailleurs : « **Une fiche d'engagement individuel a été confectionnée par le service de la gestion des traitements en collaboration avec les syndicats** »³².

²⁷<https://www.voaafrique.com/a/au-burundi-des-m%C3%A9decins-arr%C3%AAt%C3%A9s-apr%C3%A8s-avoir-d%C3%A9missionn%C3%A9-en-raison-de-leurs-salaires/7962866.html>

²⁸ <https://www.iwacu-burundi.org/les-travailleurs-en-peine-le-president-en-confiance/>

²⁹ Idem.

³⁰ L'annonce a été faite par le Premier ministre Gervais NDIRAKOBUCA lors d'une descente effectuée en Province Makamba le 03 février 2023.

³¹ <https://www.iwacu-burundi.org/cosybu-et-csb-deplorent-lingerence-du-gouvernement-dans-le-fonctionnement-des-syndicats>

³² Idem.

Envoi des travailleurs dans les pays du Golfe pour atténuer le chômage : une solution sans issue

Le Gouvernement burundais a tenté d'atténuer la problématique du chômage en envoyant ses ressortissants, principalement des femmes et jeunes filles travailler dans les pays du Golfe. Les témoignages des personnes envoyées dans ces pays font cependant état de conditions de travail difficiles

et de mauvais traitements dont elles sont victimes dans ces pays.



Une femme en train de se faire inscrire pour aller travailler en Arabie Saoudite (Source : journal Iwacu)

Les conditions de vie et de travail difficile de ces migrants ont été d'ailleurs reconnues par l'ambassadeur Albert Shingiro, ministre des Affaires étrangères et de la Coopération au développement selon qui, «*la croissance des phénomènes migratoires à l'échelle mondiale expose les travailleurs burundais à des situations de maltraitance* »³³.

Les conditions de recrutement et d'envoi de ces travailleurs dans les pays du Golfe ont été d'ailleurs dénoncées par les organisations de la société civile qui les assimilent à de la traite des êtres humains³⁴.

Suite aux commissions perçues sur ces travailleurs, les autorités burundaises n'entendent pas fléchir leur position. Elles ont, au contraire, annoncé la signature des accords bilatéraux d'échanges de travailleurs avec les pays d'accueil (Arabie Saoudite, Qatar, Gabon, ...)³⁵ mais les accords annoncés ne présentent, jusqu'à présent, aucune garantie sur le respect des droits de ce travailleurs.

DES CONSEQUENCES NEFASTES EN MILIEU DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI SUR LA VIE SOCIALE ET ECONOMIQUE

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a toujours considéré que les politiques et les mesures visant à améliorer les conditions de travail sont essentielles pour parvenir à une paix durable, car elles sont le gage d'une distribution équitable des fruits du progrès et constituent un rempart contre le « *nivellement par le bas* » aux échelons national et international³⁶.

Toutefois, comme mis en évidence au point précédent, le marché burundais de l'emploi est marqué par un certain nombre de défis dont la discrimination fondée sur des critères ethniques et politiques, le laxisme dans la mise en œuvre de la législation sociale et bien d'autres. Ces défis ont des conséquences multiples et souvent désastreuses sur la vie des salariés et celle du pays en général sur les plans économique et social.

³³<https://www.iwacu-burundi.org/engager-la-diplomatie-economique-pour-baisser-le-chomage-a-travers-des-travailleurs-migrants/>

³⁴ <https://www.iwacu-burundi.org/lonlct-tire-la-sonnette-dalarme-sur-la-traite-des-personnes/>

³⁵ <https://www.mae.gov.bi/2025/04/15/cooperation-burundi-qatar-vers-le-deploiement-de-travailleurs-burundais-au-qatar/>

³⁶<https://www.cosybu.bi/fr/content/%C3%A9galit%C3%A9-de-chances-et-de-traitement-dans-l%E2%80%99emploi-et-la-profession>

Pertes de productivité, mauvaise allocation de la main-d'œuvre, gâchis de talents ...

La discrimination dans l'emploi a des conséquences économiques significatives, réduisant le potentiel économique et augmentant les inégalités, affectant, par-là, le bien-être des individus et renforçant les tensions sociales³⁷.

La discrimination sur le marché du travail revient à se priver d'une certaine partie de la population en âge de travailler en refusant de considérer les personnes de ce groupe comme des travailleurs potentiels. Elle entraîne des pertes de productivité, une mauvaise allocation de la main-d'œuvre, et un gâchis de talents³⁸. A ce gâchis de qualification celui du potentiel individuel car la discrimination empêche les individus à fort potentiel d'atteindre les postes les plus élevés qui se trouvent être occupés par des individus non discriminés mais qui sont moins talentueux. Ceci a un coût pour la société dans son ensemble car l'effet du talent est plus important lorsqu'il s'exerce à un poste élevé³⁹.

Fuite des cerveaux



Les mauvaises conditions de travail sont également à la base de la fuite des cerveaux dans divers secteurs de la vie nationale mais avec un accent particulier dans l'éducation et la santé.

Tel est l'intitulé révélateur d'un article publié sur le site de l'Assemblée Nationale du Burundi en septembre 2023 : **« La fuite des cerveaux médicaux au Burundi : une menace pour la santé publique »**. Il y est indiqué que **« Les médecins surtout spécialistes quittent leur patrie au vu et au su de tout le monde à la recherche d'une vie**

meilleure »⁴⁰. Ceci fait que le Burundi dispose actuellement d'une moyenne de 0,07 médecin pour 1000 habitants alors que l'OMS exige un seuil d'un (1) médecin pour 1000 habitants⁴¹.

Les mêmes conséquences de fuite des cerveaux sont également ressenties dans d'autres secteurs. Ce constat amer a été fait par le coordonnateur résident a.i du système des Nations-Unies au Burundi, Abdou Dieng, lors d'un café de presse qui a été animé le 25 octobre 2023 sur les réalisations de différentes agences onusiennes dans le pays. Il a affirmé que le Gouvernement burundais se retrouve dans l'incapacité totale d'exécuter plusieurs projets de développement suite au manque de capacités. Il a blâmé les mauvais salaires.

Le président de l'Assemblée nationale Daniel Gélase Ndabirabe lui emboîtait le pas en reconnaissant : **« nous avons un problème sérieux de compétences »**. Abdou Dieng ne mâcha pas alors ses mots en témoignant : **« Aujourd'hui, le gouvernement nous dit: nous n'avons pas pu exécuter ces projets parce qu'on n'a pas les capacités. Moi j'ai posé la question : vous voulez des capacités externes qui viennent ici ou vous voulez qu'on vous aide à faire revenir des nationaux burundais qui sont hyper-compétents qui sont dans la diaspora, il y en a beaucoup »**, martela le diplomate onusien.⁴²

³⁷ https://pmb.cereq.fr/doc_num.php?explnum_id=8861

³⁸ France Stratégie, « Le Cour économique des discriminations », Rapport au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social et au Ministre de la ville, de la Jeunesse et des Sports, Septembre 2016.

³⁹ Idem.

⁴⁰ <https://assemblee.bi/2023/09/20/la-fuite-des-cerveaux-medicaux-au-burundi-une-menace-pour-la-sante-publique/>

⁴¹ <http://www.yaga-burundi.com>

⁴² <https://www.sosmediasburundi.org/2023/10/26/burundi-le-gouvernement-burundais-se-retrouve-dans-lincapacite-totale-dexecuter-plusieurs-projets-de-developpement-onu/>

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Le marché du travail et de l'emploi au Burundi fait face à plusieurs défis majeurs qui impactent à la fois la croissance économique et le bien-être des travailleurs. Le Burundi connaît un taux de chômage relativement élevé, en particulier parmi les jeunes. Cela pose des problèmes d'intégration des jeunes sur le marché du travail et peut entraîner un sentiment de désespoir et de mécontentement social.

Une grande partie de l'économie burundaise fonctionne dans l'informalité, limitant ainsi la protection des travailleurs et l'application du droit du travail. Cela comprend des travailleurs sans contrats formels, sans accès à la sécurité sociale et sans protections juridiques adéquates. De nombreux travailleurs exercent dans des conditions de travail difficiles, avec peu de protections en matière de sécurité, de santé et de droits du travail. Ceci entraîne des risques pour la santé et la sécurité des employés. L'instabilité politique chronique du pays a des implications directes sur le marché du travail. Les incertitudes économiques peuvent dissuader les investissements, réduire les possibilités d'emploi et entraîner un climat d'insécurité pour les travailleurs. A cela s'ajoute la discrimination et le clientélisme politique et/ou ethnique qui s'observe dans les emplois du secteur public.

Pour faire face à ces défis, il est impératif que le Gouvernement, les employeurs, les syndicats et d'autres parties prenantes collaborent pour élaborer des stratégies efficaces et inclusives. Il s'agit, notamment de promouvoir la création d'emplois formels, d'investir dans l'éducation et la formation, et de garantir des conditions de travail décentes et respectueuses des droits humains. Il est aussi capital que les autorités prennent pleinement conscience des conséquences néfastes de certaines pratiques telles que la discrimination dans l'emploi, afin de pouvoir y apporter les solutions adéquates.

La discrimination dans l'emploi et les mauvaises conditions de travail conduisent à sous-utiliser le potentiel des travailleurs qualifiés, contribuent à des inégalités salariales, des niveaux de stress plus élevés entraînant des problèmes de santé et des coûts des soins y relatifs. Tous ces facteurs ne peuvent qu'entraîner une réduction de la productivité.

Les discriminations sur le marché du travail ont donc un coût à la fois social et économique. Constituant la négation même du principe de l'égalité, elles entament la confiance dans le pacte républicain. Moins perceptible peut-être mais tout aussi indéniable, elles ont aussi un coût économique : chômage, perte d'activité, mauvaise allocation de la main-d'œuvre, gâchis de qualifications et de potentiels individuels ... affectant non seulement les individus mais également les entreprises et l'économie dans son ensemble.

Dans l'optique de garantir la protection des droits des travailleurs tout en favorisant l'amélioration des conditions de travail au Burundi, des recommandations suivantes sont formulées :

Au Gouvernement :

- Mettre à jour et assurer une bonne application des lois du travail pour protéger les droits des travailleurs, notamment en matière de sécurité au travail, de temps de travail et de rémunération équitable et de non-discrimination.
- Promouvoir le dialogue social à travers l'initiation des discussions entre les syndicats, les employeurs et le gouvernement pour créer un climat de coopération et de compréhension des préoccupations des différentes parties prenantes.
- Investir dans les infrastructures liées au travail (transports, communications) afin de faciliter l'accès aux lieux de travail et de rendre les environnements de travail plus sûrs.
- Renforcer l'éducation et la sensibilisation sur les droits des travailleurs et les bonnes pratiques en matière de sécurité et de santé au travail.

Aux Syndicats des travailleurs :

- Renforcer les capacités des syndicats à représenter efficacement les travailleurs dans les négociations.
- Organiser des formations continues pour les délégués syndicaux sur le droit du travail, les mécanismes de négociation, la gestion des conflits et les normes internationales en matière de travail décent.
- Encourager des dialogues constructifs avec les employeurs pour trouver des solutions communes aux problèmes de conditions de travail.
- Développer des outils de documentation et de suivi des violations des droits des travailleurs pour alimenter le plaidoyer et renforcer les mécanismes de dialogue social.

Aux travailleurs :

- Adhérer aux syndicats et s'impliquer activement dans les activités syndicales pour défendre leurs droits.
- Rechercher des opportunités de formation professionnelle pour améliorer leurs compétences et leur employabilité.
- Utiliser des mécanismes sûrs et confidentiels pour signaler les violations des droits du travail sans crainte de représailles.
- S'informer sur leurs droits fondamentaux et les obligations légales en matière de travail afin d'être en mesure d'identifier les abus et d'y faire face de manière appropriée.

Aux employeurs :

- Améliorer les conditions de travail en investissant dans des environnements de travail sûrs et sains (formation à la sécurité, équipements de protection) pour garantir le bien-être des employés.
 - Mettre en œuvre des politiques de non-discrimination et promouvoir la diversité au sein des entreprises.
 - Offrir des possibilités de formation et de développement de carrière pour les employés afin d'améliorer leur satisfaction et leur productivité
 - Créer un climat de travail fondé sur le respect, la justice organisationnelle et la participation, en mettant en place des mécanismes de retour d'information et de résolution des conflits internes.
-