

## Table des matières

I.	Présentation du programme par outcome.....	3
A.	Contacts .....	3
1.	Coordonnées de la personne de référence de l’ACNG pour cet outcome, en Belgique .....	3
2.	Coordonnées de la personne de référence de l’ACNG pour cet outcome, ou de son représentant, sur le terrain .....	3
B.	Identification de l’outcome .....	4
1.	Généralités.....	4
2.	Localisation géographique de la zone d’intervention de l’outcome .....	5
3.	Résumé de l’outcome .....	5
4.	Informations sensibles et confidentielles.....	6
5.	Catégorisation : Objectifs du Développement Durable.....	6
6.	Catégorisation : Markers & Tags .....	8
7.	Catégorisation : Positionnement par rapport aux objectifs de la coopération belge au développement, tels que décrits dans ses notes stratégiques .....	9
8.	Bonus d’allocation des subsides : Thèmes prioritaires et priorités stratégiques.....	14
C.	Description de l’outcome, des résultats et de la stratégie.....	18
1.	Cibles stratégiques auxquelles l’outcome contribue / Objectif général .....	18
2.	Description des résultats prévus .....	18
3.	Typologie des activités Afrique.....	22
4.	Groupes-cibles et bénéficiaires .....	22
5.	Théorie du Changement associée à l’outcome .....	22
6.	Analyse des risques associée à l’outcome .....	22
7.	Description des tâches entre ACNG associés .....	22
D.	Budget de l’outcome .....	23
1.	T4 – Coûts opérationnels.....	23
2.	Explication du budget .....	24
3.	Répartition du budget par pays.....	24
E.	Liste des partenariats pour l’outcome.....	25
F.	Liste des collaborations pour l’outcome .....	25
G.	Présentation de l’outcome et motivation .....	26
1.	Description de la Pertinence.....	26
2.	Description de la Cohérence.....	28
3.	Description de l’Efficacité .....	28
4.	Description de l’Efficience .....	31

5. Description de l'Impact attendu .....	32
6. Description de la Durabilité .....	33
7. Description de la Stratégie de Partenariat .....	34
8. Description des Synergies.....	35
9. Description de la prise en compte des recommandations et des apprentissages individuels ou collectifs.....	37
II. Annexes obligatoires classées par outcome.....	39
1. Théorie du Changement associée à l'outcome .....	39
2. Analyse des risques associée à l'outcome.....	39
3. Carte du pays avec la localisation de la zone d'intervention .....	39
4. Fiche signalétique par partenaire .....	39
5. Projet de Convention de Partenariat - à compléter avec les conventions signées.....	39
6. Fiche signalétique par collaboration .....	40
7. Projet de Convention de Collaboration - à compléter avec les MoU signés.....	40
8. Outcome hors-CSC : Analyse de contexte .....	40
9. Outcome hors-CSC : Cohérence avec le Plan Stratégique de l'organisation .....	40
10. Description de la stratégie de collaboration du programme commun .....	40
11. Convention de Collaboration structurelle entre les ACNG associés.....	40
12. Autres.....	40

## I. Présentation du programme par outcome

### A. Contacts

#### 1. Coordonnées de la personne de référence de l'ACNG pour cet outcome, en Belgique

Nom <sup>9</sup> :	Smyth Agathe
Téléphone :	+ 32 471539911
E-mail :	agathe.smyth@acv-csc.be
Confidentialité :	Oui

#### 2. Coordonnées de la personne de référence de l'ACNG pour cet outcome, ou de son représentant, sur le terrain

Organisation <sup>10</sup> :	Non applicable
Nom <sup>11</sup> :	Non applicable
Téléphone :	Non applicable
E-mail :	Non applicable
Confidentialité :	Oui

## B. Identification de l'outcome

### 1. Généralités

**Outcome start date**

01/01/2022 - 12:00

**Outcome end date**

12/31/2026 - 12:00

**Region**

Africa, regional

**Title of the outcome – French or English (mandatory)**

OTR 3 Droits du travail en Afrique (ACV-CSCi)

**JSF**

Yes

**Sectors**

**Sector**

16070 - Social Infrastructure & Services - Labour Rights

**Percentage**

70%

**Sector**

15180 - Government & Civil Society - Ending violence against women and girls

**Percentage**

15%

**Sector**

41010 - General Environment Protection - Environmental policy and administrative management

**Percentage**

15%

**Strategic target involved**

1. Promouvoir le travail décent pour un développement durable, équitable, solidaire et inclusif : créer des emplois, garantir les droits au travail, étendre la protection sociale et promouvoir le dialogue social pour toutes et pour tous

**Thematic/geographical**

THEMATIC JSF

**Approaches or sub-targets concerned**

Approches des OSC partenaires (voir CSC TD p.59-61):

\* sous-cible 1: création d'emplois décents: 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5;<

\* sous-cible 2: droits du travail: 2.1, 2.2, 2.3, 2.4

\* sous-cible 3: protection sociale: 3.1, 3.2, .3.3, 3.4, 3.5, 3.6

\* sous-cible 4: dialogue social: 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6

## 2. Localisation géographique de la zone d'intervention de l'outcome

Geographic location of the outcome's intervention zone:

Location: Kinshasa Lat/Long: -4.3217055, 15.3125974

Location: Niamey Lat/Long: 13.524834, 2.109823

Location: Abidjan Lat/Long: 5.320357, -4.016107

## 3. Résumé de l'outcome

L'outcome vise à promouvoir les droits du travail d'au moins 750.000 travailleurs.euses en situation de travail précaire dans l'économie informelle et formelle en RDC, Niger et Côte d'Ivoire (dont 30% femmes, 20% jeunes, 33% personnes âgées et 2,5% migrants) à travers le dialogue social comme voie privilégiée de changement politique et pratique durable.

A cette fin l'outcome finance des processus de renforcement de capacités de négociation, organisation et coopération de 3 organisations partenaires locales (OP) - des organisations nationales syndicales représentatives - qui s'engagent à entamer un dialogue social de qualité aux différents niveaux nationaux et international (au sein de l'OIT) en faveur des travailleurs.euses visé.e.s.

Avec des budgets pour OP individuelles, les 3 organisations syndicales organisent des activités de sensibilisation, formation et mobilisation pour leurs membres et dirigeants syndicaux. Puis ACV-CSCi organise des opportunités d'échange et apprentissage entre pairs et triangulaires au niveau continental et international pour l'ensemble des OP syndicales des acteurs belges du programme commun (WSM, ACV-CSCi et BIS-MSI), et encouragent ses OP à participer aux actions politiques en faveur de la protection sociale des réseaux nationaux, régionaux et internationaux multi-acteur d'INSP!R (OP de WSM).

En lien avec les priorités des bénéficiaires le focus des processus de dialogue social à mener par les OP envisage d'assurer la sécurité de revenus, le traitement de cas de discriminations, violences et harcèlements au lieu de travail (y compris des violences basées sur le genre) et la production durable par rapport à l'environnement et le climat. De cet manière l'outcome contribue d'abord au travail décent et la croissance économique (ODD8), et de manière interconnectée aussi à la réduction de la pauvreté (ODD1), l'égalité de genre (ODD5), la transition juste (ODD13), et l'accès au justice (ODD16).

En lien avec les priorités des bénéficiaires le focus des processus de dialogue social à mener par les OP envisage d'assurer la sécurité de revenus, le traitement de cas de discriminations, violences et harcèlements au lieu de travail (y compris des violences basées sur le genre) et la production durable par rapport à l'environnement et le climat. De cet manière l'outcome contribue d'abord au travail décent et la croissance économique (ODD8), et de manière interconnectée aussi à la réduction de la pauvreté (ODD1), l'égalité de genre (ODD5), la transition juste (ODD13), et l'accès à la justice (ODD16).

Outcome :

Les OP syndicales renforcées pour améliorer le dialogue social en RDC, Niger et Côte d'Ivoire, ont garanti de façon durable l'extension, l'application et l'implémentation transformatrices des droits des travailleur.euse.s en situation de travail précaire de l'économie informelle et formelle (en particulier les femmes, jeunes, personnes âgées, enfants et migrants) – avec attention spécifique et transversale pour le genre et l'environnement (contribuant aux cibles 8.3 à 8.8 des ODD).

Groupes cibles :

Les groupes cibles se composent de bénéficiaires directs des activités de renforcement de capacités pour un meilleur dialogue social au nom des bénéficiaires finaux : plus de 13.699 membres et dirigeants des OP syndicales en RDC, au Niger et en Côte d'Ivoire (y compris des centrales professionnelles, commissions femmes et jeunes, conseillers juridiques) (dont environ 30% femmes et 10% jeunes) ainsi que des dirigeants syndicaux d'autres pays de la région.

#### 4. Informations sensibles et confidentielles

### Politique de ACV-CSCi en matière d'exclusion des informations publiées dans le cadre du programme commun 2022-2026

La publication de données concernant les actions et les organisations, et notamment via IATI, ne doit pas donner lieu à des risques pour les gens qui contribuent à ces actions ou pour les responsables et les collaborateurs des organisations en question (organisations partenaires, collaborations et WSM). A ce titre, les interventions axées sur les droits humains doivent faire l'objet d'une attention particulière.

ACV-CSCi connaissant l'expérience concrète de leurs organisations partenaires, est tout à fait conscient que la publication des données peut constituer une menace pour ces organisations et leurs membres. Ces mouvements sociaux luttent au quotidien pour défendre les droits socioéconomiques et d'autres droits humains dans leur pays, sur le plan continental et international, et sont par conséquent souvent considérés comme des opposants par les acteurs économiques et politiques. Ces organisations et leurs membres sont donc exposés, dans leur vie comme dans leur travail, à un risque de persécutions, menaces, obstacles ou blocage de leur fonctionnement.

C'est surtout la publication de budgets spécifiques en lien avec des organisations spécifiques qui constitue un risque. Ces informations pourraient permettre aux autorités de dépouiller financièrement ces mouvements sociaux en bloquant leurs comptes ou leurs ressources ou en les empêchant complètement de fonctionner. Et même le personnel belge peut être à risque, par exemple de se voir interdire l'entrée dans certains pays partenaires.

Par mesure de précaution, et dans un contexte d'espaces restreintes, ACV-CSCi a dès lors décidé de protéger les données suivantes et de ne pas les publier :

- II.A.1 : L'identification des personnes de contact en Belgique.
- II.A.2 : L'identification des personnes de contact sur le terrain.
- II.E : L'identification des partenaires locaux, ainsi que les conventions de partenariats, les fiches partenaires et les fiches pays en annexes.
- II.F : L'identification des collaborateurs, ainsi que les conventions de collaboration ou des 'memoranda of understanding', et les fiches collaborations en annexes.

#### 5. Catégorisation : Objectifs du Développement Durable

						Notes - cadre logique
Type	icône	Code ODD	Nom ODD	Code Target	Description Target	Indicateurs
ODD principal (obligatoire)		8	Travail décent et croissance économique	8.8	Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire	8.8.2 liberté syndicale et négociations collectives X 3
ODD secondaire (facultatif)		1	Pas de pauvreté	1.1	D'ici à 2030, éliminer complètement l'extrême pauvreté dans le monde entier (s'entend actuellement du fait de vivre avec moins de 1,25 dollar des États-Unis par jour)	1.1.1. Réduction pauvreté
		5	Egalité entre les sexes	5.1	Mettre fin, partout dans le monde, à toutes les formes	5.1.1 droits de genre X 2

Programme\_2022-2026\_ACV-CSCi\_OTR3\_Afrique

					de discrimination à l'égard des femmes et des filles	
	5	Egalité entre les sexes	5.c	Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent	5.c.1 cadres légaux	
	8	Travail décent et croissance économique	8.4	Améliorer progressivement, jusqu'en 2030, l'efficacité de l'utilisation des ressources mondiales dans les modes de consommation et de production et s'attacher à dissocier croissance économique et dégradation de l'environnement, comme prévu dans le Cadre décennal de programmation concernant les modes de consommation et de production durables, les pays développés montrant l'exemple en la matière	8.4.1 production durable	
	8	Travail décent	8.3		Formalisation de l'économie informelle	
	16	Paix, justice et institutions efficaces	16.7	Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions	16.7 Sociale dialog	
	16	Paix, justice et institutions efficaces	16.3.	16.3 Promouvoir l'état de droit dans l'ordre interne et international et garantir à tous un égal accès à la justice	16.3.1.Rapportage de violences	
	16	Paix, justice et institutions efficaces	16.b	Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires pour le développement durable	16.b.1 Rapportage de discriminations/harcèlements	
	12	Consommation et production responsables	12.1	Mettre en œuvre le Cadre décennal de programmation concernant les modes de consommation et de production durables avec la participation de tous les pays, les pays développés montrant l'exemple en la matière, compte tenu du degré de développement et des capacités des pays en développement	12.1.1 Consommation et production durable	
	13	Lutte contre les changements climatiques	13.2	Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les	13.2.2 Réduction des émissions de gaz à effet de serre	

					politiques, les stratégies et la planification nationales	
	13	Lutte contre les changements climatiques	13.3		Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide	13.3.1 Transition Juste
	4	Education de qualité	4.3		D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les femmes et tous les hommes aient accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable	4.3.1 formation (in)formelle pour jeunes/adultes X 2
	17	Partenariats pour la réalisation des objectives	17.9		Apporter, à l'échelon international, un soutien accru pour assurer le renforcement efficace et ciblé des capacités des pays en développement et appuyer ainsi les plans nationaux visant à atteindre tous les objectifs de développement durable, notamment dans le cadre de la coopération Nord-Sud et Sud-Sud et de la coopération triangulaire	17.9.1. Besoin de partenariat / coopération pour le RdC

## 6. Catégorisation : Markers & Tags

### Markers

**Cadre :** Les directives du CAD de l'OCDE expliquant l'utilisation des Markers [sont disponibles ici](#) (en anglais uniquement) :

- Pp. 34-50 : Policy Markers (Gender, Environment, Good Governance, RMNCH, Trade development).
- Pp. 51-82 : Rio Markers (Biodiversity, Climate, Desertification).
- Les markers HIV et Children's Rights sont liés à des objectifs belges en la matière. Comme les Markers du CAD de l'OCDE, ils visent à identifier si la problématique concernée est l'objectif primaire [2], un objectif secondaire [1] ou n'est pas ciblée par l'outcome [0].
- **Rappel :** Outre les directives du CAD relatives aux Policy Markers, les conditions d'utilisation du Marker Genre sont décrites de manière détaillée dans le « [Manuel Relatif au Marqueur de la Politique d'Aide à l'Appui de l'Égalité Homme-Femme](#) » établi par le CAD-OCDE aux pages 10 et 11.

1. Gender Equality (4 indicateurs)	2
2. Aid to Environment (4 indicateurs)	2
3. Participatory Development / Good Governance (participation au dialogue social)	2
4. Trade development :	0
5. Biodiversity (virus such as coronavirus and post-covid recovery?)	0
6. Climat Change – Mitigation :	2
7. Climat Change – Adaptation :	2
8. Desertification :	1
9. RMNCH - Reproductive, Maternal, Newborn and Child Health :	0
10. HIV / AIDS :	0



11. Children's Rights :	1
-------------------------	---

Tags	
<i>Cadre : Les Tags ont pour seule vocation de mettre en évidence un lien entre l'outcome et une problématique identifiée par la Coopération belge au développement. Lorsqu'il n'y a pas de lien, il faut utiliser la mention « non ».</i>	
1. D4D – Better use of big data :	Non
2. D4D – Digital for inclusive societies :	Oui
3. D4D – Digital for inclusive and sustainable economic growth :	Non
4. Private Sector Development :	Oui
5. Health – Sexual and reproductive health :	Non
6. Health – Quality medicines :	Non
7. Health – Health financing and Universal Health Coverage :	Oui
8. Refugees :	Non
9. Covid-19 :	Oui

### 7. Catégorisation : Positionnement par rapport aux objectifs de la coopération belge au développement, tels que décrits dans ses notes stratégiques

#### Document stratégique de la BE sur l'agriculture et souveraineté alimentaire (pas de titre spécifique)

Cet outcome Afrique (OTR3) contribue à améliorer **les conditions de travail et les salaires** des agriculteurs et agricultrices (y compris les travailleurs migrants) qui représentent une grande partie des travailleurs.euses et sont représentés au sein des OP locales de l'outcome.

Pour ce faire, les OP mènent des campagnes de sensibilisation et d'information pour encourager l'organisation en coopératives et favoriser l'accès aux microcrédits, contribuant ainsi à **l'entrepreneuriat durable dans toute la chaîne agroalimentaire**, à la **sécurité alimentaire et la sécurité de revenus** (ODD2) (voir OTR3\_IOV\_1) mais aussi à la **formalisation de l'économie informelle** (voir la recommandation R 204 de l'OIT).

Les OP adoptent une **approche basée sur les droits** en menant également des campagnes de sensibilisation et de plaidoyer sur les droits fonciers pour **garantir la propriété et l'accès à la terre**, parfois en conflit avec l'exploitation minière qui peut conduire à des expropriations et déplacements de personnes. En outre, à travers les formations (voir IOV R2.3), le dialogue social et des actions de plaidoyer, les OP visent la ratification de la C184 de l'OIT pour **protéger la sécurité et la santé** des agriculteurs (voir IOV R1.3).

Ce travail sera complété par des recherches sur les accords-cadres mondiaux dans le secteur de l'agriculture et soutenu par des activités sur le devoir de vigilance qui oblige les entreprises à prévenir, détecter et remédier à toute violation des droits humains, y compris **le travail forcé et le travail des enfants** (par exemple dans le secteur du cacao en Côte d'Ivoire).

Enfin, puisque l'outcome prête une attention à **l'égalité de genre et l'empowerment des femmes**, il est évident que cela se traduit par une attention spécifique et transversale pour les femmes bénéficiaires dans ce secteur.

#### Document stratégique de la BE sur les droits de l'enfant - "Respect des droits de l'enfant dans la coopération au développement"

Les bénéficiaires de l'outcome Afrique (OTR3) sont constitués de travailleurs.euses en situation de travail précaire principalement au sein de **l'économie informelle**. Le **travail des enfants** y est un phénomène courant, notamment dans les secteurs miniers et agricoles. La pauvreté étant la principale explication de ce phénomène, la situation s'est aggravée avec la **pandémie COVID**, les enfants étant contraints de chercher un travail pour aider à assurer le revenu familial.

Les OP locales font partie des syndicats qui se sont battus pour la **ratification universelle de la Convention 182 de l'OIT** (protégeant les enfants des pires formes de travail) atteinte en août 2020. Ces OP supervisent

**sa transposition dans le droit national et son respect** (voir IOV R1.2) (cf. §74 et §75 de la note stratégique) tout en s'assurant qu'une distinction claire soit faite entre le travail **légal et illégal** des enfants (cf. §73).

L'outcome prévoit la **sensibilisation** et l'interpellation de la population/des foyers, des responsables coutumiers et religieux sur le **travail des enfants et la protection de leurs droits** (voir IOV R3.2) (cf. §76) et les OP organisent la formation des membres et dirigeants sur le contenu de la C182 (voir IOV R2.2). Des cas de travail des enfants pourront être signalés à leurs **services juridiques** (voir OTR3\_IOV\_2) (cf. §10 sur la nécessité de 3 types d'action).

Comme l'attention principale de l'outcome sera mise sur l'augmentation de la **sécurité de revenu** (voir OTR3\_IOV\_1), le dialogue social inclura une attention pour la diminution des frais de scolarité pour que les familles aient des ressources suffisantes.

En fin de compte, l'outcome contribue à **l'ODD 8.7 sur l'élimination du travail des enfants**, en assurant que les adultes auront des emplois décents, les droits du travail seront pleinement respectés, la protection sociale sera universelle et gratuite et les enfants recevront une éducation de qualité (voir l'importance de ces 4 conditions surlignée par la CSI).

#### Document stratégique BE – Education

L'éducation est un secteur important pour les OP locales de cet outcome Afrique (OTR3) qui comptent des syndicaux représentatifs dans ce secteur, y compris en RDC et Niger qui sont parmi les **pays les moins avancés**. De plus, les OP mettent l'accent sur la **promotion du travail décent** pour les personnes en âge de travailler et sur la **lutte contre le travail des enfants** afin d'éviter, réduire le **décrochage scolaire** (voir OTR3\_IOV\_2). Un des objectifs des OP est d'améliorer **l'accès à l'éducation pour tou.te.s** et ainsi **promouvoir l'alphabétisation de la population**.

A cette fin, les OP souhaitent instaurer et/ou poursuivre un **dialogue social** avec l'Etat et les pouvoirs publics sur l'impact du coût de la formation et sur **la politique nationale sur l'école**. Cet outcome prête attention à garantir le paiement des subventions de l'Etat réguliers et à temps (assurant ainsi des frais de scolarité abordables et la sécurité de revenus des enseignants (voir OTR3\_IOV\_1), l'accès à plus de **formations de qualité** et la **représentativité des femmes** dans ce secteur (y compris via des infrastructures adaptées, comme des toilettes séparées, voir IOV R1.2).

Les OP souhaitent également mener des actions de plaidoyer pour une **meilleure adéquation entre formation et emploi** et pour un enseignement orienté vers l'obtention d'un travail décent (ODD 4). En outre, les OP mènent des campagne de sensibilisation sur les **droits des enfants** (p.ex à l'éducation) et les grossesses en milieu scolaire afin que toutes les filles et tous les garçons suivent, sur un pied d'**égalité**, un cycle complet **d'enseignement primaire et secondaire gratuit et de qualité** (ODD 5).

Enfin, une des stratégies majeures des OP est le renforcement de leurs capacités techniques par la formation des membres, dirigeants et conseillers juridiques. Des opportunités d'**apprentissage tout au long de la vie** doivent permettre de renforcer les connaissances, compétences et participation au dialogue social.

#### Document stratégique de la BE sur l'éducation au développement (pas de titre spécifique)

L'outcome Afrique (OTR3) contribue à l'éducation au développement et la **solidarité internationale** pour une redistribution équitable des richesses, en mettant l'accent sur le **travail décent** pour l'atteinte de **l'ODD 8 - priorité majeure pour la Coopération au développement belge**.

En **synergie** avec 8 autres acteurs de la **Plateforme de coordination du travail décent** (CPDW), ACV-CSCi et ses OP locales s'engagent dans des trajectoires d'apprentissage et de plaidoyer conjoints (voir R3 et IOV R3.1 de cet outcome, ainsi que R6, IOV R6.1 et R6.2 des **programmes « Belgique » des acteurs de la CPDW** et le texte bonus sur les outcomes partagés). Une bonne partie des objectifs communs sont poursuivis avec l'aide d'une multitude d'**acteurs démultiplicateurs belges**.

Il s'agit notamment d'autres **acteurs de la coopération belge au développement**, tels que les acteurs des CSC géographiques ainsi que des groupes de travail de WSM, achAcht, CNCD, 11.11.11. et des Conseils consultatifs pour la cohérence des politiques et le genre, en vue de campagnes nationales sur les droits du travail. Au nom des OP et du devoir de vigilance, on cherche de plus en plus à influencer les multinationales belges en mettant en relation des militants syndicaux dans les entreprises belges et africaines des mêmes chaînes de valeur, et on réagit aux appels internationaux à la solidarité en réaction à des violations flagrantes des droits du travail.

Autres acteurs démultiplicateurs belges sont constitués de (a) **1000 militants** syndicaux avec lesquels les OP ont échangé lors du congrès d'ACV-CSC en 2020 - pour adopter des priorités à dimension internationale (qui sont de l'importance pour cet outcome) ; et (b) **les dirigeants** d'ACV-CSC qui sont sensibilisés et formés par ACV-CSCi sur les réalités vécues par les OP, afin de poursuivre la sensibilisation, formation et mobilisation de plus de 3.000 permanent.e.s d'ACV-CSC et de 80.000 militant.e.s - assurant ainsi la sensibilisation des 1,5 million de membres d'ACV-CSC.

**Document stratégique de la BE sur l'environnement et le changement climatique : "L'environnement dans la coopération belge au développement".**

Selon l'ONU, le **changement climatique** menace la santé humaine, la sécurité alimentaire, hydrique et le développement socio-économique en Afrique. De plus, les **modes de production** non durables constituent un **trade-off entre l'ODD8 et 13**. Ainsi l'outcome (OTR3) soutient les **agents de changement** du monde du travail à apporter des contributions positives à la **protection de l'environnement** et à la **transition juste**.

Comme « il n'y a pas d'emploi sur une planète morte », les syndicats réclament des emplois verts et décents. Les "*Principes directeurs pour une transition juste*" de l'OIT (2015) soulignent aussi la nécessité de sécuriser les moyens de subsistance de ceux.celles qui pourraient être affecté.e.s négativement par la transition verte - afin de **LNOB**.

L'utilisation de la boîte à outils **KLIMOS** et une **analyse participative** permettent d'intégrer davantage la dimension environnementale dans le renforcement de capacités via la **sensibilisation, formation et mobilisation** des partenaires sociaux en faveur d'une production durable, l'action climatique positive, et la **gestion des déchets** (voir IOV R2.3 et R3.3) pour une meilleure **gouvernance environnementale**.

**L'attention environnementale spécifique** des processus de dialogue social sur la sécurité et la santé au travail (SST) au niveau de l'entreprise et autorités (voir IOV R1.3.) porte sur la pollution de **l'air et des sols**, tandis que les OP contribuent également à l'élaboration de politiques nationales d'adaptation/atténuation et d'un nouvel instrument de l'OIT sur les **risques biologiques**.

Ces processus de dialogue social sur la SST servent aussi d'introduction au dialogue social de la réduction de l'empreinte écologique les lieux de travail (voir OTR3\_IOV\_3). Enfin, l'outcome intègre une **attention transversale au changement climatique** dans les processus de renforcement de capacités, tout en plaçant pour une protection sociale en cas de perte d'emploi, p.ex. due au changement climatique (voir IOV R3.1 ainsi que OTR3\_IOV\_1).

**Document stratégique de la BE sur le genre - "Le genre dans la coopération belge au développement"**

L'outcome Afrique (OTR3) contribue à **l'empowerment des travailleuses** et à **l'égalité de genre en soutien à l'ODD5** en utilisant une **approche basée sur les droits** qui s'appuie sur les conventions de l'OIT, telles que les C100 et 111 interdisant toute forme de discrimination, ainsi que la plus récente C190 sur la violence et le harcèlement, y compris la violence basée sur le genre (VBG).

Conformément à la nécessité d'une **approche double**, des actions spécifiques sont associées à une attention transversale du genre. Les **actions spécifiques** comprennent la sensibilisation des travailleurs.euses bénéficiaires finaux ainsi que la **formation** et la mobilisation de membres, dirigeants et conseillers juridiques des OP syndicales. Elles visent à développer des cadres juridiques favorables à l'égalité

de genre (indicateur ODD 5.1.1) et à améliorer le signalement de cas de VBG (indicateur ODD 5.1.2). Elles sont aussi reflétées dans l'utilisation d'indicateurs spécifiques - voir OTR3\_IOV\_2, ainsi que les IOV R1.2, R2.2 et R3.2.

En parallèle, à travers les stratégies d'intégration **transversale** toutes les formations, propositions politiques et négociations collectives contiennent des éléments liés au genre, comme l'égalité salariale, le congé de maternité payé et les questions spécifiques de sécurité et de santé au travail (p.ex des toilettes et vestiaires séparés – voir OTR3\_IOV\_1 et IOV R1.3). Une autre stratégie d'intégration transversale comprend l'utilisation de quotas (au moins 30%) pour les travailleuses parmi les bénéficiaires finaux, ainsi que pour les bénéficiaires directs des formations, ateliers et échanges. Ceci se reflète dans l'utilisation d'indicateurs agrégés par sexe - voir OTR3\_IOV\_1\_et\_2 ainsi que IOV R2.1, R2.2 et R2.3).

Ces quotas sont complétés par l'utilisation de quotas pour la représentation des femmes au sein des **structures de prise de décision** des OP, renforcée par la création de comités de femmes.

#### Document stratégique de la BE sur la migration

Les travailleurs.euses migrant.e.s représentent de nouveaux bénéficiaires pour les OP de cet outcome Afrique (OTR3). Aujourd'hui, peu de pays africains ne participent pas aux **flux migratoires**, que ce soit en tant que **pays d'origine, de transit ou de destination**. La migration de travailleurs.euses en Afrique reste surtout intra régionale (80%) et répond à une demande dans les secteurs tels que l'agriculture, la pêche, les mines, la construction, le travail domestique, les soins de santé, le nettoyage, les restaurants et les hôtels, ainsi que le commerce de détail (en grande majorité dans **l'économie informelle**). Les travailleurs.euses migrant.e.s sont toutefois fréquemment confronté.e.s à l'absence de loi spécifique qui encadre leur travail et les protège, et/ou ils ne connaissent pas (ou pas suffisamment) leurs **droits**.

Les OP souhaitent au cours des cinq prochaines années adresser ces défis spécifiques en veillant à l'identification, le recensement, l'organisation, la syndicalisation et la formalisation des travailleurs.euses migrant.e.s, en les sensibilisant à leurs droits et en menant des actions de plaidoyer en vue de la ratification de la C143 sur les travailleurs migrants (qui vise principalement à **lutter contre les activités du trafic, de la traite des êtres humains** et à faciliter **l'intégration** des migrants dans les sociétés d'accueil) ainsi que pour le respect du protocole de la CEDEAO sur la libre circulation des biens et des personnes.

En plus de **faciliter la migration légale** des travailleurs.euses (conformément à l'approche globale de l'Union européenne), l'organisation de ces nouveaux bénéficiaires contribue donc également à l'adhésion de nouveaux membres (voir IOV R2.1) et plus globalement à la défense de leurs droits des travailleurs.euses (voir OTR3\_IOV\_1).

#### Document stratégique de la BE sur la digitalisation : "Digital for Development' (D4D) pour la Coopération belge au développement"

Cet outcome Afrique (OTR3) contribue de manière significative à **la digitalisation pour des sociétés inclusives**. En 2007, la digitalisation a été introduite avec le premier **service de paiement mobile** d'Afrique. Depuis, le développement digital de l'Afrique se propage rapidement dans les autres secteurs, tels que la santé, l'éducation, l'agriculture et la télécommunication. La pandémie a mis en exergue les potentiels liés à la digitalisation, mais aussi l'urgence pour les pays africains d'accompagner la mise en place de structures productives plus résilientes. Malheureusement, de nombreux.euses travailleurs.euses sont laissés pour compte (particulièrement dans l'économie informelle) et on parle même de **fracture numérique** territoriale.

L'outcome contribue à la digitalisation des OP en **investissant dans des infrastructures informatiques (accès à Internet et ordinateurs)**, ce qui à terme permet aux OP de connecter les bases syndicales à travers leur pays (via des **groupes WhatsApp**).

En outre, les OP poursuivent leurs propres efforts de digitalisation accélérée - au-delà du développement de bases de données électroniques sur leurs membres et de l'utilisation des réseaux sociaux pour atteindre

un public plus large et plus jeune. Les règles sanitaires liées à la pandémie COVID ont poussé les organisations à envisager l'utilisation de technologies et des plateformes de communication virtuelle à des fins de formation, coordination, consultation, assistance et négociation - garantissant ainsi un accès continu à la prestation de services pour les bénéficiaires de l'outcome.

La **durabilité écologique** se fait aussi par l'envoi des rapports et pièces justificatives par voie électronique voire via une plateforme digitale d'échanges d'informations. La capitalisation de bonnes pratiques et de leçons apprises par le biais de publications et d'une base de données électronique, qui sera développée avec l'aide du RSCD, contribuera aussi à la durabilité technique.

#### Document stratégique de la BE sur les soins de santé : "Le droit à la santé et aux soins de santé"

L'outcome Afrique (OTR3) améliore considérablement **l'égalité d'accès à des systèmes de soins de santé efficaces, durables, qualitatifs, accessibles et globaux**. Dans le cadre de leurs efforts pour améliorer la sécurité de revenu des bénéficiaires, les OP engagent un dialogue social sur l'extension, l'application et l'implémentation du droit à la protection sociale (PS) dans les entreprises et avec les autorités. (Ce pilier de l'Agenda pour le travail décent est un droit important du travail qui inclut la fourniture d'une PS avec des systèmes de soins de santé. Parallèlement, il est important de noter que le dialogue social est **la voie de changement la plus démocratique** et la plus durable en matière de PS).

Les OP **renforcent les systèmes de soins de santé** en négociant l'accès aux systèmes de PS pour de grands groupes de travailleurs.euses de l'économie informelle et formelle (voir OTR3\_IOV\_1). En même temps, les cotisations à la PS de ces nouveaux membres renforcent la **durabilité financière** des systèmes de PS et de soins de santé.

En outre, les OP fournissent aux membres des **informations de qualité** sur les systèmes de soins de santé et s'engagent dans le dialogue social au sein des entreprises et au niveau national sur **la sécurité et la santé au travail** (SST) (voir IOV R1.3). Des réglementations et des mesures modernes et efficaces en matière de SST **réduisent l'incidence des maladies et accidents du travail**, ce qui **diminue les coûts** pour les systèmes de soins de santé et les pertes de revenus pour les travailleurs.euses - ce qui à son tour contribue à **réduire la pauvreté** et à améliorer le **bien-être** de la population.

En faisant partie des réseaux nationaux, régionaux et internationaux INSP!R (de WSM) sur le droit à la PS, les OP sont soutenues dans le développement d'autres **systèmes de renforcement des partenariats internationaux** et peuvent s'appuyer sur les échanges internationaux de bonnes pratiques concernant les **mécanismes de financement de la PS**.

#### Document stratégique de la BE sur le secteur privé : "La Coopération belge au développement et le secteur privé local : promotion d'un développement humain durable"

Grâce à la promotion du **travail décent** dans l'économie informelle et formelle, y compris **l'économie sociale**, l'outcome Afrique (OTR3) contribue indirectement au développement du **secteur privé local** ainsi qu'à **la croissance économique juste et durable** en général (**ODD8**). En général, les travailleurs.euses de l'économie informelle font partie des chaînes d'approvisionnement via des **petites et moyennes entreprises** (PME). Mais alors que les PME contribuent d'ordinaire à la bonne santé des économies, car elles visent à fournir un **emploi complet, productif et décent**, de nombreuses sont caractérisées par de mauvaises conditions de travail, des salaires faibles et l'absence de sécurité sociale pour les travailleurs.euses. En outre, la présence syndicale y est faible, la liberté d'association et les droits de négociation collective négligés (en violation des conventions fondamentales C87 et C98 de l'OIT).

D'où la nécessité pour les OP locales de négocier des droits du travail décents au sein des entreprises, en organisant de nouveaux membres (IOV R2.1) et en instaurant un dialogue social (IOV R1.1), contribuant ainsi à la **formalisation de l'économie informelle**. Les processus de dialogue social visent également à améliorer les droits du travail en matière de **santé et de sécurité** au travail (SST) (IOV R1.3), d'empreinte matérielle/écologique (OTR3\_IOV\_3), de lutte contre la Violence Basée sur le Genre et le **travail des enfants**

(IOV R1.2 et OTR3\_IOV\_2) et de sécurité des revenus (y compris par la **création d'emplois**, la **protection sociale** et **l'accès aux crédits** (OTR3\_IOV\_1).

Ainsi, les processus de dialogue social qui en résultent contribuent à la réalisation des objectifs de **développement humain durable**, social, économique et écologique, notamment la **réduction de la pauvreté** (ODD1) **et des inégalités** (ODD10), la promotion de **l'égalité de genre** (ODD5), de **l'action environnementale/climatique** (ODD13) et **des sociétés pacifiques/inclusives** (ODD16).

## 8. Bonus d'allocation des subsides : Thèmes prioritaires et priorités stratégiques

### 8.1 Approche basée sur les droits humains

L'outcome Afrique OTR3 met en œuvre une approche basée sur les droits par la promotion des **droits du travail** en matière de sécurité de revenu (OTR3\_IOV\_1), de violence basée sur le genre (OTR3\_IOV\_2) et d'empreinte environnementale/écologique (OTR3\_IOV\_3) pour les travailleurs.euses en situation de travail précaire. Les OP (**détentrices de droits**) organisent les travailleurs.euses (IOV\_R2.1) tout en lançant des processus de dialogue social en leur nom au sein des entreprises et avec les autorités locales (**détentrices de devoirs**) ainsi qu'au niveau sectoriel, national et international (IOV\_R1.1, R1.2, R1.3).

Une attention spécifique et transversale pour **l'égalité de genre** et pour **l'empowerment des femmes** réside dans le **renforcement de capacités** des OP pour (1) la négociation de la ratification et la mise en œuvre des conventions liées à l'égalité de genre (IOV\_R1.2), (2) la négociation pour la sécurité de revenu, y compris l'égalité salariale et un congé de maternité payé (OTR3\_IOV\_1) et (3) la négociation de dispositions pour un lieu de travail sain et sûr, y compris pour les femmes (p.ex. avec des toilettes séparées (IOV\_R1.3 sur la santé et sécurité au lieu de travail - SST).

L'outcome définit aussi des quotas pour les travailleuses parmi les bénéficiaires finaux (OTR3\_IOV\_1) et les bénéficiaires directs des **formations, ateliers et échanges** (IOV\_R2.2), tandis que les services juridiques sont renforcés pour recevoir des plaintes sur les **violences** et le **travail des enfants**.

Ainsi, l'outcome permet d'avancer sur **les 5 droits fondamentaux des travailleurs.euses**, tels que définis dans la Déclaration de l'OIT de 2008 (universellement acceptée) et la Déclaration du centenaire de l'OIT de 2019 : la liberté d'association et le droit de négociation collective (Conventions 87 et 98 de l'OIT), l'abolition du travail forcé (C29 et 105), l'abolition du travail des enfants (C138 et 182), l'élimination de la discrimination (C100 et 111) et la SST (C155, 176, 184 et 187).

### 8.2 Travail décent et durable

Cet outcome Afrique (OTR3) contribue de manière importante à la mise en œuvre de **l'Agenda pour le travail décent** en faveur des travailleurs.euses de l'économie formelle et informelle en situation de travail précaire. Parmi les 4 piliers de l'Agenda pour le travail décent, cet outcome garanti principalement les **"droits du travail"** via le **"dialogue social"**, tout en apportant indirectement des contributions importantes à la **"protection sociale"**.

Les **organisations syndicales** partenaires en RDC, au Niger et en Côte d'Ivoire (OP) ainsi que les partenaires stratégiques ont été choisis pour la valeur qu'ils accordent au dialogue social en tant que voie de changement la plus durable en matière de droits du travail. Les OP visent une extension, application et implémentation transformatrices des **droits des travailleurs.euses** en matière de sécurité des revenus (OTR3\_IOV\_1), de violence basée sur le genre (OTR3\_IOV\_2) et d'empreinte environnementale/écologique (OTR3\_IOV\_3).

Cela se fait principalement par le biais de renforcement de capacités des dirigeants, délégués et conseillers juridiques des OP (les bénéficiaires directs) en faveur du **dialogue social** (négociation collective et règlement des différends). Les processus de dialogue social sont développés aux niveaux local, de l'entreprise, sectoriel, national et international/OIT (OTR3\_R1) et sont soutenus par des activités de lobbying et de plaidoyer avec des **OSC spécialisées** (OTR3\_R3). En tant qu'organisations membres de l'OIT,

ACV-CSCi et les OP travaillent également avec ses bureaux régionaux (RDC) et sous-régionaux (Côte d'Ivoire).

En ce qui concerne la sécurité des revenus (OTR3\_IOV\_1), l'outcome vise à réaliser un certain nombre de bénéfiques dans le cadre de la **protection sociale** pour ses bénéficiaires, comme p.ex. (l'accès à) des congés de maternité et de pandémie payés et/ou étendus, des garanties d'indemnités de licenciement en cas de perte d'emploi (également liée au changement climatique).

### 8.3 Genre

Les femmes constituant la majorité des travailleurs en situation de travail précaire, l'outcome Afrique OTR3 met en œuvre une **double approche** sur l'égalité de genre et l'*empowerment* des femmes avec des résultats spécifiques ainsi que des stratégies d'intégration transversale. Les OP s'engagent dans des processus de dialogue social en vue de la **protection inclusive des droits des travailleuses** et de la réduction de la **violence basée sur le genre** (VBG) – 4<sup>ème</sup> priorité de la DGD.

Les **résultats spécifiques** incluent des **processus de consultation** avec le gouvernement et les employeurs.euses sur des matières genre/femmes (IOV\_R1.2), la **formation** de dirigeants, délégués et conseillers juridiques sur les droits des travailleuses et sur la VBG en particulier (IOV\_R2.2), ainsi que la ratification et/ou application des Conventions de l'OIT sur les pires formes du **travail des enfants** (C182), la **protection de la maternité** (C183), le **travail domestique** (C189) et la **C190** qui inclut la VBG (IOV\_R3.2). Ces résultats contribuent de manière significative à un environnement de femmes sensibilisées, qui se sentent suffisamment en sécurité pour **signaler des cas** de VBG, discrimination et travail des enfants auprès des services juridiques/centres d'écoute des OP (OTR3\_IOV\_2) - contribuant ainsi aux indicateurs ODD 5.1.1, 5.c.1, 16.3.1 et 16.b.1.

Les **stratégies de gendermainstreaming** intègrent une attention à l'égalité de genre en ce qui concerne la sécurité de revenu (OTR3\_IOV\_1) avec des négociations sur l'**égalité salariale** et **congés de maternité** (payés). Il en va de même pour les **questions spécifiques aux femmes** en matière de sécurité et de santé au travail (IOV\_R1.3) avec des négociations sur des dispositions relatives, p.ex à des toilettes et des vestiaires séparés. Puis les quotas relatifs au nombre de femmes parmi les bénéficiaires directs et finaux se traduisent par l'utilisation d'**indicateurs agrégés par sexe** (OTR3\_IOV\_1\_et\_2 et IOV\_R2.1, R2.2, R2.3).

### 8.4 Environnement

Les travailleurs.euses en situation de travail précaire de l'économie informelle et formelle, sont confrontés aux effets négatifs de la dégradation de l'environnement et du changement climatique. L'utilisation de la boîte à outils **KLIMOS** et une analyse participative ont permis les organisations syndicales partenaires locales (OP) de cet outcome Afrique (OTR3) d'intégrer encore davantage la dimension environnementale dans la planification.

L'outcome prévoit le renforcement de capacités des membres et dirigeants des OP (IOV\_R2.3) en faveur d'une **attention transversale** ainsi que des **actions spécifiques** par rapport à l'adaptation, l'atténuation et la Transition Juste. Les OP visent par ex. d'assurer le paiement d'indemnités en cas de perte d'emploi qui peut être liée - comme point d'attention lors des négociations sur l'augmentation de la sécurité de revenus des travailleurs.euses bénéficiaires finaux (voir OTR3\_IOV\_1). Et elles visent de négocier des clauses par rapport à la protection de l'environnement lors de négociations sur la santé et sécurité au lieu de travail (IOV\_R1.3).

Puis, elles développent des actions en faveur du **développement durable** avec la négociation de mesures ciblées/structurées en faveur de la réduction de l'empreinte environnementale/écologique des lieux de travail (OTR\_IOV\_3 en contribution aux indicateurs ODD 8.4.1 et 13.2.2 ), et un **travail de lobbying et de plaidoyer** avec des OSC spécialisées en faveur de Transition Juste et une production/consommation durable (y compris par des projets de **reboisement**) (IOV\_R3.3 en contribution aux indicateurs ODD 13.3.1 et 12.1.1). Cela s'avère d'autant plus nécessaire pour **neutraliser** d'éventuels **effets négatifs** de la croissance

économique grâce à l'amélioration des droits des travailleurs.euses - l'augmentation des méthodes de production polluantes et non durables (le trade-off entre les ODD 8 et 13).

### 8.5 Outcome commun à l'intérieur d'un Programme commun – Afrique

Le programme commun traduit **une approche programmatique intégrée avec des synergies structurées en Afrique** entre les 4 outcomes continentaux de WSM/CM-MC (OTR1 et OTR2), de ACV-CSCi (OTR3) et BIS-MSI (OTR4) (voir aussi l'annexe sur la stratégie de collaboration du programme commun).

Les synergies se situent principalement au niveau du **renforcement de capacités** (RC) des OP à travers des activités, formations et échanges de pair à pair et/ou triangulaires. Afin de renforcer les capacités de services et actions politiques, **WSM** finance et accompagne des activités nationales et continentales de RC pour **toutes les OP des 4 outcomes** au sein des réseaux multi-acteurs INSP!R. Afin de renforcer les capacités de dialogue social en faveur des droits des travailleurs.euses (ACV-CSCi) et le dialogue social (BIS-MSI), ces 2 derniers acteurs financent et accompagnent des activités continentales et internationales de RC pour **toutes les OP syndicales** des 4 outcomes.

Ces synergies se reflètent dans **les résultats R3 des 4 outcomes** africains, et se traduisent également dans **les indicateurs R3.1. de ces 4 outcomes** sur le nombre d'opportunités d'activités, formations et échanges conjoints par rapport aux thèmes prioritaires des OP et des réseaux INSP!R qui ont été financées et accompagnées techniquement par WSM, ACV-CSCi et BIS-MSI (en contribution à l'indicateur ODD 17.9.1).

Enfin, comme pour la période 2017-2021, les formulations des **résultats R1, R2 et R3** pour la période 2022-2026 **des 3 outcomes Amérique Latine, Asie et Afrique d'ACV-CSCi** (dont le présent OTR3) **et de l'outcome Afrique de BIS-MSI (OTR4) ont été harmonisées**. Cela se fait dans l'esprit du consensus syndical selon lequel il faut renforcer 3 types de capacités afin d'optimiser des processus de dialogue social : les capacités de négociation (voir les R1), les capacités organisationnelles (voir les R2) et les capacités institutionnelles (voir les R3) (comme expliqué dans la partie 3.3.2. de la ToC de cet OTR3).

### 8.6 Outcome commun entre programmes distincts

Les 2 programmes Travail Décent WSM/CM-MC, ACV-CSCi, BIS-MSI et FOS, SOLSOC, UNMS-NVSM, IFSI-ISVI s'engagent ensemble dans des trajets d'apprentissage collectif et de plaidoyer commun. Ils s'agit d'une synergie totale des acteurs de la Plateforme de Coordination Travail Décent (PCTD). Ils partagent un résultat commun avec deux indicateurs dans l'outcome thématique Belgique.

La synergie, le résultat et les indicateurs ont été identifiés et formulés par l'ensemble des acteurs partant :

- des recommandations 1, 2, 5 et 6 de **l'évaluation spéciale** du CSC TD 2017-2021 (2020, p. 68) vis-à-vis de la PCTD dans laquelle les évaluateurs proposent de dégager des moyens financiers et humains supplémentaires pour répondre aux besoins d'autres acteurs de la coopération ;
- de la **TOC commune** du CSC Travail Décent qui situe les approches de plaidoyer, d'apprentissage collectif des acteurs impliqués en lien avec les approches des cibles B et C du CSC Belgique ;
- du CSC Travail Décent approuvé par la Ministre qui décrit les **synergies de plaidoyer et d'apprentissage collectif** (p. 92-94 et 104) et la complémentarité avec le CSC BE.

Il s'agit donc clairement d'un **'résultat synergie thématique'** porté par la PCTD. Cela signifie que la responsabilité de ce résultat est partagée entre les acteurs impliqués (voir la convention de collaboration) et ne se limite pas aux acteurs d'un seul programme. Le financement pour la mise en œuvre est réparti entre les budgets des 8 acteurs des 2 programmes communs - comme prévu par ACV-CSCi dans le budget de coordination pour le programme commun.

Les **organisations partenaires locales (OP)** de cet outcome Afrique contribuent également à l'atteinte de ce résultat à travers l'apprentissage collectif liées à leurs stratégies d'intervention et le plaidoyer commun. En même temps, les apprentissages contribuent au renforcement des capacités des OP. Ces réalités sont prévu dans le **résultat 3 et l'indicateur 3.1.** de cet outcome Afrique.



### 8.7 Complémentarités et synergies avec les interventions d'ENABEL

Bien qu'ENABEL mette en œuvre la coopération gouvernementale belge et le CSC Travail décent la coopération non-gouvernementale, ces deux approches sont clairement **complémentaires**. Non seulement parce qu'elles visent à renforcer **des acteurs différents** mais qui **interagissent régulièrement** ensemble aux niveaux national, régional et international (soit les partenaires sociaux – gouvernement, employeurs et syndicats - via le dialogue social), mais aussi parce qu'elles cherchent toutes les deux à réaliser **l'Agenda 2030**.

En outre, l'outcome Afrique partage deux pays d'intervention avec ENABEL : la RDC et le Niger. Dans ces pays, les OP et ACV-CSCi ont l'occasion d'échanger régulièrement avec ENABEL, y compris via les CSC géographiques. Des **réunions d'analyse** ont ainsi permis d'identifier des **domaines d'intervention interconnectés** (par exemple au Niger la santé et le lien avec la protection sociale, l'Etat de droit et le dialogue social, la protection des libertés syndicales, le changement climatique et la transition juste) mais aussi des groupes cibles communs (par exemple les jeunes, les femmes et les migrants). La coïncidence des cycles de programmation est opportune et ENABEL a déjà clairement montré un intérêt à collaborer, par exemple à travers des projets conjoints. Cette opportunité continuera à être explorée.

Enfin, avec la participation de ACV-CSCi, la Plateforme de Coordination Travail Décent est activement impliquée dans l'élaboration du **nouveau portefeuille thématique travail décent en Afrique centrale**. Plusieurs réunions de concertation et d'échanges à Bruxelles mais aussi avec les OP (par exemple en RDC) ont eu lieu et ont permis de capitaliser sur l'expérience et les réseaux existants dans la région pour façonner ce portefeuille. La future forme de collaboration reste encore à déterminer, mais il est plutôt clair à ce stade que les acteurs de PCTD (dont ACV-CSCi et ses OP) seront impliqués dans la mise en œuvre de ce portefeuille.

## C. Description de l'outcome, des résultats et de la stratégie

### 1. Cibles stratégiques auxquelles l'outcome contribue / Objectif général

Promouvoir le travail décent pour un développement durable, équitable, solidaire et inclusif : créer des emplois, garantir les droits au travail, étendre la protection sociale et promouvoir le dialogue social pour toutes et pour tous.

### 2. Description des résultats prévus

	Narratif	Baseline	Target An 3 – 31/12/2024	Target An 5 – 31/12/2026
<b>Outcome :</b>	<b>OTR3 - Les OP syndicales renforcées pour améliorer le dialogue social en RDC, Niger et Côte d'Ivoire, ont garanti de façon durable l'extension, l'application et l'implémentation transformatrices des droits des travailleur.euse.s en situation de travail précaire de l'économie informelle et formelle (en particulier les femmes, jeunes, personnes âgées, enfants et migrants) – avec attention spécifique et transversale pour le genre et l'environnement (contribuant aux cibles 8.3 à 8.8 des ODD).</b>			
Indicateur 1 : Titre	OTR3_IOV_1_Sécurité_de_revenu	Baseline	Target An 3	Target An 5
Description -)	Les OP ont facilité l'augmentation de la sécurité de revenu de <b>754.836</b> bénéficiaires finaux (dont <b>30% femmes</b> , 20% jeunes, 33% personnes âgées et 2,5% migrants) avec l'obtention d'emplois, contrats écrits, salaires minimum, augmentations salariale, accès à la Protection Sociale (étendue à la maladie, maternité, retraite, perte d'emploi, pandémie, changement climatique), aux mutuelles de santé, taxes diminuées,... (en contribution à l'indicateur ODD 1.1.1 sur la réduction de la pauvreté).	Réalisations des OP pour la période 2017-2021 :  Niger : 97.600  Côte d'Ivoire : 240.000  RDC : 36.613  <b>Total : 374.213</b>	Niger: 217.544  Côte d'Ivoire: 255.000  RDC: 341.093  <b>Total : 813.637</b>	<b>Niger : 297.600</b> (Femmes 37%, J59%, A2%, M17%) <b>Côte d'Ivoire : 265.000</b> F22%, J52%, A8%, M20% <b>RDC : 566.449</b> (F30%, J5%, A60%, M5%) <b>Total : 1.129.049</b> F338.346 ou 30% J 223.706 ou 20% A 367.021 ou 33% M 131.914 ou 2,5%
Indicateur 2 :	OTR3_IOV_2_Genre	Baseline	Target An 3	Target An 5
Description	Les centres d'écoutes, services juridiques et comités de veille des OP ont facilité le rapportage et traitement de <b>1568</b> cas de discrimination, violence et victimisation contre les bénéficiaires finaux (dont 29% femmes) (comme des licenciements de travailleuses enceintes, des violences basées sur le genre (VBG) et des cas de travail des enfants) (en contribution aux indicateurs ODD 16.3.1 et 16.b.1 sur le rapportage de violence et victimisation ainsi que ODD5.1.1 sur les droits de genre).	Réalisations des OP pour la période 2017-2021 :  Niger : 208  Côte d'Ivoire : 0  RDC : 147  <b>Total : 355</b>	Niger : 558  Côte d'Ivoire : 300  RDC : 457  <b>Total : 1315</b>	Niger : 883 - F39%  Côte d'Ivoire : 500 - F10%  RDC : 540 - 30%  <b>Total : 1923</b> F 556 ou 29%

Programme\_2022-2026\_ACV-CSCi\_OTR3\_Afrique

Indicateur 3 :	OTR3_IOV_3_Environnement/climat	Baseline	Target An 3	Target An 5
Description	Les OP ont négocié la réduction de l'empreinte environnementale/écologique de 169 lieux de travail des bénéficiaires finaux avec la mise en œuvre d'activités moins polluantes et générant moins de déchets, et/ou des projets de reboisement ou d'assainissement de l'environnement (en contribution aux indicateurs ODD 8.4.1. sur la production durable et ODD 13.2.2 sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre).	Réalisations des OP pour la période 2017-2021 : Niger : 0 Côte d'Ivoire : 0 RDC : 0 Total : 0	Niger : 11  Côte d'Ivoire : 6  RDC : 76  Total : 93	Niger : 21  Côte d'Ivoire : 12  RDC : 136  Total : 169
Résultat 1 :	OTR3_R1 - Les capacités humaines et structurelles de négociation des responsables des OP syndicales locales en RDC, au Niger et en Côte d'Ivoire ont été renforcées.			
Indicateur 1.1. :	OTR3_IOV_R1.1_Représentation_syndicale	Baseline	Target An 3	Target An 5
Description	Les OP ont négocié 69 accords de liberté d'association et/ou représentation syndicale aux lieux de travail des bénéficiaires finaux dans l'économie informelle et formelle (y compris des entreprises multinationales et minières) (en contribution à l'indicateur ODD 8.8.2. sur la liberté syndicale et la négociation collective).	Réalisations des OP pour la période 2017-2021 : Niger : 10 Côte d'Ivoire : 25 RDC : 4 Total : 39	Niger : 17  Côte d'Ivoire : 40  RDC : 20  Total : 77	Niger : 20  Côte d'Ivoire : 58  RDC : 30  Total : 108
Indicateur 1.2 :	OTR3_IOV_R1.2_Genre	Baseline	Target An 3	Target An 5
Description	Les OP ont eu <b>341</b> rencontres dans des processus de dialogue social avec le gouvernement, autorités, employeurs sur les questions liées au genre en faveur des bénéficiaires finaux femmes et filles - comme l'égalité salariale, la ratification des Conventions 183 (congé de maternité), 189 (travail domestique) et 190 (violence et harcèlement) ainsi que le respect de la Convention 182 sur les pires formes de travail des enfant (en contribution à l'indicateur ODD 5.1.1. sur les droits de genre).	Réalisations des OP pour la période 2017-2021 : Niger : 171  Côte d'Ivoire : 0  RDC : 68  <b>Total : 239</b>	Niger : 296  Côte d'Ivoire : 27  RDC : 119  <b>Total : 442</b>	Niger : 380  Côte d'Ivoire : 50  RDC : 150  <b>Total : 580</b>
Indicateur 1.3 :	OTR3_IOV_R1.3_Environnement/climat			
Description	Les OP ont négocié <b>170</b> accords conclus sur la santé et sécurité au travail (SST) et la mise en place de comités ou points focaux dans les lieux de travail des bénéficiaires finaux (y compris les entreprises nationales, multinationales, minières et agricoles), ainsi que sur la révision de la politique nationale sur la SST et la ratification des Conventions 176 (SST dans les mines) et 184 (SST dans l'agriculture) (en contribution à l'indicateur ODD 8.8.2. sur le dialogue social).	Réalisations des OP pour la période 2017-2021 : Niger : 0 Côte d'Ivoire : 0 RDC : 0 <b>Total : 0</b>	Niger : 61  Côte d'Ivoire : 14  RDC : 27  <b>Total : 102</b>	Niger : 95  Côte d'Ivoire : 29  RDC : 46  <b>Total : 170</b>
Résultat 2 :	OTR3_R2 - La représentativité, la participation interne et l'autonomie financière des OP syndicales locales en RDC, au Niger et en Côte d'Ivoire ont été renforcées.			
Indicateur 2.1 :	OTR3_IOV_R2.1_Recrutement_de_membres	Baseline	Target An 3	Target An 5

Programme\_2022-2026\_ACV-CSCi\_OTR3\_Afrique

Description	Les OP ont recruté/organisé 1.164.310 membres de l'économie informelle et formelle (dont 30% femmes, 5% jeunes, 55% personnes âgées et 4% migrants) afin d'améliorer leur représentativité dans le dialogue social en faveur des bénéficiaires finaux (en contribution à l'indicateur ODD 8.8.2 sur liberté syndicale et la négociation collective).	Réalisations des OP jusqu'au juin 2021 Niger : 5.328 Côte d'Ivoire : 8.920 RDC : 954.650 <b>Total : 968.898</b>	Niger : 8.528 Côte d'Ivoire : 11.770 RDC : 1.613.846 <b>Total : 1.634.144</b>	<b>Niger : 13.828</b> (F65%, J85%, A15%, M35%) <b>Côte d'Ivoire : 13.670</b> (F30%, J40%, A20%, M10%) <b>RDC : 2.105.710</b> (F30%, J4%, A56%, M4%) <b>Total : 2.133.208</b> F 644.802 ou 30% J 101.450 ou 5% A 1.184.005 ou 55% M 90.435 ou 4%
Indicateur 2.2 :	OTR3_IOV_R2.2_Genre	Baseline	Target An 3	Target An 5
Description	Les OP ont formé <b>13.699</b> de leurs membres et dirigeants (dont 35% femmes et 8% jeunes) sur les questions d'empowerment des femmes et d'égalité de genre des bénéficiaires finaux (comme sur l'égalité salariale, le droit au congé de maternité, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, le travail domestique et le travail des enfants) (en contribution à l'indicateur ODD 4.3.1. sur la formation (in)formelle de jeunes et adultes).	Réalisations des OP pour la période 2017-2021 : Niger : 400 Côte d'Ivoire : 0 RDC : 10.330 <b>Total : 10.730</b>	Niger : 640 Côte d'Ivoire : 416 RDC : 17.590 <b>Total : 18646</b>	<b>Niger : 800</b> (F30%, J77%) <b>Côte d'Ivoire : 636</b> (F31%, J16%) <b>RDC : 22.993</b> (F35%, J5%) <b>Total : 24.429</b> F 8484 ou 35% J 1868 ou 8%
Indicateur 2.3	OTR3_IOV_R2.3_Environnement/climat	Baseline	Target An 3	Target An 5
	Les OP ont formé <b>1.132</b> de leurs membres et dirigeants (dont 28% femmes et 10% jeunes) sur les questions de santé et sécurité (SST), protection de l'environnement et transition juste des bénéficiaires finaux (y compris sur les dispositions environnementales du code minier, la pollution par les entreprises, la SST dans les mines (C 155 et C 176) et la SST dans l'agriculture (C 184)) (en contribution à l'indicateur ODD 4.3.1. sur la formation (in)formelle de jeunes et adultes).	Réalisations des OP pour la période 2017-2021 : Niger : 0 Côte d'Ivoire : 79 RDC : 405 <b>Total : 484</b>	Niger : 0 Côte d'Ivoire : 315 RDC : 739 <b>Total : 1054</b>	<b>Niger : 132</b> (F30%, J60%) <b>Côte d'Ivoire : 490</b> (F23%, J8%) <b>RDC : 994</b> (F30%, J5%) <b>Total : 1616</b> F 450 ou 28% J 168 ou 10%
<b>Résultat 3 :</b>	<b>OTR3_R3 - Les capacités de plaidoyer et d'actions politiques au niveau national, continental et international des OP syndicales locales en RDC, au Niger et en Côte d'Ivoire ont été renforcées en collaboration/synergie avec les autres organisations partenaires de WSM et BIS-MSI, autres acteurs de la Plateforme de Coordination Travail Décent, l'intersyndicale et d'autres alliés pertinents.</b>			
Indicateur 3.1 :	OTR3_IOV_R3.1_Synergies	Baseline	Target An 3	Target An 5
Description	Les OP se sont engagées dans au moins <b>24 20</b> échanges continentales et internationales de pair à pair et triangulaires sur au moins 5 thèmes prioritaires au sein des différents réseaux syndicaux de ACV-CSC, ACLVB-CGSLB, CSI/TUDCN et CSI Afrique ainsi que les réseaux multi-acteurs INSPiR et le Plateforme de Coordination Travail Décent) comme financées et accompagnées techniquement par WSM, ACV-CSCi et BIS-	Réalisations des OP pour la période 2017-2021 : Niger : 14 Côte d'Ivoire : 0 RDC : 14  Thèmes prioritaires 2022-2026 :	Niger : <del>24</del> 22 Côte d'Ivoire : <del>10</del> 8 RDC : <del>24</del> 22	Niger : <del>38</del> 34 Côte d'Ivoire : <del>24</del> 20 RDC : <del>38</del> 34

Programme\_2022-2026\_ACV-CSCi\_OTR3\_Afrique

	MSI (en contribution à l'indicateur ODD 17.9.1. sur le besoin de partenariats).	Financement de la Protection Sociale, Santé dans toutes les politiques, la Transition Juste (climate adaptation et mitigation) et l'Egalité des genre		
Indicateur 3.2 :	OTR3_IOV_R3.2_Genre			
Description	Les OP ont participé à <b>85</b> campagnes, consultations, activités et projets avec des OSC spécialisées sur les questions femmes et genre des bénéficiaires finaux - comme le respect de l'égalité de genre, l'égalité salariale et la ratification/application de la C183 (congé de maternité), C182 (travail des enfants), C190 (violence et harcèlement) et C189 (travail domestique) (en contribution à l'indicateur ODD 5.c.1. sur le développement de cadres légaux pour l'égalité de genre).	Réalisations des OP pour la période 2017-2021 :  Niger : 6 Côte d'Ivoire : 0 RDC : 4  <b>Total : 10</b>	Niger : 12  Côte d'Ivoire : 21  RDC : 28  <b>Total : 61</b>	Niger : 16  Côte d'Ivoire : 35  RDC : 44  <b>Total : 95</b>
Indicateur 3.3	OTR3_IOV_R3.3_Environnement/climat			
Description	Au nom des bénéficiaires finaux, les OP ont apporté <b>48</b> contributions aux campagnes (propositions de politiques, activités de lobbying, interviews médiatiques, articles, conférences de presse) des OSC spécialisées en faveur de la protection de l'environnement (y compris pour la ratification de la C 176 sur la santé et sécurité dans les mines), la Transition Juste (en contribution l'indicateur ODD 13.3.1) et la production/consommation durable (en contribution à l'indicateur ODD 12.1.1).	Réalisations des OP pour la période 2017-2021 :  Niger : 15  Côte d'Ivoire : 0  RDC : 0  <b>Total : 15</b>	Niger : 31  Côte d'Ivoire : 1  RDC : 6  <b>Total : 38</b>	Niger : 48  Côte d'Ivoire : 5  RDC : 10  <b>Total : 63</b>

### 3. Typologie des activités Afrique

Confidentialité :	
<p>Cet outcome Afrique prévoit d'abord des <b>activités nationales</b> de renforcement de capacités par/chez les OP syndicales qui incluent les synergies listées (voir G8), et consistent à des : (1) <b>recherches socio-économiques</b> par rapport aux droits et besoins des bénéficiaires finaux, (2) <b>publications</b> pour la promotion des droits, (3) <b>formations</b> de membres/dirigeants sur le syndicalisme de base, techniques de négociation et plaidoyer, conventions pertinentes de l'OIT, égalité de genre, droit au congé de maternité, violence et harcèlement sur le lieu de travail, travail des enfants, santé et sécurité au travail (y compris dans le secteur minier et agricole), protection de l'environnement, climat et Transition Juste, (4) <b>représentations</b> pour le plaidoyer auprès des employeurs et autorités au niveaux locaux et internationaux, le travail en intersyndical et avec d'autres OSC, et la participation aux conférences annuelles de l'OIT, (5) <b>campagnes de sensibilisation</b> de la population sur des thèmes pertinents (y compris pour la ratification de conventions pertinentes), (6) <b>campagnes de recrutement</b> de membres, (7) <b>accompagnements juridiques</b> et règlement de litiges (surtout pour des femmes victimes de violence), (8) <b>investissements</b> dans les moyens de communication, et (9) activités <b>MEAL</b>.</p> <p>Puis, l'outcome prévoit des <b>activités continentales et internationales organisées par ACV-CSCi et ses parties prenantes</b> en soutien du renforcement de capacités chez l'ensemble des OP syndicales d'ACV-CSCi, WSM et BIS-MSI avec (1) des groupes de travail et échanges continentales entre pairs et triangulaires sur la formation syndicale de base, formalisation de l'économie informelle, financement de la protection sociale, genre, violences basées sur le genre, santé et sécurité au travail, et environnement/climat, et (2) des séminaires internationaux pour la prise de positions communes en préparation de négociations à l'OIT sur l'amélioration ou l'introduction de nouveaux instruments internationaux.</p>	

### 4. Groupes-cibles et bénéficiaires

Groupes cibles :	Les groupes cibles se composent de bénéficiaires directs des activités de renforcement de capacités pour un meilleur dialogue social au nom des bénéficiaires finaux : plus de <b>13.699</b> membres et dirigeants des OP syndicales en RDC, au Niger et en Côte d'Ivoire (y compris des centrales professionnelles, commissions femmes et jeunes, conseillers juridiques) (dont environ <b>30% femmes</b> et 10% jeunes) ainsi que des dirigeants syndicaux d'autres pays de la région.
Bénéficiaires :	Les bénéficiaires finaux des droits du travail négociés par les OP sont au moins <b>754.836</b> travailleur.euse.s en situation de travail précaire dans l'économie informelle et formelle en RDC, au Niger et en Côte d'Ivoire (dont <b>30% femmes</b> , 20% jeunes, 33% personnes âgées et 2,5% migrants) (y compris les travailleur.euse.s victimes de discriminations et violences et des effets négatifs du changement climatique, d'adaptation et d'atténuation, ainsi que au moins 1.923 enfants travailleurs.
Confidentialité :	Non

### 5. Théorie du Changement associée à l'outcome

**Titre de l'annexe de référence**  
ACV-CSCi\_Afrique\_C5\_TOC

### 6. Analyse des risques associée à l'outcome

**Titre de l'annexe de référence**  
ACV-CSCi\_Afrique\_annexe\_risques

### 7. Description des tâches entre ACNG associés

N/A

## D. Budget de l'outcome

### 1. T4 – Coûts opérationnels

<b>C.O. - COÛTS OPÉRATIONNELS PAR OUTCOME</b>						
<b>AR 2016 - Art. 1er, 10° "coûts opérationnels"</b> : les coûts nécessaires et indispensables à l'atteinte d'un ou plusieurs résultats de l'intervention de coopération au développement. Ces coûts disparaissent dès l'arrêt ou la fin de l'intervention ;						
<b>AR 2016 - Art. 20, §2, 1°</b> : les coûts opérationnels sont détaillés par outcome en précisant, le cas échéant, les lignes budgétaires suivantes : a) les montants qui sont <b>mis à disposition de partenaires</b> sur base d'une convention de partenariat ou d'un memorandum of understanding ; b) les montants qui sont <b>mis à disposition</b> d'une organisation tierce sur base d'une convention de <b>collaboration</b> ; c) les montants <b>engagés par un bureau local</b> de coordination de l'organisation demandeuse ; d) les montants <b>engagés au niveau du siège</b> de l'organisation demandeuse.						
<b>RUBRIQUES</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>TOTAL</b>
<b>1. TOTAL PARTENAIRES</b>	<b>350 000</b>	<b>350 000</b>	<b>350 000</b>	<b>350 000</b>	<b>350 000</b>	<b>1 750 000</b>
1.1 Investissements	5 577	2 577	5 577	2 577	5 577	21 885
1.2 Fonctionnement	259 594	262 594	259 594	261 694	258 694	1 302 170
1.3 Personnel <sup>1</sup>	84 829	84 829	84 829	85 729	85 729	425 945
<b>2. TOTAL COLLABORATIONS</b>	<b>110 217</b>	<b>135 175</b>	<b>114 436</b>	<b>144 431</b>	<b>153 919</b>	<b>658 178</b>
2.1 Investissements						
2.2 Fonctionnement	80 217	105 175	84 436	114 431	123 919	508 178
2.3 Personnel <sup>1</sup>	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	150 000
<b>3. TOTAL BUREAU LOCAL</b>						
3.1 Investissements						
3.2 Fonctionnement						
3.3 Personnel <sup>1</sup>						
<b>4. TOTAL SIÈGE</b>	<b>10 000</b>	<b>10 000</b>	<b>45 000</b>	<b>10 000</b>	<b>10 000</b>	<b>85 000</b>
4.1 Investissements						
4.2 Fonctionnement	10 000	10 000	45 000	10 000	10 000	85 000
4.3 Personnel <sup>1</sup>						
<b>TOTAL DES COÛTS OPÉRATIONNELS POUR L'OUTCOME</b>	<b>470 217</b>	<b>495 175</b>	<b>509 436</b>	<b>504 431</b>	<b>513 919</b>	<b>2 493 178</b>
<b>TOTAL INVESTISSEMENTS</b>	<b>5 577</b>	<b>2 577</b>	<b>5 577</b>	<b>2 577</b>	<b>5 577</b>	<b>21 885</b>
A. Achat de véhicules						
B. Mobilier, ICT	5 577	2 577	5 577	2 577	5 577	21 885
C. Autres						
<b>TOTAL FONCTIONNEMENT</b>	<b>349 811</b>	<b>377 769</b>	<b>389 030</b>	<b>386 125</b>	<b>392 613</b>	<b>1 895 348</b>
A. Déplacements	98 146	111 746	98 146	98 566	97 966	504 570
B. Bureau local						
C. Autres	251 664,80	266 022,90	290 883,65	287 559,40	294 647,49	1 390 778
<b>TOTAL PERSONNEL<sup>1</sup></b>	<b>114 829</b>	<b>114 829</b>	<b>114 829</b>	<b>115 729</b>	<b>115 729</b>	<b>575 945</b>
A. Salaires <sup>1</sup> au siège						
B. Salaires <sup>1</sup> des expatriés						
C. Salaires <sup>1</sup> du personnel local	114 829	114 829	114 829	115 729	115 729	575 945
D. Autres frais						

<sup>1</sup> Salaire du personnel : montants bruts incluant les charges de sécurité sociale et les autres coûts liés

## 2. Explication du budget

### 2 Explication du budget

Cet outcome **Afrique** vise à renforcer les capacités de négociation, capacités organisationnelles et capacités institutionnelles pour le dialogue social des **3 OP syndicales en RDC, au Niger et en Côte d'Ivoire**. Un dialogue social renforcé au nom des bénéficiaires finaux de l'outcome vise à garantir l'extension, l'application et l'implémentation de leurs droits du travail. Ainsi, la majorité du budget total de l'outcome, qui s'élève à **2.493.178€**, est utilisée pour financer des activités de renforcement de capacités.

**Le budget national** s'élève à 70,19% du budget total de l'outcome et est composé des coûts de fonctionnement des OP (74,40%), des investissements (1,25%) et du personnel (24,34%). Les frais de fonctionnement couvrent les sensibilisations, formations, ateliers, missions, publications, actions, le réseautage, la coopération et les synergies organisés par les OP individuelles pour leurs propres membres, militants, dirigeants et personnel. Les investissements portent sur la numérisation et l'achat de technologies respectueuses de l'environnement en appui des activités de renforcement de capacités, tandis que les coûts de personnel sont consacrés aux salaires des coordinateurs de programme et du personnel de soutien des OP nationales.

**Le budget multilatéral** s'élève à 29,80% du budget total de l'outcome et est utilisé par ACV-CSCi pour financer (a) l'organisation d'activités continentales et internationales d'échange, d'apprentissage et d'élaboration de positions communes pour les OP syndicales d'ACV-CSCi, WSM et BIS-MSI ; (b) les collaborations avec acteurs d'autres outcomes des ACNG du Plateforme de Coordination Travail Décent et des CSC géographiques ; (c) une coordination locale d'accompagnement direct des OP syndicales d'ACV-CSCi et WSM, y compris dans le domaine de la formation syndicale de base et la gestion organisationnelle ; et (d) l'accompagnement thématique direct des OP syndicales d'ACV-CSCi depuis son siège en Belgique.

### 3 Répartition du budget par pays

#### C.O. - COÛTS OPÉRATIONNELS PAR OUTCOME THÉMATIQUE - APPROCHE RÉGIONALE : RÉPARTITION INDICATIVE PAR PAYS

Pour les outcomes thématiques impliquant une couverture régionale, les coûts opérationnels de l'outcome concerné devront également être répartis indicativement par pays. La part du budget opérationnel de cet outcome qui ne peut pas être relié à un pays spécifique (activités supranationales,...) devra également être identifiée.

TOTAL DES COÛTS OPÉRATIONNELS POUR L'OUTCOME	2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
	470 217	495 175	509 436	504 431	513 919	2 493 178
ACTIVITÉS SUPRANATIONALES	120 217	145 175	159 436	154 431	163 919	743 178
PAYS 1: CONGO (DEMOCRATIC REP)	210 000	210 000	210 000	210 000	210 000	1 050 000
PAYS 2: NIGER REP	70 000	70 000	70 000	70 000	70 000	350 000
PAYS 3: IVORY COAST	70 000	70 000	70 000	70 000	70 000	350 000



## E. Liste des partenariats pour l'outcome

### Liste des partenariats pour l'outcome

**Acronyme**

CSC

**Nom complet**

Confédération Syndicale du Congo

**Budget mis à disposition**

2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
210 000	210 000	210 000	210 000	210 000	1 050 000

**Acronyme**

YYY

**Nom complet**

Confédération Ivoirienne des syndicats libres

**Budget mis à disposition**

2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
70 000	70 000	70 000	70 000	70 000	350 000

**Acronyme**

XXX

**Nom complet**

Confédération Nigérienne du Travail

**Budget mis à disposition**

2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
70 000	70 000	70 000	70 000	70 000	3500

## F. Liste des collaborations pour l'outcome

### Liste des collaborations pour l'outcome

**Acronyme**

Afr\_REG

**Nom complet**

Activités (supra)régionales

**Budget mis à disposition**

2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
120 217	145 175	159 436	154 421	1639	7 438

## G. Présentation de l'outcome et motivation

### 1. Description de la Pertinence

#### 1. Contribution aux politiques locales, nationales, régionales/continentales et internationales

L'outcome Afrique (OTR3) contribue aux priorités et objectifs de la **Coopération belge au développement** tels que définis dans la loi du 19/03/2013 et confirmés par la Ministre Kitir: les droits du travail (faisant partie des droits humains), le travail décent, la protection sociale, le renforcement des capacités, l'attention spécifique et transversale au genre et à l'environnement, l'approche basée sur les droits, le développement humain durable et inclusif, la croissance économique et la pratique démocratique, et l'éradication de la pauvreté, de la discrimination et des inégalités - en contribution à l'Agenda 2030 et aux ODD.

L'outcome souscrit pleinement à l'**Agenda pour le Travail Décent** de l'OIT tout en contribuant significativement à l'ODD8. Son focus principal est sur les droits du travail et le dialogue social en contribution à la **cible 8.8**, mais d'importantes contributions sont faites également aux **cibles 8.3** (par la formalisation de l'économie informelle), **8.4** (par la production durable) et **8.5** (travail décent pour tous.toutes).

En plus, l'outcome **contribue de manière interconnectée** à un bon nombre d'autres cibles d'**ODD1** sur l'élimination de la pauvreté, **ODD5** sur l'égalité des sexes, **ODD12** sur la consommation et la production responsables, **ODD13** sur l'action positive en faveur du climat, **ODD16** sur la paix, la justice et les institutions fortes, et **ODD17** sur les partenariats. Cela ressort clairement dans l'utilisation d'indicateurs (IOV) formulés en contribution directe aux indicateurs spécifiques des ODD énumérés. Pour plus d'information, voir les points 3.3.1 et 3.3.2 de la TOC de cet outcome.

#### 2. Contextes globaux/nationaux et priorités thématiques

Comme recommandé par South Research dans les conclusions de l'évaluation à mi-parcours de WSM/CM-MC, ACV-CSCi et BIS-MSI, l'outcome Afrique pour 2022-2026 continue de **s'appuyer sur les résultats positifs** du programme antérieur, tout en **s'adaptant à l'évolution rapide des contextes et des normes**.

En complémentarité avec WSM/CM-MC, et en contribution à la cible stratégique du CSC, l'outcome continue à se concentrer sur 2 piliers importants de l'Agenda du Travail Décent : **les droits du travail et le dialogue social**. Les bénéficiaires finaux visés continuent d'être les travailleurs.euses en situation de travail précaire de l'économie informelle et formelle. Mais pour la période 2022-2026, l'accent est mis sur des nouveaux groupes spécifiques Congolais, Nigériens et Ivoiriens.

Au nom de ces bénéficiaires finaux, l'outcome continue à se focaliser sur l'amélioration de la **sécurité de revenu**, mais accorde une attention nouvelle à l'accès et au financement de la protection sociale élargie à la maternité/paternité, retraite et perte (temporaire) d'emploi (comme p.ex. due à la pandémie et/ou changement climatique), l'obtention de titres fonciers et l'accès aux terres cultivables, le travail des migrants.

Pour la période 2022-2026, l'outcome continue également à s'investir dans l'égalité de genre, mais en lien avec la Recommandation 206 et la Convention 190 de l'OIT, un nouveau focus est mis sur le traitement de cas de discrimination, violence et harcèlement, y compris la **violence basée sur le genre** et le **travail des domestiques, enfants**. L'outcome aborde aussi une attention particulière à l'environnement, le changement climatique et la transition juste, notamment à la santé et sécurité au travail (SST) comme droit fondamental et à la production durable pour la période 2022-2026.

Les priorités thématiques ont été choisies par les OP locales en accord avec les résolutions de leurs congrès (élaborées en consultation de leurs membres). Ces priorités sont aussi reprises dans la Résolution de 2021 sur la reprise post-COVID, la Déclaration du centenaire de 2019 de l'OIT, la Déclaration d'Abidjan de l'OIT lors de la 14ème réunion régionale africaine en 2019, les documents des congrès de la CSI et CSI Afrique.

### 3. Alignement avec la Théorie de changement (TOC) de l'outcome

Les chapitres 1 et 2 de la TOC continentale de l'outcome sont basés sur la TOC du CSC Travail Dément, et concernent le programme conjoint de WSM/CM-MC, ACV-CSCi et BIS-MSI. Les parties 3 et 4 consistent en une contextualisation de cet outcome Afrique de ACV-CSCi.

Comme expliqué aux points 1.1 et 3.1 de la TOC, l'outcome se concentre principalement sur **les droits du travail** à travers **le dialogue social** (la voie de changement I) - en complémentarité avec les outcomes Afrique OTR 1 et 2 de WSM/CM-MC.

La **sphère d'intérêt** de l'outcome se situe au niveau de l'extension, l'application et l'implémentation transformatrices des droits du travail avec des changements pratiques et politiques en faveur de groupes spécifiques de **travailleurs.euses** en situation de travail précaire de l'économie informelle et formelle (les bénéficiaires finaux) par le biais d'un dialogue social impliquant les **partenaires sociaux** - voir les schémas 1 et 2, ainsi que point 3.3.1 de la TOC.

La **sphère d'influence** réside dans l'amélioration de la pratique du dialogue social par des **OP syndicales** qui renforcent leurs capacités pour la représentation efficace dans le dialogue social des bénéficiaires finaux visés - voir point 3.3.2 de la TOC.

La **sphère de contrôle** concerne la collaboration d'**ACV-CSCi** avec **WSM/CM-MC** et **BIS-MSI** dans le cadre du programme commun, et le partenariat avec les **organisations syndicales en RDC, au Niger et en Côte d'Ivoire** pour la mise en œuvre d'un outcome axé sur le renforcement des capacités des OP (les groupes cibles ou bénéficiaires directs de l'outcome) - voir point 3.3.3. de la TOC.

### 4. Renforcement des capacités pour un meilleur dialogue social

Comme expliquées au point 3.3.2, le renforcement des capacités de dialogue social implique le renforcement des **capacités de négociation, capacités organisationnelles et capacités institutionnelles**. Les activités de l'outcome consistent principalement en (a) des **formations** organisées chez/par les OP individuelles pour leurs membres, dirigeants et conseillers juridiques ; (b) des **activités continentales de formation/échange entre pairs** sur les thèmes prioritaires communs organisées pour l'ensemble des OP syndicales de ACV-CSCi, WSM et BIS-MSI ; et (c) des **ateliers internationaux** d'échange triangulaire organisés par ACV-CSCi en vue d'élaborer des positions/propositions communes pour l'influence conjointe et efficace des processus normatifs pertinents au niveau national et au sein de l'OIT.

### 5. Genre et environnement/changement climatique

Les femmes constituent une grande partie des bénéficiaires et la majorité des victimes de violences. Le focus accordé aux questions de genre se traduit par l'utilisation **d'indicateurs spécifiques** concernant l'égalité des sexes, la violence basée sur le genre, le travail domestique et le travail des enfants (OTR3\_IOV\_2, IOV\_R1.2, R2.2, R3.2).

Une attention transversale à *l'empowerment* des femmes se reflète dans la formulation sensible au genre de plusieurs indicateurs (OTR3\_IOV\_1, IOV\_R1.2, R3.1). Une attention est portée à **l'égalité salariale**, l'indemnisation du **congé de maternité** et des **questions spécifiques de santé et sécurité au travail (SST)**.

Les quotas relatifs au nombre de femmes parmi les bénéficiaires directs et finaux sont aussi reflétés dans l'utilisation d'**indicateurs agrégés par sexe** (OTR3\_IOV\_1 et 2, et OTR3\_IOV\_R2.1, 2.2, 2.3).

De même, l'attention particulière portée à **la protection de l'environnement, la transition juste et la production durable** se traduit par des **indicateurs spécifiques** sur la SST et la réduction de l'empreinte environnementale/écologique (OTR3\_IOV\_3, et IOV\_R1.3, R2.3, R3.3).

Par ailleurs, la nécessité de mesures dans le domaine de la protection sociale en cas de **perte de travail** due au changement climatique est reconnue dans la **formulation sensible à l'environnement/climat** de l'indicateur niveau outcome sur la sécurité des revenus (OTR3\_IOV\_1).

## 2. Description de la Cohérence

### 1. Cohérence interne

Toutes les contributions d'ACV-CSCi à la coopération au développement visent à garantir **les droits des travailleurs.euses en situation de travail précaire** dans l'économie informelle et formelle - par le biais d'un **dialogue social renforcé** et avec une attention spécifique et transversale pour l'égalité de **genre**, **l'empowerment** des **femmes**, la protection de **l'environnement** et la **transition juste**

C'est le cas pour (a) ses contributions au CSC Travail Décent, (b) ses 3 outcomes continentaux, (c) ses projets financés par ACV-CSC, WBI ou le CNCD, (d) ses contributions au CSC Belgique en collaboration avec WSM, (e) sa participation active dans les instances et aux groupes de travail de 11.11.11. et du CNCD, et (f) sa participation active aux Conseils Consultatifs belges (cohérence des politiques, développement durable, genre et développement) et au Conseil Wallonie-Bruxelles de Coopération Internationale.

Dans tous ses engagements, ACV-CSCi adhère à l'Agenda pour le Travail Décent, la Déclaration du Centenaire de 2019 et la Résolution de 2021 en vue d'une reprise post-COVID centrée sur l'humain (OIT). Pour cet outcome, les normes et standards auxquels ACV-CSCi adhère comprennent les Conventions (C) et Recommandations (R) suivantes : C87 et C98 sur la liberté d'association et la négociation collective, C100 et C111 sur l'élimination de discriminations, C102 et R202 sur les socles de protection sociale, C138 et C182 sur le travail des enfants, C144 sur le dialogue social, C183 sur la protection de la maternité, C155, C176 et C184 sur la santé et sécurité au travail (SST), C189 sur le travail domestique, C190 sur la violence et le harcèlement, R204 sur la formalisation de l'économie informelle et R205 sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience.

### 2. Cohérence externe

L'outcome Afrique (OTR3) est l'un des 8 outcomes continentaux définis dans le cadre du **programme commun WSM/CM-MC, ACV-CSCi et BIS-MSI**.

Comme expliqué au point 1.1 de la TOC de l'outcome, chaque acteur belge du programme commun a sa **propre priorité et expertise (complémentaire)** concernant les 4 piliers de l'Agenda du Travail Décent de l'OIT. WSM/CM-MC se focalisent principalement sur l'extension du droit à la **protection sociale**. ACV-CSCi et BIS-MSI se concentrent sur le renforcement des capacités pour le dialogue social. ACV-CSCi vise à garantir les **droits du travail** en utilisant le dialogue social comme instrument, BIS-MSI cherche à promouvoir le **dialogue social** comme instrument et objectif.

Dans le contexte plus large du **CSC Travail Décent**, cet outcome Afrique est le seul outcome belge pour la période 2022-2026 qui se concentre explicitement et exclusivement sur la promotion des **droits du travail** en relation avec la **sécurité de revenu**, les **violences basées sur le genre** et la **réduction des empreintes environnementales/écologiques des lieux de travail**.

Les complémentarités avec Solsoc et IFSI sont coordonnées et harmonisées au niveau de la Plateforme de Coordination Travail Décent. La plateforme veille aussi à assurer sa représentation dans les dialogues stratégiques des CSC géographiques, contribuant à assurer la complémentarité avec ses propres outcomes. Cela ressort clairement des approches décrites dans le CSC TD et les **approches des CSC géographiques** - et est démontré dans les fiches pays en annexe à la requête de la DGD.

En outre, la responsable Afrique ACV-CSCi participe aux consultations structurelles organisées par la CSI, la CSI Afrique et le RSCD, pour assurer la complémentarité avec les initiatives mondiales des syndicats et OSC en matière de travail décent.

## 3. Description de l'Efficacité

### 1. Renforcement de capacités comme stratégie centrale

Comme expliqué au point 3.3.2 de la TOC de l'outcome, la stratégie principale pour l'obtention de l'outcome Afrique (OTR3) en termes d'extension, d'application et d'implémentation transformatrice des droits du travail des bénéficiaires, consiste à **renforcer les capacités des OP syndicales** pour une pratique renforcée du **dialogue social** (comprenant à la fois les négociations collectives et le règlement des différends).

Plus de 100 ans d'expérience syndicale mondiale ont révélé le besoin de renforcer **3 types de capacités** afin d'améliorer la pratique du dialogue social: les capacités de négociation, capacités organisationnelles et capacités institutionnelles. Les **3 résultats de l'outcome** ont été formulés en fonction de ces 3 niveaux. Comme expliqué plus en détail au point 3.3.2 de la TDC:

**Les capacités de négociation** concernent les compétences d'argumentation, les connaissances thématiques sur des problématiques et réalités importantes pour les bénéficiaires finaux.

**Les capacités organisationnelles** concernent l'optimisation de la représentativité des bénéficiaires finaux (en tant que levier dans le dialogue social) ; l'optimisation de la pratique démocratique interne syndicale (pour une représentation correcte des besoins des bénéficiaires finaux) et le renforcement des ressources financières afin de poursuivre les efforts de dialogue social.

**Les capacités institutionnelles** concernent la nécessité d'apprendre des autres, de rechercher du soutien public pour les actions politiques et de collaborer avec des OSC spécialisées pour du lobbying et plaidoyer communs.

Comme il est devenu évident au cours des dernières décennies que la discrimination et les défis écologiques sont néfastes pour le bien-être des travailleurs.euses et leurs familles ainsi que pour la croissance économique, le renforcement de ces 3 types de capacités exige également qu'une attention spécifique et transversale soit accordée au renforcement de capacités en matières de genre, d'*empowerment* des femmes et d'environnement/climat - voir point 3.2 de la TOC.

## 2. Renforcement de capacités et division des rôles

Comme expliqué plus en détail dans la section "pertinence" (point 4), ACV-CSCi finance principalement des activités de renforcement de capacités organisées par les OP, ainsi que des opportunités d'échange et apprentissage commun/triangulaire pour toutes les OP syndicales africaines d'ACV-CSCi et WSM au niveau continental et international sur les thèmes prioritaires.

Par ailleurs, ACV-CSCi encourage ses OP à participer aux activités des réseaux nationaux, régionaux et internationaux et aux actions politiques d'INSP!R de WSM et facilite la collaboration avec un bon nombre d'autres acteurs aux niveaux national, continental et international (OIT). Pour plus de détail sur ces approches partagées, voir le point 3.3.3 de la TDC.

## 3. Contribution des résultats à l'outcome

Comme l'outcome recherche (1) l'amélioration de la **sécurité des revenus** (OTR3\_IOV\_1), (2) le traitement de discriminations et **violences basées sur le genre** (OTR3\_IOV\_2) et (3) le renforcement de la **transition juste** (OTR3\_IOV\_3), les capacités de négociation (R1) devront être renforcées en relation avec ces 3 thèmes. Comme les bénéficiaires finaux de l'outcome sont constitués de travailleurs.euses en situation de travail précaire, il est évident que le renforcement des capacités organisationnelles (R2) concernera la meilleure façon de les représenter. Parallèlement, le renforcement des capacités institutionnelles (R3) par l'apprentissage commun, la sensibilisation du public et le travail conjoint de lobbying et de plaidoyer avec des OSC spécialisées devra également se concentrer sur les 3 thèmes principaux de l'outcome.

### 3.1. Renforcement des capacités générales de dialogue social

La preuve que les **capacités de négociation** ont été renforcées réside dans un nombre croissant de travailleurs.euses qui peuvent s'organiser syndicalement pour négocier collectivement et dont les droits sont respectés. Ceci est généralement prévu dans la représentation syndicale sur un nombre croissant de lieux de travail (IOV\_R1.1). La bonne représentation des bénéficiaires dépend de la capacité des OP à

recruter et organiser un nombre croissant de membres (IOV\_R2.1). L'élaboration de stratégies de négociations fructueuses nécessite de s'engager dans des échanges aux niveaux national, bilatéral, continental et international, ainsi que de faire un travail de lobby et plaider avec d'autres syndicats et OSC (IOV\_R3.1, R3.2, R3.3).

Être capable de s'engager dans des négociations collectives sur un nombre croissant de lieux de travail (IOV\_R1.1), tout en représentant et organisant un nombre croissant de travailleurs.euses (IOV\_R2.1), de participer aux activités, formations et échanges de pair à pair et triangulaires pour des apprentissages communs (IOV\_R3. 1) sont 3 prérequis importants pour conclure des accords favorables pour les travailleurs.euses - non seulement pour garantir des mesures permettant d'améliorer la sécurité des revenus (OTR3\_IOV\_1), mais aussi en faveur des victimes de discriminations et violences basées sur le genre (OTR3\_IOV\_2) et la réduction de l'empreinte environnementale/écologique sur les lieux de travail (OTR3\_IOV\_3).

### **3.2. Renforcement des capacités spécifiques pour le dialogue social**

#### **3.2.1. Sur les questions liées au genre et à l'empowerment des femmes**

Pour ajouter de nouvelles questions à l'ordre du jour des négociations collectives, il faut aux OP une capacité de négociation renforcée afin d'entamer des consultations/négociations sur les questions liées au genre (IOV\_R1.2). Pour pouvoir faire une différence significative en matière d'égalité de genre et d'empowerment des femmes, il est nécessaire de former un grand nombre de dirigeants, délégués et conseillers juridiques des OP sur des thèmes tels que l'égalité, le congé de maternité, les violences sur le lieu de travail, le travail domestique et des enfants (IOV\_R2.2). En plus, il est préférable que les OP s'engagent dans des actions politiques en intersyndicale et avec des OSC spécialisées afin d'exercer une pression suffisante en faveur des droits des femmes et/ou la ratification, l'application et l'implémentation de conventions spécifiques (telles que la C183 sur la protection de la maternité, la C189 sur le travail domestique et la C190 sur la violence et le harcèlement - IOV\_R3.2).

Un nombre croissant de rencontres avec les employeurs et gouvernements/autorités sur des questions liées au genre et l'empowerment des femmes (IOV\_R1.2), la formation d'un nombre croissant de dirigeants, délégués et conseillers juridiques sur les droits liés au genre et les droits spécifiques des femmes (IOV\_R2.2), ainsi que l'engagement dans un nombre croissant d'actions collaboratives de lobbying et de plaider pour les droits des femmes (IOV\_R3.2) sont parmi les prérequis les plus importants pour (a) une assistance juridique réussie pour les travailleuses victimes de discrimination et violences et la dénonciation de cas de travail des enfants (OTR3\_IOV\_2) et (b) des négociations réussies en faveur d'égalité salariale, d'accès à la protection sociale et au congé de maternité en tant que facteurs importants de la sécurité de revenu pour les femmes (OTR3\_IOV\_1).

#### **3.2.2. Sur les questions liées à l'environnement et au changement climatique**

Un renforcement réussi des capacités sur les questions environnementales permet aux OP de négocier un nombre croissant d'accords sur les questions de SST avec les employeurs et les autorités (IOV\_R1.3) et ouvrir la porte à des négociations sur les méthodes de production respectueuses du climat. Pour apporter des contributions significatives, les membres, dirigeants, délégués et militants des OP seront formés aux questions de SST, ainsi qu'aux questions environnementales et écologiques (IOV\_R2.3). Le changement climatique étant une question transversale, les OP contribuent aux campagnes, propositions politiques et activités de lobbying des OSC spécialisées (IOV\_R3.3).

La négociation d'un nombre croissant d'accords en matière de SST (IOV\_R1.3), la formation d'un nombre croissant de membres, dirigeants et conseillers juridiques sur les questions de SST, la protection de l'environnement et la lutte contre le changement climatique (IOV\_R2.3) ainsi que la contribution croissante aux activités de lobbying et plaider organisées par les OSC spécialisées (IOV\_R3.3) sont 3 prérequis les plus importants pour la réussite des négociations sur la réduction de l'empreinte environnementale/écologique dans un nombre croissant de lieux de travail (OTR3\_IOV\_3).

#### 4. Attention aux groupes marginalisés et réduction des inégalités

Les bénéficiaires attendus étant au profit des travailleurs.euses en situation de travail précaire de l'économie informelle et formelle et migrant.e.s, le choix des bénéficiaires contribue en soi à l'objectif des ODD de **ne laisser personne de côté** (LNOB en anglais).

Une grande partie de ces travailleurs sont des femmes, qui sont encore plus discriminées et courent un risque beaucoup plus élevé d'être victimes de violences que leurs homologues masculins. Par conséquent, **l'attention spécifique et transversale** accordée à l'égalité de genre et à *l'empowerment* des femmes renforce la mission de LNOB.

Finalement, l'attention particulière pour le recrutement et l'organisation de travailleurs jeunes, âgés, migrants et enfants (IOV\_R2.2), ainsi que le dialogue social pour l'augmentation de leurs revenus (OTR3\_IOV\_1 - avec des indicateurs désagrégés) augmentent davantage le niveau inclusif de l'outcome.

#### 5. Gestion de programme basée sur les résultats

Il ressort clairement des points 1 et 2 ci-dessus qu'ACV-CSCi et ses OP estiment que les résultats envisagés sont réalistes et réalisables. La probabilité d'atteindre les résultats et l'outcome est renforcée par (a) l'expérience et la capacité prouvées des OP en matière de **gestion** de programmes de renforcement de capacités, (b) la **représentativité** actuelle/initiale relativement favorable des OP parmi les bénéficiaires de l'outcome, (c) les sessions de planification **participatives** (virtuelles) avec les représentant.e.s des bénéficiaires et (d) le haut niveau de **redevabilité** des OP envers ses membres.

Néanmoins, une certaine **prudence** s'impose en ce qui concerne l'obtention des valeurs envisagées dans les indicateurs au niveau de l'outcome. Contrairement au renforcement de capacités pour le dialogue social, les processus de dialogue social eux-mêmes consistent en des engagements politiques très complexes qui nécessitent une adaptation rapide à des contextes en constante évolution. Les OP peuvent compter sur l'accompagnement d'ACV-CSCi qui a obtenu des scores élevés en matière de gestion de programme axée sur les résultats (4/4) et de gestion des risques axée sur les résultats (3/4) par Deloitte en 2016.

Les bases de référence pour les indicateurs ont été déterminées en **mai et juin 2021**. Les résultats en fonction de ces indicateurs sont suivis **3 fois par an** par les comités de programme des OP. Sur base des résultats, les comités évaluent et réajustent la mise en œuvre des activités du programme. La responsable continentale ACV-CSCi visite les OP au moins 1 fois par an (et continue à faire des réunions virtuelles) afin de faciliter des sessions participatives d'**évaluation et planification** en fonction des progrès observés (pour plus de détail voir 4.3 de la TDC).

#### 4. Description de l'Efficiences

##### 1. Détails du budget et justification

Le budget opérationnel de l'outcome couvre les activités, les salaires, les coûts récurrents et investissements qui sont directement liés au renforcement des capacités des/par les OP locales pour améliorer le dialogue social au nom des bénéficiaires finaux – voir point 3 'pertinence' ainsi que point 3.3.2 de la TOC sur la sphère d'influence

Conformément aux choix opérés en faveur de l'efficacité (voir point 1 'efficacité'), le budget prévoit (a) **le renforcement des capacités de négociation** (R1) en finançant des études, publications et formations socio-économiques, des formations à la négociation et l'élaboration de propositions politiques durables et inclusives ; (b) **le renforcement des capacités organisationnelles** (R2) en finançant des campagnes de recrutement de membres, ainsi que des opportunités de formation pour le développement de politiques internes, de services et de systèmes de gestion (financière et autre) pertinents, durables et inclusifs ; et (c) **le renforcement des capacités institutionnelles** (R3) en finançant des campagnes et actions visant à

mobiliser les travailleurs.euses et le grand public, ainsi que des échanges et coopérations avec d'autres syndicats et OSC aux niveaux national, bilatéral, continental et international.

Pour plus de détails voir **C3 sur la typologie des activités**.

## 2. Rapport coût/bénéfice des choix stratégiques de financement

En accord avec le plan stratégique d'ACV-CSCi, l'outcome ne choisit pas de soutenir de façon directe les travailleurs.euses en situation de travail précaire dans les pays partenaires africains. En choisissant de renforcer les capacités des OP locales, l'outcome est ainsi capable de s'appuyer sur les **infrastructures et ressources humaines déjà existantes**. Et bien que le budget couvre certains salaires, l'outcome peut compter sur **l'engagement désintéressé et volontaire** d'un grand nombre de membres des OP en tant que structures syndicales.

**Les OP financent elles-mêmes leur participation effective** aux processus de dialogue social. ACV-CSCi a toujours insisté sur le fait que cette pratique est la plus appropriée car les résultats favorables d'un dialogue social amélioré favorisent le recrutement de nouveaux membres parmi les bénéficiaires finaux, ce qui entraîne à son tour une augmentation des revenus financiers provenant des cotisations de membres.

## 3. Synergies organisationnelles & logistiques et mise en commun des ressources

Le rapport coût/bénéfice positif de cet outcome est renforcé par le *partage* de la charge financière et organisationnelle des recherches, formations, échanges, campagnes et activités *MEAL* aux niveaux continental et international entre les outcomes Afrique d'ACV-CSCi, WSM et BIS-MSI ; par le partage de la charge financière et organisationnelle des activités *MEAL* et des actions politiques au niveau de la Plateforme de Coordination Travail Décent; par le partage de frais d'audit externe et programme de comptabilité avec CNV International du Pays Bas au Niger et en Côte d'Ivoire; en s'appuyant sur le réseau syndical mondial, et les efforts de coordination, l'infrastructure, les services juridiques, le travail de lobbying et de plaider et les bases de données électroniques d'**ACV-CSC**, **de la CSI**, **de la CSI Afrique et du RSCD** ; et en s'appuyant sur les initiatives de renforcement de capacités de **NGO-federatie et d'ACODEV**, ainsi que sur le travail conjoint de lobbying et de plaider de **11. 11.11. et du CNCD**.

NB. Cet outcome n'implique pas l'envoi de coopérants.

## 5. Description de l'Impact attendu

Les bénéfices immédiats de l'outcome Afrique (OTR3) auront un bon nombre d'**effets sociaux et environnementaux indirects** pour les bénéficiaires finaux en RDC, Niger et Côte d'Ivoire. L'amélioration de la sécurité de revenu pour au moins 754.836 travailleurs.euses (30% de femmes OTR3\_IOV\_1) contribue à la réduction de la pauvreté (en contribution à l'indicateur ODD1.1.1). L'assistance en cas de discrimination, violence basée sur le genre et travail des enfants pour au moins 1.568 personnes (OTR3\_IOV\_2) renforce l'*empowerment* des femmes et l'égalité de genre (en contribution à l'indicateur ODD5.1.1). Produire avec des méthodes plus durables sur au moins 169 lieux de travail (OTR3\_IOV\_3) renforce la lutte contre la dégradation de l'environnement et le changement climatique (en contribution aux indicateurs ODD12.1.1 et 13.2.1).

Ces effets indirects ne sont pas uniquement pour les bénéficiaires finaux de l'outcome. Comme expliqué dans la TOC (voir 3.3.2), les bénéfices et effets positifs résultant du dialogue social à tous les niveaux profitent également aux **familles ainsi qu'aux travailleurs.euses d'autres pays**. C'est d'autant plus probable que les activités continentales de réseautage et échanges incluent des confédérations syndicales d'autres pays partenaires, comme du programme commun et des membres de la CSI Afrique. Les effets positifs sur l'environnement et le climat sont aussi susceptibles de bénéficier à la **population au sens large**.

Autre exemple de **changement transformateur** durable a trait aux **effets positifs** des processus de dialogue social. Il est prouvé depuis longtemps que les processus de dialogue social ont un lien direct avec l'amélioration de la pratique démocratique, qui à son tour renforce la nature inclusive, équitable et durable



de sociétés (ODD17). L'Agenda 2030 lui-même reconnaît la corrélation directe entre les avantages sociaux et environnementaux pour les travailleurs.euses et la croissance économique durable (ODD8).

## 6. Description de la Durabilité

Le dialogue social renforcé en faveur des droits de ceux et celles en situation de travail précaire, contribue à des **changements politiques et pratiques structurels et transformateurs** – décrit dans 'impact'. La durabilité des résultats sera renforcée par un nombre de mesures intégrées dans la stratégie d'intervention de l'outcome.

### 1. La durabilité technique

Les OP et partenaires stratégiques d'ACV-CSCi ont été **choisies pour la valeur qu'ils accordent au dialogue social** comme voie de changement la plus durable. Il est d'ailleurs plus que probable qu'ils continuent à (re)négocier des accords au nom des bénéficiaires finaux selon l'évolution des contextes, risques, opportunités et besoins.

Ils ont également été choisis pour leur **capacité générale à étendre la pratique** et l'impact du dialogue aux niveaux national et international.

Le **renforcement participatif et inclusif des capacités** (décrit en détail sous 'efficacité'), permet de mobiliser le potentiel humain nécessaire pour relever les différents futurs défis.

Puis, **la formation de formateurs, les échanges entre pairs, la capitalisation des bonnes pratiques et leçons apprises** avec l'aide du RSCD, sont des mesures de soutien continu.

### 2. La durabilité financière

L'outcome est conforme à la **stratégie de sortie financière** d'ACV-CSCi - mise en œuvre dès le début du programme. Elle consiste à limiter le financement de salaires et coûts récurrents, tout en stimulant le recrutement de nouveaux membres parmi les bénéficiaires finaux, le recouvrement de cotisations et la diversification de ressources.

Avoir une stratégie de sortie n'implique pas la volonté de se retirer ou de se désengager du partenariat avec les OP. ACV-CSCi, WSM/CM-MC et BIS-MSI reconnaissent la nécessité d'un "pouvoir social" durable en faveur d'un changement social durable. Cela implique la nécessité d'une **coopération à long terme** (validée par HIVA en 2010). Un retrait ou désengagement formel de partenariat en cours de programme n'aura lieu qu'en cas d'abus financier, de déficit démocratique majeur, de crises internes graves ou d'orientations stratégiques échappant au contrôle d'ACV-CSCi.

### 3. La durabilité sociale

Les 3 OP sont des **organisations autonomes et démocratiques qui reposent sur l'adhésion de membres**, se rassemblent autour de l'Agenda pour le Travail Décent de l'OIT et développent leur propres services, mécanismes et initiatives pour promouvoir les droits du travail. Ceci favorise l'autonomisation et l'autosuffisance économique des travailleurs, familles et communautés.

Les activités de sensibilisation, formation, réseautage, échange et coopération de l'outcome renforcent leur pouvoir en tant que **vecteurs de changement** avec une multitude d'**acteurs multiplicateurs** (les volontaires syndicaux).

### 4. La durabilité institutionnelle

Sessions de planification avec les OP ont été participatives et inclusives. ACV-CSCi accompagnera les OP pour maximiser **la nature participative et inclusive** de la mise en œuvre/gestion de l'outcome. Cela implique de s'assurer que les bénéficiaires finaux en général, et ses membres féminins, jeunes, âgés et

migrants en particulier, soient bien représentés dans les activités de MEAL. Ainsi, il devrait être possible de renforcer davantage l'appropriation ainsi que le développement adaptatif de stratégies appropriées pour l'atteinte d'objectifs à long terme.

## 5. La durabilité écologique

Au niveau politique, l'outcome promeut la transition juste par l'extension des droits du travail dans le but d'améliorer la réponse aux chocs et l'adaptabilité (principalement par la protection sociale). Cela augmente la résilience des bénéficiaires finaux et des résultats.

Les bénéfices et effets environnementaux de l'outcome seront encore renforcés par la **rationalisation de déplacements internationaux** d'ACV-CSCi et des OP. Le présentiel reste nécessaire pour l'organisation d'échanges continentaux et internationaux, mais peut être complété par des suivis virtuels, même après la fin de la pandémie COVID.

## 7. Description de la Stratégie de Partenariat

### 1. Organisations partenaires (OP) (voir 3.3.2 du TOC)

ACV-CSCi s'associe à 3 organisations syndicales en RDC, au Niger et en Côte d'Ivoire: la CSC, la XXX et la YYY. Ces confédérations ont été sélectionnées selon des critères déterminants pour une promotion réussie des droits du travail par le biais du dialogue social : elles sont autonomes, démocratiques, représentatives et pluralistes, privilégient le dialogue social, sont influentes au niveau régional ainsi qu'au sein de l'OIT, et sont capables d'assurer des effets multiplicateurs des bénéfices obtenus pour les travailleurs.euses.

Les 3 OP souhaitent se concentrer sur des défis urgents, tels que décrits dans le document du CSC Travail Décent approuvé pour la 2022-2026. Elles espèrent garantir les droits du travail pour des groupes spécifiques de travailleurs.euses en situation de travail précaire de l'économie informelle et formelle, avec une attention particulière et transversale pour l'égalité de genre et l'environnement/changement climatique. À cette fin, elles souhaitent renforcer leurs propres capacités de dialogue social à différents niveaux ainsi qu'au sein de l'OIT.

Le nombre limité de pays partenaires et d'OP correspond aux critères de sélection d'ACV-CSCi, à ses moyens budgétaires et à ses ressources humaines limités, tout en assurant la complémentarité entre ACV-CSCi, WSM et BIS-MSI.

### 2. Renforcement de capacités des OP (voir 3.3.3 du TOC)

ACV-CSCi finance et accompagne des processus de renforcement de capacités de négociation, organisationnelles et institutionnelles en faveur du dialogue social, qui sont organisés par/au sein des OP pour leurs membres et dirigeants. La sensibilisation, la formation et la mobilisation de personnes visent ainsi à développer des concepts, des propositions politiques, du matériel, des stratégies et synergies, ainsi que des structures et systèmes internes appropriés.

Afin de renforcer ces processus de renforcement de capacités, ACV-CSCi organise des groupes de travail et échanges continentaux ainsi que des séminaires internationaux pour les partenaires syndicaux de WSM, ACV-CSCi et BIS-MSI. A cet effet, ACV-CSCi conclut des partenariats ad hoc avec des **partenaires stratégiques** tels que la CSI Afrique et FEDUSA, qui peuvent contribuer à la mise en œuvre de ces activités. Dans le cadre d'un accord politique pour la période 2022-2026 avec chacune de ces parties prenantes, des contrats séparés (conventions de collaboration) sont établis pour chaque collaboration individuelle (ad hoc) qui nécessite un transfert de fonds. Puis, ACV-CSCi encourage ses OP à prendre part aux activités des réseaux de WSM sur le droit à la protection sociale (INSP!R).

### 3. Implication des OP dans les processus de planification

Malgré toutes les restrictions dues à la COVID-19, la ZZZ, la XXX et la YYY ont été impliquées dans la préparation de l'outcome. Entre septembre et décembre 2020, elles ont participé activement à la mise à jour des analyses de contexte pour le CSC Travail Décent pour 2022-2026. En novembre et décembre, elles ont participé à un atelier continental d'une semaine sur des priorités thématiques avec d'autres représentants des OP de WSM, ACV-CSCi et BIS-MSI. Ces priorités thématiques occupent une place centrale dans les synergies du nouveau programme conjoint. Les OP ont également participé aux sessions de planification virtuelles individuelles avec ACV-CSCi afin de contribuer à l'outcome et à ses objectifs, résultats, activités, indicateurs, gestion des risques et activités MEAL.

#### 4. Le rôle des OP dans l'implémentation de l'outcome (voir 3.3.1. du TOC)

Conformément aux conventions de partenariat, chaque OP est responsable pour la mise en œuvre de ses activités de renforcement de capacités. Puis, les OP renforcées sont tenues d'engager le dialogue social, le plaidoyer et la prestation de services juridiques en faveur des bénéficiaires finaux de l'outcome. Pour 2022-2026, ces bénéfices consistent en une amélioration de la sécurité de revenu, la restitution après des violences basées sur le genre ou d'autres violations des droits des travailleuses, ainsi que la réduction des empreintes environnementales/écologiques sur les lieux de travail.

#### 5. La division de rôles par rapport au MEAL (voir 4.3. du TOC)

En ce qui concerne la gestion du programme, chaque OP a mis en place un comité de programme avec un coordinateur pour planifier, mettre en œuvre, suivre et évaluer régulièrement ses activités de renforcement de capacités, ainsi que les progrès vers l'atteinte des résultats (capacités renforcées) et des effets (bénéfices pour les bénéficiaires finaux). Elles doivent aussi remettre des rapports financiers et narratifs à ACV-CSCi.

La responsable continentale ACV-CSCi fournit un soutien continu au niveau du suivi, de l'évaluation, de la redevabilité et de l'apprentissage (MEAL). Elle le fait depuis Bruxelles ainsi qu'à travers une moyenne de 2 voyages sur le terrain par an.

Conformément au MEAL orienté vers les résultats (pour lequel Deloitte a accordé 4/4), la responsable continentale ACV-CSCi est chargée de faciliter les évaluations participatives annuelles avec toutes les parties prenantes, pour la qualité des trajectoires d'apprentissage, les rapports intermédiaires, annuels et finaux des OP, la participation des OP aux évaluations externes, la présentation des rapports annuels et finaux à la DGD, la documentation de bonnes pratiques des OP et leur représentation au sein des différents groupes de travail de la Plateforme Coordination Travail Décent.

Tous les 3 ans, la responsable continentale facilite également une évaluation de la qualité des partenariats en utilisant l'outil TUDEP du RSCD sur l'efficacité des programmes syndicaux de coopération. Il souligne la nécessité d'appropriation démocratique, autonomie, partenariat, transparence, redevabilité, cohérence, inclusion, égalité et durabilité. La qualité de la gestion des partenariats a aussi obtenu un score de 4/4 avec Deloitte.

## 8. Description des Synergies

### 1. Synergies dans le cadre du programme commun

**Le programme commun prévoit des synergies entre partenaires dans des pays d'intervention communs. Pour ACV-CSCi et WSM il s'agit de la République démocratique du Congo (RDC). Les organisations partenaires (ZZZ, MOCC, UMUSAC, etc.) et ainsi ACV-CSCi et WSM sont régulièrement amenées à travailler ensemble, par exemple sur la protection sociale. D'ailleurs, à partir de 2022, la ZZZ RDC va reprendre la coordination du réseau INSP!R de WSM sur la protection sociale. Cela renforcera les liens et la collaboration entre les OP. De plus, l'Ecole Sociale de Lubumbashi (ESL), une OP de WSM qui est active dans la formation**

professionnelle et la formation syndicale, est par exemple soutenue politiquement et logistiquement par la ZZZ et le MOCC en RDC mais aussi financièrement par des centrales de l'ACV-CSC en Belgique.

**Les synergies au niveau continental se concrétisent dans des activités de renforcement de capacités.** ACV-CSCi, WSM et BIS-MSI (toutes les trois accréditées par la DGD) visent un renforcement de capacités des organisations partenaires (OP) syndicales. Pour ce faire, l'ensemble des OP syndicales d'ACV-CSCi, WSM et MSI participeront à des groupes de travail et séminaires continentaux, organisés et financés par ACV-CSCi, afin de renforcer leurs connaissances sur des thèmes et normes pertinentes de l'OIT. En plus de la formation syndicale de base, les thèmes choisis par les OP sont : le financement de la protection sociale, l'environnement/le climat, la santé et sécurité au travail, le genre, y compris les violences basées sur le genre et la C190, la formalisation de l'économie informelle.

**Le budget d'ACV-CSCi** pour cela est de **76.527 euros par an**. En outre, ACV-CSCi prévoit une coordination locale régionale pour un suivi de soutien de l'ensemble des OP syndicales - pour lequel ACV-CSCi prévoit un budget de **255.543 euros pour 5 ans**.

Ces formations continentales seront appuyées par des recherches financées par BIS-MSI sur le financement de la protection sociale, la santé dans toutes les politiques/santé et sécurité au travail et la transition juste/formalisation de l'économie informelle (budget BIS-MSI). En outre, des synergies sont également prévues avec WSM/CM-MC sur des thèmes spécifiques comme le financement de la protection sociale, la transition juste et la santé dans toutes les politiques (budget WSM/CM-MC).

Par ailleurs, ACV-CSCi et WSM travailleront ensemble à **renforcer le travail des partenaires syndicaux dans le secteur minier**. Le but étant que les OP organisent les travailleurs pour promouvoir les droits humains, les droits du travail et le respect de l'environnement. Une collaboration se fera avec la cellule Belge pour alimenter le travail de plaidoyer au niveau belge, européen et international sur le devoir de vigilance (HRDD). Au-delà des activités nationales prévues dans le programme, deux séminaires continentaux seront organisés au cours des cinq années avec les 8 organisations partenaires afin d'échanger sur les avancées, les bonnes pratiques et les défis liés au secteur.

Les rôles sont partagés entre WSM et ACV-CSCi : le financement et le suivi des actions pays se fera selon la répartition des partenaires. De plus, alors que WSM assurera la coordination du comité de suivi au niveau belge, ACV-CSCi sera en charge de la coordination des actions supranationales financées conjointement. WSM et ACV-CSCi financeront chacun à hauteur de **50.000 euros pour 5 ans**.

Enfin, l'ensemble des OP syndicales africaines participeront aux **séminaires internationaux** organisés par ACV-CSCi afin de rechercher des positions communes pour influencer les processus normatifs au sein de l'OIT et à partir des pays. Les dépenses pour les activités internationales sont budgétisées dans les outcomes Asie et Amérique Latine d'ACV-CSCi.

## **2. Synergies avec d'autres acteurs de la Plateforme de Coordination Travail décent (PCTD)**

ACV-CSCi, IFSI et BIS-MSI continueront à opérationnaliser des actions internationales en synergie à travers les deux programmes dont ils font partie. Ils organiseront à cette fin (a) des échanges triangulaires de bonnes pratiques avec les organisations partenaires ainsi qu'avec d'autres acteurs stratégiques, (b) un trajet d'apprentissage sur le genre et le climat (transition juste) et (c) des activités conjointes (*ad hoc*) (réunions et événements).

Des synergies et complémentarités seront également recherchées avec IFSI dans les pays d'intervention commun, notamment en Côte d'Ivoire et en RDC (par exemple en RDC via des échanges sur le défi du recrutement de membres et le paiement des cotisations). Des échanges entre partenaires syndicaux permettront également de renforcer l'intersyndicale dans ces pays communs.

## **3. Avec des acteurs de CSC géographiques**

En Afrique, ACV-CSCi participe aux CSC Niger et CSC RDC. A ce titre, elle s'engage à : (a) participer aux concertations, aux échanges et aux apprentissages collectifs organisés par le CSC du pays, (b) participer au

dialogue stratégique annuel du CSC du pays, (c) échanger sur les droits et particulièrement les droits du travail et instruments de l'OIT et (d) échanger, apporter des contributions sur les questions environnementales et le genre.

Des synergies et complémentarités ont également été recherchées avec les autres acteurs des CSC géographiques. Au Niger, par exemple, la XXX, OP d'ACV-CSCi, s'alliera à Médecins du Monde, l'Action Damien, Humanité et Inclusion (anciennement Handicap International), Plan International et Avocats sans frontières dans : (a) des actions de plaider auprès des autorités nigériennes pour un meilleur accès aux services de base et pour renforcer le cadre juridique et légal ainsi que sa mise en œuvre effective ; (b) un soutien aux populations, à la société civile et aux institutions nigériennes en vue de garantir la promotion et la protection des droits humains et des libertés publiques ainsi que la résolution pacifique des conflits ; (c) des actions pour promouvoir le leadership, la prise de décisions et l'influence des femmes aux niveaux social et économique ; et (d) des synergies (par exemple via la rédaction d'études) seront également recherchées avec le CSC thématique Education (ARES).

ACV-CSCi prévoit un budget de **20.000 euros pour 5 ans** à partager pour les synergies au niveau de la PCTD et les synergies avec acteurs des CSC géographiques.

#### 4. Synergies avec des organisations internationales

La CSI Afrique et des partenaires stratégiques tels que FEDUSA, une confédération syndicale en Afrique du Sud, IndustriAll et certainement l'OIT seront impliqués dans les formations et/ou échanges continentaux (par exemple via des recherches, la participation d'experts ou lors des séminaires).

#### 9. Description de la prise en compte des recommandations et des apprentissages individuels ou collectifs

##### G.9. Comment les recommandations individuelles/collectives et les leçons apprises ont été prises en compte

Les OP de l'outcome Afrique ont pris en compte les leçons apprises pour 2017-2021 selon les 5 critères CAD. Ces leçons apprises ont été formulées et documentées lors des **évaluations annuelles participatives** de la responsable ACV-CSCi avec les OP et les autres parties prenantes. Elles ont alimenté les planifications pour 2022-2026.

Il en va de même pour les 'leçons apprises' de niveaux thématiques et méthodologiques entre 2017-2021 rapportées annuellement à la DGD. Celles-ci ont été formulées conformément aux **5 niveaux de MEAL du programme conjoint** (voir 4.3 de la TOC de l'outcome) et ont été partagées annuellement au sein des groupes de travail continentaux conjoints du CSC Travail Dément (TD).

Les recommandations de **l'évaluation à mi-parcours du programme conjoint en 2019** ont également influencé la planification du programme conjoint. Conformément à la *management response*, les OP ont été soutenues dans la réalisation d'analyses approfondies des 'stakeholders' pour le CSC TD ainsi que dans l'identification de priorités thématiques conjointes afin de renforcer leurs synergies. Puis la TOC a été révisé pour distinguer les changements politiques et pratiques, et 6 stratégies d'intervention ont été documentées pour permettre une planification et un suivi plus faciles. Enfin, l'implication des partenaires stratégiques sera renforcée.

Des leçons importantes tirées des **trajectoires d'apprentissage syndicales** conjointes d'IFSI-ISVI, BIS-MSI, ACV-CSCi et de leurs OP (sur les questions de genre, protection sociale et formalisation de l'économie informelle) et de la **Plateforme Coordination Travail Dément** (PCTD - sur le changement climatique), ont été intégrées dans l'outcome Afrique projeté d'ici 2026. Les premières ont abouti à l'intention de mieux capitaliser les bonnes pratiques sur des priorités thématiques avec l'aide du RSCD, et les secondes se reflètent dans le travail pour l'extension de la protection sociale aux pertes d'emploi dues au changement climatique (adaptation) ainsi qu'à la transition juste vers une économie sans carbone (atténuation).

Sur base des **évaluations de leurs partenariats** à l'aide de l'outil TUDEP du RSCD en 2015 et 2019 (à répéter en 2022 et 2024), ACV-CSCi et ses OP continueront à améliorer leurs partenariats conformément aux plans d'action prévus. En utilisant un nouvel outil de discussion développé en 2020, ACV-CSCi et ses OP évalueront également leurs engagements et leurs pratiques sur les questions d'**intégrité**.

Conformément aux recommandations de **l'évaluation spéciale du CSC TD** en 2020, les acteurs de la PCTD emploieront deux coordinateurs à temps partiel pour un apprentissage collectif plus régulier/structuré ainsi que pour des actions de plaidoyer communes.

Suivant les conclusions des **dialogues stratégiques** pour 2017-2021, les processus d'apprentissage collectif de la PCTD impliqueront davantage de partage et de coopération avec d'autres acteurs de la coopération belge au développement et leurs OP locales.

Les **examens internes de 2020** sur la formulation de bons indicateurs et sur l'évaluation des programmes en fonction des ODD ont conduit à la formulation d'indicateurs contribuant directement à ceux des ODD (voir le cadre logique de l'outcome). On peut s'attendre à ce que cela facilite grandement le MEAL des ODD pour les années à venir.

Conformément aux conclusions des **dialogues institutionnels** 2017-2021, ainsi qu'au **processus de certification M&E** d'ACV-CSCi, le but et l'objectif de base de l'évaluation à mi-parcours et de l'évaluation finale pour 2022-2026 ont été formulés bien à l'avance et en consultation avec les OP - voir 4.3. de la TOC de l'outcome.

Enfin, les évaluations finales pour 2017-2021 de WSM, ACV-CSCi et BIS-MSI renforceront la redevabilité envers la DGD. Les recommandations en accord avec les questions d'évaluation partagées sur les 5 critères du CAD et COVID-19 sont aussi susceptibles de produire des leçons intéressantes à prendre en compte dans le programme conjoint 2022-2026.

## II. Annexes obligatoires classées par outcome

### 1. Théorie du Changement associée à l'outcome



ACV-CSCi\_Afrique\_  
C5\_TOC.pdf

*Annexe 1 :ToC*

### 2. Analyse des risques associée à l'outcome



ACV-CSCi\_Afrique\_a  
nnexe\_risques.pdf

*Annexe 2 : Analyse des Risques*

### 3. Carte du pays avec la localisation de la zone d'intervention

Voir portail

### 4. Fiche signalétique par partenaire



ACV-CSCi\_Afrique\_a  
nnexe\_4\_fiches\_sign

*Annexe 4 : fiches signalétiques par partenaire*

### 5. **Projet de Convention de Partenariat - à compléter avec les conventions signées**

**X**

*Annexe 5 Convention de Partenariat Côte d'Ivoire*

**X**

*Annexe 5 Convention de Partenariat Niger*

**X**

*Annexe 5 Convention de Partenariat RDC*

## 6. Fiche signalétique par collaboration



ACV-CSCi\_Afrique\_  
Annexe\_6\_Fiches\_sig

*Annexe 6 Fiches signalétiques\_par collaboration confidentiel*

## 7. **Projet de Convention de Collaboration - à compléter avec les MoU signés**



ACV-CSCi\_Afrique\_a  
nnexe\_7\_Projet\_con

*Annexe 7 Convention de Collaboration: ACV-CSCi\_Afrique\_annexe\_7\_Projet\_convention\_collaboration\_PCTD*



ACV-CSCi\_Afrique\_a  
nnexe\_F\_Collaborati

*Annexe7 Convention de Collaboration : ACV-CSCi\_Afrique\_annexe\_F\_Collaborations\_Conventions\_ad\_hoc*

**X**

*Annexe de l'Annexe 7 Convention de Collaboration: CSI-Afrique\_MoU\_politique*

**X**

*Annexe de l'Annexe 7 Convention de Collaboration: FEDUSA-Afrique\_MoU\_politique*

## 8. Outcome hors-CSC : Analyse de contexte

N/A

## 9. Outcome hors-CSC : Cohérence avec le Plan Stratégique de l'organisation

N/A

## 10. Description de la stratégie de collaboration du programme commun



ACV-CSCi\_Afrique\_a  
nnexe\_10\_Collabora

*Annexe 10 Stratégie de Collaboration du Programme Commun*

## 11. Convention de Collaboration structurelle entre les ACNG associés



ACV-CSCi\_Afrique\_a  
nnexe\_11\_Conventic

*Annexe 11 Convention de Collaboration Structurelle entre les ACNG Associés*

## 12. Autres





ACV-CSCi\_Afrique\_a  
nnexe\_fiche\_pays\_Ci

*Fiche pays Côte d'Ivoire*



ACV-CSCi\_Afrique\_a  
nnexe\_fiche\_pays\_N

*Fiche pays Niger*



ACV-CSCi\_Afrique\_a  
nnexe\_fiche\_pays\_Rl

*fiche\_pays RDC*



ACV-CSCi\_Afrique\_  
Abréviations.pdf

*Abréviations*