

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.....	3
1.	Généralités.....	3
2.	Localisation géographique de la zone d'intervention de l'outcome	4
3.	Résumé de l'outcome	5
4.	Informations sensibles et confidentielles	5
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	13
C.	Description de l'outcome, des résultats et de la stratégie	17
1.	Cibles stratégiques auxquelles l'outcome contribue / Objectif général.....	17
2.	Description des résultats prévus.....	17
3.	Typologie des activités	22
4.	Groupes-cibles et bénéficiaires.....	22
5.	Théorie du Changement associée à l'outcome.....	22
6.	Analyse des risques associée à l'outcome	23
7.	Description des tâches entre ACNG associés.....	23
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.....	26
G.	Présentation de l'outcome et motivation.....	27
1.	Description de la Pertinence.....	27
2.	Description de la Cohérence	29
3.	Description de l'Efficacité	30
4.	Description de l'Effizienz.....	32

5.	Description de l'Impact attendu	33
6.	Description de la Durabilité	34
7.	Description de la Stratégie de Partenariat.....	35
8.	Description des Synergies	37
9.	Description de la prise en compte des recommandations et des apprentissages individuels ou collectifs	39
II.	Annexes obligatoires classées par outcome	40
1.	Théorie du Changement associée à l'outcome.....	40
2.	Analyse des risques associée à l'outcome	40
3.	Carte du pays avec la localisation de la zone d'intervention.....	40
4.	Fiche signalétique par partenaire	40
5.	Projet de Convention de Partenariat - à compléter avec les conventions signées	40
6.	Fiche signalétique par collaboration.....	41
7.	Projet de Convention de Collaboration - à compléter avec le MoU signé.....	41
8.	Outcome hors-CSC : Analyse de contexte.....	41
9.	Outcome hors-CSC : Cohérence avec le Plan Stratégique de l'organisation	41
10.	Description de la stratégie de collaboration du programme commun	41
11.	Convention de Collaboration structurelle entre les ACNG associés.....	42
12.	Autres.....	42

I. Présentation du programme par outcome

A. Contacts

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

Nom ⁹ :	Annick De Ruyver
Téléphone :	+ 32 2 244 36 06 ou + 32 478 60 60 69
E-mail :	aderuyver@acv-csc.be
Confidentialité :	Liste : Oui

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

Organisation ¹⁰ :	Non applicable
Nom ¹¹ :	Non applicable
Téléphone :	Non applicable
E-mail :	Non applicable
Confidentialité :	Liste : Oui

B. Identification de l'outcome

1. Généralités

Date de début de l'outcome

01/01/2022 - 12:00

Date de fin de l'outcome

31/12/2026 - 12:00

Region

America, regional

Titre de l'outcome – français ou anglais (obligatoire)

OTR 6 Droits du travail en Amérique Latine (ACV-CSCi)

CSC

Oui

Sectors

Sector

16070 - Social Infrastructure & Services - Labour Rights

Percentage

35%

Sector

16080 - Social Infrastructure & Services - Social Dialogue

Percentage

35%

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%

Cible stratégique concernée

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

3. Plaidoyer / Beleidsbeïnvloeding

Thematic/geographical

GEOGRAPHIC JSF

Approches ou sous-objectifs concernés

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

Coordonnées GPS pour Port-au-Prince, Haiti

Partenaires: XXX et YYY

18°32'50.4"N 72°20'22.5"W

Latitude : 18.547333

Longitude : -72.339583

Coordonnées GPS pour Santo Domingo, République Dominicaine

Partenaire: ZZZ

18°28'48.7"N 69°56'31.6"W

Latitude : 18.4801972

Longitude : -69.942111

Coordonnées GPS pour São Paulo, Brésil

Partenaire: QQQ

23°33'02.3"S 46°38'00.2"W

Latitude : -23.5506507

Longitude : -46.6333824

3. Résumé de l'outcome

L'outcome vise à promouvoir les droits du travail d'au moins **2.368.854** travailleurs.euses en situation de travail précaire dans l'économie informelle et formelle en Haïti, République Dominicaine et Brésil (**36% femmes, 31% jeunes, 10% personnes âgées et 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 4 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 4 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 à la justice (ODD16).

Outcome :

Les OP syndicales renforcées pour améliorer le dialogue social au Brésil, Haïti et République Dominicaine, 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 ODD 8.3 à 8.8)

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 **1630** membres et dirigeants des OP syndicales du Brésil, Haïti et République Dominicaine (y compris des syndicats de base et des commissions femmes, jeunes, droits humains) (dont au moins **30% femmes et 20% 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 de discrimination à l'égard des femmes et des filles	5.1.1 droits de genre X 2
		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 politiques, les stratégies et la planification nationales	13.2.2 Réduction des émissions de gaz à effet de serre
	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	4.3.1 formation (in)formelle pour jeunes/adultes X 2

					technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable	
		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	
<p>Cadre : Les directives du CAD de l'OCDE expliquant l'utilisation des Markers sont disponibles ici (en anglais uniquement) :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	2
2. Aid to Environment	2
3. Participatory Development / Good Governance	2
4. Trade development :	0
5. Biodiversity :	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	
<p>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 ».</p>	
1. D4D – Better use of big data :	Non
2. D4D – Digital for inclusive societies :	Oui
3. D4D – Digital for inclusive and sustainable economic growth :	Oui
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 Amérique Latine (OTR6) contribue à améliorer **les conditions de travail** des petits producteurs notamment de cacao qui sont membres de OP locales de l'outcome. Ce faisant le projet contribue à réduire la vulnérabilité des familles face aux chocs naturels et économiques qui affectent leur sécurité de revenus (ODD2) (voir OTR6_IOV_1) et leur bien-être en général.

La garantie de revenu dépend de la défense de l'agriculture familiale et paysanne et la demande de réforme agraire comme instrument essentiel pour **garantir l'accès à la terre comme un droit**, une nouvelle structure de la propriété foncière. Le débat sur la production de la terre, est aussi une question de justice pour des centaines de milliers de personnes qui ont été expulsées et déplacées de leurs territoires notamment au Brésil.

Des activités continentales et binationales de formation/échange (voir IOV R3.1) sur le devoir de vigilance et droits humains apporte une attention spécifique à une **agriculture écologiquement durable** (production de cacao bio). Il est également impératif de reconnaître l'agroécologie comme un principe éthique, économique et politique et comme un mode de production. L'agriculture paysanne dispose des conditions pour faire face au double défi de la crise climatique, alimentaire et des revenus . C'est aussi un puissant **moteur de l'économie locale**, lorsque l'Etat le promeut et défend la consommation nationale.

Comme tout ceci est négocié à travers du dialogue social dans le secteur de l'agriculture (voir IOV R1.1), il s'agit des **approches basées sur les droits**. Puisque l'outcome prête une attention générale 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 du groupe cible 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 Amérique Latine (OTR6) sont constitués de travailleurs.euses en situation de travail précaire principalement au sein de **l'économie informelle**. Le **travail des enfants** est un phénomène courant notamment dans le travail domestique et l'agriculture. 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 emploi pour aider à assurer le revenu familial.

Les OP locales/syndicales se sont battues pour la **ratification universelle de la convention 182 de l'OIT** (protégeant les enfants des pires formes de travail), atteinte en août 2020. Les OP continuent à protéger **le respect de la C182 dans le droit national (code du travail)** (cf. §74 et §75 de la note stratégique).

L'outcome prévoit la **sensibilisation et dénonciation** de cas de **travail des enfants et la protection de leurs droits** dans le travail domestique (IOV R3.2) (cf. §76) et les OP organisent la formation des membres et dirigeant.e.s sur le contenu de la C182 (IOV R2.2). Des cas de travail des enfants peuvent être signalés aux syndicats de base, **services juridiques** et commissions spécifiques des OP (voir OTR6_IOV_2) (cf. §10 sur la nécessité de 3 types d'action).

L'attention principale est mise sur l'augmentation de la **sécurité des revenus** et les négociations incluent une attention pour allocations familiales (voir OTR6_IOV_1) et bourses d'études (voir IOV R1.2), tout en faveur d'une meilleure accessibilité à une éducation de qualité et la prévention de l'absentéisme pour mendicité.

Ainsi l'outcome est en ligne avec le document de base de la CSA (avril 2021) sur la nécessité de mettre la protection des enfants et adolescents en situation de risque ou de travail des enfants au centre des stratégies de relance économique pour rester sur la voie de la réalisation de la **cible 8.7 des ODD** visant à 'mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes d'ici 2025'.

Document stratégique BE – Education
--

L'éducation est un secteur important pour les OP locales de cet outcome Amérique Latine (OTR6) qui comptent des syndicats représentatifs dans ce secteur, y compris en Haïti, un **des pays les moins avancés**. De plus, les OP mettent l'accent sur la promotion du **travail décent** pour les jeunes en âge de travailler et sur la **lutte contre le travail des enfants** afin d'éviter, réduire le **décrochage scolaire** (voir OTR6_IOV_2). Un des objectifs des OP est d'améliorer **l'accès à l'éducation pour tous et toutes** et ainsi de **promouvoir l'alphabétisation de la population**.

A cette fin, les OP souhaitent instaurer et/ou poursuivre un dialogue social avec les autorités 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 allocations familiales et bourses d'étude pour les enfants des travailleur.euse.s (assurant ainsi des frais de scolarité abordables et la sécurité de revenus des enseignants (voir OTR6_IOV_1).

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).

Elles mènent aussi des campagnes de sensibilisation sur **les droits des enfants** (l'accès à l'éducation pour les filles) 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). Puis, les OP de Haïti travaillent avec d'autres ACNG belges à un module pour **l'enseignement primaire** sur l'environnement afin d'améliorer la **qualité et pertinence** de l'enseignement en matière écologique.

Enfin, une des stratégies majeures des OP est le renforcement de leurs capacités techniques par la formation des dirigeant.e.s et des membres. Des opportunités d'**apprentissage tout au long de la vie** permettent 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 Amérique Latine (OTR6) contribue à l'éducation au développement et la **solidarité internationale** pour une redistribution équitable des richesses, en mettant l'accent sur **le travail décent et 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 Latino-Américaines 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 international (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".

points d'attention :

La dégradation de l'environnement et le **changement climatique** menacent la santé humaine, la sécurité alimentaire, hydrique et le développement socio-économique en l'Amérique Latine. Les **modes de production** non durables constituent un **trade-off entre ODD 8 et 13**. Ainsi l'outcome (OTR6) soutient les **agents de changement** du monde du travail pour apporter des contributions positives à la **protection de l'environnement et la transition juste**.

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

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, le **recyclage des déchets** et le **reboisement** (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 des municipalités (voir IOV R1.3.) porte sur la pollution **de l'air et des sols**, tandis que les OP contribuent 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 des lieux de travail (voir OTR6_IOV_3). Enfin, l'outcome intègre une **attention transversale au changement climatique** dans les processus de renforcement de capacités, tout en plaidant pour une protection sociale en cas de perte d'emploi, p.ex. due au changement climatique (voir IOV R3.1 ainsi que OTR6_IOV_1).

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

L'outcome Amérique Latine (OTR6) contribue à **l'empowerment des femmes** et à **l'égalité de genre** en soutien à **l'ODD 5** en utilisant **une approche basée sur les droits** qui s'appuie sur les conventions de l'OIT C100 et 111 interdisant toute forme de discriminations, et 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 travailleuses.bénéficiaires finaux, ainsi que **la formation** et mobilisation de membres et dirigeants des OP syndicales. Elles visent à développer le dialogue social en faveur des femmes et l'égalité de genre (voir l'indicateur ODD 5.1.1) y inclut pour les LGBTI, et à améliorer le signalement de cas de VBG (voir l'indicateur ODD 5.1.2). Elles sont aussi reflétées dans l'utilisation d'indicateurs spécifiques - voir OTR6_IOV2 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 travail adapté aux femmes enceintes, les charges lourdes - voir OTR6_IOV_1 et IOV R1.2 et R1.3) Une autre stratégie d'intégration transversale comprend l'utilisation de quotas (au moins 35%) 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 OTR6_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 travailleur.euse.s migrant.e.s représentent de nouveaux bénéficiaires pour les OP de cet outcome Amérique Latine (OTR6). Aujourd'hui, peu de pays d'Amérique Latine ne participent pas aux **flux migratoires**, que ce soit en tant que **pays d'origine, de transit ou de destination**. La migration de travailleur.euse.s en Amérique Latine reste surtout intra régionale 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 travailleur.euse.s 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**.

Elles 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 travailleur.euse.s migrant.e.s, en les sensibilisant à leurs droits et en menant des actions de plaidoyer. En plus **de faciliter la migration légale** des travailleur.euse.s (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 des droits des travailleur.euse.s (voir OTR3_IOV_1) et la lutte **contre le racisme et la xénophobie**.

Une attention particulière est accordée au Brésil aux indigènes dans le travail domestique car il constitue un groupe très discriminé et souvent considéré comme migrant.e.s internes, ainsi qu'aux Haïtien.ne.s migrant.e.s tant en République Dominicaine qu'au Brésil (voir IOV R3.1).

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

Cet outcome Amérique Latine (OTR6) contribue de manière significative à **la digitalisation pour des sociétés inclusives**. L'utilisation des réseaux sociaux, WhatsApp et autres montre la présence de la digitalisation en Amérique Latine. La pandémie a mis en exergue les potentiels liés à la digitalisation mais aussi **les inégalités** des pays face à la digitalisation. Malheureusement, de nombreux.euses travailleur.euse.s sont laissé.e.s 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 l'électricité, l'Internet et ordinateurs)** et le contact via des **groupes WhatsApp** entre dirigeant.e.s et membres. Une attention particulière est accordée aux millions de travailleur.euse.s de plateformes des secteurs de livraison et de distribution au Brésil dont les droits sont bafoué.e.s.

Les OP poursuivent leurs efforts de digitalisation avec le développement de bases de données électroniques, le paiement des cotisations par voies électroniques et mobiles et l'utilisation des réseaux sociaux et YouTube pour sensibiliser et atteindre un public plus large et plus jeune. Lors du confinement de la pandémie COVID les OP ont augmenté l'utilisation des technologies et des plateformes de communication virtuelle à des fins de formation et coordination - 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 Amérique Latine (OTR6) améliore considérablement **le droit et l'accès à des systèmes de soins de santé efficaces, durables, qualitatifs, accessibles et globaux**. Dans le cadre de leurs efforts pour améliorer la sécurité des revenus 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 municipalités. (Ce pilier

de l'Agenda pour le travail décent est un droit important du travail qui inclut l'accès à 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 les travailleurs.euses de l'économie informelle et des plateformes nouvellement affilié.e.s (voir OTR6_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 s'engagent dans le dialogue social au niveau national et dans les entreprises 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 des 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 **partenariats internationaux** et peuvent s'appuyer sur les échanges internationaux et des bonnes pratiques concernant les **mécanismes de financement de la PS** et sur la PS avec un focus sur le genre.

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 sociale, les entreprises et leurs chaînes d'approvisionnement, l'outcome Amérique Latine (OTR6) contribue au développement **du secteur privé local** ainsi qu'à la **croissance économique juste et durable** (ODD8).

Les chaînes d'approvisionnement sont souvent composées de **petites et moyennes entreprises** nationales (PME). Les PME contribuent d'ordinaire à la bonne santé des économies, en fournissant **un emploi durable, complet, productif et décent**. Mais de nombreuses PME des chaînes d'approvisionnement qui font partie de l'économie informelle sont caractérisées par de mauvaises conditions de travail, des salaires faibles et l'absence de protection sociale pour les travailleur.euses. 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 les droits du travail décent au sein des entreprises et de leurs chaînes d'approvisionnement, en organisant les bénéficiaires de l'outcome dans des syndicats de base (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 à améliorer les droits du travail en matière de santé et de sécurité au travail (SST) (IOV R1.3), d'empreinte matérielle/écologique (OTR6_IOV_3), de violences basées sur le genre et de cas de **travail des enfants** (IOV R1.2 et OTR6_IOV_2) et de sécurité des revenus (y compris par **la protection sociale**) (OTR6_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 Amérique Latine OTR6 met en œuvre une approche basée sur les droits par la promotion des **droits du travail** en matière de sécurité de revenu (OTR6_IOV_1), de violence basée sur le genre (OTR6_IOV_2) et d'empreinte environnementale/écologique (OTR6_IOV_3) pour les travailleur.euse.s 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 devoir**), ainsi qu'aux niveaux sectoriel, national et international (IOV_R1.1, R1.2 et R1.3).

Une attention spécifique et transversale pour l'**égalité de genre** et 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, avec égalité salariale et congé de maternité payé (OTR6_IOV_1), et (3) la négociation de dispositions pour un lieu de travail sain et sûr, avec p.ex. un travail adapté pour les femmes enceintes (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 (OTR6_IOV_1) et les bénéficiaires directs des **formations, ateliers et échanges** (IOV_R2.2), et 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 du travail**, tels que définis dans la Déclaration de l'OIT de 2008 (universellement acceptée) et la Déclaration du centenaire de l'OIT (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 pour l'Amérique Latine (OTR6) 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 va principalement promouvoir les "**droits du travail**" à travers le "**dialogue social**", tout en apportant indirectement des contributions importantes à la "**protection sociale**".

Les **organisations syndicales** partenaires (OP) en Haïti, au République Dominicaine et au Brésil 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 (OTR6_IOV_1), des violences basées sur le genre (OTR6_IOV_2) et d'empreinte environnementale/écologique (OTR6_IOV_3).

Cela se fait principalement par le biais de renforcement de capacités des dirigeant.e.s et des membres 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) (OTR_R1) et sont soutenus par des activités de lobbying et de plaidoyer avec des **OSC spécialisées** (OTR_R3). En tant qu'organisations membres de l'OIT, ACV-CSCi et les OP travaillent également avec ses bureaux nationaux, sous-régionaux et régionaux.

En ce qui concerne la sécurité des revenus (OTR6_IOV_1), l'outcome vise à réaliser un certain nombre de bénéfices 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, et 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 Amérique Latine OTR6 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^e priorité de la DGD.

Les **résultats spécifiques** incluent des **processus de consultation** avec le gouvernement, autorités locales et employeur.euse.s sur des matières genre/femmes (IOV_R1.2), la **formation** des membres et dirigeant.e.s sur les droits des travailleuses et sur la VBG en particulier (IOV_R2.2), ainsi que la **réforme du code du travail** et la ratification/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 à un environnement de femmes sensibilisées, qui **signalent des cas** de VBG, discriminations et travail des enfants auprès des services juridiques et syndicats de base (**OTR6_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 des revenus (OTR6_IOV_1) avec notamment des négociations sur **l'égalité salariale** et les **congés de maternité** (payés). Il en va de même pour les **questions spécifiques aux femmes** en matière de santé et sécurité au travail (IOV_R1.3) avec des négociations sur des dispositions relatives p.ex travail adapté pour les femmes enceintes, charges lourdes et travail pénible. Puis, les quotas relatifs au nombre de femmes parmi les bénéficiaires directs et finaux se traduisent par l'utilisation d'**indicateurs agrégés par sexe** (OTR6_IOV_1_et_2 ainsi que IOV_R2.1, R2.2 et 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 Amérique Latine (OTR6) 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 OTR6_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 (OTR6_IOV_3 en contribution aux indicateurs ODD 8.4.1 et 13.2.2), et avec 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 - Latam

Le programme commun traduit **une approche programmatique intégrée avec des synergies structurées en Amérique Latine** entre les 2 outcomes continentaux de WSM (OTR5) et ACV-CSCi (OTR6) (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 2 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 finance et accompagne des activités continentales et internationales de RC pour **toutes les OP syndicales** des 2 outcomes.

Ces synergies se reflètent dans **les résultats R3 des 2 outcomes** en Amérique Latine, et se traduisent également dans **les indicateurs R3.1. de ces 2 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 et ACV-CSCi (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 Afrique, Asie et Amérique Latine d'ACV-CSCi** (dont le présent OTR6 pour l'Amérique Latine) **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 OTR6).

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 Amérique Latine 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 Amérique Latine.

8.7. Complémentarités et synergies avec les interventions d'ENABEL

N/A

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
Outcome :	OTR6 - Les OP syndicales renforcées pour améliorer le dialogue social au Brésil, Haïti et République Dominicaine, ont garanti de façon durable l'extension, l'application et l'implémentation transformatrices des droits des travailleurs 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 ODD 8.3 à 8.8)			
Indicateur 1 : Titre - 500	OTR6_IOV_1_Sécurité_de_revenu	Baseline	Target An	Target An 5
Description -500	Les OP ont facilité l'augmentation de la sécurité de revenu de 2.368.854 bénéficiaires finaux (dont 36% femmes , 31% jeunes, 10% personnes âgées et 5% migrants) avec l'obtention d'emplois, contrats écrits, salaires minimum, augmentations salariales, accès à la Protection Sociale (étendue à la perte d'emploi, maladie, pandémie, maternité, retraite, catastrophes naturelles, changement climatique), aux mutuelles de santé (en contribution à l'indicateur ODD 1.1.1 sur la réduction de la pauvreté).	Réalisations des OP pour la période 2017-2021 Haïti : 7.000 Brésil : 0 (pour l'économie informelle car pas d'affiliés - encore rien obtenu) République Dominicaine : 157.000 Total : 164.000	Haïti : 50.000 Brésil 790.342 République Dominicaine : 287.000 Total : 1.127.342	Haïti : 100.000 (F45%, J60%, A15%, M0%) Brésil : 1.975.854 (F35%, J33%, A10%, M5%) République Dominicaine : 457.000 (F40%, J17%, A11%, M6%) Total : 2.532.854 F 919.349 ou 36% J 789.722 ou 31% A 262.855 ou 10% M 126.213 ou 5%
Indicateur 2 :	OTR6_IOV_2_Genre			
Description	Les syndicats de base, centres d'écoutes et services juridiques des OP ont facilité le rapportage et traitement des cas de discrimination, violence victimisation de 2.806 bénéficiaires finaux femmes (F100%) (y compris des cas de travail d'enfants) devant les tribunaux de travail ou par des ONG spécialisées (en contribution aux indicateurs ODD 16.3.1 et 16.b.1 sur le	Réalisations des OP pour la période 2017-2021 Haïti : 12 Brésil : 0	Haïti : 402 Brésil : 800 République Dominicaine : 10	Haïti : 798 F 100% Brésil : 2.000 F 100% République Dominicaine : 20

Programme_2022-2026_ACV-CSCi_OTR6_LATAM

	rapportage de violence et victimisation ainsi que ODD5.1.1 sur les droits de genre).	République Dominicaine : 0 Total : 12	Total : 1.212	F 100% Total : 2.818 F 100%
Indicateur 3 :	OTR6_IOV_3_Environnement/climat			
Description :	Les OP ont négocié la réduction de l'empreinte environnementale/écologique de 99 lieux de travail de bénéficiaires finaux avec la mise en œuvre d'activités moins polluantes (réduction de l'utilisation de produits chimiques, plastiques, foam, moyens de transport polluants), le recyclage/réutilisation, l'utilisation de semences adaptées (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 Haïti : 1 Brésil : 2 République Dominicaine : 1 Total : 4	Haïti : 30 Brésil : 18 République Dominicaine : 8 Total : 56	Haïti : 61 Brésil : 32 République Dominicaine : 10 Total : 103
Résultat 1 :	OTR6_R1 - Les capacités humaines et structurelles de négociation des responsables des OP syndicales locales en Haïti, au Brésil et en République Dominicaine ont été renforcées.			
Indicateur 1.1 :	OTR6_IOV_R1.1 - Représentation syndicale	Baseline	Target An 3	Target An 5
Description :	Les OP ont négocié la représentation syndicale avec la création de 117 syndicats dans les secteurs visés des bénéficiaires finaux de l'économie informelle et formelle (y compris les multinationales, l'économie solidaire, le travail domestique, la fonction publique, l'hôtellerie et le tourisme, le transport, le commerce, l'agriculture, le travail domestique et l'économie de plateforme) (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 Haïti : 649 Brésil : 0 pour les bénéficiaires finaux des secteurs visés de l'outcome) République Dominicaine : 539 Total : 1.188	Haïti : 686 Brésil : 2 République Dominicaine : 563 Total : 1.251	Haïti : 723 Brésil : 4 République Dominicaine : 578 Total : 1.305
Indicateur 1.2. :	OTR6_IOV_R1.2 - Genre			
Description :	Les OP ont initiées 574 réunions nationales et internationales de négociation avec gouvernements, autorités et employeur.euse.s sur les questions liées au genre en faveur des bénéficiaires finaux femmes et filles - comme les discriminations salariales, congé de maternité, violences au travail, mutualisation de services, crèches, travail adapté pour les femmes enceintes, bourses scolaires, le travail des enfants	Réalisations des OP pour la période 2017-2021 Haïti : 45 Brésil : 20 République Dominicaine : 39	Haïti : 116 Brésil : 185 République Dominicaine : 72 Total : 373	Haïti : 186 Brésil : 398 République Dominicaine : 94 Total : 678

Programme_2022-2026_ACV-CSCi_OTR6_LATAM

	(en contribution à l'indicateur ODD 5.1.1. sur les droits de genre).	Total : 104		
Indicateur 1.3	OTR6_IOV_R1.3_ Environnement/climat			
Description	Les OP ont négocié 124 CCT, protocoles, accords, clauses, codes de conduites avec les employeur.euse.s et les municipalités pour la santé et sécurité (SST) sur/depuis les lieux de travail des bénéficiaires finaux (y compris sur les maladies professionnelles et la propreté urbaine) (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 Haïti : 6 Brésil : 5 République Dominicaine : 5 Total : 16	Haïti : 25 Brésil : 19 République Dominicaine : 34 Total : 78	Haïti : 45 Brésil : 40 République Dominicaine : 55 Total : 140
Résultat 2 :	OTR6_R2 - La représentativité, la participation interne et l'autonomie financière des OP syndicales locales en Haïti, au Brésil et en République Dominicaine ont été renforcées.			
Indicateur 2.1 :	OTR6_IOV_R2.1_Recrutement_de_membres	Baseline	Target An 3	Target An 5
Description :	Les OP syndicales locales ont recruté 64.941 membres dans les secteurs visés de l'économie informelle et formelle (dont 43 % femmes et 40% jeunes) afin d'améliorer leur représentativité dans le dialogue social en faveur des bénéficiaires finaux (en contribution à l'indicateur ODD 8.8.2 sur la liberté syndicale et la négociation collective).	Réalisations des OP jusqu'au juin 2021 Haïti : 97.944 membres Brésil : 900.000 mais 0 dans l'économie informelle République Dominicaine : 126.459 Total : 224.403	Haïti : 119.245 membres Brésil : 2.800 dans l'économie informelle République Dominicaine : 134.806 Total : 256.851	Haïti : 133.454 F35% et J30% Brésil : 7000 membres dans l'économie informelle F35%, J20%, A10% et M5% République Dominicaine : 148.890 F50%, J50%, A35%, M5% Total : 289.344 F 123.604 ou 43% J 115.881 ou 40%
Indicateur 2.2. :	OTR6_IOV_R2.2 - Genre			
Description	Les OP ont formé 1.630 de leurs membres et dirigeant.e.s (67% femmes et 21% jeunes) sur les questions d'empowerment des femmes et d'égalité de genre des bénéficiaires finaux (comme sur les discriminations, le congé de maternité, les violences au travail, 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 Haïti : 151 F44% Brésil en 2020 : 90 F30%	Haïti : 466 Brésil : 270 République Dominicaine : 725 Total : 1.461	Haïti : 681 F60%, J40% Brésil : 690 F70%, 20% République Dominicaine : 925 F70%, J20%

Programme_2022-2026_ACV-CSCi_OTR6_LATAM

		République Dominicaine : 425 F38% Total : 666		Total : 2.296 F 1539 ou 67% J 475 ou 21%
Indicateur 2.3.	OTR6_IOV_R2.3 - Environnement/climat			
Description	Les OP ont formé 975 de leurs membres et dirigeant.e.s (38% femmes et 30% jeunes) sur les questions de santé et sécurité, protection de l'environnement et transition juste des bénéficiaires finaux (y compris sur les maladies professionnelles, l'environnement sur les lieux de travail, la propreté urbaine et le changement climatique) (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 Haïti : 50 Brésil : 90 République Dominicaine : 60 Total : 200	Haïti : 120 Brésil : 270 République Dominicaine : 150 Total : 540	Haïti : 275 F35%, J40% Brésil : 690 F40%, J20% République Dominicaine : 210 F35%, J20% Total : 1.175 F 445 ou 38% J 348 ou 30%
Résultat 3 :	OTR6_R3 - Les capacités de plaidoyer et d'actions politiques au niveau national, binational, continental et international des OP syndicales locales au Brésil, en Haïti et en République Dominicaine 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			
Indicateur 3.1.	OTR6_IOV_R3.1_Synergies			
Description	Les OP se sont engagées dans au moins 30 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 CSA ainsi que les réseaux multi-acteurs INSP!R et le Plateforme de Coordination Travail Décent) comme financées et accompagnées techniquement par WSM, ACV-CSCi et BIS-MSI (en contribution à l' indicateur ODD 17.9.1. sur le besoin de partenariats).	Réalisations des OP pour la période 2017-2021 Haïti : 24 Brésil : 12 République Dominicaine : 38 Thèmes prioritaires 2022-2026 : Financement de la Protection Sociale, Santé dans toutes les politiques, la Transition Juste et l'Egalité des genre	Haïti : 46 Brésil : 30 République Dominicaine : 83	Haïti : 63 Brésil : 42 République Dominicaine : 115
Indicateur 3.2.	OTR6_IOV_R3.2_Genre			
Description	Les OP ont participé à 86 activités (rencontres, campagnes, consultations, études, conférences de presse, projets et plateformes) en intersyndicale et collaboration avec d'autres OSC spécialisées sur les questions femmes et genre des	Réalisations des OP pour la période 2017-2021 Haïti : 20	Haïti : 59 Brésil : 10 République Dominicaine : 28	Haïti : 92 Brésil : 17 République Dominicaine : 31

Programme_2022-2026_ACV-CSCi_OTR6_LATAM

	bénéficiaires finaux - comme la ratification de la C183 (protection de la maternité), C189 (travail domestique) et C190 (violence au lieu de travail) (en contribution à l'indicateur ODD 5.c.1. sur le développement de cadres légaux pour l'égalité de genre).	Brésil : 3 République Dominicaine : 11 Total : 34	Total : 97	Total : 120
Indicateur 3.3.	OTR6_IOV_R3.3_Environnement/climat			
Description	Au nom des bénéficiaires finaux, les OP ont apporté 25 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, la transition Juste (en contribution l'indicateur ODD 13.3.1) et la production/consommation durable (en contribution en contribution à l'indicateur 12.1.1).	Réalisations des OP pour la période 2017-2021 Haïti : 3 Brésil : 3 République Dominicaine : 2 Total : 8	Haïti : 7 Brésil : 6 République Dominicaine : 9 Total : 22	Haïti : 12 Brésil : 8 République Dominicaine : 13 Total : 33

3. Typologie des activités

Confidentialité :
<p>Cet outcome Amérique Latine prévoit d’abord des activités nationales de renforcement de capacités par/chez les OP syndicales qui incluent les synergies listées (voir G8), et consistent à des : (1) recherches socio-économiques par rapport aux droits et besoins des bénéficiaires finaux, (2) publications sur les positions politiques pour la promotion des droits, (3) formations syndicales des membres/dirigeants sur le syndicalisme de base, les techniques de négociation, le <i>leadership</i>, la gestion syndicale et cotisation, la protection sociale, l’égalité de genre, la violence au travail, le travail domestique et le travail des enfants, la santé et sécurité au travail (y compris dans le secteur informel), l’environnement, le climat et la Transition Juste, (4) représentations pour le plaidoyer auprès des employeurs et autorités au niveaux locaux et internationaux, le travail en intersyndical, avec d’autres OSC, et la participation aux conférence annuelles de l’OIT, (5) campagnes de sensibilisation de la population sur des thèmes pertinents, (6) campagnes de recrutement de membres, (7) accompagnements juridiques et règlement de litiges (surtout pour des femmes victimes de violence), (8) investissements dans les moyens de communication, et (9) activités MEAL.</p> <p>Puis, l’outcome prévoit des activités binationales, continentales et internationales de renforcement de capacités (échanges entre pairs et triangulaires) avec (1) des rencontres entre OP de Haïti et la République Dominicaine pour le suivi des accords politiques pertinents entre les deux pays, (2) l’organisation de séminaires continentaux et internationaux par ACV-CSCi, WSM et parties prenantes sur des thématiques de protection sociale (financement et genre), les chaînes globales de production et le devoir de vigilance, et les instruments internationaux de l’OIT, et 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 1630 membres et dirigeants des OP syndicales du Brésil, Haïti et République Dominicaine (y compris des syndicats de base et des commissions femmes, jeunes, droits humains) (dont au moins 30% femmes et 20% 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 2.368.854 travailleur.euse.s en situation de travail précaire dans l’économie informelle et formelle au Brésil, Haïti et République Dominicaine (dont 36% femmes, 31% jeunes, 10% personnes âgées et 5% migrants) (y compris les travailleur.euse.s de plateforme, domestiques, enfants, victimes de discriminations et violences, et des effets négatifs du changement climatique, d’adaptation et d’atténuation.

5. Théorie du Changement associée à l’outcome

Titre de l’annexe de référence
ACV-CSCi_LATAM_C5_TOC

6. Analyse des risques associée à l'outcome

Titre de l'annexe de référence

ACV-CSCi_Latam_annex_risques

7. Description des tâches entre ACNG associés

N/A

D. Budget de l'outcome

1. T4 – Coûts opérationnels

C.O. - COÛTS OPÉRATIONNELS PAR OUTCOME						
AR 2016 - Art. 1er, 10° "coûts opérationnels" : 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 ;						
AR 2016 - Art. 20, §2, 1° : les coûts opérationnels sont détaillés par outcome en précisant, le cas échéant, les lignes budgétaires suivantes :						
a) les montants qui sont mis à disposition de partenaires sur base d'une convention de partenariat ou d'un memorandum of understanding ;						
b) les montants qui sont mis à disposition d'une organisation tierce sur base d'une convention de collaboration ;						
c) les montants engagés par un bureau local de coordination de l'organisation demandeuse ;						
d) les montants engagés au niveau du siège de l'organisation demandeuse.						
RUBRIQUES	2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
1. TOTAL PARTENAIRES	377 978	351 370	338 836	343 123	323 193	1 734 500
1.1 Investissements	4 800	4 600	4 100	3 600	3 600	20 700
1.2 Fonctionnement	288 905	260 498	247 464	251 250	230 320	1 278 436
1.3 Personnel ¹	84 273	86 273	87 273	88 273	89 273	435 364
2. TOTAL COLLABORATIONS	35 490	44 590	11 200	40 849	29 958	162 086
2.1 Investissements						
2.2 Fonctionnement	35 490	44 590	11 200	40 849	29 958	162 086
2.3 Personnel ¹						
3. TOTAL BUREAU LOCAL						
3.1 Investissements						
3.2 Fonctionnement						
3.3 Personnel ¹						
4. TOTAL SIÈGE	16 750	16 750	22 046	81 454	16 750	153 750
4.1 Investissements						
4.2 Fonctionnement	8 000	8 000	13 296	72 704	8 000	110 000
4.3 Personnel ¹	8 750	8 750	8 750	8 750	8 750	43 750
TOTAL DES COÛTS OPÉRATIONNELS POUR L'OUTCOME	430 218	412 711	372 083	465 425	369 900	2 050 336
TOTAL INVESTISSEMENTS	4 800	4 600	4 100	3 600	3 600	20 700
A. Achat de véhicules						
B. Mobilier, ICT	3 500	3 300	2 800	2 300	2 300	14 200
C. Autres	1 300	1 300	1 300	1 300	1 300	6 500
TOTAL FONCTIONNEMENT	332 395	313 088	271 960	364 803	268 278	1 550 523

A. Déplacements	98 472	98 100	77 065	129 885	72 489	476 011
B. Bureau local						
C. Autres	233 922	214 988	194 895	234 918	195 789	1 074 511
TOTAL PERSONNEL¹	93 023	95 023	96 023	97 023	98 023	479 114
A. Salaires ¹ au siège	8 750	8 750	8 750	8 750	8 750	43 750
B. Salaires ¹ des expatriés						
C. Salaires ¹ du personnel local	84 273	86 273	87 273	88 273	89 273	435 364
D. Autres frais						

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

2. Explication du budget

Cet outcome **Amérique Latine** vise à renforcer les capacités de négociation, capacités organisationnelles et capacités institutionnelles pour le dialogue social des **4 OP syndicales en République Dominicaine (1), au Brésil (1) et en Haïti (2)**. Un dialogue social renforcé au nom des bénéficiaires finaux 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 **2.050.336€**, est utilisée pour financer des activités de renforcement de capacités - **dont 600.000€ pour Brésil (hors CSC)** qui est repris dans le budget multilatéral comme convenu avec la DGD.

Le budget national pour la République Dominicaine et Haïti s'élève à **1.144.500€** ou **55,82% de ce budget total** et est composé des coûts de fonctionnement des OP (73,7%), des investissements (1,19%) et du personnel (24,97%). Les frais de fonctionnement couvrent les sensibilisations, formations, ateliers, missions, publications, actions, coopérations et synergies organisés par les OP individuelles pour leurs membres, militants, dirigeants. 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 propre s'élève à **305.000€** pour les 3 pays, ou **14,87% du budget total**, 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 ; et (c) l'accompagnement thématique direct des OP syndicales de ACV-CSCi depuis son siège (Be).

Le budget 600.000€ ou **29,26% du budget total** couvre donc le budget national hors CSC pour le Brésil, avec 72% pour les coûts de fonctionnement et 28% le personnel de l'OP.

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
	430 218	412 711	372 083	465 425	369 900	2 050 336
ACTIVITÉS SUPRANATIONALES	177 240	179 350	151 736	241 473	156 038	905 836

PAYS 1: HAITI	181 953	164 085	156 796	160 203	155 713	818 750
PAYS 2: DOMINICAN REPUBLIC	71 025	69 275	63 550	63 750	58 150	325 750

E. Liste des partenariats pour l'outcome

Liste des partenariats pour l'outcome

Acronyme

XXX

Nom complet

Confederation des Travailleurs Haïtiens

Budget mis à disposition

2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
132 115,46	121 898,19	116 455,45	118 575,45	116 705,45	605 750,00

Acronyme

YYY

Nom complet

Confédération des Travailleurs et Travailleuses des Secteurs Public et Privé

Budget mis à disposition

2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
49 837,28	42 187,27	40 340,91	41 627,27	39 007,27	213 000,00

Acronyme

ZZZ

Nom complet

Confederación Autonoma Sindical Clasista

Budget mis à disposition

2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
71 025,00	69 275,00	63 550,00	63 750,00	58 150,00	325 750,00

Acronyme

QQQ

Nom complet

União Geral dos Trabalhadores

Budget mis à disposition

2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
127 000,00	120 010,00	120 490,00	121 170,00	111 330,00	6000,00

F. Liste des collaborations pour l'outcome

Liste des collaborations pour l'outcome					
---	--	--	--	--	--

Acronyme

REG-LATAM

Nom complet

Activités (supra)régionales

Budget mis à disposition

2022	2023	2024	2025	2026	TOTAL
50 240	59 340	31 246	120 303	44 708	3 056

G. Présentation de l'outcome et motivation

1. Description de la Pertinence

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

L'outcome Amérique Latine (OTR6) 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, discrimination et 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 Amérique Latine 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 sera mis sur des nouveaux groupes spécifiques Brésiliens, Haïtiens et Dominicains.

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 maladie, pandémie, maternité, retraite, catastrophes naturelles), le travail de plateforme et des migrant migrants.

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**, le travail domestique et des **enfants**.

Pour la période 2022-2026, 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.

Les priorités thématiques ont été choisies par les OP locales en accord avec les résolutions de leurs congrès (élaborées en consultation de leurs membres) et ceux de la CSI et CSA. Les priorités sont aussi reprises dans la Résolution de 2021 sur la reprise post-COVID, la Déclaration du centenaire de 2019 de l'OIT et des **programmes pays** pour la promotion du travail décent **de l'OIT** (même s'ils sont à renouveler).

3. Alignement avec la Théorie du 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 Décent, et concernent le programme conjoint WSM/CM-MC, ACV-CSCi et BIS-MSI. Les parties 3 et 4 consistent en une contextualisation de cet outcome Amérique Latine 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 l'outcome Amérique Latine (OTR5) 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 les **OP syndicales** qui renforcent leurs capacités pour la représentation efficace dans le dialogue social des bénéficiaires finaux visés - voir point 3.3.2 des 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 Haïti et en République Dominicaine et au Brésil**, pour la mise en œuvre d'un outcome axé sur le renforcement des capacités des OP (les groupes cibles ou les bénéficiaires directs de l'outcome) - voir point 3.3.3. de la TOC.

4. Renforcement des capacités pour un meilleur dialogue social

Comme expliqué 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 et dirigeants ; (b) des **activités binationales et continentales de formation/échange entre pairs** sur les thèmes prioritaires communs organisées pour l'ensemble des OP syndicales de ACV-CSCi et WSM ; (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 les discriminations (raciales), les violences au travail, le travail des domestiques, enfants et en esclavage (OTR6_IOV_2, et IOV_R1.2, R2.2 et R3.2).

Une attention transversale à L'*empowerment* des femmes se reflète dans la formulation sensible au genre de plusieurs indicateurs (OTR6_IOV_1, et IOV_R1.2 et R3.1). Une attention est portée à **l'égalité salariale**, l'indemnisation du **congé de maternité**, la mutualisation des services, 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 reflétés dans l'utilisation **d'indicateurs agrégés par sexe** (OTR6_IOV 1 et 2, et 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 en indicateurs spécifiques sur la SST et la réduction de l'empreinte environnementale/écologique des lieux de travail (OTR6_IOV_3, et IOV_R1.3, 2.3, 3.3).

Par ailleurs, la nécessité de mesures dans le domaine de la protection sociale en cas de **perte de travail** due aux catastrophes naturelles est reconnue dans la **formulation sensible à l'environnement/climat** de l'indicateur niveau outcome sur la sécurité des revenus (OTR6_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 travailleur.euse.s 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 (TD), (b) ses 3 outcomes continentaux, (c) ses projets financés par ACV-CSC, d'autres syndicats, WBI et 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 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 des discriminations, C102 et R202 sur les socles de protection sociale, C138 et C182 sur le travail des enfants, C144 sur le dialogue social, C155, C176 et C184 sur la SST, C156 sur la responsabilité familiale, C183 sur le congé de maternité, 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

Cet outcome Amérique Latine (OTR6) est l'un des 8 outcomes continentaux définis dans le cadre du **programme commun de WSM/CM-MC, ACV-CSCi et BIS-MSI**.

Comme expliqué au point 1.1 de la TOC de l'outcome, chaque acteur du programme commun à sa **propre priorité et expertise (complémentaire)** concernant les 4 piliers de l'Agenda du Travail Décent. 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.

BIS-MSI n'opère pas en Amérique Latine. ACV-CSCi et WSM y ont chacun un outcome qui implique 1 OP et 1 pays partenaire partagés au République Dominicaine. Les principes décrits dans le paragraphe précédent permettent la complémentarité, la coopération et la valeur ajoutée. Le **comité de coordination** du programme conjoint (présidé par le WSM) veille à cette répartition.

Dans le contexte plus large du **CSC Travail Décent (CSC TD)**, cet outcome 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 FOS, Solso 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.

La responsable AL de ACV-CSCi participe aux consultations organisées par la CSI, la CSA 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 Amérique Latine (OTR6) 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 de 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 TOC :

***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 collaborer avec des OSC spécialisées pour du lobbying et plaidoyer communs.*

Comme il est devenu évident que la discrimination et les défis écologiques sont néfastes pour le bien-être des travailleur.euse.s et leurs familles, ainsi que pour la croissance économique, le renforcement de ces 3 types de capacités exige également **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 d'ACV-CSCi et WSM au niveau binational, 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, binational, continental et international (OIT). Plus de détail sur ces approches partagées, voir le point 3.3.3 de la TOC.

3. Contribution des résultats à l'outcome

Comme l'outcome recherche (1) **l'amélioration de la sécurité des revenus** (OTR6_IOV_1), (2) le traitement de discriminations et **violences basées sur le genre** (OTR6_IOV_2) et (3) le renforcement de la **transition juste** (OTR6_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 travailleur.euse.s en situation de travail précaire, il est évident que le renforcement des capacités organisationnelles (R2) concernera la meilleure

façon de les représenter. En même temps le renforcement des capacités institutionnelles (R3) par l'apprentissage commun, la sensibilisation publique, la collaboration syndicale et l'action politique 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 travailleur.euse.s qui peuvent s'organiser syndicalement pour négocier collectivement et dont les droits sont respectés. Ceci est prévu par 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, binational, continental et international, ainsi que de faire un travail de lobby et plaidoyer avec d'autres syndicats et OSC (IOV_R3.1, R3.2 et 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 travailleur.euse.s (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 travailleur.euse.s - non seulement pour garantir des mesures permettant d'améliorer la sécurité des revenus (OTR6_IOV_1), mais aussi en faveur des victimes de violences basées sur le genre (OTR6_IOV_2) et la réduction de l'empreinte environnementale/écologique sur les lieux de travail (OTR6_IO_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 membres et dirigeant.e.s sur des thèmes tels que l'égalité, les discriminations (aussi raciales), le congé de maternité, le travail domestique, des enfants, en esclavage, et les violences au travail (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 C156 sur la responsabilité familiale, C183 sur la protection de la maternité, C189 sur le travail domestique, et C190 sur la violence et le harcèlement (IOV_R3.2).

Un nombre croissant de consultations/négociations au niveau des entreprises, avec les autorités politiques locales et nationales sur des questions liées au genre et l'empowerment des femmes (IOV_R1.2), la formation d'un nombre croissant de membres et dirigeant.e.s sur les droits liés au genre et les droits spécifiques des femmes (IOV_R2.2), ainsi qu'un nombre croissant d'actions collaboratives de lobbying et de plaidoyer pour les droits des femmes (IOV_R3.2), sont parmi les prérequis importants pour (a) une assistance juridique réussie pour les travailleuses victimes de discriminations, violences ainsi que la dénonciation des cas de travail d'enfants (OTR6_IOV_2), et (b) des négociations réussies en faveur d'égalité salariale, d'accès à la protection sociale, la mutualisation des services et au congé de maternité en tant que facteurs importants de la sécurité des revenus pour les femmes (OTR6_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 employeur.euse.s 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 efficaces, les membres et dirigeant.e.s des OP sont 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 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 et dirigeant.e.s sur les questions de SST, protection de l'environnement et la lutte contre le changement climatique (IOV_R2.3) ainsi que la contribution croissante aux activités de lobbying et de plaidoyer 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 (OTR6_IOV_3).

4. Attention aux groupes marginalisés et réduction des inégalités

Les bénéfices attendus étant au profit des travailleur.euse.s 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 des travailleurs jeunes, âgées, migrants et enfants (IOV_R2.2), ainsi que le dialogue social pour l'augmentation de leurs revenus (OTR6_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 des 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 une 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 TOC).

4. Description de l'Efficiace

1. Détails du budget et justification

Le budget opérationnel de l'outcome couvre les activités, les salaires, les couts récurrents et les investissements qui sont directement liés au renforcement des capacités des/par les OP pour améliorer le

dialogue social (DS) au nom des bénéficiaires finaux – voir point 3 ‘pertinence’ ainsi que point 3.2.2 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 (avec une attention particulière aux jeunes) 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 et le grand public, ainsi que des échanges et collaborations 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 de l’ACV-CSCi, l’outcome ne choisit pas de soutenir de façon directe les travailleurs en situation de travail précaire dans les pays partenaires d’Amérique Latine. 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**. Bien que le budget couvre certains salaires, l’outcome peut compter sur l’**engagement désintéressé et volontaire** d’un grand nombre de membres, formateurs, dirigeants et commissions 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 des 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 binational, continental et international entre les outcomes Amérique Latine d’ACV-CSCi et de WSM ; 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 ; en s’appuyant sur le réseau syndical mondial, et les efforts de coordination, l’infrastructure, les services juridiques, le travail de lobbying et de plaidoyer et les bases de données électroniques de **l’ACV-CSC, de la CSI, de la CSA et du RSCD** ; et en s’appuyant sur les initiatives de renforcement de capacités de **NGO-fédération et d’ACODEV**, ainsi que sur le travail conjoint de lobbying et de plaidoyer de **11.11.11. et du CNCD**.

NB. Cet outcome n’implique pas l’envoi de coopérant.

5. Description de l’Impact attendu

Les bénéfices immédiats de l’outcome Amérique Latine (OTR6) auront un bon nombre d’**effets sociaux et environnementaux indirects** pour les bénéficiaires finaux au Brésil, en Haïti et République Dominicaine. L’amélioration de la sécurité de revenus pour au moins **2.368.854** travailleurs (35% de femmes) (OTR6_IOV_1) contribue à la réduction de la pauvreté (en contribution à l’indicateur ODD1.1.1) ; l’assistance en cas de discriminations violence basée sur le genre et travail des enfants pour au moins **2.806** personnes (OTR6_IOV_2) renforce l’*empowerment* des femmes et l’égalité de genre (contribution à l’indicateur ODD 5.1.1). Produire avec des méthodes plus durables sur au moins **99** lieux de travail (OTR6_IOV_3) renforce la

lutte contre la dégradation de l'environnement et le changement climatique (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 aussi aux **familles** ainsi qu'au 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 et des membres de la CSA. Les effets positifs sur l'environnement et le climat sont aussi susceptibles de bénéficier à la **population sense 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 une corrélation directe 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 travailleur.euse.s 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. Durabilité technique

Les OP et partenaires stratégiques ont été **choisis 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 constructif 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 et les échanges entre pairs, la capitalisation des bonnes pratiques et leçons apprises** avec l'aide du RSCD, sont des mesures de soutien continu.

2. 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. Durabilité sociale

Les 4 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. 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 atteindre les objectifs à long terme.

5. 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 4 organisations syndicales en Haïti, République Dominicaine et Brésil : la XXX, la YYY, la ZZZ et l'QQQ. 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 et WSM.

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 activités binationales, continentales et internationales de formation et échanges triangulaires pour l'ensemble des partenaires syndicaux de WSM et ACV-CSCi. A cet effet, ACV-CSCi conclut des partenariats ad hoc avec des **partenaires stratégiques** tels que la CSA, qui peut contribuer à la mise en œuvre de ces activités. Dans le cadre d'un accord politique pour la période 2022-2026 avec la CSA, 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 nationaux, continentaux et internationaux 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 XXX, la YYY, la ZZZ et l'QQQ 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. Dans le cadre du programme commun

Le point de départ est une synergie structurelle entre les acteurs au niveau du programme thématique Travail décent dans sa totalité, qui englobe les deux outcomes en Amérique Latine (AL). Dans le programme conjoint, WSM/CM-MC, ACV-CSCi et BIS-MSI ont leurs **propres priorités et expertises complémentaires** concernant les 4 piliers de l'agenda du travail décent. Le programme commun s'appuie sur des modèles de stratégies d'intervention sur les droits du travail, le dialogue social et la protection sociale développés conjointement par ACV-CSCi, WSM, les OP et les parties prenantes. Des synergies concrètes sont par exemple dans les chaînes d'approvisionnement des secteurs communs identifiés par les partenaires : le cacao (Rép Dom, Haïti, Brésil); le secteur hôtelier (Rep Dom, Pérou) ; le secteur textile (Guatemala, Rep Dom, Haïti, Brésil). Cette synergie est appuyée par, e.a. la centrale CSC Services et Alimentation. En République Dominicaine, une synergie se concrétise avec le **partenaire commun ZZZ**, qui vise à renforcer la protection sociale à travers le dialogue social (ACV-CSCi) ainsi que le développement des services (WSM).

Puis, un **processus binational** entre les OP de Haïti et la République Dominicaine depuis 2017 sera poursuivi. Il s'agit d'évaluations communes et échanges de bonnes pratiques autour des questions de protection de l'environnement, femmes travailleuses, et les accords politiques / transactions commerciales par rapport aux conditions de travail avec une attention particulière pour les travailleur.euse.s migrant.e.s.

Finalement, ACV-CSCi et WSM ont une stratégie conjointe de renforcement des capacités des partenaires syndicaux des deux outcomes, avec l'appui de l'expertise technique syndicale de l'ACV-CSC. Ceci se concrétise par exemple à travers un processus régional commun de renforcement de la participation des jeunes et jeunes cadres syndicaux pour les OP syndicales de WSM et ACV-CSCi. Dans le même sens, des synergies sont développées notamment par WSM avec le Mouvement Ouvrier Chrétien belge afin de renforcer les capacités des partenaires, comme la nouvelle implication de CM-MC en AL.

Par rapport aux synergies dans un pays d'intervention commun, l'OP en République Dominicaine est un partenaire commun dont l'outcome AL de ACV-CSCi renforce les capacités en matière de dialogue social pour garantir les droits des travailleur.euse.s tandis que WSM se concentre sur le droit à la protection sociale et la création d'emploi via la formation professionnelle.

La participation au **Réseau multi acteurs et plaidoyer thématique de WSM** (budget WSM), se concrétise à travers l'appui structurel de l'ACV-CSCi (ainsi que CM-MC et le MOC) au réseau multi acteurs INSP!R AL, au niveau national, continental et international. Les OP syndicales de l'outcome AL de ACV-CSCi font partie du Réseau et participent aux activités politiques et à l'apprentissage conjoint.

En ce qui concerne les **activités continentales et internationales de l'outcome AL de ACV-CSCi**, les OP syndicales de WSM sont invitées aux activités de formations et échanges organisées par ACV-CSCi comme par exemple sur *l'Empowerment* des jeunes dans les organisations syndicales ; les chaînes globales de production et devoir de vigilance et Droits humains – HRDD ; et l'élaboration de positions communes pour l'OIT et les actions politiques. ACV-CSCi et ses OP membres de la CSI, les activités continentales et internationales s'ouvriront au réseau d'affiliés CSI-CSA afin de compter sur l'expertise entre pairs sur les thématiques précitées.

Puis des **synergies d'action** sont créées autour des thèmes communs appuyé par les syndicats : le financement de la protection sociale (lead WSM & INSP!R) qui est appuyé par ACV-CSCi par ex. à travers l'organisation conjointe d'activités politiques et d'échange au niveau continental, en alliant le réseau multi acteurs INSP!R et le monde syndical. Dans le même sens, des actions en synergie seront développées sur la thématique du devoir de vigilance et des chaînes d'approvisionnement (lead ACV-CSCi), appuyé par WSM.

2. Au niveau de la Plateforme de Coordination Travail Décent (PCTD)

Des synergies d'action sont réalisées avec les acteurs du CSC Travail décent présents en AL (**FOS ; Solsoc ; IFSI**) : des actions politiques communes et apprentissages communs. Le Groupe AL de la Plateforme Travail décent coordonne la mise en œuvre et le suivi des synergies et identifie d'autres opportunités. Les synergies opérationnelles sont dirigées vers des objectifs communs et se situent surtout au niveau de la voie de changement II « réseaux et plaidoyer thématique » :

- Une synergie sur les **chaînes d'approvisionnement** est coordonnée avec **ACV-CSCi, WSM, FOS et IFSI**, concrétisée et budgétisée dans les programmes avec : (a) des échanges entre acteurs belges sur le travail lié aux chaînes d'approvisionnement dans les secteurs sélectionnés par les programmes respectifs afin de renforcer les capacités; (b) un travail coordonné sur le processus politique du devoir de vigilance à partir du continent, notamment en lien avec l'OIT, et le Groupe de Travail responsabilité des entreprises (*voir aussi G8 Outcome Belgique*) ;
- Des synergies sont recherchées entre **IFSI-ISVI et ACV-CSCi** dans les activités *d'empowerment* des jeunes et les actions politiques en appui à la partie prenante CSA, notamment lors des congrès ou événements continentaux.

Au **niveau international**, des actions en synergie syndicale sont opérationnalisées par **ACV-CSCi, l'IFSI-ISVI et BIS-MSI** à travers les deux programmes dont elles font partie. Elles continuent à organiser (a) des échanges triangulaires de bonnes pratiques avec les organisations partenaires ainsi qu'avec d'autres acteurs stratégiques, (b) une trajectoire d'apprentissage sur le genre et le climat (transition juste), et (c) des activités conjointes (ad hoc) (réunions et événements).

3. Synergies avec des acteurs des CSC géographiques

Les synergies concrétisées avec les acteurs des CSC géographiques visent surtout à renforcer les capacités des partenaires sur des thématiques d'intervention sur base d'une plus-value réelle pour les partenaires.

- En Haïti : des synergies avec le CSC géographique visent à renforcer les capacités des partenaires locaux sur la protection sociale, et des activités sur la protection de l'environnement sont envisagées avec la construction d'un module pour les enseignants. Le genre comme thème transversal se voit concrétisé par une campagne en alliance avec des acteurs pertinents sur la Violence Basée sur le Genre. Si d'autres initiatives se développent sur des thèmes pertinents les OP sont ouvertes aux collaborations.
- Au Brésil, ACV-CSCi a contacté les différentes ACNG actives au Brésil, et a convenu avec TRIAS de soutenir les actions politiques chaque fois que possible et de rechercher des collaborations. Avec KYOS, qui est active par rapport aux enfants, on étudiera la possibilité de développer des actions sur le travail des enfants.

4. Synergies avec des acteurs internationaux

L'agenda du travail décent de l'OIT est au cœur de nos préoccupations et toutes possibilités de **collaborations avec l'OIT** est toujours prioritaire. Les OP sont soutenues pour participer aux conférences annuelles. En Haïti, avec l'OIT nous développerons des formations pour les partenaires sociaux sur le dialogue social et nous contribuons au programme PROFIT autour du cacao local.

5. La planification budgétaire

Au niveau du programme commun pour la période 2022-2026, cet outcome de ACV-CSCi prévoit un budget de € 161.500 pour les synergies binationales, € 185.282 pour les synergies continentales et € 61.804 pour les synergies internationales. Pour les synergies au niveau de la PCTD et avec les acteurs des CSC géographiques, un budget de € 15.000 est prévu.

Pour des informations plus détaillées, voir les fiches pays en annexe.

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 Amérique Latine ont pris en compte les leçons apprises pour 2017-2021 selon les 5 critères CAD. Ces leçons 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 Décent (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 Décent (PCTD - sur le changement climatique)**, ont été intégrées dans l'outcome Amérique Latine 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_Latam_C5
_TOC.pdf

Annexe 1 : ToC

2. Analyse des risques associée à l'outcome



ACV-CSCi_Latam_an
nex_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_Latam_an
nexe_4_Fiches_signe

Annexe 4 Fiches Signalétiques par partenaire

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

X

Annexe 5 Convention de Partenariat Haiti 2

X

Annexe 5 Convention de Partenariat Haiti 1

X

Annexe 5 Convention de Partenariat République Dominicaine

X

Annexe 5 Convention de Partenariat Brésil

6. Fiche signalétique par collaboration



ACV-CSCi_Latam_An
nexe_6_Fiches_signe

Annexe 6 : Fiches signalétiques par collaboration confidentiel

7. Projet de Convention de Collaboration - à compléter avec le MoU signé



ACV-CSCi_Latam_an
nexe_7_Projet_conve

Annexe 7 : Convention de Collaboration PCTD



ACV-CSCi_Latam_an
nexe_F_Collaboratio

Annexe 7 : Convention de Collaboration Ad Hoc (SP)



ACV-CSCi_Latam_an
nexe_F_Collaboratio

Annexe 7 : Convention de Collaboration Ad Hoc (FR)

X

CSA-LATAM_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_Latam_an
nexe_10_Collaborati

Annexe 10 : Stratégie de Collaboration du Programme Commun

11. Convention de Collaboration structurelle entre les ACNG associés



ACV-CSCi_Latam_an
nex_11_Conventior

Annexe 11 : Convention de Collaboration Structurelle entre les ACNG Associés

12. Autres



ACV-CSCi_Latam_an
nex_fiche_pays_Rep

Fiche Pays République Dominicaine



ACV-CSCi_Latam_an
nex_fiche_pays_Haït

Fiche Pays Haiti



ACV-CSCi_Latam_an
nex_fiche_pays_Brés

Fiche Pays Brésil



coût%20opérationn
els%20OTR6-2-ACV-

Budget hors CSC



ACV-CSCi_Latam_Ab
réviations.pdf

Abréviations