



Belgique

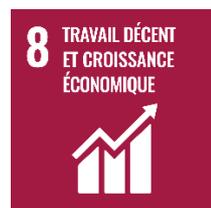
partenaire du développement

NOTE STRATÉGIQUE

de la Coopération belge au développement sur le

Travail Décemment

 **OBJECTIFS
DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE**



Cette note est le résultat d'un processus de consultation large et approfondi entre la Direction générale Coopération au développement et Aide humanitaire (service D2.5) et les principaux acteurs belges impliqués dans le travail décent.

Cette note a également été approuvée par Madame la Ministre de la Coopération au Développement et de la Politique des Grandes villes, Caroline Gennez.

La Direction générale de la Coopération au développement et Aide humanitaire organise la politique et les actions fédérales concernant la coopération belge au développement. Ces actions contribuent aux Objectifs de Développement Durables et sont mises en œuvre en partenariat avec les acteurs de la Coopération belge au développement.

Aucun élément de cette publication ne peut être reproduit et/ou rendu public par voie d'impression, de photocopie, de bande audio, par voie électronique ou par tout autre moyen sans l'autorisation écrite de l'éditeur.

CONTENU

1. Présentation/définition

2. Enjeux

3. Positions de la coopération belge au développement

Les lignes directrices de la coopération belge :

- Au niveau politique, dans les enceintes internationales et nationales de la coopération belge
- Au niveau des interventions qu'elle finance, la coopération belge, sur base des 4 piliers du travail décent :
 - Pilier Emploi
 - Pilier Protection sociale
 - Pilier Dialogue social
 - Pilier Droits et normes

Annexes :

- Ressources
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale
- Les financements actuels alloués par le budget de la DGD à la protection sociale et au travail décent

PRESENTATION / DEFINITION

L'accès au travail décent est un droit **fondamental** qui fait partie de la **Charte Internationale des Droits de l'Homme**, et du **Programme des Nations Unies de développement durable pour 2030**. L'ODD 8 s'intitule : « *Promouvoir une croissance économique soutenue, le plein emploi productif et le travail décent pour tous* » et la Belgique a joué un rôle actif en faveur de son intégration au sein des ODD.

L'Agenda pour le Travail Décent a été défini pour la première fois en 1999 par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et fut formellement adopté en 2008 par cette même institution dans le cadre de la Déclaration sur la « *Justice sociale pour une mondialisation équitable* ». L'Agenda du Travail Décent inclut **4 piliers**, d'égale importance et indissociables¹:

1. Promouvoir l'**emploi** en créant un environnement institutionnel et économique durable
2. Prendre et renforcer des mesures de **protection sociale** – sécurité sociale et protection des travailleurs - durables et adaptées aux circonstances nationales

3. Promouvoir le **dialogue social** et le tripartisme en tant que méthodes
4. Respecter, promouvoir et mettre en œuvre **les principes et les droits fondamentaux au Travail**, qui revêtent une importance particulière en tant que droits et conditions nécessaires à la pleine réalisation des objectifs stratégiques

Le travail décent figure parmi les trois **thèmes prioritaires** mentionnés dans la **Loi portant sur la Coopération belge au développement** du 19 mars 2013 (chapitre 1 ; art. 2, 21°).

La coopération belge au développement soutient la réalisation de l'Agenda pour le Travail Décent à travers 3 canaux de financement : **la coopération gouvernementale, non gouvernementale et multilatérale** (voir tableau en annexe). Dans un souci de cohérence politique, la stratégie climatique de la coopération belge (actuellement en développement) prête également attention à l'importance du travail décent et d'une transition juste vers une économie verte et résiliente dans les pays en développement.

¹ Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable 2008 : voir annexe.

ENJEUX

En 2014, le Secrétaire général des Nations Unies, M. Ban Ki-moon, affirmait que: « *L'expérience nous montre que la **croissance économique ne suffit pas**. Nous devons faire davantage pour permettre aux personnes de s'épanouir dans un emploi décent, pour leur offrir une protection sociale et faire en sorte que les pauvres et les marginalisés soient entendus.* »

La Conférence internationale du Travail, réunie en 2019 à Genève, à l'occasion du centenaire de l'OIT, considère que l'action des gouvernements et représentants des employeurs et des travailleurs s'est traduite par des avancées historiques en termes de **progrès économique et social** qui ont conduit à des conditions de travail plus humaines. Cependant, elle met en avant le fait que la pauvreté, les inégalités et les injustices, les conflits, les catastrophes naturelles et d'autres situations d'urgence humanitaire qui persistent dans de nombreuses parties du monde, mettent en **péril ces avancées** ainsi que la réalisation d'une prospérité partagée et du travail décent pour tous.

Dans son rapport « *Ne laisser personne de côté* » présenté en juin 2023 lors de la Conférence International du Travail, l'OIT observe que:

- 266 millions de **salariés** sont payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, ce qui représente 15 pourcents de l'ensemble des salariés;
- 1,9 million de travailleurs meurent chaque année en raison de facteurs de **risque rencontrés sur le lieu de travail**;
- La part de l'**emploi salarié informel** est de 39,8 pourcents en 2019 et la part de l'emploi informel parmi les

non-salariés a augmenté pour atteindre 83,8 pourcents;

- 35,4 % de la main d'œuvre mondiale travaillent un nombre **d'heures excessif** (plus de 48 heures par semaine);
- les **femmes** sont payées environ 22 % de moins que les hommes;
- 743 millions de personnes ont subi durant leur vie active au moins une forme de **violence et de harcèlement au travail** ;
- Le **changement climatique** a un impact indéniable sur l'environnement de travail, notamment en raison de son lien avec la migration, la sécurité et la santé au travail.

L'Agenda du Travail décent de l'OIT part du constat que l'emploi productif et le Travail Décent sont des facteurs clés pour parvenir à une mondialisation équitable, pour réduire la pauvreté et pour arriver à l'égalité de genres. Pour l'OIT, il est impératif de fournir des emplois de qualité, associés à la protection sociale et au respect des droits au travail, sujets au dialogue social afin de parvenir à une croissance économique soutenue, durable et partagée et d'éradiquer la pauvreté.

Au niveau des Nations Unies, l'ODD 8, *Travail décent et croissance économique*, inclut des références au piliers de l'Agenda du Travail Décent. Réaliser l'Agenda du Travail Décent a un impact énorme sur la réalisation de l'ensemble de l'Agenda 2030. Malgré la récente stagnation de plusieurs indicateurs de l'ODD8, en partie à cause de la pandémie de COVID-19, l'ONU reste déterminée à créer les conditions propices à une croissance économique soutenue qui profitera à tous et s'inscrira dans la durée,

au partage de la prospérité et au respect du principe d'un travail décent pour tous, ainsi qu'à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égal, compte tenu des différents niveaux de développement national et des capacités des pays.² L'initiative du « *Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions* » (GA), qui a pour objectif d'accélérer la promotion d'actions indispensables pour une reprise porteuse de création d'emplois ainsi que des transitions écologiques, technologiques et sociétales justes vers des économies plus durables et inclusives, est une initiative des Nations Unies qui devrait contribuer à l'ODD8 et à l'Agenda du Travail Décent.

L'Union européenne se base également sur les 4 piliers du Travail Décent tels que définis par l'OIT. Dans le nouveau Consensus sur le Développement de 2017, il est indiqué que l'UE et ses États membres s'efforceront de promouvoir notamment le

Travail Décent pour tous dans un environnement sain³. En 2022, dans le cadre du « *Plan d'action pour la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux* » la Commission a rédigé une communication sur « *le travail décent dans le monde pour une transition juste à l'échelle mondiale et une reprise durable* »⁴. Il y est reconnu l'importance de rassembler toutes les parties concernées, à savoir les gouvernements, les partenaires sociaux, la société civile, les acteurs économiques et les consommateurs, de même que cette affirmation : « *L'UE est déterminée à consolider encore son rôle de chef de file responsable dans le monde du travail, à défendre les droits des travailleurs et à éviter un nivellement par le bas, en utilisant tous les instruments à sa disposition et en les développant davantage. La promotion du travail décent dans le monde, y compris l'élimination du travail des enfants et du travail forcé, constitue un élément central de cet effort* ».

POSITIONS DE LA COOPERATION BELGE AU DEVELOPPEMENT

Le Travail Décent est un des thèmes prioritaires de la coopération au développement, comme le précise la Loi belge sur la Coopération au développement de 2013. Depuis plusieurs années, le focus est mis par la DGD sur le pilier « protection sociale » du Travail décent, comme stipulé dans les « *Orientations politiques de la DGD sur la protection sociale* ». Au cours des dernières décennies, la DGD a financé des actions de protection sociale dans tous les

canaux de la coopération belge au développement.

D'autres acteurs belges du développement mettent l'accent sur le travail décent comme suit :

- **Enabel** a adopté une *concept note* en 2021 sur le travail décent. L'accent est mis ici sur le salaire décent, la protection sociale, l'environnement

² [N2326195.pdf \(un.org\)](#)

³ [European Consensus on Development \(europa.eu\)](#)

⁴ [Communication sur le travail décent \(europa.eu\)](#)

de travail productif, y compris la sécurité et la santé au travail, les normes internationales du travail et le dialogue social. Ce faisant, l'agence souscrit à l'Agenda du travail décent et à l'Agenda 2030.

- **BIO** intègre le travail décent dans sa " *Stratégie et politique environnementale et sociale* " et sa " *Politique en matière de travail décent*", toutes deux adoptées en 2023. Ces stratégies s'alignent sur la norme de performance 2 de la Société financière internationale (IFC PS2), la législation locale, l'Agenda pour le travail décent et les déclarations et conventions internationales.
- Depuis 2017, sept acteurs accrédités mettent en oeuvre le **Cadre Stratégique Commun (CSC) Travail Décent** qui consiste en trois programmes communs mis en oeuvre par les trois syndicats belges représentatifs, quatre ONG en partenariat avec deux mutuelles de santé belges. Le programme vise à renforcer les capacités des partenaires à promouvoir l'Agenda du travail décent de l'OIT en mettant l'accent sur les quatre piliers indissociables.

Les lignes directrices de la coopération belge :

- **Les 4 piliers indissociables de l'Agenda du Travail Décent forment le point de départ.** Le Travail Décent exige une approche multidimensionnelle à travers laquelle tant la quantité d'emplois que la qualité de ces emplois (dans ses différentes dimensions : protection sociale, respect des

normes et des droits, ainsi que le dialogue social) doivent être prises en compte.

- **L'approche, les orientations et les normes de l'OIT** constituent les références pour l'opérationnalisation de l'Agenda du Travail Décent et de ses 4 piliers dans les pays partenaires, en donnant la priorité à la défense des droits des travailleurs, les systèmes de protection sociale universelle et le dialogue social. Au sein de nos autres organisations multilatérales, BE s'efforce de d'assurer la cohérence, sur la base des normes de l'OIT et en coordination avec l'OIT. Ses principes de base sont notamment les suivants : **human rights based approach, « leave no one behind », l'égalité des genres, environnement.**
- **L'approche tripartite de l'OIT**, qui fait sa spécificité, doit être soutenue. Ce qui n'empêche pas que, pour appuyer la réalisation de l'Agenda du Travail Décent, à côté des gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, d'autres types d'acteurs pertinents et représentatifs doivent aussi être impliqués dans des dialogues institutionnels: la société civile locale et les organisations internationales. La prise en compte de l'approche tripartite contribue à l'appropriation par le pays bénéficiaire.

Au niveau politique, dans les enceintes internationales et nationales, la coopération belge :

- Appuie **les 4 piliers du Travail Décent.**
- Soutient la mise en oeuvre des **instruments des Nations Unies et de l'OIT** sur le Travail Décent.
- Appuie **le rôle central de l'OIT** dans le système global des NU afin de

- préserver la participation effective des gouvernements et des interlocuteurs sociaux et de garantir la conformité des initiatives avec les normes internationales.
- Encourage la **ratification, l'implémentation et le respect des normes fondamentales** du travail de l'OIT par tous les leviers possibles, y compris les programmes de développement bilatéraux, les accords de libre-échange entre l'UE et des pays et régions tiers, les marchés publics et les instruments veillant à instaurer un devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité.
 - **Soutient les initiatives internationales et multilatérales** qui s'alignent explicitement avec l'Agenda pour le Travail Décent, telle que le Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transition et le Global Coalition for Social Justice.
 - Soutient **les initiatives européennes** (TEI) en matière de formation, travail décent, protection sociale et croissance inclusive
 - **S'appuie sur l'expertise de ses partenaires** concernant le travail décent et la protection sociale, notamment l'OIT et au niveau belge le Plateforme de Coordination Travail Décent (PCTD) et ses membres (ONG, syndicats, mutuelles), ENABEL et le Dialogue belge Universal Social Protection 2030.
 - Poursuit les engagements entamés afin de renforcer l'appui au **living wage** et au **living income**.

- Appuie le respect du dialogue social avec les partenaires sociaux et le respect du dialogue institutionnalisé avec des autres acteurs de la société civile des pays en développement.
- Soutient **l'accès égal** au travail pour tous.
- Soutient le processus pour atteindre **l'égalité des genres au travail**, y compris la réduction du « *gender pay gap* »
- Appuie une **transition juste** en cohérence avec la définition de l'IOT⁵.

Au niveau des interventions qu'elle finance, la coopération belge, sur base des 4 piliers du Travail Décent :

1 Pilier Emploi :

- Encourage les actions qui contribuent à la **croissance économique inclusive**, équitable et durable, donnant priorité à l'entrepreneuriat local, à l'économie sociale et solidaire, à l'agriculture familiale et à la **création d'emplois décents et durables**.
- Encourage les interventions qui visent à accroître les revenus en se concentrant sur la productivité, la qualité mais également, les **prix et les salaires qui devraient faire partie d'une combinaison de** stratégies portant sur la demande, l'offre, le commerce, les politiques publiques, y compris les stratégies visant à combler l'écart de revenu vital.
- Encourage les chaînes d'approvisionnement agricoles mondiales en les incitant par les prix à améliorer les revenus.

⁵ [Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/gateways/gateways/ilo/fr/~/media/ilo/press/publications/2020/01/guidelines-for-a-just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies-and-societies-for-all/01-2020-guidelines-for-a-just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies-and-societies-for-all.pdf)

- Encourage la transition de **l'économie informelle vers l'économie formelle** (cf. OIT R204).
- le Encourage **la création d'emplois décents** accru **pour les femmes** afin que le marché du travail leur soit plus accessible, et favorise la formalisation de l'emploi existant des femmes afin de les aider à entrer sur le marché du travail, que ce soit dans le formel ou l'informel, via des programmes qui visent à l'amélioration de leurs compétences, le développement de leur activité entrepreneuriale et la formalisation de leur emplois, ou encore qui renforcent les services publics de l'emploi.
- **Encourage l'emploi des jeunes** : promouvoir l'emploi des jeunes via l'aide à la recherche d'emploi, la formation, ou des mesures de soutien aux jeunes pour la création et/ou le développement de leur initiative d'entrepreneuriat.
- **Encourage**, dans le contexte de l'action climatique, au développement d'un environnement favorable aux **entreprises durables et vertes**, qui promeut notamment la résilience des employés et appuie la transition juste par le développement de compétences spécifiques (skills development).

2 Pilier Protection sociale :

Pour ce pilier, il convient de vous référer aux « *Orientations politiques de la DGD sur la protection sociale* » définies en 2021, qui dispose notamment ceci :

- **Mettre en place, renforcer et étendre** les systèmes de protection sociale afin de parvenir à une protection sociale universelle dans le but de garantir aux personnes une

sécurité de revenu et un accès aux soins de santé tout au long de leur vie.

- **Responsabiliser les Etats** pour la mise en place d'une protection sociale, l'objectif final étant que l'État dispose d'une expertise et d'un financement suffisants.
- **Aligner les stratégies et les politiques** au sein des différents instruments de financement de la coopération belge au développement.
- Se concentrer sur **trois des quatre socles de protection sociale** : les soins de santé essentiels, la sécurité du revenu de base pour les enfants, la sécurité du revenu de base pour les personnes en âge de travailler en cas de maladie, de chômage, de maternité et d'invalidité.
- Dans le contexte d'une **transition juste**, faire le lien entre protection sociale, le changement climatique et la transition vers un économie neutre pour le climat en intégrant et promouvant des systèmes de protection sociale susceptibles d'accroître la résilience et de protéger les populations contre les impacts des vulnérabilités et des chocs économiques et environnementaux.

3 Pilier Dialogue social :

- Vise à soutenir les **partenaires sociaux** afin que ceux-ci garantissent le respect des droits des travailleurs.
- Participe à la promotion des **libertés syndicales et d'association**, dans le contexte du rétrécissement de l'espace civique, en appuyant le renforcement des mécanismes et des espaces de dialogue

social et de concertation sociale.⁶

- Participe à l'amélioration de la gouvernance de la **chaîne de valeur** et des plateformes multipartites dans les pays producteurs, avec l'implication des interlocuteurs sociaux et autres parties prenantes au niveau de tous les maillons de cette chaîne.
- Soutient des mesures pour le développement et l'utilisation **d'instruments de négociation** volontaire entre employeurs ou organisations d'employeurs et organisations de travailleurs, en vue de réglementer les termes et conditions d'emploi au moyen de conventions collectives.
- Dans le contexte d'une **transition juste**, soutient le dialogue social dans le cadre institutionnel régissant l'élaboration et la mise en œuvre des politiques à tous les niveaux.

4 Pilier Droit et normes :

- Encourage le respect des **législations nationales du travail et des normes de l'OIT**, surtout dans le contexte de la création d'emplois,

- par tous les partenaires financés dans toutes les chaînes de valeur et vis-à-vis des personnes qu'ils emploient ;
- Encourage les investissements dans l'inspection de travail pour garantir le respect des droits des travailleurs, en appliquant les conventions collectives et les législations nationales et internationales.
- Encourage les partenaires financés à ce qu'ils **respectent les normes de travail** des personnes qu'ils emploient.
- Encourage l'intégration et l'implémentation du **respect des normes internationales** de l'OIT dans les interventions qu'elle finance notamment en stimulant l'adoption, la ratification, l'application et/ou le respect des normes de l'OIT .
- Encourage les gouvernements des pays partenaires à garantir le respect de l'ensemble du corpus normatif de l'OIT, avec une attention particulière sur les 11 instruments fondamentaux de l'OIT.

⁶ ILO C87 & C98

ANNEXES

A. Ressources

- **Au niveau de la DGD** : sharepoint D2 : ILO - 2 pages ; ILO : multi fiche ; Fiche synthétique – Dossier thématique : Protection sociale. ; sharepoint DGEO : Note Travail décent.
- **Au niveau de ILO** :
 - [Development cooperation Dashbord](#)
 - Rapport d'exécution bisannuel de ILO 2020-21 : [wcms_842805.pdf \(ilo.org\)](#)
 - [Global Accelerator on Jobs and Social Protection](#)
 - [Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation : workers' guide](#)
- **Au niveau UE** : Communication sur le Travail décent dans le monde : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0066&from=EN>

B. Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)⁷

- 1) **promouvoir l'emploi** en créant un environnement institutionnel et économique durable de telle sorte que:
 - les individus puissent acquérir et actualiser les capacités et les compétences nécessaires leur permettant de travailler de manière productive pour leur épanouissement personnel et le bien-être collectif;
 - l'ensemble des entreprises, qu'elles soient publiques ou privées, soient durables, afin de favoriser la croissance et de créer davantage de possibilités et de perspectives d'emploi et de revenu pour tous;
 - les sociétés puissent réaliser leurs objectifs de développement économique et de progrès social, et atteindre un bon niveau de vie;
- 2) **prendre et renforcer des mesures de protection sociale** (voir fiche de synthèse sur la protection sociale) – sécurité sociale et protection des travailleurs – durables et adaptées aux circonstances nationales, en particulier:
 - l'extension de la sécurité sociale à tous, y compris les mesures visant à assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection, et l'adaptation de son champ d'application ainsi que de sa portée afin de répondre aux incertitudes et besoins nouveaux engendrés par la rapidité des changements techniques, sociétaux, démographiques et économiques;
 - des conditions de travail qui préservent la santé et la sécurité des travailleurs;
 - la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail, et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection ;
- 3) **promouvoir le dialogue social et le tripartisme** en tant que méthodes les plus aptes à :

⁷ Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable 2008 : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms_099767.pdf.

- adapter la mise en œuvre des objectifs stratégiques aux besoins et circonstances de chaque pays;
- traduire le développement économique en progrès social et le progrès social en développement économique;
- faciliter la formation d'un consensus sur les politiques nationales et internationales pertinentes ayant une incidence sur les stratégies et programmes d'emploi et de travail décent;
- rendre effectives la législation et les institutions du travail, en ce qui concerne notamment la reconnaissance de la relation de travail, la promotion de bonnes relations professionnelles et la mise en place de systèmes d'inspection du travail efficaces;

4) **respecter, promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail**, qui revêtent une importance particulière en tant que droits et conditions nécessaires à la pleine réalisation des objectifs stratégiques, en notant:

- que la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont particulièrement importantes pour permettre la réalisation de ces quatre objectifs stratégiques;
- que la violation des principes et droits fondamentaux au travail ne saurait être invoquée ni utilisée en tant qu'avantage comparatif légitime, et que les normes du travail ne sauraient servir à des fins commerciales protectionnistes.

C. Les financements actuels alloués par le Budget DGD à la protection sociale et au travail décent

Canal	Exécutant	Montant et période	Type de financement
Coopération multilatérale:	ILO/OIT	Environ 3 M €/an	Contribution obligatoire (clé des NU)
		2017-2020 : 3 M €/an 2021-2024 : 3 M €/an	Contribution volontaire - Corefunding - au <i>Regular Budget Supplementary Account</i> ➤ dont une partie cible le travail décent
		2020-2022 : 2 M € - 1 ^{ère} phase 2022-2025 : 2,6 M € - 2 ^e phase	Contribution volontaire - Earmarking - au <i>Flagship Programme Social Protection Floors for All</i> - Sénégal et Burkina qui cible: le secteur informel + une approche régionale
		2022-2023 : 3 M €	Contribution volontaire - Earmarking - au <i>Flagship Programme Social Protection Floors for All</i> - RDC, Rwanda, Burundi
	NU	2023-2024 : 3 M €	« Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions » (GA)
	UE		➤ dont une partie cible le travail décent
	BM		➤ dont une partie cible le travail décent

	UNICEF	2021-23 :RDC : 3,8M€ 2021 : Burundi : 3,6M€ 2021-24: Ouganda:4,2M€	Cash Transfert pour la protection sociale RDC, Burundi et Ouganda
Coopération non-gouvernementale :	7 acteurs belges	2017-2021 : 92 M € 2022-2026 : 100 M €	Financement d'un Cadre Stratégique commun (CSC) Travail décent basé sur les 4 piliers
Coopération gouvernementale :	Enabel	Montant non évaluable	Coopération géographique : mutuelles de santé, renforcement des systèmes de santé, appui à l'emploi/formation, appui à la croissance inclusive, appui au développement de chaînes de valeurs, développement de l'entrepreneuriat chez les jeunes et les femmes. Ces programmes prennent en compte au moins un des piliers de l'agenda du travail décent de l'OIT.
		2022-2026 : 50 M €	Coopération thématique : Portefeuille thématique Protection sociale/Travail décent : Ouganda, Rwanda, RDC + une dimension régionale