



ROYAUME DE BELGIQUE

Service public fédéral

Affaires étrangères,

Commerce extérieur et

Coopération au Développement

Réponses des acteurs

Évaluation de l'intégration du travail décent dans le développement des chaînes de valeur

Réponse de la DGD

La réponse de la DGD et du Cabinet de la Ministre aux recommandations est positive. L'accès au travail décent est un thème important pour l'administration. Le travail décent est l'un des trois thèmes prioritaires mentionnés dans la Loi relative à la Coopération au Développement du 19 mars 2013. Les 4 piliers de l'Agenda du Travail Décent constituent le point de départ pour la Coopération belge au Développement. Le travail décent requiert une approche multidimensionnelle qui tient compte à la fois de la quantité d'emplois et de la qualité de ces emplois.

La plupart des recommandations a été acceptée. Quatre recommandations n'ont été que partiellement acceptées : parmi les raisons invoquées, l'on retrouve que certains aspects s'avèrent difficiles à réaliser dans la pratique ou ne relèvent pas (uniquement) de la compétence de la DGD. Par exemple, la Coopération belge au Développement n'organisera plus de nouvelles initiatives multipartites, en partie parce que le marché belge (par exemple l'huile de palme) est souvent trop petit pour avoir un impact réel, et lorsque la part belge est plus importante (cacao), trop peu de progrès sont réalisés en termes de prix. Pour le lancement d'un mécanisme de devoir de diligence qui intègre les droits de l'homme, il faut tenir compte du fait que la DGD n'a pas de pouvoir de décision au niveau européen, ni au niveau belge. La DGD peut apporter un soutien d'ordre technique, par exemple dans le cadre de la présidence du Conseil de l'Union européenne ou lors de la ratification dans la loi belge, mais la DGD ne peut pas jouer un rôle de premier plan dans ces procédures.

Pour de nombreuses recommandations, des actions concrètes ont déjà été entreprises ou des changements ont déjà été mis en œuvre. Par exemple, la note stratégique sur le Travail Décent de la DGD a été présentée par la ministre Gennez en janvier 2024 et répond à quatre recommandations. La note souligne l'interconnexion des piliers de l'Agenda du Travail Décent et mentionne l'emploi informel, les défis pour les travailleuses et le principe "Ne laisser personne de côté". Enfin, le note aborde le dialogue social et le principe suivant : *"contribuer à l'amélioration de la gestion des chaînes de valeur et des plateformes multipartites dans les pays producteurs, et impliquer les interlocuteurs sociaux et les autres parties prenantes au niveau de tous les maillons de la chaîne"*.

L'administration s'est engagée à mettre en œuvre les actions prévues dans sa réponse, en travaillant avec les partenaires de la Coopération belge au Développement pour promouvoir la justice sociale et le travail décent pour tous.

Réponse d'Enabel

Enabel accepte toutes les recommandations qui lui sont adressées. Lorsqu'Enabel est partiellement d'accord, elle fait référence à certaines limitations dans son fonctionnement. Par exemple, Enabel ne dispose pas toujours des bons instruments (méthodes) pour travailler directement sur des incitants financiers. Enabel éprouve notamment des difficultés à accorder des prêts, à travailler directement avec le secteur privé et à améliorer l'accès au financement. Enabel envisage plusieurs actions pour parvenir à un revenu équitable et digne par l'intermédiaire du Trade For Development Center. Les interventions visant un système alimentaire durable porteront sur les prix minimums et les salaires décents et, dans la mesure du possible, créeront des synergies avec « Beyond Chocolate » et « Fairtrade ».

Enabel reconnaît partiellement la que le renforcement des synergies permet d'augmenter l'impact commun avec d'autres acteurs belges. Enabel fait référence aux synergies et aux partenariats qui existent déjà, notamment avec la Plateforme de Coordination Travail Décent (PCTD). Ceux-ci fonctionnent bien, mais la coopération avec d'autres parties prenantes est, pour Enabel, liée à un examen de la valeur ajoutée et des contraintes (pratiques, parfois juridiques) qui s'opposent à une coopération renforcée.

Enabel a entrepris plusieurs actions dans le cadre de ses portefeuilles bilatéraux et thématiques les plus récents, conformément aux recommandations, notamment en adoptant plusieurs approches pour améliorer les salaires. Le Trade for Development Center s'est engagé à calculer l'écart de revenus, entre autres. Des initiatives de sensibilisation, de renforcement des capacités et des solutions innovantes sont mises en œuvre en matière de protection sociale et de dialogue social. Enabel investit activement dans des outils de collecte de données. L'apprentissage se fait par le biais d'une communauté de pratique.

Pour améliorer son fonctionnement et mieux intégrer les recommandations, Enabel développera de nouvelles actions à travers trois priorités stratégiques :

1. Affiner l'approche d'Enabel en matière de travail décent en adoptant une note conceptuelle 2.0. Celle-ci sera basée sur la note conceptuelle de 2021 et sur les recommandations 1 à 8 de l'évaluation.
2. Renforcer les partenariats, les échanges et les synergies autour du thème du travail décent avec les partenaires mobilisés et les acteurs belges (le cas échéant). Des actions seront proposées pour promouvoir la complémentarité, échanger les bonnes pratiques et évaluer l'impact des initiatives conjointes de ces acteurs.
3. La mesure, l'apprentissage et la capitalisation se feront à travers l'extension l'Assessment Travail Décent et la création d'un Toolbox Travail Décent.

Enabel s'est engagée à mettre en pratique les actions clés de sa réponse aux niveaux stratégique et opérationnel, en tenant compte du contexte souvent fragile dans lequel elle opère.

Réponse de BIO

La réponse de BIO à cette évaluation est généralement positive. BIO accepte toutes les recommandations, bien que souvent de manière partielle.

En 2023, BIO a développé sa propre politique sur le Travail Décent, qui propose une approche réaliste et pragmatique de la thématique. BIO poursuivra l'opérationnalisation de cette politique à travers les chaînes de valeur et les fonds de capital-investissement, dans lesquels elle investit avec d'autres institutions européennes de financement du développement (EDFI).

Parmi les deux recommandations entièrement acceptées, BIO fait référence aux obligations contractuelles comme levier. BIO ajoute un Plan d'action environnemental et social (ESAP) contractuel à ses projets d'investissement, qui garantit que les entreprises appliquent des normes environnementales et sociales plus strictes, en ce compris des actions contribuant au travail décent.

BIO s'assure que les travailleurs obtiennent un contrat écrit et un salaire minimum, et pourrait à l'avenir être encore plus active dans la promotion de l'accès à la protection sociale de base ou à d'autres assurances santé par le biais de ce mécanisme. En effet, la protection sociale reste l'un des principaux défis pour les EDFI. En termes de suivi, l'impact peut également être obtenu par le biais de rapports contractuels obligatoires au cours de la période de financement, y compris des rapports sur les aspects liés au travail décent. BIO collabore également avec d'autres EDFI pour mesurer la qualité de l'emploi dans le cadre des exigences de rapportage.

Lorsque BIO accepte partiellement les recommandations, elle se réfère, entre autres, au contexte plus large dans lequel les accords salariaux sont conclus sur les marchés internationaux ou au sein d'un secteur d'activité, sur lequel BIO, en tant qu'institution financière internationale (IFI), n'a qu'une influence limitée. BIO surveille ses clients en ce qui concerne leur conformité et l'amélioration de certains aspects cruciaux du travail décent. Le niveau d'ambition attendu dépend donc fortement de la maturité de l'entreprise. BIO reconnaît qu'il est possible d'aller au-delà de « certains aspects » et est disposée à examiner toutes les dimensions du travail décent.

BIO est disposée à poursuivre sa coopération avec les acteurs belges et locaux concernés afin de promouvoir le travail décent. BIO coopère déjà avec la PCTD, des ONG et des syndicats locaux, entre autres. Les investissements de BIO doivent être conformes à la loi sur les organisations de travailleurs et/ou ne doivent pas empêcher les travailleurs d'adhérer à un syndicat ou de former une organisation. Lorsqu'il n'y a pas de syndicat, BIO encourage la représentation des employés et la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes.

La stratégie de BIO en matière de genre vise à créer des opportunités économiques pour les femmes. BIO encourage parfois ses clients à développer une stratégie de genre ou à organiser des formations sur la violence basée sur le genre. BIO envisage d'élaborer des lignes directrices pour examiner les droits des femmes lors de ses visites de contrôle. Il s'agira d'un point de discussion dans le cadre de la révision de la stratégie de BIO en matière de genre 2024-2028.

Réponse des ACNG

Les ACNG sont d'accord avec les recommandations. La Plateforme de Coordination Travail Décent (PCTD), qui comprend les acteurs du CSC Travail Décent, ainsi que Rikolto et Trias, deux ONG dont plusieurs projets ont été inclus dans cette évaluation, ont fourni un feedback.

Les acteurs considèrent que les contraintes se situent principalement au niveau de l'accès à la protection sociale. Rikolto souligne l'importance de l'accès aux services de soins pour ses projets, mais indique également que la réalisation de cet objectif dépasse ses ressources et son champ d'action. Par exemple, les services de soins ne sont souvent pas disponibles dans les zones de production de cacao ou de café. Rikolto et Trias ne considèrent pas qu'il incombe à leur type d'acteur de faire pression pour améliorer la législation. La PCTD est d'accord avec la recommandation et souligne que la protection sociale est un pilier de l'Agenda du Travail Décent qui doit être considéré comme un tout. Cependant, la PCTD se demande pourquoi cette recommandation se concentre uniquement sur les ACNG et Enabel, car d'autres acteurs ont également un rôle à jouer dans ce domaine.

Comme d'autres organisations, les ACNG ont du mal à obtenir des données fiables sur le travail décent dans le cadre de leurs projets. Elles envisagent des solutions possibles en collaboration avec des instituts de recherche et d'autres organisations. La PCTD souligne ici l'importance du temps et du budget pour le suivi et la production de données. Un financement supplémentaire semble nécessaire.

D'autres recommandations sont déjà partiellement intégrées dans le fonctionnement des acteurs. Pour la PCTD, l'importance d'un mélange de stratégies montre l'importance des piliers inséparables du TD qui se renforcent les uns les autres. Rikolto souligne qu'une augmentation des prix du cacao ne profite pas directement aux agriculteurs, ce qui montre qu'il ne suffit pas de travailler sur les prix. C'est pourquoi Rikolto s'efforce d'ores et déjà de trouver d'autres sources de revenus. Pour Trias, il serait bon de mener des recherches supplémentaires pour montrer que des prix équitables pour les agriculteurs peuvent profiter à l'ensemble du secteur.

La coopération entre la PCTD, les syndicats, les coopératives et les fédérations est déjà plus recherchée dans la pratique. Les organisations non affiliées à la PCTD ont eu accès au manuel du CPWW. Les acteurs reconnaissent l'importance de la coopération avec les acteurs belges tels qu'Enabel et BIO. La PCTD souligne que des synergies peuvent également être recherchées avec des acteurs non belges.

D'autres synergies, collaborations et actions de sensibilisation peuvent aider à trouver des solutions soutenues sur le lieu de travail, par exemple contre le sexisme et la violence de genre. Elles peuvent fournir une meilleure perspective sur la situation des travailleurs temporaires. La PCTD reste engagé dans le plaidoyer dans le contexte national et international, comme pour la ratification de la Convention 190 de l'OIT sur la violence au travail¹, avec la Belgique comme exemple pour d'autres pays. Rikolto prend l'initiative de mettre en place un réseau « Voix pour le café ». Trias est d'accord avec la nécessité d'une telle action, bien qu'elle ne soit pas impliquée dans ce réseau.

Les acteurs conviennent de renforcer le dialogue social. La PCTD explorera les moyens de renforcer ce pilier de l'Agenda du Travail Décent en s'appuyant, si nécessaire, sur des études réalisées par des organisations telles que l'OIT et la Confédération syndicale internationale (CSI).

¹ [Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/dyn/normes/convenciones/190)