



# GUIDE POUR PLUS DE COHERENCE AVEC LE TRAVAIL DECENT

PLATE-FORME DE COORDINATION TRAVAIL DÉCENT  
JUILLET 2019





## COLOPHON

- **Editeur responsable:** Andre Kiekens, WSM vzw, Chaussée de Haecht 579, 1030 Bruxelles  
Tél. 02 246 36 71  
[www.wsm.be](http://www.wsm.be)
- **Rédaction:** Veerle Lens, Maresa Le Roux, Leticia Beresi, Katrien Beirinckx  
Avec la collaboration de tous les membres de la plate-forme de coordination Travail Dégcent: BIS-MSI (ACLBV-CGSLB), IIAV-IEOI (ACV-CSC), ISVI-IFSI (ABVV-FGTB), FOS, Solsoc, Oxfam Solidariteit, WSM, LCM en Solidaris.
- **Photo:** © Sofie Hendrickx
- **Lay – out:** Gevaert Graphics
- © Juillet 2019

## AVANT-PROPOS



Le **huitième Objectif de Développement Durable (ODD)** vise une croissance économique soutenue, inclusive et durable, avec le plein emploi productif et du travail décent pour tout-e-s. Cet objectif coïncide largement avec celui de l'Agenda pour le travail décent de l'Organisation internationale du travail (OIT). C'est une confirmation du **travail décent en tant que levier important pour le développement durable, l'égalité et la réduction de la pauvreté.**

En résumé, le travail décent peut être résumé comme suit:

### Travail décent:

Un travail productif librement choisi ;  
Avec un revenu qui couvre les besoins de la famille du-de la travailleur-euse ;  
Avec une protection sociale ;  
Dans le respect des droits fondamentaux du travail, y compris la liberté d'association et le droit de participer aux négociations sociales collectives ;  
Avec un traitement égal de tou-te-s les travailleur-euse-s sans distinction de sexe, d'âge, d'origine, de convictions politiques ou religieuses ;  
Avec des garanties de santé et de sécurité sur le lieu de travail.

### L'Agenda pour le travail décent repose sur quatre piliers (qui se chevauchent en partie) - le genre et l'environnement étant des thèmes transversaux :

1. Créer des emplois décents et productifs
2. Assurer les droits du travail
3. Promouvoir la protection sociale
4. Renforcer le dialogue social.

Aujourd'hui, nous sommes encore loin d'avoir atteint l'ODD 8 (OIT, 2018) :

- 172 millions de personnes sont au chômage, dont un tiers ont moins de 25 ans.
- 780 millions d'hommes et de femmes travaillent pour moins de 2 dollars par jour,
- plus de 70% des personnes n'ont aucun accès à la

protection sociale,

- 2 milliards de personnes travaillent dans l'économie informelle. Il s'agit de plus de 61 % de la population active, dont 93 % vivent dans des pays en voie de développement ou émergents.

Le travail décent figure donc en bonne place sur l'agenda international. Le gouvernement belge soutient également le travail décent et en a fait un thème prioritaire de la loi belge du 19 mars 2013 sur la coopération au développement.

Le travail décent exige une approche sur de nombreux fronts, dans différents domaines et avec différents partenaires.

En 2016, nous - 7 acteurs non étatiques et 2 mutuelles de santé de la société civile belge - ont développé le **Cadre stratégique commun (CSC) autour du « travail décent »** qui souligne son importance internationale. Suivant cette logique, nous avons opté pour un CSC thématique transnational basé sur nos collaborations historiques et nos expériences dans le domaine du travail décent et de la protection sociale.

Ensuite, nous nous sommes organisés en une Plate-forme de coordination pour le travail décent (PCTD) pour garantir un suivi centralisé des synergies et des complémentarités avec d'autres acteurs.

Le travail décent doit être l'affaire de tou-te-s.

Par cette publication, la Plate-forme de coordination pour le travail décent (PCTD) vise à **guider** les acteurs de la politique belge de développement dans leur recherche d'une plus grande cohérence avec le travail décent. Cela peut se faire en intégrant les initiatives pertinentes dans leurs propres actions et celles des organisations avec lesquelles ils travaillent en partenariat **à l'international.**

1er juillet 2019, Plate-forme de Coordination Travail Décent (WSM/ANMC, FOS, Solsoc/UNMS, Oxfam Solidarité, IFSI/ISVI, IIAV/IEOI, BIS/MSI)

## INTRODUCTION

Ce guide consiste en un aperçu des initiatives qui peuvent être lancées par les acteurs belges et leurs partenaires pour contribuer au travail décent pour tout.e.s. Les initiatives sont divisées selon les 4 piliers de l'Agenda du Travail Décent.

Elles s'appliquent à tous les travailleurs et travailleuses qui exercent des activités économiques informelles ou formelles.

Le guide sert à **inspirer** le travail des acteurs pour analyser les bonnes pratiques et les défis de la propre organisation ou des partenaires en termes de leur cohérence avec le travail décent.

Il peut servir de **référence** pour un processus d'apprentissage participatif dans lequel des plans d'amélioration peuvent être développés pour sa propre organisation ou pour des organisations partenaires. Étant donné que ces possibilités et opportunités dans les pays partenaires sont déterminées par le contexte, il est recommandé de se faire conseiller par les acteurs spécialisés au sein des pays partenaires : les organisations syndicales, organisations patronales, représentant.e.s locaux de l'OIT, juristes, etc.

Bien entendu, il est également possible d'inclure les initiatives dans les critères de sélection des organisations partenaires. En outre, les critères peuvent déterminer que les partenaires doivent, par exemple, s'engager à élaborer et à mettre en œuvre (conjointement ou non) des plans d'amélioration progressive sur le travail décent - avec des résultats à atteindre dans le cadre d'un programme pluriannuel ou de plusieurs programmes.

Il n'est pas dans l'intention de faire de l'ensemble de ces initiatives un cadre exhaustif contraignant. Toutes les initiatives ne sont pas aussi pertinentes pour les différents acteurs, les organisations partenaires et leurs contextes spécifiques. Les acteurs belges et leurs organisations partenaires peuvent faire leurs propres choix, en fonction de leurs possibilités et opportunités spécifiques.

Il ressort clairement de ce qui précède que les termes utilisés dans ce guide sont basés sur le cadre de référence de l'OIT : «économie formelle et informelle», «emploi» de «salarié.e.s» par les «employeur.euse.s». Toute personne qui utilise d'autres termes dans son contexte de travail et de vie spécifique devrait également être en mesure d'apprécier et d'utiliser la valeur des initiatives présentées dans ce guide.

Enfin, il convient de noter que, bien que l'on se soit efforcé d'énumérer les initiatives les plus importantes de manière exhaustive, cet objectif n'a probablement pas été atteint. Lors de la formation du 5 juin 2018 dans le secteur des OSC en Belgique, les représentant.e.s des acteurs non étatiques ont déjà identifié un certain nombre de lacunes. Des compléments pertinents ont été inclus dans l'aperçu ci-dessous, et la PCTD invite les utilisateur.rice.s à contacter la référente du CSC Travail Décent (Katrien.Beirinckx@wsm.be) pour des suggestions supplémentaires. L'objectif étant d'évaluer et d'améliorer régulièrement l'outil.

## LE PREMIER PILIER : LA CRÉATION D'EMPLOIS DÉCENTS

<p>Définition :</p>	<p>Il s'agit de la création d'emplois productifs avec un revenu qui couvre les besoins de la famille du. de la travailleur-euse et conformes aux droits du travail tels que définis par les conventions et recommandations de l'OIT ainsi que par des législations et réglementations nationales du travail</p>
<p>Liste non exhaustive d'initiatives pertinentes pouvant être développées par les <b>acteurs belges et leurs partenaires.</b></p>	<p><b>Au profit des travailleur-euse-s (groupes cibles et propre personnel)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuer à, ou élaborer, des stratégies visant l'employabilité des groupes cibles économiquement actifs, avec des points d'attention sur les droits du travail et la durabilité environnementale et sociale. Par exemple :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intégrer la prise en compte des droits du travail au sein des formations professionnelles ;</li> <li>- Accompagner ou organiser des formations couplées à des mécanismes d'insertion professionnelle ;</li> <li>- Accompagner des initiatives d'entrepreneuriat social créatrices d'emplois en prenant en compte les droits du travail ;</li> <li>- Contribuer à la création d'emplois verts et décents.</li> </ul> </li> <li>• Sensibiliser les entrepreneur-euse-s/investisseur-euse-s au sein des groupes cibles sur les droits des travailleur-euse-s ;</li> <li>• Sensibiliser, plaider pour et accompagner les travailleur-euse-s vers l'adhésion à un syndicat, une mutuelle de santé, une caisse de retraite, une assurance accidents de travail afin de permettre l'application et l'extension de leurs droits ;</li> <li>• Collaborer avec des acteurs spécialisés (comme les syndicats, mutuelles de santé, ONG) afin de réaliser les points susmentionnés.</li> </ul>
<p>Note</p>	<p>En ce qui concerne des stratégies d'employabilité (comme le développement d'entrepreneuriat (social), ainsi que la promotion des formations et de l'insertion professionnelle), il est important de noter que la création d'emplois en soi ne suffit pas. On ne peut parler de contributions à la création d'emplois décents que si les droits des travailleur-euse-s sont suffisamment mis en avant.</p> <p>Il est également important de soutenir et de promouvoir la défense de leurs droits par des groupes cibles en tant que travailleur-euse-s (a) à travers leur adhésion à un syndicat, une mutuelle de santé, une caisse de retraite, une assurance accidents de travail, et (b) en faisant pression sur les entreprises, les organisations, les autorités et autres acteurs avec lesquels nous collaborons.</p> <p>Finalement, ce travail ne doit pas être mené sans appuis extérieurs. Dans chaque pays, il est possible de trouver des acteurs spécialisés (y compris en dehors des acteurs du CSC Travail Décent) qui peuvent donner des conseils à la lumière de la législation nationale, ainsi que des possibilités et des opportunités au niveau local. Il y en a sans doute qui peuvent également donner des formations sur les droits des travailleur-euse-s pour les groupes cibles.</p> <p>Enfin, les stratégies d'employabilité pour des emplois durables concernent également le développement d'emplois verts décents. Il s'agit d'emplois durables et de qualité qui respectent l'environnement, le préservent et éventuellement le réparent. Les emplois verts sont une composante d'une politique climatique qui réduit la pollution industrielle et le dumping environnemental.</p>

## LE DEUXIÈME PILIER : DROITS DU TRAVAIL

<p>Définition :</p>	<p>Il s'agit de l'application ainsi que de l'extension des droits du travail tels que définis par les conventions et recommandations de l'OIT ainsi que par des législations et réglementations nationales du travail</p>
<p>Liste non exhaustive d'initiatives pertinentes pouvant être développées par <b>les acteurs belges et leurs partenaires:</b></p>	<p><b>En tant qu'employeur-euse-s, au profit des travailleur-euse-s (groupes cibles et propre personnel) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respecter la législation nationale au profit des employé-e-s – avec des contrats écrits, des salaires décents, des conditions sûres et saines, des droits aux congés, des horaires établis, des périodes de repos, une protection sociale ;</li> <li>• Développer et appliquer une politique du personnel et un règlement intérieur de travail conforme à la législation nationale du travail et aux conventions collectives nationales / sectorielles ;</li> <li>• Respecter le droit des employé-e-s à la liberté d'association ;</li> <li>• Promouvoir la non-discrimination lors des processus de recrutements ;</li> <li>• Prendre des mesures contre les discriminations et les violences sur le lieu de travail (comme l'élaboration d'une politique interne, ou d'un mécanisme interne de traitement des plaintes) ;</li> <li>• Sensibiliser les employé-e-s à porter plainte à l'inspection du travail ou à un syndicat en cas de discrimination et de violence sur le lieu du travail ;</li> <li>• Promouvoir la santé et la sécurité au travail (ainsi que la protection de l'environnement) ;</li> <li>• Soutenir la réclamation de droits du travail par des groupes cibles actifs dans l'économie formelle, informelle et sociale ;</li> <li>• Faciliter la formation en droits des travailleur-euse-s pour des groupes cibles ;</li> <li>• Respecter le droit de grève des employé-e-s ;</li> <li>• Sensibiliser les employé-e-s sur les possibilités d'adhésion à un syndicat, une mutuelle de santé, une caisse de retraite, une assurance accidents du travail afin de faciliter et garantir l'application et l'extension de leurs droits ;</li> <li>• Motiver les employé-e-s à participer aux campagnes et manifestations pour le respect de leurs droits en tant que travailleur-euse-s ;</li> <li>• Collaborer avec des acteurs spécialisés (comme les syndicats, mutuelles de santé, ONG) afin de réaliser les points susmentionnés.</li> </ul>
<p>Note</p>	<p>L'extension des droits du travail se fait principalement à travers le plaidoyer, le lobbying et le dialogue social – par des acteurs spécialisés comme ceux faisant partie du CSC Travail Décent. Mais tou-te-s les employeur-euse-s (y compris les acteurs spécialisés susmentionnés) peuvent et doivent contribuer à l'application des droits des travailleur-euse-s au profit de leurs employé-e-s.</p> <p>À la lumière de différences de législations et de réglementations d'un pays à l'autre, des conventions nationales et sectorielles en vigueur, et des opportunités locales, il est conseillé aux acteurs belges et à leurs partenaires du Sud de consulter des acteurs locaux spécialisés lors de l'élaboration des politiques du personnel et des règlements de travail (y compris pour des aspects de genre, de discriminations, de santé et de sécurité, de protection de l'environnement, etc.).</p>

## LE TROISIÈME PILIER : LA PROTECTION SOCIALE

<p>Définition :</p>	<p>Il s'agit de l'application ainsi que de l'extension du droit à la protection sociale pour tous les travailleur-euse-s</p>
<p>Liste non exhaustive d'initiatives pertinentes pouvant être développées par <b>les acteurs belges et leurs partenaires:</b></p>	<p><b>En tant qu'employeur-euse-s, au profit des travailleur-euse-s (groupes cibles et propre personnel) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respecter et appliquer la législation nationale en matière de protection sociale au profit des employé-e-s – en matière de retraite, de santé, de congé de maternité, de repos, ... ;</li> <li>• Sensibiliser et faciliter les employé-e-s à l'adhésion à un syndicat, une mutuelle de santé, une caisse de retraite, une assurance accidents du travail afin de réaliser l'application et l'extension de leurs droits à la protection sociale ;</li> <li>• Encourager les employé-e-s à créer des fonds de solidarité (avec, par exemple, la constitution d'un fonds pour des interventions financières aux funérailles) ;</li> <li>• Motiver les employé-e-s à participer aux campagnes et manifestations pour le respect ou l'extension de leurs droits en matière de protection sociale – y compris pour une protection sociale intégrant les risques environnementaux ;</li> <li>• Collaborer avec des acteurs spécialisés (comme les syndicats, mutuelles de santé, ONG) afin de réaliser les points susmentionnés.</li> </ul>
<p>Note</p>	<p>L'extension du droit à la protection sociale se fait principalement à travers le plaidoyer, le lobbying et le dialogue social - par des acteurs spécialisés comme celles faisant partie du CSC Travail Décent. Mais tou-te-s les employeur-euse-s (y compris les acteurs spécialisés susmentionnés) peuvent et doivent contribuer à l'application du droit à la protection sociale au profit de leurs employé-e-s.</p> <p>À la lumière des différences de législations et de réglementations d'un pays à l'autre, des conventions nationales et sectorielles en vigueur, et des opportunités locales, il est conseillé aux acteurs belges et à leurs partenaires du Sud de consulter des acteurs locaux spécialisés pour les questions d'application de droits à la protection sociale.</p>

## LE QUATRIÈME PILIER : LE DIALOGUE SOCIAL

<p>Définition :</p>	<p>Il s'agit de toutes les négociations et tous les règlements de conflit entre travailleur-euse-s et employeur-euse-s au niveau local, régional et des entreprises, ainsi qu'au niveau sectoriel, au niveau national tripartite (avec l'implication du gouvernement), et au niveau mondial (au sein de l'OIT). Le dialogue social est un instrument de défense et d'extension des droits de travailleur-euse-s (y compris le droit à la protection sociale). Au niveau du dialogue social, seuls les syndicats sont mandatés pour représenter les travailleur-euse-s dans des négociations collectives au niveau des entreprises, ainsi qu'au niveau sectoriel et au niveau tripartite nationale et mondiale.</p>
<p>Liste non exhaustive d'initiatives pertinentes pouvant être développées par <b>les acteurs belges et leurs partenaires:</b></p>	<p><b>En tant qu'employeur-euse-s :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A leur demande, respecter les droits de négociation individuels ou collectifs des employé-e-s ;</li> <li>• Encourager les employé-e-s au mandat de délégué-e du personnel pour participer au dialogue social d'entreprise (ou bien au sein de l'organisation) ;</li> <li>• Respecter le droit des employé-e-s à la liberté d'association au sein des mouvements sociaux;</li> <li>• Encourager les employé-e-s à s'affilier au syndicat de leur choix afin de réaliser la protection et l'extension de leurs droits à la protection sociale à travers le dialogue social ;</li> <li>• Respecter le droit des employé-e-s à participer au dialogue citoyen.</li> </ul> <p><b>Au profit des travailleur-euse-s (groupes cibles et propre personnel):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourager les groupes cibles à participer aux dialogues citoyens ;</li> <li>• Encourager les groupes cibles à s'affilier au syndicat de leur choix afin de réaliser la protection et l'extension de leurs droits à un protection sociale à travers le dialogue social ;</li> <li>• Faciliter la mise en relation des faitières d'organisations de travailleur-euse-s non affilié-e-s à un syndicat avec des organisations syndicales pour des problématiques nécessitant une négociation avec l'Etat ;</li> <li>• Promouvoir la mise en réseau des organisations des travailleur-euse-s ;</li> <li>• Collaborer avec des syndicats afin de réaliser les points susmentionnés.</li> </ul>
<p>Note:</p>	<p>Le dialogue social ne constitue pas seulement un instrument de défense et d'extension des droits du travail. En effet, dans le cadre de l'Agenda du Travail Décent, l'OIT le considère également comme un but vers lequel tendre, étant donné que son application et son extension peut faciliter le processus démocratique au sein d'un pays. Ainsi les syndicats luttent également pour l'extension du dialogue social. En complément au dialogue social, d'autres organisations spécialisées dans le travail décent (comme les acteurs non-syndicaux qui font partie du CSC Travail Décent) favorisent la mise en réseaux d'organisations de travailleur-euse-s hors syndicats, qui œuvrent en faveur du dialogue citoyen, du lobbying, et du plaidoyer auprès des autorités locales, régionales, nationales, et internationales.</p>