

BIS



MSI



JAARVERSLAG 2022

SUMMARY

Voorwoord voorzitter BIS.....	3
Evolutie in het jaar 2022.....	4
Vakbonden & SDGs.....	7
Partnerschappen	8
Zuid-Afrika	11
Burkina Faso.....	14
Burundi	16
Senegal.....	18
BIS in cijfers	20
Vooruitkijken naar 2023... ..	21
Team.....	21

Het jaar 2022 stond voor de vzw BIS voornamelijk in het teken van de opstart van het nieuwe meerjarenprogramma 2022-2026. Na een zeer goed beoordeling door de overheid van het BIS-MIS objectief zoals gepland voor de komende 5 jaar, begint een periode van intense werksessies met de partnerorganisaties om de grote lijnen om te zetten in concrete actiepannen voor het jaar 2022. Naast de partnerschappen in Zuid-Afrika, Burundi en Senegal vanuit het vorige 5-jarenprogramma, hebben wij in het komende 5-jarenprogramma ook partnerschappen met CSB Burkina Faso en ITUC-Afrika uitgebouwd. Hiernaast hebben wij ook een evenement in samenwerking met onze gemeenschappelijke programmapartners ACV-CSCi en WSM/CM georganiseerd om het nieuwe programma samen te lanceren!

Na een lange periode van Covid-19 konden er in de 2^{de} helft van 2022 terug missies en buitenlandse zendingen doorgaan. Een hoogtepunt was het fysieke weerzien van onze partnerorganisaties tijdens het 5^{de} Wereld Congres van het International Vakverbond (IVV), dat is doorgegaan van 17-22 november te Melbourne. Niet enkel gaf de Congresverklaring de krijtlijnen voor de vakbewegingen in de komende 4 jaar, wij hadden ook de opportuniteit om kennis & expertise te delen en uit te bouwen op een nevenevenement georganiseerd door de 3 Belgische vakbonden.

Ook wij als Liberale vakbond gaven tijdens het Congres aan dat “De 6 pijlers van de Congresresolutie relevanter dan ooit zijn voor alle vakbonden ter wereld, ook voor werknemers en werkneemsters in België, want we stellen vast dat België gedaald is naar een score van 3 in de IVV-rechtenindex – op een schaal van 5 – terwijl de score op het vorige IVV congres (2018) nog 1 was. We houden vast aan een sterke sociale dialoog als beste middel om werknemersrechten vooruit te laten gaan. Daarvan hebben we het resultaat gezien in de bescherming van werknemers tijdens de COVID-19-pandemie. Wij willen meer jobs, maar niet enkel in kwantitatieve zin. Die jobs moeten bovenal waardige jobs zijn.”

Ook zijn wij en onze vakbondspartners bijzonder trots over het feit dat tijdens de Internationale Arbeidsconferentie van juni 2022 “veiligheid en gezondheid op het werkvloer” als een fundamenteel recht aangenomen is! Niet enkel heeft de vzw BIS-MSI dit opgenomen als belangrijk werknemersrecht in haar programmawerking, maar wij zien ook een sterke link tussen de werking van de comité voor veiligheid en preventie op de werkvloer en de aanpak van gendergerelateerd geweld en het mitigeren van klimaatsverandering op de werkomstandigheden van werknemers.



Olivier Valentin
Voorzitter vzw BIS



Evolutie in het jaar 2022

Het jaar 2022 stond grotendeels in het teken van de implementatie van het nieuwe meerjarenprogramma 2022-2026, maar met de nodige aandacht voor twee grote internationale gebeurtenissen: Het IVV 5^{de} Wereld Congres en de IAO adoptie van veiligheid en gezondheid als fundamenteel arbeidsrecht!

5de Wereldcongres van het Internationaal Vakverbond (IVV)

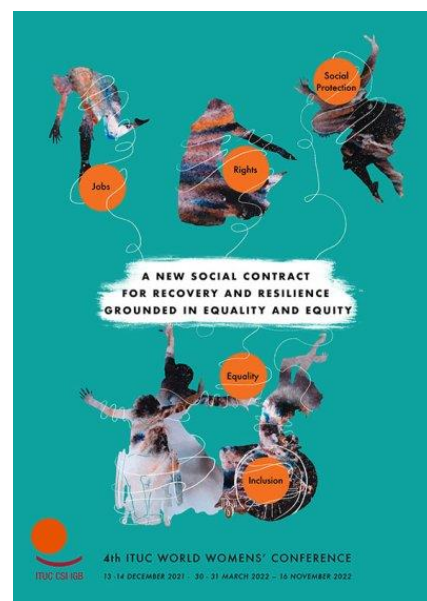
In het kader van de internationale agenda stond het 5de Wereld congres van het IVV centraal in de planning van het jaar 2022. De vzw BIS en haar partnerorganisaties richten zich op de Congresverklaring die de afgevaardigden tijdens dit Congres voor de komende 4 jaar uitstippelden als strategische vakbondsprioriteiten. De veranderendewereld van werk blijft een realiteit!

Op 17 november 2022 opent het 5de IVV Wereldcongres in Melbourne, Australië. Voor de vakbonden is dit een wereldwijd "werknemersparlement" dat ongeveer 1.000 vakbondsleden uit meer dan 130 landen samenbrengt.

Van 17 tot 22 november 2022 debatteren afgevaardigden van meer dan 300 nationale vakbonden over de prioritaire vraagstukken van werknemers voor de komende vier jaar. Op basis van de congresverklaring concentreren de discussies zich op de **zes belangrijke thema's** die deel uitmaken van onze oproep tot een *nieuw sociaal contract*: klimaatvriendelijke banen; werknemersrechten; rechtvaardige lonen; sociale bescherming; gelijkheid en inclusie.

Wij namen deel aan speciale commissie die zich richtte op de lessen die vakbonden hebben geleerd uit de verschil-lende wereldwijde schokken zoals de impact van technologie en haar effect op werk, een meer inclusieve vak- bondsbeweging en een rechtvaardige transitie.

Voorafgaand ging op 16 november de **4de Wereldvrouwenconferentie** door onder het thema van "Een nieuw sociaal contract voor herstel en veerkracht - gebaseerd op gelijkheid en rechtvaardigheid". Zeven thematische sessies komen aan bod, waar de vzw BIS partnerorganisatie COSATU uit Zuid-Afrika toelichting geeft in de sessie: "Zorgen voor een gendertransformatieve rechtvaardige transitie" De Vrouwenconferentie werd afgesloten met een aantal conclusies en een weg vooruit, wat van belang is voor alle vrouwelijke werknemers in de verschillende continenten van de wereld. Als voorzitter van de PERC (Pan-European Regional Organisation) Vrouwencomité had Sabine Slegers, Nationaal Secretaris van de ACLVB de eer om namens de Europese regio hun prioritaire elementen te presenteren.



Recht op veilige en gezonde werkomgeving erkend als fundamenteel principe en recht op werkplaats

De 110^{de} Internationale Arbeidsconferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) werd afgesloten met de goedkeuring van een belangrijke resolutie: gezondheid en veiligheid zullen voortaan worden erkend als een fundamenteel grondbeginsel! Fundamentele rechten staan centraal binnen de activiteiten van de IAO. Deze fundamentele rechten moeten overal gerespecteerd worden. De lidstaten van de IAO verbinden zich er immers toe het fundamentele recht op een veilige en gezonde werkomgeving te eerbiedigen en te bevorderen.

Er bestaan nu 10 fundamentele IAO-verdragen, waaronder twee nieuwe: het Verdrag nr. 155 inzake de veiligheid en gezondheid op het werk en het Verdrag nr. 187 inzake het bevorderen van de veiligheid en gezondheid op het werk. België heeft deze internationale verdragen uiteraard reeds geratificeerd, maar de uitdaging zal erin bestaan zoveel mogelijk landen ertoe aan te zetten dit ook te doen, om zo een efficiënte controle op de toepassing van de teksten mogelijk te maken. In het komende 5-jarenprogramma van de vzw BIS zullen wij samen met onze partnerorganisaties hiertoe werken. Wij zullen speciale aandacht geven aan gender gerelateerde geweld en de impact van klimaatverandering in de comités voor veiligheid en preventie.



Ontmoeting met nieuwe IAO-directeur-generaal



Vorig jaar op 1 december 2022 had dhr. Houngrum Hounbo, nieuw directeur-generaal van de IAO een ontmoeting met de 3 Belgische vakbonden. We bespraken de [Global Coalition for Social Justice](#) en het normatieve werk van de IAO op het gebied van de platformeconomie en de bevordering van waardig werk in de globale toeleveringsketens. De directeur-generaal presenteerde vijf prioritaire actieprogramma's, waaronder de overgang van de informele naar de formele economie, om een gelijk speelveld te waarborgen. De sociale partners onderstreepten het belang van het normatieve mandaat van de IAO en de tripartiete sociale dialoog.

Gemeenschappelijk Strategisch Kader 2022-2026

Het Gemeenschappelijk Strategisch Kader (GSK) vormt ook in de periode 2022-2026 een belangrijke richtlijn voor de werking van de Belgische actoren voor Waardig Werk. Hierbij aansluitend nemen wij ook elk jaar deel aan een strategische dialoog met DGD, zoals doorgegaan op 8 november 2022. Op basis van de besproken punten *bevestigt DGD de meerwaarde van het GSK waardig werk* voor de Belgische NGA's en hun partners:

- ✿ De leden van het CPWW doen al heel veel. De medewerkers van DGD kennen dit werk al heel goed. Er is vertrouwen in de kwaliteit van de bestaande programma's rond waardig werk.
- ✿ Belang om te blijven innoveren in deze veranderende wereld, en uitdagingen aan te gaan (bijv. in de context van "shrinking space" voor civiele maatschappijorganisaties). Want er is een permanent risico dat verworvenheden onder druk komen te staan.
- ✿ Met de Minister is er een politiek momentum rond Waardig Werk ontstaan, maar dit allemaal in wetten omvormen zal niet volstaan. Een goede samenwerking tussen de actoren van de Belgische ontwikkelingssamenwerking is noodzakelijk. De participatie van lokale partners en de samenwerking met de ambassades zijn beide van belang.
- ✿ Regionale aspecten van de programma's: een zeer wijde verspreiding op geografisch vlak. Het is belangrijk te tonen wat veranderd is, want de regionale consolidatie maakt de geografische resultaten soms onzichtbaar. Dus belangrijk om verder te kijken dan de kwantitatieve resultaten die behaald worden bij de finale evaluatie van de programma's.
- ✿ De GSK waardig werk deed een oproep om bijzondere aandacht te besteden aan *just transition*. Wat wil dit zeggen (definitie)? Waar staat dat voor? En kan je hier concrete resultaten rond voorleggen? Want hier gaat het voor DGD om een systeemverandering.

Werking van het Coördinatie-Platform Waardig Werk (CPWW)

De focus van de werking van de CPWW lag tot nu toe op zoektocht naar synergiën, binnen de drie (gemeenschappelijke) programma's van de 9 actoren die zich richten op het thema Waardig Werk. Maar voor het komende 5-jarenprogramma hebben wij ingezet op wat we nodig hebben voor nieuwe programma's, met behoud van de CPWW-kernopdrachten:

- Synergiën en complementariteit faciliteren, bij de brede organisaties en op het terrein, en verder bouwen op de positieve dynamiek die we hebben opgebouwd.
- We willen sterker inzetten op samenwerking rond beleidsbeïnvloeding en kennisopbouw.

De twee nieuwe halftijdse krachten om dit uit te bouwen zijn uiteindelijk grotendeels met eigen middelen door de 9 actoren gefinancierd gezien de beperkte budgetten van de DGD-programma's.

- Continue uitdaging: een gezamenlijke visie, en zoeken naar betrokkenheid van de verschillende organisaties volgens de eigen mogelijkheden. De GSK WW moet een meerwaarde blijven voor het behalen van de verwachte veranderingen of outcomes zoals geïdentificeerd in onze gemeenschappelijke veranderingstheorie.

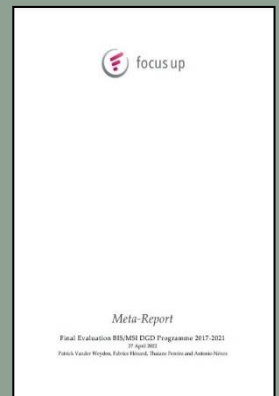
Hiernaast blijft de vzw BIS actief meewerken in de verschillende werkgroepen, met name de Syndicale Cel Synergie, de Werkgroep Sociale bescherming, de Afrika-cel, de werkgroep bedrijven en mensen rechten (Coalitie zorgplicht).

Aanbevelingen externe eindevaluatie programma 2017-2021

Het programma heeft sterk bijgedragen aan interne organisatorische duurzaamheid in de drie landen"

In het begin van 2022 ontvingen wij ons eindevaluatierapport van **FocusUP**. Ze geeft aan de vzw BIS **6 aanbevelingen** met betrekking tot:

- ✘ Aanbeveling 1: voortbouwen van de capaciteiten van onze partners;
- ✘ Aanbeveling 2: verdere verdieping van de kapitalisatie van goede praktijken;
- ✘ Aanbeveling 3: blijvend aandacht geven aan de genderdimensie;
- ✘ Aanbeveling 4: optimalisatie van de opmaak van gedigitaliseerde gegevens en statistieken;
- ✘ Aanbeveling 5: blijven investeren in monitoring- en evaluatiecapaciteit bij de partners;
- ✘ Aanbeveling 6: ijveren voor meer steun, nodig om het belang van milieu en klimaatverandering te benadrukken.



Deze aanbevelingen sluiten in grote lijnen aan bij de planning van BIS-MSI voor 2022-2026, zodat er geen budgetheroriëntaties nodig zijn om de aanbevelingen in de praktijk te kunnen brengen.

=> https://www.aclvb.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Over_ACLVB/bis-msi/mrn_msi-bis_final_nl_0.pdf

Als antwoord op de 6 aanbevelingen publiceerde de vzw BIS een Management Respons Nota (MRN).

Uit de eindevaluatie bleek dat het BIS-MSI programma in hoge mate heeft bijgedragen aan de interne organisatorische duurzaamheid in de drie landen, en dat BIS-MSI enorm heeft bijgedragen aan de vorming van de vakbondskaders en op dit gebied een verschil heeft kunnen maken in de 3 partnerlanden.

Integriteit

De vzw BIS heeft GEEN klachten via haar meldpunt voor het jaar 2022 ontvangen. Ook voor het jaar 2022 zijn wij de beleidsadviesgroep integriteit blijven opvolgen. Voor de contracten van het nieuwe MJP 2022-2026 hebben wij een concrete verwijzing naar het BE charter opgenomen en een additionele annex toegevoegd met niet enkel het charter maar ook de ITUC "Code of Conduct for Activities, Events and Meetings".



In 2022 hebben wij opnieuw aandacht gegeven aan de ITUC-campagne rond “Timefor8”. Wij hebben ook dit jaar de “postkaart”-actie ondersteund met de primaire boodschap van Nationaal Secretaris Sabine Slegers rond “een einde maken aan gendergeweld en discriminatie op het werk is een PRIORITEIT voor ACLVB! We willen dat gelijkheid centraal staat in alle herstel-plannen en dat vrouwen gelijke toegang tot sociale bescherming verkrijgen!”

Wij maken ook deel uit van de TUDCN promotie-video “You are #timefor8” => <https://www.ituc-csi.org/you-are-timefor8>

Ook stond 2022 in het teken van de aankondiging van Minister Khattabi dat België opnieuw een Nationaal Vrijwillig Rapport (NVR) aan de Verenigde Naties zal presenteren in 2023. Wij werken hiertoe nauw samen met de Federale Raad voor Duurzaamheid, Perspective2030 en de Federale Instituut voor Duurzaamheid om de vakbondsstem in dit rapport te laten horen.



SDG-FORUM 4/10/2022

Omdat de investeringen van de Belgische Investeringsbank voor Ontwikkeling (BIO) lang niet altijd bijdragen aan duurzame ontwikkeling of waardig werk, organiseerden we op 4 oktober, samen met de twee andere vakbonden, een sessie op het jaarlijkse SDG-forum.

Op basis van een analyse van de (wan)praktijken verschillende ontwikkelingsbanken, waaronder BIO, wees Diego Lopez van het IVV op enkele tekortkomingen in de beheersinstrumenten van BIO, en stipte hij aan dat BIO de realisatie van mensenrechten en SDGs centraal moet stellen. Om daartoe te komen, is het nodig dat BIO zijn investeringen laat voorafgaan door een screening van de risico's op schendingen van mensen- en werknemersrechten, en – naast de rapportering van de projectverantwoordelijken – onafhankelijke en permanente monitoring van de sociale impact van de gefinancierde projecten instelt.

Hierna kwamen vertegenwoordigers van BIO en ENABEL (het Belgische ontwikkelingsagentschap) aan het woord, om hun visie op Waardig werk toe te lichten, en in debat te gaan met de Belgische vakbonden. Hieruit bleek dat er nog een lange weg te gaan is voor BIO en ENABEL ten volle zullen bijdragen aan de Waardig Werk-agenda, maar ze toonden zich bereid om hiervoor permanent met de vakbonden samen te werken.

De besluiten van deze sessie, zoals geformuleerd door de vakbonden, legden de basis voor werkzaamheden in de Adviesraad inzake beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling, die sindsdien, met het oog op de hernieuwing van de beheers- overeenkomst van BIO, een beleidsadvies overde “Noodzaak voor Zorgplicht voor Mensenrechten, Arbeidsrechten en Milieunormen” afleverde.

<https://www.ituc-csi.org/workers-discuss-concerns-about-private-sector-engagement-in-development-cooperation-at-the-belgian-sdg-forum>



Partnerschappen: Zuid-Afrika, Burundi en Senegal

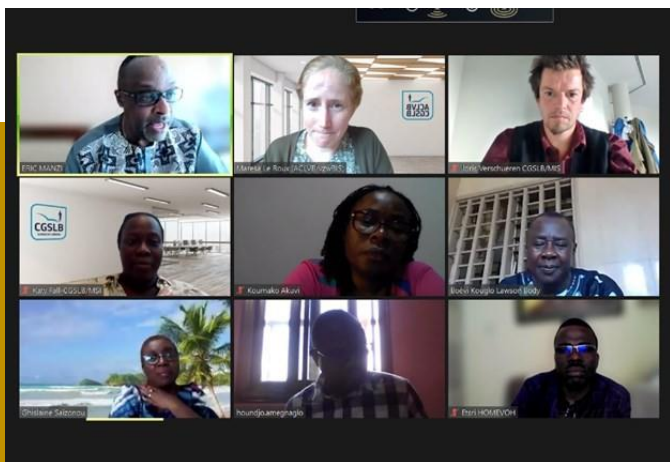
Voor het vijfjarenprogramma 2022-2026 blijven wij werken op de pijler van sociale dialoog om waardig werk voor werknemers te bekomen. Hiertoe geven wij speciale aandacht aan vrouwen en jongeren. Elke partnerorganisatie van de vzw BIS is verantwoordelijk om, in tegenstelling tot de vorige meerjarenprogramma's, nu gezamenlijk bij te dragen aan het behalen van één specifieke doelstelling. Naast de werking met de individuele partnerlanden hebben wij ook telkens per jaar een aantal acties ter bevordering van synergie, kennisuitwisseling en het delen van goede praktijken.

Op 21 November organiseerde de vzw BIS/ACLVB in samenwerking met de ACV-CSCi en ABVV/ISVI een workshop gericht op "Geleerde lessen en goede praktijken van vakbonden over gender en milieu".

Voorzitter van de vzw BIS en ACLVB Nationaal Secretaris Olivier Valentin presenteerde het doel en het belang van kennisdeling tussen vakbonden. Hij gaf aan dat deze workshop van groot belang is om het gemeenschappelijke leertraject over deze transversale thema's op te starten. Tijdens de werkgroepen deelden de deelnemers hun behoeften en verfijnden ze hun prioritaire behoeften over deze tweethema's. Het leertraject vormt een belangrijk onderdeel voor het realiseren van meer synergie-acties onder de Belgische actoren voor ontwikkelingsamenwerking. Het leertraject zal over de 5-jaren periode van 2022-2026 lopen en beoogt te resulteren in gezamenlijke publicaties.



Nieuwe stap voor de vzw BIS-MSI: Samenwerking met ITUC-Afrika



Op **continentaal niveau** gaat BIS-MSI een samenwerkingsovereenkomst aan met ITUC-Afrika, als strategische partner, en zal het een aantal "advocacy-georiënteerde" studies en workshops financieren op het gebied van:

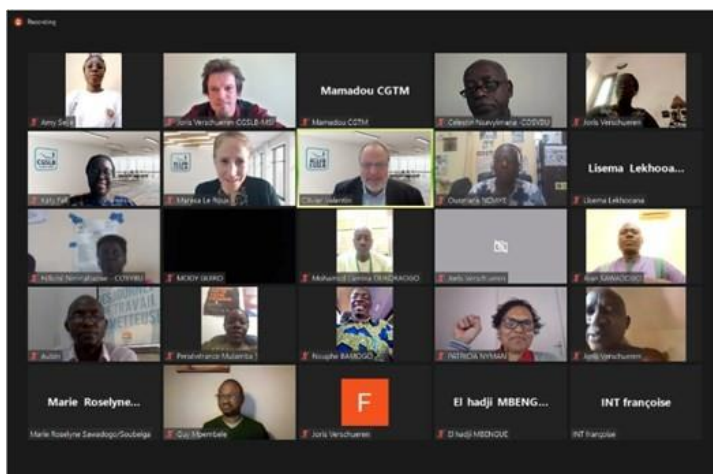
1. Financiering voor sociale bescherming met aandacht aan een genderdimensie
2. Gezondheid in alle beleidsgebieden: gericht op "Occupational Health & Safety" (OHS)
3. En rechtvaardig transitie

De bevindingen en aanbevelingen die uit deze onderzoeken naar voren komen zullen worden gedeeld met en geïmplementeerd door de partners van BIS-MSI en de vakbondspartnerorganisaties van ACV-CSCi en WSM, en de bredere Afrikaanse vakbondsbeweging inclusief ISVI-IFS's, FOS- en SolSoc-partners).

La santé et la sécurité au travail au cœur des préoccupations...

En 2022, à la Conférence internationale du travail à Genève, les syndicats, les employeurs et les pouvoirs publics sont arrivés à un accord pour reconnaître la santé et la sécurité au travail comme une norme fondamentale. Ainsi, le droit à un environnement de travail sûr et salubre s'ajoute aux normes fondamentales existantes: la liberté syndicale, le droit à la négociation collective, l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé et de la discrimination.

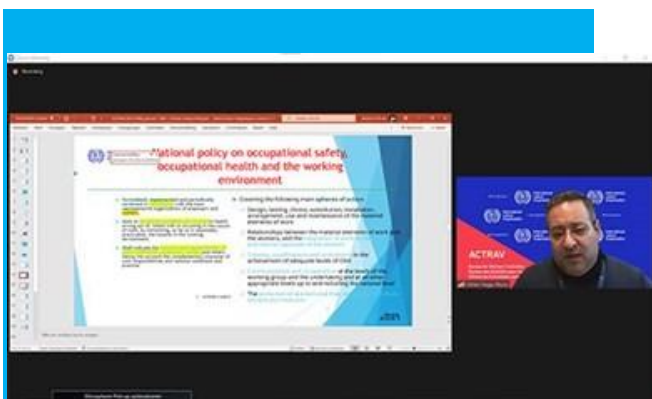
Webinaire BIS-MSI sur le partage des bonnes pratiques en matière de sécurité et de santé



C'est dans ce contexte, que MSI a organisé le 21 octobre 2022, mois de la journée internationale du travail décent, un webinaire intitulé : « **La santé et la sécurité au travail (SST) un facteur clé dans l'amélioration des conditions de travail : lutter contre la violence sexiste et l'impact du climat** ». Ce webinaire avait pour ambition de mettre en place un cadre d'échange de bonnes pratiques entre les organisations partenaires de MSI mais aussi avec celles du programme commun.

⇒ <https://www.cgsלב.be/fr/articles/webinaire-bis-msi-sur-le-partage-des-bonnes-pratiques-en-matiere-de-securite-et-de-sante>

La session a été ouverte par le Président de MSI, M. Olivier Valentin qui a rappelé dans son allocution l'attention particulière accordée au genre et au climat dans le nouveau programme de partenariat de 5 ans mais aussi la place importante que doit occuper la lutte contre la violence sexiste et le changement climatique dans le travail syndical, notamment avec les comités de sécurité et de santé sur le lieu de travail.



M. Victor Hugo Ricco, spécialiste principal des activités pour les travailleurs au [Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT \(ACTRAV\)](#), a donné un aperçu de ce que signifie aujourd'hui la pratique la mise en œuvre de la sécurité et de la santé en tant que droit fondamental. Il a souligné l'importance de la ratification des conventions 155 et 187 de l'OIT afin d'offrir aux syndicats un cadre pour imposer des conditions de travail plus sûres.

Les organisations partenaires de MSI de l'Afrique du Sud (COSATU & SACCAWU), du Burundi (COSYBU/ FNNT-SI), du Sénégal (CNTS) et du Burkina Faso (CSB), ont apporté respectivement des réponses à un certain nombre de questions urgentes portant sur les violences basées sur le genre et le soutien aux victimes, le manque de protection sur les lieux de travail pendant la pandémie, l'utilisation des comités de sécurité et de santé, les différentes étapes pour la ratification de la C155 (difficultés & résolutions) et l'approche pour la déclaration des accidents du travail dans les petites unités économiques informelles.

Lancement et socialisation du nouveau programme 2022-2026

Suite à l'approbation par la direction générale de la coopération belge au développement -DGD- du nouveau programme quinquennal commun 2022-2026 dont le thème principal est « le travail décent », un atelier de socialisation et de lancement a été organisé le 25 mai 2022. Cet atelier regroupait les principaux acteurs ayant élaboré le *cadre stratégique commun* : WSM-ANMC, CSCI et MSI. Ainsi une quarantaine de personnes impliquées dans l'élaboration et la mise en œuvre du programme se sont réunis au siège de la CGSLB pour le lancement et la socialisation de celui-ci. Le secrétaire national de la CGSLB et président de MSI, M. Olivier Valentin a prononcé le discours introductif afin d'accueillir les hôtes et de présenter les objectifs principaux.



Ainsi, l'atelier avait pour objectif général de renforcer le sentiment d'appartenance et d'appropriation du programme commun, ainsi que la motivation pour sa mise en œuvre d'une manière harmonieuse et collégiale par tou.te.s les acteurs et actrices. Il visait à avoir une meilleure connaissance du changement social visé à travers le programme, connaître la place et le rôle spécifique de chaque acteur du programme commun, cerner les aspects innovants, ainsi que les synergies et complémentarités aux niveaux national (dans les continents et aussi en Belgique), continental et international.

Le fond sectoriel de l'alimentation VIA

Dans le cadre du nouveau programme 2022-2026 avec la direction générale de coopération belge au développement, les fonds sectoriels de l'alimentation serviront également de cofinancement pour le programme. Ainsi une attention particulière sera apportée au syndicat national de la transformation agro-alimentaire de l'économie informelle et au syndicat national des gargotières du Sénégal. Les femmes recevront en collaboration avec la Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal, du matériel mais surtout un renforcement de capacités pour une autonomisation des femmes. Ainsi en 2022, les femmes des régions de Matam, Kaolack et Fatick ont reçu des formations poussées en hygiène et sécurité alimentaire, et en santé et sécurité au travail.



De même, les capacités de leadership et de dialogue social ont également été renforcées afin qu'elles puissent intégrer les instances de décisions et donner les orientations nécessaires pour l'émancipation, l'autonomisation et l'émergence de leur secteur d'activité. D'ailleurs à la suite de celles-ci, elles ont pu négocier des conventions de partenariat avec les chambres consulaires pour bénéficier de formations techniques qu'elles offrent et éventuellement de matériels quand cela est disponible. Cette signature de conventions facilite également la formalisation des acteurs et actrices du secteur notamment à travers leurs inscriptions aux chambres consulaires.

ZUID-AFRIKA



Partner sinds 2012



1 800 000 leden



Het **programma 2022-2026 in Zuid-Afrika** werd na meer dan 10 jaar samenwerking geleidelijk afgebouwd en voor de komende 5-jaren periode zijn de budgetten van de partners in Zuid-Afrika met de helft verminderd. Dit komt deels omdat Zuid-Afrika sinds 2019 geen partnerland van België meer is en deels omdat de 2 partnerorganisaties COSATU en SACCAWU voldoende duurzaam functioneren om minder donormiddelen aan te nemen. Om het programma in Zuid-Afrika efficiënt te blijven uitvoeren hebben COSATU en SACCAWU aangegeven dat ze de activiteiten van het BIS-MSI programma zullen bundelen en zich zullen richten op de 2 transversale thema's van gender en milieu.

Als land blijft Zuid-Afrika geteisterd door economische problemen, voortdurende onderbrekingen van hun elektriciteitscentrales, hoge energieprijzen en werkloosheidscijfers.

COSATU

Congress of South African Trade Unions

Belangrijke verwezenlijkingen en enkele hoogtepunten:

Om de 14^{de} nationale Congres in goede banen te leiden organiseerde COSATU een aantal **provinciale gendercongressen, een nationale genderconferentie en een jongerenforum.**

Tijdens de **nationale genderconferentie van 20-22 juni 2022**, medegefinancierd door de vzw BIS, namen COSATU-afgevaardigden deel aan verschillende commissies die debatteerden over kwesties die van invloed zijn op gender zoals organisatieopbouw, waardig werk en collectieve onderhandelingen, bestrijding van gender gerelateerd geweld in de wereld van werk, gender en internationale betrekkingen, gender en arbeidersbewustzijn, en politieke ontwikkeling. De conferentie sloot af met 4 grote resoluties gericht op gendermainstreaming t.a.v.:

- ✧ Organisatie opbouw en capaciteitsversterking
- ✧ Waardig Werk en collectief onderhandeling
- ✧ Gender ongelijkheid
- ✧ Strijd tegen gender gerelateerd geweld



COSATU

Nationaal Gender-Comité (NGC)

COSATU organiseerde op **30-31 Augustus een Nationaal Gender Comité (NGC)** met als doel het opstellen van een 4 jaren gender actieplan.

- Het actieplan dient als een routekaart met specifieke prioriteiten en acties zoals geïdentificeerd door de NGC in juni 2022 en de Provinciale gender Conferenties zoals doorgegaan in februari/maart 2022.

- Het actieplan houdt rekening met de aangenomen resoluties en het genderbeleid van COSATU
- Het COSATU-genderbeleid uitdiepen bij de affiliaties, inclusief beleid en procedure voor het omgaan met, en voorkomen en elimineren van GBV.
- Geleid door de aanbevelingen en zorgen die zijn geïdentificeerd in het Gender Review Report.
- Collectieve onderhandelingen en het organiseren van conferenties.

14de Nationaal Congres

Het jaar 2022 stond voor onze vakbondspartner uit Zuid- Afrika in het teken van hun **14^{de} nationale congres** dat doorging op 26 tot 29 september. Meer dan 2500 afgevaardigden namen deel aan dit belangrijke moment gericht op de versterking van werkersklasse-eenheid. De volgende programma's krijgen **prioriteit voor de komende jaren**:

- Klimaatveranderingscampagnes om het hoofd te bieden aan de huidige ecologische en klimaatveranderingscrisis
- Strijd tegen de-industrialisatie, anti-ontwikkelingsbeleid en groeiende crisis van werkloosheid en banenverlies
- Vechten tegen de meedogenloze macht van multinationale ondernemingen en corrupte elites
- Vechten tegen de militarisering van internationale betrekkingen en de enorme uitholling van democratie en mensenrechten
- Bouwen aan een arbeidsbeweging voor solidariteit tegen aanvallen op arbeidersrechten, ongelijkheid, armoede, en gendergerelateerd geweld.

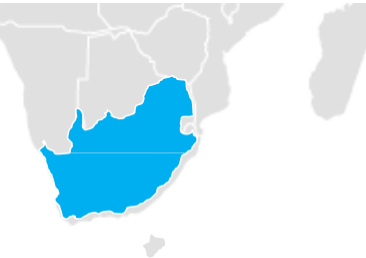
COSATU maken officieel deel uit van de Presidentiële Klimaat Coördinatie Comité en kunnen zo inspraak geven op de Zuid-Afrikaanse klimaatbeleid in het kader van de Verenigde Naties "Nationally Determined Contribution (NDC)" plan.



Ook is er voldoende aandacht aan klimaat en milieu besteed. COSATU publiceerde in 2022 een handleiding aangaande "Just Transition: a blue print for workers". Het MIS programma zal hierop voorbouwen door een sectorale benadering toe te voegen om zodoende de sectoraffiliaties van COSATU te helpen om het thema van klimaat/milieu in hun collectieve onderhandelingen op te nemen. Ook organiseerde COSATU **twee workshops in de West-Kaap en Gauteng provincies** gericht op een vakbondsantwoord tot een rechtvaardige transitie.

Tenslotte nam een COSATU-delegatie deel aan de COP27, waar COSATU op 16/11/2022 een speciaal nevenevenement organiseerde met als thema: "Just Transition-South Learning Exchange on Just Transition and Cooperation on climate finance"





SACCAWU

South African Commercial, Catering and Allied Workers Union

Belangrijke verwezenlijkingen

SACCAWU participeert met haar genderstructuur in de provinciale congressen, de nationale genderconferentie, het jongerenforum en het nationale congres van COSATU. Dit in het kader om gender advies vanuit een sectoraal perspectief te geven in de genderwerking van GBV.

Hiernaast organiseerde SACCAWU **2 workshops** om haar genderwerking te versterken: éénprovinciale workshop in KwalaZulu-Natal van 14-15 november en een nationaal educatiecomité van 11- 14 december 2022.

De workshops focusten op hoe omgaan met “Gender Based Violence and Harassment” (GBVH) op de werkvloer, de verantwoordelijkheid van het gendercomité, de “code of good practice concerning fight against GBV”, en het onderhandelen CAO’s die rekening houdend met gender als sensitief onderwerp.

Een korte sensibiliseringsvideo werd gemaakt om in de andere provincies te delen.



Tijdens de IVV Congres in Melbourne nam de klimaatverantwoordelijk, Lisema Lekhooana van SACCAWU deel aan de gemeenschappelijke partnermeeting op 21/11 en gaf input aangaande een sectoraal benadering tot rechtvaardige transitie gebaseerd op het SACCAWU klimaatbeleid zoals ontwikkeld in het vorige BIS programma.



Op **7 oktober 2022**, de Internationale Dag voor Waardig Werk, zetten COSATU en SACCAWU hun schouders onder de campagne “gelijk loon voor gelijke werk”. In Zuid-Afrika bedroeg de genderloonkloof 23-35% in 2022!



BURKINA FASO



Partner sinds 2007



42 300 leden

Une année difficile...

L'année 2022 aura été pour le Burkina Faso, à la fois très difficile au plan sécuritaire, mitigée au double plan économique et social, mais porteuse d'espérance aux plans de la résilience des populations et de la solidarité pour faire face aux nombreux défis.

Alors que le pays entamait un deuxième quinquennat de vie constitutionnelle, la multiplication des attaques terroristes et l'incapacité du pouvoir à y faire face victorieusement et de proposer une alternative responsable aux multiples défis ont entraîné l'irruption des militaires dans le jeu politique national. D'abord le 24 janvier 2022, puis le 30 septembre 2022, la constitution a été suspendue puis rétablie avec des chartes qui ont des conséquences évidentes sur la vie des burkinabé.e.s.

La Confédération syndicale Burkinabé - CSB - s'est à chaque fois prononcée de façon responsable sur ces événements en association avec l'unité d'action syndicale-UAS. et a dénoncé la mauvaise gouvernance mais surtout la non prise en compte des préoccupations populaires exprimées et des interpellations répétées des organisations démocratiques dont les syndicats. En effet l'incapacité du gouvernement à garantir aux populations le droit à la sécurité et à une existence digne, la remise en cause des acquis des travailleurs.euses et des libertés démocratiques telles que la liberté de manifester, le droit à l'information et à la liberté d'expression acquis, ont conduit au rejet du pouvoir « démocratiquement élu »

La CSB a réaffirmé cependant son opposition de principe aux coups d'Etat et a exprimé son ferme attachement au respect des libertés démocratiques et syndicales, à la sauvegarde des acquis des travailleurs et

travailleuses, au respect du droit à la vie et à la sécurité des populations. Elle invite par conséquent, ses militants et sympathisants ainsi que l'ensemble des travailleurs et travailleuses à rester vigilants par rapport à toute velléité de maintien de texte et de pratiques liberticides et à toute tentative de remise en cause des acquis démocratiques, sociaux et syndicales.

Ainsi, l'économie du Burkina Faso, en 2022, a été fortement impacté la crise russo-ukrainienne, les tensions géostratégiques, la politique Zéro COVID-19 de la Chine et la persistance des attaques terroristes entraînant un déplacement interne massif de populations.



Selon le rapport semestriel 2022 du sous-groupe sur la GBV, 91% des cas de GBV rapportés pendant la période sont des personnes déplacées à l'intérieur du pays. Les femmes et les filles représentent 97% des cas rapportés et 87,5% du nombre total de cas signalés ont été commis dans des régions où les projections d'insécurité alimentaire aiguë sont élevées. C'est pourquoi le comité des femmes de la CSB s'est engagé à porter le plaidoyer pour l'atténuation des risques dans tous les secteurs humanitaires et le renforcement des politiques et des capacités institutionnelles pour lutter contre les VBG.



Lancement du nouveau programme pluriannuel 2022 -2026

Le 1^{er} août 2022, la CSB a organisé un atelier pour le lancement officiel du nouveau programme de coopération au développement cofinancé par la direction belge à la coopération au développement et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique. L'atelier avait pour objectif de mettre en route le Programme 2022-2026 par toutes les parties prenantes au Burkina Faso, de partager les engagements pris individuellement et collectivement en termes de changements à apporter au bout des 5 années du programme, de clarifier et d'acter le cadre de gestion du Programme et de partager des outils nécessaires communs pour sa mise en œuvre.



Réalisations 2022

L'année 2022 a été soldée par les activités suivantes:

- ✦ Formations décentralisées dans les régions de Kaya et Tenkodogo
- ✦ 50 responsables syndicaux nationaux formés sur l'hygiène, la santé et la sécurité au travail ainsi que sur les impacts du changement climatique
- ✦ 32 responsables syndicaux nationaux formés sur les systèmes de protection sociale
- ✦ 77 Leaders syndicales et responsables syndicaux nationaux formés sur les violences et le harcèlement basés sur le genre en milieu de travail.
- ✦ La CSB en campagne pour la ratification de la convention C190
- ✦ Participation au Side-event des 3 syndicats belge au 5^{ème} congrès mondial de la CSI à Melbourne

L'avant-projet du code du travail de 2008 a été transmis à l'assemblée législative de transition pour adoption

Plan d'action 2022-2024 du Haut Conseil du dialogue social - HCDS

Le secrétaire général de la CSB, Guy-Olivier OUEDRAO- GO, également vice-président du Haut Conseil du Dialogue Social, institution tripartite de promotion du dialogue social et de prévention des conflits sociaux nationaux, a participé activement à l'élaboration du plan d'action 2022-2024 du HCDS. Celui-ci a pour objectif la promotion de la culture du dialogue social dans le monde du travail pour un climat social apaisé favorable à un développement inclusif. Il agira plus spécifiquement de:

- Outiller les acteurs du monde du travail pour la pratique du dialogue social;
- Contribuer à la prise de mesures de renforcement du travail décent;
- Élaborer des outils de facilitation du dialogue social;
- Pérenniser le dialogue social;
- Mettre en œuvre un schéma opérationnel d'intervention dans les conflits;
- Renforcer l'efficacité et l'efficience (opérationnalité) du HCDS.



BURUNDI



Partner sinds 2009



170 000 leden

Fundamenten gelegd voor komende jaren

In 2022 legde onze partner COSYBU/FNTT-SI de fundamenten voor de uitvoering van het programma in de komende 5 jaar.

Op vlak van arbeidsrechten zal vanaf dit jaar de nadruk gelegd worden op de toepassing van het nieuwe arbeidswetboek, waarover de onderhandelingen in het vorige programma werden afgerond. Ook is het de bedoeling dat in dit programma concrete vruchten worden geplukt van de herzieningen van de socialezekerheidswetgeving, met name door ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk leden aansluiten en gedekt worden door het “vrijwillige” regime dat expliciet is opengesteld voor werknemers uit de informele economie.

Daarenboven wordt de toegenomen vakbondskracht ingezet om te bedingen dat individuele leden uit de informele economie een tewerkstellingscontract bekomen. Dit contract is niet alleen een belangrijke stap in de richting van formele tewerkstelling (die dan onder de geldende wetgeving valt), maar biedt eveneens toegang tot dekking door de nationale sociale zekerheid.

In uitvoering van deze plannen werden de lokale vertegenwoordigers van onze partnerorganisatie in 2022 met verschillende vormingen gesensibiliseerd en geoutilleerd zodat zij nu voor leden contract en kunnen bedingen en hun aansluiting bij de socialezekerheid in orde kunnen brengen.

Daarnaast ging vanzelfsprekend ook het werk rond veiligheid en preventie op het werk verder: provinciale comités voor veiligheid en gezondheid werden verder gesensibiliseerd en gevormd, in het bijzonder over het gebruik van schadelijke stoffen of gevaarlijke werktuigen in informele werkplaatsen.

Op basis van deze vormingen kunnen de verantwoordelijken van deze comités in specifieke werkplaatsen, door zich op de wet te beroepen, kleine ingrepen bedingen die werknemers minder blootstellen aan arbeidsrisico's. Tegelijk geven de lokale verantwoordelijken voor veiligheid en gezondheid concrete wenken aan de aangesloten informele werknemers om hun veiligheidsreflexen aan te scherpen en zich te behoeden voor al te gevaarlijke situaties.

Ook de interne vrouwenwerking werd uitgebreid, om een betere dienstverlening aan de aangesloten werknemers te bieden en om, in lijn met Conventie 190 van de

Internationale Arbeidsorganisatie, klachten over gender-gerelateerd geweld en ongewenst gedrag te behandelen.





De verantwoordelijken kregen meerdere vormingen rond het wettelijk kader op dit vlak, zodat zij de toepassing van deze wetgeving beter kunnen onderhandelen, en juridische gevolgen kunnen geven aan klachten.

Daarnaast werd ook een registratiesysteem van de klachten ontwikkeld, zodat COSYBU cijfermateriaal over dit probleem kan aanhalen tijdens sociaal overleg over preventiemaatregelen omtrent gender-gerelateerd geweld. Om het wettelijk arsenaal een solidere basis te bezorgen, pleit onze partnerorganisatie ook onverdroten voor de ratificatie van Conventie 190 door de Burundese overheid.

COSYBU hertekende ook zijn rol in de afbakening van het Burundees klimaatbeleid. Ook hiervoor werd het bestaande nationaal en internationaal kader bestudeerd en onder verantwoordelijken geïntegreerd.



Tegelijk startten de provinciale klimaatcomités in de schoot van de verschillende federaties de analyse en identificatie van milieu-uitdagingen, en legden ze noodzakelijke interventies op sectoraal en bedrijfsniveau vast. Met deze eisen in de hand zullen de komende jaren onderhandelingen gevoerd worden om de negatieve effecten van de opwarming die nu al voelbaar zijn in Burundi in te perken.

De actie zal gericht zijn op kleine interventies op het niveau van de werkplaatsen, op sectorale kaders (bijvoorbeeld ook via de erkenning van gezondheidsrisico's en beroepsziekten), en op nationaal beleid. COSYBU streeft met name de oprichting van permanente overlegorganen na, zodat werknemers mee aan tafel zitten bij het evalueren en vernieuwen van Burundi's *Nationally determined contribution* (vergelijk met België's Nationaal Energie- en Klimaat Plan).

Zodoende zijn de operationele fundamenteen gelegd voor de uitvoering van het nieuwe programma, dat voortbouwt op de verwezenlijkingen van de voorbije jaren, maar enkele prioriteiten meer benadrukt. Op die manier zal de sociale dialoog meer domeinen bestrijken, en nog beter institutioneel verankerd zijn.

Enkele verwezenlijkingen

In totaal: 160 activiteiten doorgevoerd in 2022

- ✿ 9243 individuele deelnames aan activiteiten en vormingen
- ✿ Vormingen rond contracten voor 2086
- ✿ Rapporterings-systemen van GBV operationeel in alle provincies
- ✿ Opleiding rond ILO Conventie 190 en Burundees wettelijk kader voor 765 lokale vakbondsverantwoordelijken
- ✿ Vormingen voor comités Veiligheid en gezondheid op het werk
- ✿ Operationele klimaatcomités in alle provincies
- ✿ Onderhandelingen over klimaat-adaptatiemaatregelen gestart; 780 verantwoordelijken gevormd



SENEGAL



Partenaire depuis 2005



76 000 membres



Un lancement sur les chapeaux de roue...

À la suite de l'approbation du nouveau programme de coopération au développement 2022-2026, un atelier de lancement a été organisé en juillet 2022 avec la participation de toutes les parties prenantes sénégalaises. Il ambitionnait un partage des engagements pris individuellement et collectivement dans le cadre du programme quinquennal afin d'arriver aux changements escomptés et d'identifier les interventions en synergie et en complémentarité.

Plan national de renforcement du Dialogue Social

Le Gouvernement du Sénégal et les partenaires sociaux ont connu, dernièrement, de grands moments de dialogue et de négociation collective qui ont abouti à une validation concertée du Plan national de Renforcement du Dialogue social (PNRDS). Ce plan vise à apporter une réponse positive aux impacts négatifs des chocs endogènes et exogènes issus notamment de la crise socio-économique consécutive à la pandémie du Covid-19. A cet effet, la préservation des emplois, le travail décent mais également l'urgence de renforcer le dialogue social constituent des préalables. Une concertation tripartite en présence des départements ministériels concernés, des partenaires sociaux notamment le patronat et les organisations syndicales de travailleurs et travailleuses y compris celle de l'économie informelle a permis d'aboutir à un document consensuel axé sur : un diagnostic sans complaisance des avantages comparatifs et les limites du système national de dialogue social ; une définition des opportunités, enjeux et défis ; une déclinaison de la stratégie et du cadre logique. ; un dispositif de pilotage et de suiviévaluation regroupant l'ensemble des acteurs chargés de la mise en œuvre.

La Sécurité et Santé au Travail une priorité

Le nombre important d'accidents de travail et de maladies professionnelles enregistrés au niveau de la Caisse de

Sécurité sociale avec des coûts de réparation très onéreux et des arrêts de travail, ainsi que la prise de conscience de la nécessité à renforcer le capital humain et la protection sociale, ont conduit à l'organisation de manière inclusive et participative des états généraux de la sécurité et santé au travail. Ces assises ont permis aux parties prenantes de formuler plusieurs recommandations notamment l'élaboration d'une Politique nationale et d'un Programme national de sécurité et santé au travail conformément aux prescriptions des conventions de l'Organisation internationale du Travail n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs et n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail. Ainsi, La Politique nationale de Sécurité et Santé au Travail (PNSST) a été adoptée avec pour objectif général le renforcement du capital humain en milieu du travail par la prévention des risques professionnels à travers une gestion efficace des accidents et des atteintes à la santé des travailleuses et des travailleurs dans tous les secteurs d'activités, y compris l'économie informelle, tout en assurant la protection des groupes vulnérables. **Elle est articulé autour de quatre priorités cibles :**

- (1) Renforcement du cadre juridico-institutionnel et des moyens d'intervention des corps de contrôle en SST
- (2) Mise en conformité des lieux de travail dans les secteurs public, privé, informel et agricole en matière de SST
- (3) Harmonisation des outils de collecte de données et accessibilité des statistiques en SST
- (4) Renforcement des capacités des intervenants en SST.



Election d'une nouvelle Présidente du Comité National des femmes: Madame Aïssatou Touré

Une meilleure protection des femmes enceintes

Le 5 avril 2022, l'Assemblée nationale du Sénégal a adopté un projet de loi visant à encadrer le travail des femmes enceintes afin de faire disparaître des entreprises sénégalaises des situations telles que le refus d'embaucher une femme enceinte, la rupture de période d'essai, le licenciement à l'annonce de la grossesse, la perte de responsabilités au retour d'un congé de maternité....

En effet, beaucoup de femmes sont victimes de discrimination à cause de leur situation de grossesse et/ou de maternité. Elles sont également discriminées dans le cadre de leur recrutement à cause de leur condition de femme à savoir porter une grossesse, allaiter, prendre des congés de maternité.

Ce nouveau texte qui complète les dispositions d'un loi datant de 1997 est une victoire pour les femmes syndicalistes mais aussi pour les associations féminines telles que l'association des femmes juristes car elle interdit à un employeur de se fonder sur une grossesse pour refuser une embauche, un stage ou pour licencier une salariée. Cette protection contre le licenciement couvre également les quinze mois qui suivent le retour au travail de la salariée.



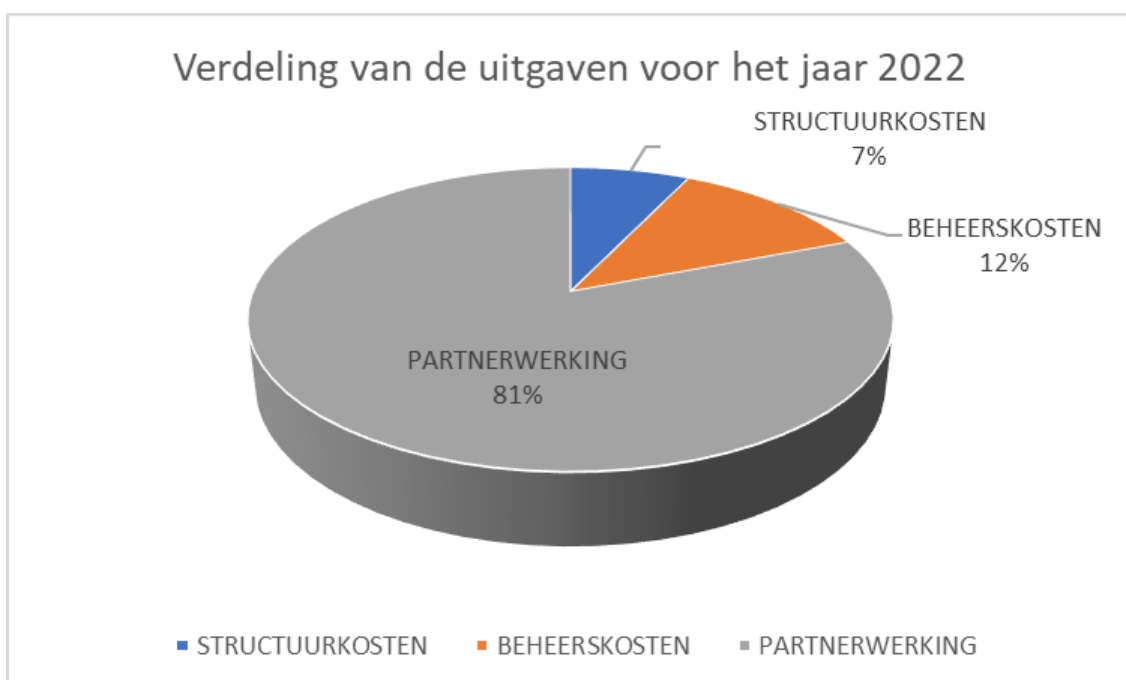
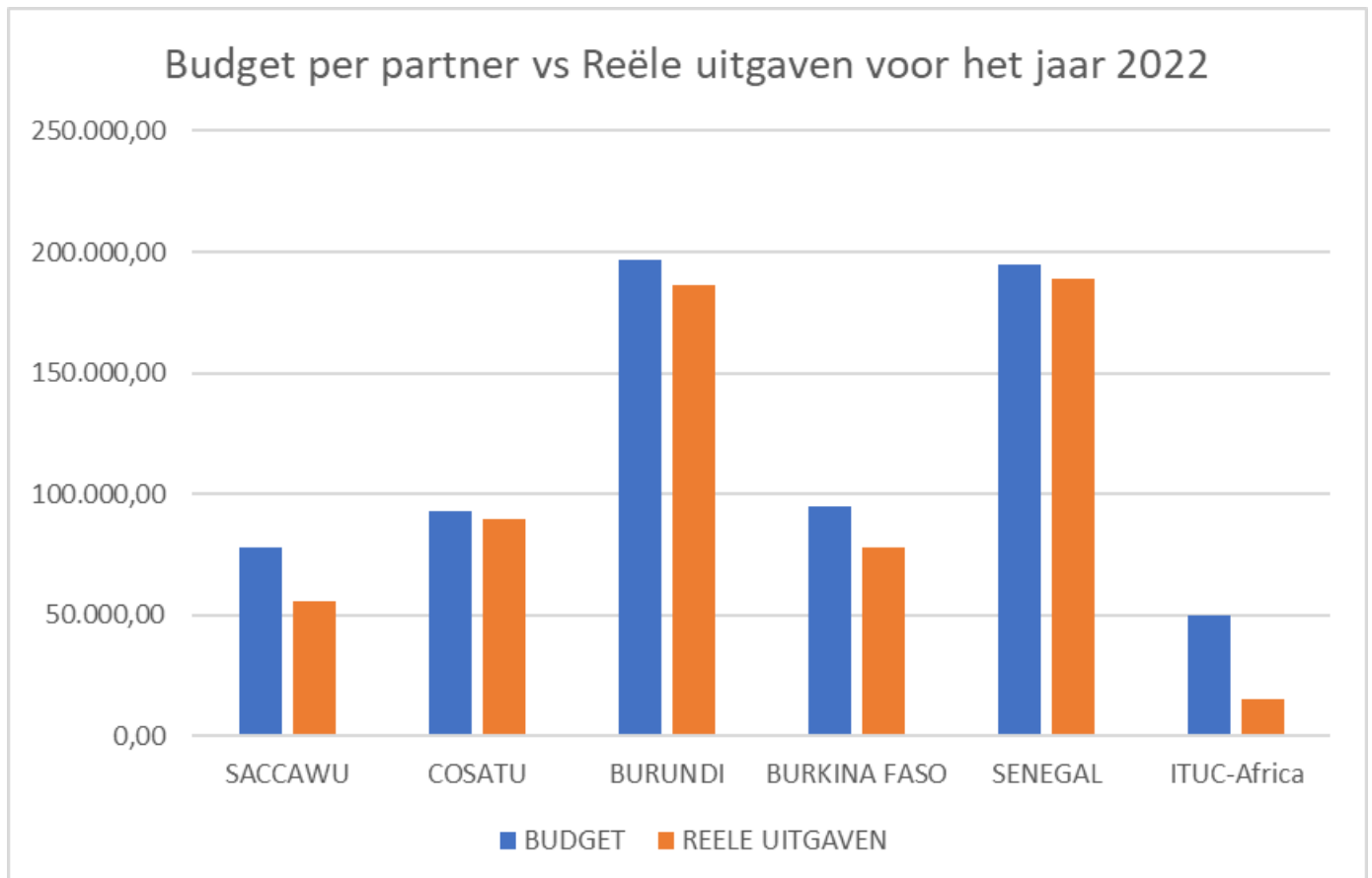
Réalisations 2022

L'année 2022 a été soldée par les activités suivantes :

- ✘ Descente de terrain dans les régions de Fatick, Diourbel et Thiès dans le cadre de la **campagne nationale « Agir vite pour la formalisation de l'économie informelle ! »**
- ✘ Réalisation d'un spot vidéo pour la campagne
- ✘ Un atelier de Diagnostic de la sécurité sociale au Sénégal
- ✘ **33 responsables sectoriels** ont été formés sur l'impact du changement climatique et le rôle syndical
- ✘ **43 responsables sectoriels de l'informel** ont été formés sur le dialogue social et les techniques de négociation nationales et ont bénéficié d'un coaching
- ✘ **48 responsables syndicales** ont été formées sur le leadership et l'autonomisation des femmes ainsi que le rôle des femmes dans le dialogue social
- ✘ Participation à l'atelier continental sur le financement de la protection sociale à Cotonou
- ✘ 128 déléguées syndicales ont reçu l'information et la sensibilisation sur les violences basées sur le genre.
- ✘ Diagnostique genre a été réalisé par **78 présidentes de femmes** des syndicats de bases
- ✘ Conférence de presse organisée pour la journée mondiale du travail décent
- ✘ Participation massive des femmes de l'économie informelle à la Conférence des femme. Le point focal Climat de la CNTS a participé à une consultation afin d'identifier les blocages à l'adoption du projet de loi Littoral avec la participation du président du Réseau des Parlementaires pour la défense de l'environnement. Et il a participé à la rédaction d'un rapport sur le rôle des syndicats dans la révision et la mise en œuvre de la Contribution

Financiële verantwoording 2022

Voor het jaar 2022 beschikt de vzw BIS over een totaal programmabudget van 874.492,42 euro. In reële termen hebben wij 760.423,14 euro (Operationeel + Beheerskosten + Structuurkosten) uitgegeven. Dit betekent een bestedingspercentage van 87% voor het jaar 2022.



VOORUITKIJKEN NAAR 2023



ACLVB-congres en pre-congres partnerbezoek

In 2023 staat het ACLVB nationaal congres als belangrijk hoogtepunt in onze agenda. Net zoals bij de voorgaande congressen zullen wij opnieuw in samenwerking met onze partnerorganisaties in de week vooraf een aantal ontmoetingen, uitwisselingen en terreinbezoeken inplannen.



Regionaal congres ITUC-Afrika te Kenya

In het kader van onze nieuwe samenwerking met ITUC-Afrika zullen wij een pre-congres-seminarie mede-organiseren omtrent de resultaten van de door ons gefinancierde studie rond de financiering van sociale beschermingssystemen.



Presentatie van het Belgische Nationaal Vrijwillige Rapport (NVR) aan de Verenigde Naties aangaande de vordering om de SDG's te behalen.

Zoals bij de vorige editie in 2017 zullen de 3 Belgische vakbonden opnieuw, in samenwerking met de ITUC, een schaduwrapport publiceren om de vordering van België op vlak van de prioritaire SDGs voor vakbonden aan te kaarten.

TEAM

Olivier Valentin

Voorzitter vzw BIS / Président asbl MSI

Maresa Le Roux

Coördinator Internationale Samenwerking

Katy Fall

Projectverantwoordelijke, West-Afrika

Joris Verschueren

Projectverantwoordelijke, Centraal Afrika

Nina Nsombola Mpoma

Administratief medewerkster



VZW BIS / asbl MSI

Boudewijnlaan 8 - 1000 Brussel

Boulevard Baudouin 8 –1000 Bruxelles

00 32 2 509 16 00

O/N° 0478060441 RPR Brussel

<http://www.aclvb.be/nl/homepage-bis>

<https://www.cgslb.be/fr/accueil-msi>