

# Jaarverslag 2019

## vzw BIS - MSI asbl

### Evolutie

De belangrijkste bevindingen van de tussentijdse externe evaluatie...

Pagina 3

### Partnerschappen

Conferentie 24/10/2019: "Rechtvaardige Transitie: de rol van vakbonden", i.s.m. de IVV en IAO...

Pagina 5

### MVO Vlaanderen, ESF project, Sustatool

met 251 ACLVB vakbondsafgevaardigden, duurzaamheid op de overlegagenda

Pagina 13-14

## Voorwoord, voorzitter vzw BIS, dhr. Olivier Valentin

Het jaar 2019 stond in het teken van 100 jaar Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), met de focus op wie streeft naar vrede zet zich in voor sociale rechtvaardigheid! De grote vraag bij de aanvang van de eeuwfeestviering was "hoe kan de IAO ook in de komende 100 jaar relevant blijven met alle snelle veranderingen in de wereld van het werk?"

We zien steeds meer nieuwe arbeidsvormen opduiken, met werkenden die niet genieten van de gewone arbeidsbescherming en sociale zekerheid.

Dit debat werd door de IAO grondig voorbereid door een Wereldcommissie aan het werk te zetten: *de Global Commission for the Future of Work*. In januari 2019 leverde de Commissie een lijvig rapport af over de uitdagingen, en met denkpistes voor oplossingen. Dit vormde voor de vakbonden een belangrijke richtlijn om tot een slotverklaring te komen na afloop van de IAO Conferentie in juni 2019. Dit is een korte maar cruciale verklaring waarin wordt gekeken naar de grote uitdagingen en kansen voor de toekomst van werk, variërend van technologie tot klimaatverandering, demografische verschuivingen en de behoefte naar nieuwe vaardigheden. Wij moeten nog één andere belangrijke uitdaging voor de toekomst uitlichten, die als beginsel werd opgenomen in de slotverklaring: de aanvulling van de huidige IAO lijst van fundamentele rechten met het recht op gezondheid en veiligheid op het werk.

Naast de IAO 100 jaar verklaring keurt de Conferentie ook een Internationale conventie tegen geweld en pesterij op de werkvloer goed. Een ruime meerderheid stemde op 21 juni op de Conferentie van de IAO voor deze conventie tegen geweld en pesterijen op het werk. Maar liefst 187 landen keurden de conventie tegen geweld op het werk goed!

*"Vrijheid,  
verantwoordelijkheid,  
verdraagzaamheid &  
solidariteit"*

*"Vrijheid,  
verantwoordelijkheid,  
verdraagzaamheid &  
solidariteit"*

*"Vrijheid,  
verantwoordelijkheid,  
verdraagzaamheid &  
solidariteit"*

*"Vrijheid,  
verantwoordelijkheid,  
verdraagzaamheid &  
solidariteit"*

*"Vrijheid,  
verantwoordelijkheid,  
verdraagzaamheid &  
solidariteit"*

*"Vrijheid,  
verantwoordelijkheid,  
verdraagzaamheid &  
solidariteit"*



## Evolutie in het jaar 2019

Zoals het voorwoord van de vzw BIS Voorzitter vermeld, stond het jaar 2019 op internationale niveau voor de vakbewegingen grotendeels in het licht van de 100 jaar IAO viering. Hiernaast gingen ook de regionale Congressen van de Internationale Vakverbond (IVV) van start in 2019. Voor de vzw BIS partners was hier het IVV-Afrika Congres van groot belang.

Met de aanvang van het vijf-jaren programma van de vzw BIS in het jaar 2017 hebben wij een traject uitgestippeld om een aantal internationale activiteiten, in samenwerking met onze Afrikaanse partnerorganisaties te organiseren in synergie verband met de GSK Waardig Werk. Dit traject is gestart in 2017 op de IVV Vrouwen Conferentie waar wij hebben samengewerkt op de voorbereiding voor een IAO Conventie en aanbeveling rond de eliminatie van gendergerelateerd geweld in de wereld van werk. Hiertoe zijn wij en onze partners tot een gemeenschappelijke verklaring na afloop van de Conferentie gekomen, die ook gepubliceerd is op de IVV/TUDCN website: ([https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/declaration\\_and\\_recommendations\\_belgium\\_side\\_event\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/declaration_and_recommendations_belgium_side_event_en.pdf))

Met deze verklaring in het achterhoofd zijn wij er in 2018 in geslaagd dat de IVV 4<sup>de</sup> Wereld Congres verklaring vermeld dat het de taak is van vakbonden wereldwijd om een IAO norm te bekomen ter uitroeiing van gendergerelateerd geweld op de werkvloer. De IVV Congres verklaring (<https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-congress2018-en.pdf>) heeft hiertoe paragrafen 193 & 194 opgenomen, waar alle vakbonden zich inzetten tot het stoppen van gender geweld. De IAO vroeg om een sterke arbeidsnorm op dit thema wereldwijd.

Met dit als inzet hebben wij op de 108<sup>ste</sup> Internationale Arbeidsconferentie in juni 2019 niet enkel gekomen tot een Conventie 190 en aanbeveling 206, maar ook tot een concrete verwijzing in de 100 jaar IAO verklaring naar het engagement van de IAO “Committing to a world of work free from violence and harassment”.

Maar nu begint pas het echte werk voor de vakbonden. Het is nu aan de landen om deze conventie om te zetten naar hun nationale wetgeving. De regeringen moeten nu de Conventie ratificeren. De ACLVB zal haar verantwoordelijkheid hier in België opnemen om de ratificatie van de Conventie te bewerkstelligen, en eveneens zal de vzw BIS haar partnerorganisaties bijstaan in hun proces om deze ratificatie in hun landen te helpen bewerkstelligen.

Tijdens het IVV Afrika Congres van 18-21 November 2019 is er ook in het Congres rapport speciaal aandacht gegeven aan:

- toegang tot meer kansen op de arbeidsmarkt
- vorming en bewustwording
- betere integratie van genderkwesties in vakbondsinterventies (beleid en praktijk)
- wet- en regelgeving om verantwoord online gedrag te stimuleren.

# Gemeenschappelijk Strategische Kader

Ter uitvoering van het **Gemeenschappelijke Strategische Kader (GSK)** nemen wij ook elk jaar deel aan een strategische dialoog met DGD, zoals doorgegaan op 9 januari 2020, om verantwoording af te leggen over:

- Synergie en gezamenlijk leren, voorbeelden 2019
- Externe evaluatie (Bijzondere Dienst Evaluaties) GSK waardig werk en stand van zaken rond de evaluatie van de federaties
- Stand van zaken leertraject milieu, gids coherentie waardig werk.

Op basis van de besproken punten bevestigen de actoren de volgende conclusies voor het jaar 2019:

- De dialoog is een moment van strategische uitwisseling voor de DGD over waardig werk
- De DGD streeft in haar interne communicatie, naar ambassades en belanghebbenden, om informatie over de dialoog, synergiën en andere acties van de GSK Waardig Werk te verspreiden
- De reorganisatie van de DGD, met de fusie D1-D3 is een uitdaging voor het jaar 2020, i.h.b. hoe er zal rekening worden gehouden met de thematische aanpak
- De interne evaluatie van de federaties bevestigt de toegevoegde waarde van de thematische aanpak bij het bereiken van synergie op strategisch niveau

## Tussentijdse externe evaluatie

Na afloop van een lang voorbereidingsproces van meer dan één jaar, is de kick-off meeting van de tussentijdse (mid-term) externe evaluatie van start gegaan op 10 april 2019, onder leiding van het consultancy bureau South-research uit Leuven.

### Het doel van de tussentijdse evaluatie is tweeledig:

- het bieden van een gezamenlijk leerproces over het potentieel van de (sub)strategieën die worden gebruikt voor beleidsbeïnvloeding en
- ii) het bijdragen aan gezamenlijke besluitvorming over strategische en operationele aanpassingen voor het eigenlijke programma. De evaluatie richt zich op de beleidsbeïnvloedingsstrategieën van de Belgische programmapartners

### De belangrijkste bevindingen van de evaluatie:

- Het programma heeft aanzienlijk bijgedragen aan belangrijke veranderingen in het beleid en de praktijk
- Een complexe context om in te werken
- Kennis van lobby/advocacy en ervaring-gebaseerde aanpak blijkt sterk

- De verschillende (sub)strategieën die het programma definieert zijn relevant
- Het belang van de multi-actor netwerken

Ook gaven de evaluatoren **8 aanbevelingen om ons programma te helpen bij ons leerproces en in onze besluitvorming naar een potentieel nieuw toekomstige programma:**

- 1: Hoewel het programma reeds heeft bijgedragen aan beleids- en praktijkveranderingen, moet meer aandacht gaan naar tastbare praktijkveranderingen.
- 2: meer te investeren in de capaciteiten van de partners en meer specifiek in die van de netwerken om de context die lobby en advocacy processen beïnvloedt te analyseren en op te volgen.
- 3: omdat sociale bescherming en de rechten van werknemers een breed thema is, moet een systeem worden ontwikkeld om de kennis en expertise te kapitaliseren.
- 4: het programma moet de nadruk blijven leggen op het creëren van synergiën tussen verschillende actoren
5. Dat de onderzoekscapaciteiten waar nodig verder worden versterkt bij de partnerorganisaties
- 6: het ontwikkelen van workshops en seminars voort te zetten op de verschillende niveau,
- 7: meer aandacht besteden aan het stimuleren van het vormen van allianties en er middelen voor voorzien
- 8: De evaluatie beveelt WSM aan om verder te investeren in de ontwikkeling van multi-actor netwerken

## Institutionele Dialoog

Als verantwoording hebben wij onze 3<sup>de</sup> institutionele dialoog met de overheid op 15 juni 2019 gehad om toelichting te geven aangaande:

- De institutionele en organisatorische evolutie
- Toezicht op en controle van het programma
- De interne en externe coherentie

We trokken de volgende conclusies.

- **Integriteit:** DGD stelt vast dat het concretiseren van het integriteitscharter al ver gevorderd is bij de vzw BIS. **De vzw BIS heeft GEEN klachten via haar meldpunt voor het jaar 2019 ontvangen.**

- **Risicobeheer:** De organisaties gaven voor vier landen hun analyse van de moeilijke politieke context en de effecten daarvan op het programma. Wat betreft Burundi gaven wij speciaal aandacht aan het feit dat, gezien vakbonden een erkende sociale partner zijn, de legitimiteit van vakbonden de continuïteit van onze werking op het terrein minder affecteren dan die van bepaalde andere NGO's

- **Stand van zaken externe evaluatie.** De midterm evaluatie ging van start en de veldmissies starten eind juni. DGD wijst op het belang van de management respons en de resultaten van de evaluatie, als basis voor het volgende programma.

# Partnerschappen: Zuid-Afrika, Burundi en Senegal

## Algemeen

Voor het vijf jarenprogramma 2017-2021 werken wij 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. Hiertoe moeten ze over de 5 jaar werken op de volgende 3 resultaten:*

### Resultaat 1

- Structurele en menselijke onderhandelingscapaciteiten voor/van de doelgroepen en verantwoordelijken bij de vakbondspartners zijn versterkt

### Resultaat 2

- De representativiteit, interne participatie en financiële autonomie van de vakbondspartners zijn versterkt

### Resultaat 3

- Capaciteiten voor lobbywerk en politieke acties op continentaal en internationaal niveau, van de vakbondspartners zijn i.s.m. inter-syndicale & andere pertinente actoren versterkt

Op basis van de **theorie van verandering** van het programma willen wij d.m.v. capaciteitsversterking op organisatorisch (beter dienstverlening & structuren) en institutioneel (netwerking & lobby acties) niveau, impact hebben op de werkomstandigheden van kwetsbare werknemers in de formele en informele economie.

## Pre Congres Seminarie: Abuja, Nigeria, 19 november

In het kader van het 4e Regionale Congres van IVV-Afrika hebben de 3 ontwikkelings-samenwerking vzw's van de 3 Belgische vakbonden, in samenwerking met IVV-Afrika een nevenevenement georganiseerd met als thema "De toekomst van werk: een leefbaar loon en sociale bescherming, met aandacht voor rechten voor migrerende werknemers" op 19 november 2019. Dit nevenevenement was bedoeld als input voor de discussies die volgden tijdens het tweedaagse IVV-Afrikaans congres op 20-21/11/2019.

Speciaal aanwezig op dit evenement was de Belgische Ambassadeur in Nigeria, dhr. Daniel Dargent. Om te leren van elkaar werd 3 landen cases voorgesteld per thema, uit Zuid-Afrika (COSATU), RDC (CSC-Congo) en Benin (CSA-Benin). De sessies werden begeleid door Chide King, directeur van het IVV Equality departement, die ook zorgde voor de concluderende opmerkingen.



**“L'AVENIR DU TRAVAIL: SALAIRE MINIMUM VITAL ET PROTECTION SOCIALE AVEC UNE ATTENTION PARTICULIÈRE AUX DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS”**

**19 Novembre 2019 de 14h à 17h30**

Promotie van waardig werk door sociale dialoog  
Versterkte vakbondspartners in Zuid-Afrika, Burundi en Senegal zijn in staat om sociale dialoog te laten bijdragen tot meer gunstige werkomstandigheden voor kwetsbare werknemers in de informele en formele economie, met focus op vrouwen en

## Partnerbezoek in Brussel, 24/10/2019

### “Rechtvaardige Transitie: Rol van de Vakbonden”

De klimaatverandering en de maatregelen om ermee om te gaan, zullen een wezenlijke impact hebben op onze economie en onze manier van werken. Aan de vooravond van het ACLVB-congres organiseerde BIS voor de leiding van onze partnervakbonden hierover een studiedag en een bezoek aan de syndicale delegatie van ACLVB bij Colruyt. Van bij de inleiding wees Olivier Valentin erop dat vakbonden best geplaatst zijn om de vertaalslag te maken van internationale engagementen naar lokale resultaten. Vakbonden moeten op elk niveau mee aan tafel zitten om de overgang naar een klimaatneutrale samenleving sociaal en menselijk duurzaam te maken (“rechtvaardige transitie”).

- Bert De Wel (Internationaal Vakverbond) onderstreepte dat de doelstelling van het Klimaatakkoord van Parijs - de opwarming van de aarde onder 1,5°C houden door CO2-neutraliteit tegen 2050 - ook die van de vakbonden is, en wees erop dat de verschillende klimaatplannen die staten in 2020 moeten indienen evenzovele kansen zijn om de transitie in de juiste richting te sturen.
- Cédric van de Walle (Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling) schetste de Belgische overlegstructuren die met klimaat- en duurzaamheidsbeleid gemoeid zijn, en waarin ook ACLVB zetelt, voor onze partnervakbonden. Zij volgden zijn uiteenzetting aandachtig, om via gelijkaardige structuren inspraak in hun nationale klimaatplannen af te dwingen.
- We verheugden ons zeer dat Mustafa Kamal Gueye (Internationale Arbeidsorganisatie) het pas gelanceerde “Climate Action for Jobs Initiative”, dat klimaatmaatregelen inpast in de Waardig Werk-agenda, kwam voorstellen. Zo zagen onze internationale partners meteen concrete pistes om de rechtvaardige transitie vorm te geven.

Het bezoek aan Colruyt in de namiddag, dat werd mogelijk gemaakt door onze syndicale delegatie, leverde het ene voorbeeld na het andere van duurzame maatregelen op bedrijfsniveau, waarbij iedereen mee is door het sociaal overleg. Zo namen onze partners een pak inzichten, motivatie, voorbeeldmaatregelen en goede ideeën mee.

Het seminarie bleef niet onopgemerkt, en verscheen in de nieuwsbrief van de ILO en op de website van het IVV. En de bijzonder hartelijke ontvangst door de “Blauwe Collega’s” liet een onuitwisbare indruk na!



### Verenigde Naties Conferentie: - Zuid-Zuid & Triangulaire (ZZ&T) Samenwerking, 20-22 maart 2019

ACLVB/BIS werd uitgenodigd om tussenbeide te komen tijdens deze OECD sessie en sprak over de bijdragen van vakbonden aan het meest recente rapport van de OESO (<https://www.slideshare.net/OECDdev/gpi-report-bapa-40>) over Zuid-Zuid & triangulaire samenwerking. De ACLVB vermeldde ook dat ons project (*zoals opgenomen in het OECD rapport, p.48, als goede voorbeeld!*) om de samenwerking tussen vakbonden in Burkina Faso en hun buurlanden te ondersteunen bijgedragen heeft tot het feit dat zij hun belangen op het gebied van gelijke en eenvormige belangenbehartiging op nationaal en regionaal niveau kunnen verbeteren.

Voorts werd ook het partnervoorbeeld uit Burkina Faso opgenomen in de IVV/TUDCN publicatie over “Coopération syndicale Sud-Sud et triangulaire : nos contributions aux ODD »



Participating in #GlobalPartnershipInitiative event - @Maritagonzal1, @GiuliaMassobrio and Maresa Leroux @CGSLB stressed trade unions' important work in #TriangularCooperation



## Zuid-Afrika



### COSATU (Congress of South African Trade Unions)

De werkloosheid in Zuid-Afrika steeg het laatste kwartaal van 2019 tot het hoogste punt in zestien jaar (29,1%). Vooral jongeren voelen de pijn van oplopende economische crisis. De tijd van 'Ramaphoria' in Zuid-Afrika blijkt voorbij. Die term gebruikten Zuid-Afrikanen om het hernieuwde economische optimisme te beschrijven na het aantreden van president Cyril Ramaphosa begin 2018. Ramaphosa's ANC won de verkiezingen in mei 2019 vervolgens met 57,5 procent van de stemmen.

Naast deze zwakke economische vooruitzichten braken er opnieuw xenofobe rellen uit in Zuid-Afrika, waar migranten werden aangevallen. Vele Afrikaanse landen veroordeelden Zuid-Afrika voor dit geweld en vroegen om een streng optreden door de overheid.

Naast deze turbulente tijden hebben de vakbonden ook hun slag thuis gehaald wat betreft de steun van de Zuid-Afrikaanse regering aan de IAO Conventie (C190) tijdens de International Labour Conferentie van juni 2019. De Zuid-Afrikaanse President Ramaphosa was immers de covoorzitter van de *Global Commission for the Future of Work*.

Met het in werking treden van de minimumloon wetgeving op 1/01/2019, ondervonden de vakbonden in veel bedrijven een niet naleving van de wet, met tot 16.700 dossiers die werden overgemaakt aan de arbeidsbemiddelaars om deze wanpraktijken van de werkgevers aan te vechten.

<https://midrandreporter.co.za/224625/ccma-discusses-impact-of-minimum-wage/>

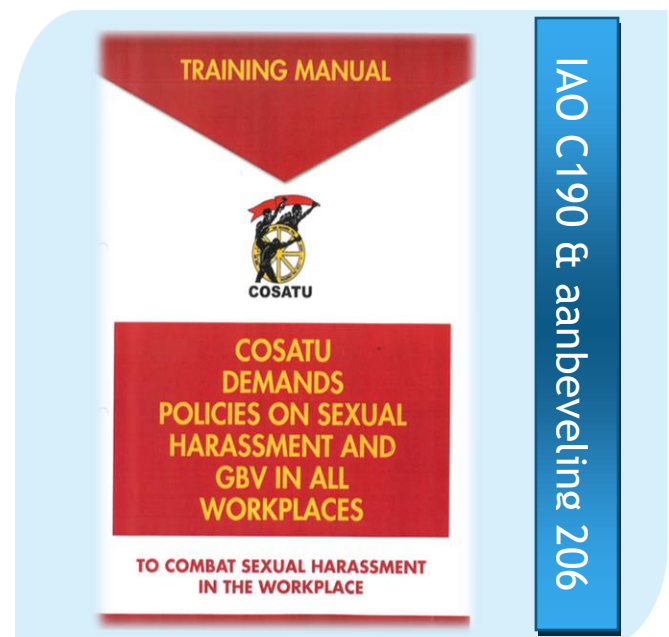
Voor het jaar 2019 heeft COSATU in haar partnerschapsprogramma met de vzw BIS de focus gelegd op:

1. De problematiek van niet-gestandaardiseerde vormen van arbeid op de sociale dialoog agenda plaatsen, met focus op **gender gelijkheid**
2. Haar eigen interne werking & structuren beter af te stemmen op de noden van nieuwe vormen van tewerkstelling & arbeidstypes
3. Beter samenwerken op nationaal, regionaal en internationaal niveau om de IAO Waardig Werk Agenda te promoten, met focus op de nieuwe IAO Conventie en aanbevelingen aangaande GBV

Om de bovenstaande acties aan te pakken heeft COSATU in 2019 enkele hoogtepunten te melden:

#### *Voor het jaar 2019 in het teken van gender!*

- International Relationship comité (IRC) op 13 maart 2019, met 20 deelnemers gericht op de voorbereiding van de ILO Conferentie van juni 2019 te Geneva
- Gender Comité meeting op 24/05/2019 om de input van de *Vulnerable Workers Task Team* te krijgen en de voorbereiding van ILC 2019 te overlopen
- Ontwikkeling en printwerk van 100 handboeken aangaande "*COSATU demands policies on sexual harassment and Gender Based Voilance in all workplaces*"





@COSATU Today @\_cosatu · Jun 19, 2019

#COSATU Special COCC finalizing plans to hold a Vulnerable Workers Task Team to deal with implementation of Recommendation 204 dealing with formalization of #informaleconomy #Back2Basics

Voor het jaar 2019 geeft COSATU ook speciaal aandacht aan opleidingen van haar vakbondsafgevaardigden aangaande GBV op de werkvloer!

- Pilot training aangaande “Prevention of Sexual Harassment and defending female workers rights on the work floor”, 24-26 juli 2019, met 40 deelnemers. Deze workshop werd gefaciliteerd door NALEDI, met praktijk input vanuit de Zuid-Afrikaanse ‘Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration’ (CCMA). De focus ligt op collectief onderhandeling voor Gender Based Violence case handeling
- Workshop “Male Gender Champions: Combatting Sexual harassment in the workplace and in the union”, 29/10-1/11/2019, met 40 deelnemers.
- COSATU interview tijdens het IVV-Afrika Congres, 20-21 november 2019 on Gender Based Violence (GBV), Gertrude Mtswani <https://twitter.com/i/status/1197453462113525761>



Het IVV 4<sup>de</sup> Wereld Congres vroeg om aandacht voor het organiseren van werkers uit de informele economie: COSATU ontwikkelt een nieuw “Inclusive recruitment and turn-around strategy”

@COSATU Today Retweeted



Pedi\_Queen @tshepikgaladi · 6h

@\_cosatu Recruitment Strategy workshop Day2 as we reflect on yesterday's discussions. Employers compliance on National Minimum wage, 40 hour week, job losses and Health & Safety. #Back2Basics #Workers first.



- Campagne & Organiseren Coördinatie Comité (COCC) meeting op 18-19/06/2019, om de input van het Vulnerable Workers Task Team (VWTT) te verkregen, en de werk van NEDLAC te beoordelen, met 40 deelnemers
- COCC meeting 18-19 oktober 2019, met 39 deelnemers, ter voorbereiding van de workshop eind november
- International Relationship Committee; Strategic meeting 14-15/11/2019, met 30 deelnemers
- Vulnerable Workers Workshop 21-22 nov 2019, met 70 deelnemers
- Workshop “Inclusive recruitment and turn-around strategy” 16-18 July, North-West, Potchefstroom, om de nieuw ledenaanwerving beleid af te toetsen
- Verspreiding van 10.000 booklets
- COSATU interview tijdens het IVV-Afrika Congress on Living wage, Solly Phetoe <https://twitter.com/i/status/1197544283747835911>

## SACCAWU

(South African Commercial, Catering and Allied Workers Union)

SACCAWU, als een van de 21 sectorale affiliaties van COSATU met 171.000 leden, zal een rol spelen om gespecialiseerde kennis in te brengen over de verschillende sectoren waar zij werknemers organiseren. Dit om de arbeidsomstandigheden van de kwetsbare werknemers te verbeteren.

Voor het jaar 2019 heeft SACCAWU eveneens als COSATU in haar partnerschapsprogramma met de vzw BIS de focus gelegd op:

1. De problematiek van niet-gestandaardiseerde vormen van arbeid op de sociale dialoog agenda plaatsen, met als focus **gender gelijkheid**
2. Haar eigen interne werking & structuren beter af te stemmen op de noden van nieuwe vormen van tewerkstelling & arbeidstypes
3. Betere samenwerking op nationaal, regionaal en internationaal niveau om de IAO Waardig Werk Agenda te promoten, met focus op de nieuwe IAO Conventie en aanbeveling aangaande GBV

@COSATU Today @\_cosatu · 8m

Working hours that accommodate workers social life and Safe and Reliable Transport for women workers (and for all workers!) are important campaigns today says #SACCAWU #womensday ♀ @deptoflabour @ILOAfrica @ilo @uniglobalunion @SABCNewsOnline @ParliamentofRSA @DoTransport



Promotie van waardig Werk

*Voor het jaar 2019 geeft SACCAWU ook speciaal aandacht aan gender gelijkheid en veilig "late shift" transport - CAO onderhandelingen leid tot een vervoerspremie van 64-68 rand per late schoft, vanaf 20:00 t.e.m. 06:00*

Om de bovenstaande acties aan te pakken heeft SACCAWU in 2019 enkele hoogtepunten te melden:

- leden groei in hospitality sector van 3%
- ontwikkeling van een "technologie" beleid aangaande digitalisering, ICT en media
- implementering van het nationale minimum loon in de sector
- OCCBU meeting, 18/02/2019, met 18 deelnemers, gericht op de COSATU/SACCAWU campagne voor meer rechten voor deeltijdse werknemers
- CEC workshop 11-15 juni 2019, met 61 deelnemers
- OCCBU workshop 31/07 tot 1/08, met 35 deelnemers
- OCCBU workshop 11-13 maart 2019, met 46 deelnemers, gericht op de COSATU/SACCAWU campagne voor veilig transport
- Nationale Gender Conference 17-20 oktober 2019, met 96 deelnemers
- NEC workshop, met 38 deelnemers van 1-5 december 2019



## BURUNDI

### FNTT-SI: Fédération Nationale des Travailleurs du Transport du Social et de l'Informel

De politieke context in Burundi blijft gespannen, en de sociaal-economische situatie is al even schrijnend: volgens de VN was 15% van de bevolking (1,7 miljoen mensen) in 2019 afhankelijk van humanitaire hulp. Verschillende (Belgische) NGOs verlieten het land en staakten hun activiteiten, omwille van steeds onderdrukkender wetgeving.

De Burundese mensenrechtenliga rapporteert (voor 2019) ongeveer één moord per dag door overheidsinstellingen, veiligheidsdiensten en de jongerenmilitie van de partij aan de macht, bijna evenveel gevallen van marteling en een veelvoud aan willekeurige aanhoudingen. Er is sprake van tientallen gedwongen “verdwijningen”, de overheid wordt door de VN beticht van het aanzetten tot haat en geweld, en deze terreur neemt toe in de aanloop naar de verkiezingen van mei 2020.

In deze situatie van rechteloosheid zien we een toename van het aantal willekeurige arrestaties van vakbondsleden en -verantwoordelijken. Vakbondsvertegenwoordigers op lokaal niveau moeten regelmatig onderhandelen over de hoogte van “boetes” of “losgeld” om gevangengezette syndicalisten vrij te krijgen. Werkers zien ook hun materiaal onrechtmatig geconfisqueerd, en moeten dan betalen om het terug te krijgen. Deze “tracasseries” door politie-agenten en overheden staan bovenaan in de eisenbundels van onze partnervakbonden; ze zijn ook publiek (!) aangeklaagd tijdens de officiële vieringen van het Feest van de Arbeid (IWACU Web TV, *Fête du travail: La COSYBU dénonce la persécution des syndicalistes*, [https://www.youtube.com/watch?v=Yy8\\_-XKMsl8](https://www.youtube.com/watch?v=Yy8_-XKMsl8))

Ondanks het vijandig klimaat ten aanzien van middenveldorganisaties, waar vrijheid van vereniging en vrijheid van vergadering onder grote druk staan, slaagt onze partner er nog steeds in aan vakbondswerk te doen. Net omdat lidmaatschap effectief beschermt tegen “tracasseries” is het ledenaantal (vooral van leden uit de informele economie) zelfs toegenomen!

### Herziening arbeidswetgeving

Het belangrijkste dossier in de nationale overlegorganen was in 2019 zonder enige twijfel de herziening van het arbeidswetboek (uit 1993), opdat het rekening zou houden met nieuwe geratificeerde en geadopteerde conventies en aanbevelingen van de ILO en voorzieningen zou bevatten voor de (90%) informele werknemers en werkneemsters in Burundi.

Eind 2018 was in de Nationale Arbeidsraad (CNT) in grote mate overeenstemming bereikt over een herziene wettekst, en was verder overeengekomen het advies van de ILO in te roepen over enkele nog betwiste passages (o.a. over de syndicale vrijheden en over ILO R204 m.b.t. de transitie van de informele naar de formele economie). Bovendien was de gelijkschakeling van de rechten van informele en formele werknemers in het vooruitzicht gesteld.

De regering liet evenwel na de opmerkingen en vragen van de sociale partners door te geven aan de ILO in zijn vraag om advies en - zoals bij nader onderzoek bleek - stuurde een andere tekst naar Genève dan degene waarover een consensus in het sociaal overleg was bereikt!

In samenspraak met onze partner - die zelf een open conflict met de Burundese regering wou vermijden - brachten wij deze gang van zaken en de standpunten van COSYBU onder de aandacht van de bevoegde commissie van de ILO. Dit heeft zeker bijgedragen aan het scherpe commentaar van de Commissie van de Normen op het wetsontwerp, waarin ze de bemerkingen van de Burundese vakbonden over de vakbondsvrijheden en de informele economie bevestigde!

Sinds eind 2019 ligt het wetsontwerp weer op tafel in Burundi. Het kwam al eenmaal voor op de ministerraad, het regime maakt geen haast met de definitieve goedkeuring maar kan in elk geval moeilijk terugkomen op de bemerkingen van de ILO. Er zijn dus belangrijke stappen gezet, er wachten nog lastige onderhandelingen en verder wetgevend werk, maar eens de wet is goedgekeurd, zal een belangrijke doelstelling van ons vijfjarenprogramma behaald zijn!



## Congres COSYBU



Op 16 oktober hield COSYBU haar 3e gewoon congres, onder de slogan: “*Promouvoir le travail décent pour l'économie informelle*”. Hoewel dit geheel met eigen middelen van onze partnervakbond geschiedde, is het toch een mijlpaal voor ons programma en onze samenwerking.

Bovenal toonde het congres, net zoals de congressen van de verschillende geaffilieerde federaties die eraan voorafgingen, dat het loont werknemers uit de informele economie te organiseren. Door deze verbreding van de werking kon COSYBU haar ledenaantal sinds 2015 bijna verdrievoudigen (tot ongeveer 150'000)!

Onder impuls van het programma wonnen de werknemers uit de informele economie, en hun federaties, alleen maar aan gewicht binnen COSYBU, waardoor hun belangen nu meer en beter in rekening worden gebracht op alle niveaus van het sociaal overleg. De federaties van informele werknemers konden op dit congres als volwaardige leden van de confederatie stemgerechtigde deelnemers afvaardigen. De afvaardigingen voor het congres werden, temeer uit vrees voor inmenging vanuit de geheime dienst, zeer zorgvuldig gecontroleerd. Alle vier de 'informele' federaties waren zonder uitzondering volledig in regel met hun eigen statutaire verplichtingen én met de betaling van de lidgelden aan de confederatie.

De grote aanwezigheid van vertegenwoordigers van de informele economie is niet enkel een illustratie van de maturiteit van de federaties die in het kader van onze samenwerking worden ondersteund, maar vertaalde zich natuurlijk in de stem-uitslagen voor de bestuursorganen van onze partnervakbond. De toegenomen macht van de 'informele' bonden binnen COSYBU weerspiegelt zich op het niveau van het uitvoerend bureau, en bovendien werden verschillende 'raadgevers' (thematisch verantwoordelijken) aangeduid uit de rangen van de informele economie.

Ten slotte werd Célestin Nsavyimana, voorzitter van de bond van informele, sociale en transportwerknemers en onze belangrijkste gesprekspartner in Burundi, met eenparigheid van stemmen verkozen als voorzitter van de nationale confederatie COSYBU - een terechte bekroning van de jarenlange inzet voor informele werknemers!

De vooruitstrevende en succesvolle démarche om informele werknemers te organiseren, en hen ten volle in vakbondswerk te betrekken, leverde onze partnerorganisatie in 2019 vermeldingen in ILO- en ITUC-publicaties op ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_735630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_735630.pdf))

### Belangrijke verwezenlijkingen 2019

- In totaal: 127 activiteiten ihkv het programma; daarvan 102 op provinciaal niveau (6 activiteiten in telkens 17 provincies!)
- Hiermee werden 9047 deelnemers bereikt
- Congres met 200 deelnemers, daarvan 111 stemgerechtigd
- Goedkeuring nieuwe wet betreffende de sociale bescherming na tripartiet overleg
- Voorbereiding nieuwe arbeidswet



## SENEGAL

### Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS)



La Confédération nationale des travailleurs du Sénégal a fêté ses 50 ans les 27,28, et 29 décembre 2019. Depuis 1969, elle s'est adaptée aux évolutions du mouvement syndical en relevant tous les défis qui se sont présentés sur sa trajectoire et à consolider son leadership national et international. C'est dans cette perspective que la CNTS a célébré son cinquantenaire pour évaluer le parcours d'un demi-siècle d'action syndicale au service des travailleuses et travailleurs du Sénégal et du monde et dégager des perspectives dans un monde en perpétuelle mutation caractérisé en ce début du 21<sup>e</sup> siècle par des évolutions techniques et technologiques qui sont à la fois une menace et des opportunités pour l'avenir du travail et des syndicats. La célébration du cinquantenaire a également coïncidé avec le centenaire de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dont les objectifs poursuivis inspirent et orientent les actions de la CNTS depuis sa création. Dans le cadre de la commémoration du cinquantenaire, deux activités-phares avaient été prévues : d'une part un atelier sur la protection sociale en Afrique qui consistait à faire une analyse comparative des systèmes de protection sociale de la CIPRES. D'autre part un atelier sur les violences et le harcèlement en milieu de travail consistant en une journée d'étude pour préparer les plaidoyers en vue de la ratification de la convention 190 de l'OIT. Le dernier jour fut consacré à l'inauguration de la nouvelle Bourse du Travail dénommé « Keur Madia Diop », du nom de l'ancien secrétaire général de la CNTS, décédé le 11 novembre 2008. Le nouveau siège social du syndicat a été inauguré en présence du ministre du Travail, du Dialogue social et de Relations avec les institutions, Samba Sy. « Nous venons de réaliser un vieux rêve qui est celui de doter notre centrale syndicale d'un siège, qui est un lieu de convergence et de repères des travailleurs et travailleuses affiliés à cette centrale syndicale », a déclaré Mody Guiro, secrétaire général de la CNTS avant d'inviter les membres de la CNTS à « maintenir haut le flambeau de la lutte syndicale ».

# DOYNA!

#HearMeToo

A l'instar de #MeToo, les femmes sénégalaises ont décidé de porter le combat contre la violence sexuelle et celle basée sur le genre. Le mouvement DOYNA, « ça suffit ! » a vu le jour suite au propos d'un chroniqueur d'une chaîne de télévision privée qui avait justifié « le viol des jeunes filles à la légèreté de leur accoutrement ». Des actions de sensibilisation ont été initiées dans le cadre des 16 jours d'activisme contre les violences faites aux femmes et aux filles afin de briser le silence, invitant à une prise de conscience contre des violences que les femmes subissent mais qui avaient toujours été passées sous silence.

Suite aux actions et aux plaidoyers de la société civile et des femmes syndicalistes, le projet de loi criminalisant les actes de viol et de pédophilie a été voté le 30/12 à l'unanimité et par acclamation. Celle-ci constitue une avancée significative en matière de protection des filles et des femmes face à ce fléau. Le combat continue vers la ratification de la convention 190 de l'OIT contre la violence et le harcèlement dans le milieu du travail adopté en juin 2019 à Genève.



## Signature de la Convention collective nationale du secteur de la sécurité privée

Le secteur du gardiennage et de la sécurité privée dispose désormais de sa propre convention collective nationale qui va régir les relations professionnelles entre les employeurs et les travailleurs de ce secteur. La cérémonie de signature du document s'est tenue, le 17 janvier à Dakar en présence des parties prenantes (syndicats et employeurs), du Ministre du travail, du Dialogue social, des organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions. Elle a enregistré aussi la participation du Directeur du BIT, de la présidente du Haut Conseil du Dialogue social et des responsables de l'administration du Travail ainsi que de nombreux invités.

La nouvelle Convention traduit l'aspiration des acteurs à améliorer progressivement les conditions de travail et de vie de ces travailleuses et travailleurs vulnérables pour un travail décent. On y retrouve: **la Gestion de la carrière** (périodes d'essai et de préavis, plan de formation); **le Régime indemnitaire** (grille de salaires, prime d'ancienneté jusqu'à la retraite); **la Protection sociale** (garantie prise en charge frais d'hospitalisation du travailleur par l'employeur en cas de défaillance vis-à-vis de l'obligation d'assurance maladie obligatoire); **le Dialogue social** (aménagement de mécanismes internes); **la classification des emplois et des élections des délégués du personnel**

## Loi sur les startups adoptée !

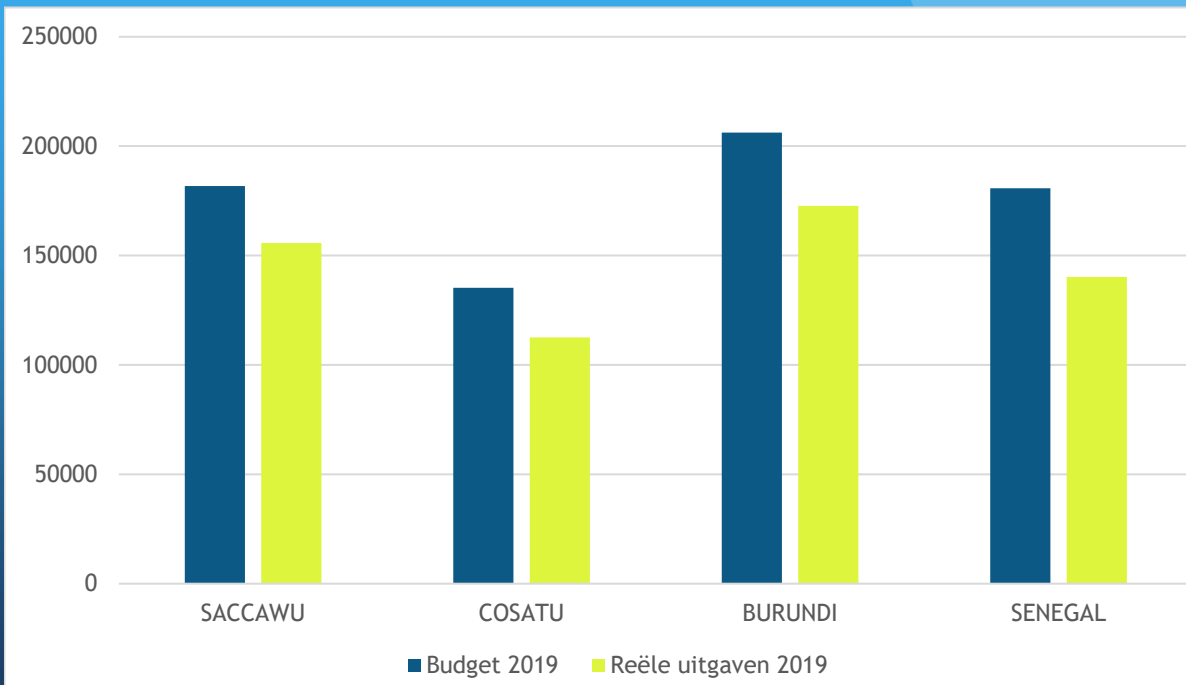
Pour la phase 2 du Plan Sénégal Émergent (2019-2023), référentiel de la politique économique sociale et environnementale à l'horizon 2035, un des défis importants reste le développement du secteur privé national. Dans cette dynamique, l'économie informelle est identifiée comme l'une des contraintes et le Gouvernement du Sénégal s'est engagé à faire de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (recommandation 204 de l'OIT) l'une de ses priorités. La CNTS depuis 2017 mène un lobby et un plaidoyer sur la R204 dont l'une des priorités est la simplification administrative pour se formaliser. Les parlementaires sénégalais ont adopté, le 27 décembre 2019, la loi sur les start-ups dont l'objectif est de mettre en place un environnement incitatif spécifique à la création et à la promotion des startups. Elle entend mettre en place un paquet de mesures incitatives pertinentes qui s'alignent à l'impératif de promotion et d'appui au développement de la start-up sénégalaise favorisant ainsi le passage vers la formalisation.



## Réalisations 2019

- Signature d'une convention entre la CNTS et les Fonds de Financement de la Formation Professionnelle et Technique (3FPT) afin de faciliter les formations professionnelles aux travailleuses vulnérables et du secteur de l'économie informelle.
- Mise en place du syndicat national des conducteurs de Jakarta (vélo taxi)
- Des visites de terrain dans les 14 régions du Sénégal, 14 Assemblées Générales organisées et 14 rencontres sur les conflits de terrain
- 30 délégués syndicaux de terrain et 31 délégués permanents (sectoriels et nationaux) ont été formés à organiser la consultation avec la base
- 30 responsables sectoriels nationaux ont reçu une formation sur les capacités de gestion de cotisation et du développement financier
- 30 responsables sectoriels nationaux ont été formés à la gestion des travailleurs de l'économie informelle
- 36 permanents de l'informel ont reçu une formation sur le rôle des femmes et des jeunes dans le dialogue social
- 30 permanents de l'informel formés aux techniques de négociation nationales
- 15 délégués syndicaux de l'informel ont suivi une formation ICT sur les bases de données
- 30 responsables syndicales ont été formées à assurer une stratégie d'accès et d'autonomie du leadership féminin et 31 responsables syndicaux ont été formés à assurer une stratégie d'accès et d'autonomie du leadership jeune
- 29 et délégués syndicaux ont été sensibilisés et formés sur les impacts du changement climatique sur la SST et les revenus des travailleurs.
- Participation au Side-event des 3 syndicats belge au 4<sup>ème</sup> congrès ordinaire de la CSI Afrique Abuja - Nigéria sur le salaire minimum vital et la protection sociale.

## Budget & reële uitgaven 2019, per partner



Operationele kosten voor het jaar 2019

### Financiële verantwoording 2019

Voor het jaar 2019 beschikt de vzw BIS over een totaal programmabudget van 694.077,30 euro en een overgedragen saldo vanuit het jaar 2018 van 154.689,65 euro. Dus in totaal staat voor het jaar 2019 een budget van 848.766,95 euro ter beschikking van de vzw BIS. Van dit budget is een bedrag van 593.269,26 euro bestemd voor de partnerwerking in het zuiden en 100.808,04 euro is bestemd voor beheerskosten. Naast deze budgetposten hebben wij ook een budget van 65.668,44 euro (incl. saldo 2018) voor structuur kosten, bestemd voor de werking hier in België.

In reële termen hebben wij 676.888,65 euro (Operationeel + Beheerskosten) uitgegeven. Dit betekent een bestedingspercentage van 79,75% voor het jaar 2019.

### Duurzaamheid op de overleg organen brengen: “Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen met de Sustatool”

Vzw BIS “SDG Sustatool” project in samenwerking met ACLVB/Comé/Universiteit van Antwerpen, gefinancierd door ESF/MVO Vlaanderen

In de periode oktober tot december 2019 organiseert de vzw BIS/Comé 10 lessen rond “SDGs (Sustainable Development Goals) in het bedrijfsleven”, in het kader van een Europees Sociaal Fonds (ESF) project. Dit project valt onder het beleid van het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) van de Vlaamse overheid, met als doelstelling een tool aan te bieden die het creëren van een alomvattende en gebruiksvriendelijke, maar generieke duurzaamheidsaanpak voor bedrijven mogelijk maakt .

De vraag die wij als vakbond ons stellen is: hoe maken wij de SDG's tot een onderdeel van onze syndicale werking? En hoe brengen wij, als ACLVB vakbondsafgevaardigden dit thema aan bod op onze overlegorganen?

## Maar hoe nu aan de slag gaan?

Sinds de start van de Agenda 2030 'Sustainable Development Goals' (SDGs) werkt ACLVB mee aan de implementatie van het duurzaamheidsverhaal van de Verenigde Naties. Om de SDG's tot een onderdeel van onze syndicale werking te maken kijken wij naar de Sustatool, een tool die ontwikkeld werd door de Universiteit Antwerpen met de steun van de Vlaamse overheid. Tijdens deze vorming leren de vakbondsafgevaardigden de tool kennen, leren ze hoe je er binnen je bedrijf mee om kan gaan en welke duurzaamheidsthema's of -acties je kan kiezen om op de agenda van de overlegorganen te plaatsen. Deze tool legt ook de link met de Sustainable Development Goals. De Sustatool is een methode die bestaat uit een catalogus met activiteiten en een dashboard met 15 thema's voor de opvolging van geplande duurzaamheidsacties. Om van de Sustatool een vakbondstool te maken, heeft de ACLVB 11 thema's uitgekozen om deze tool meer af te stemmen op de syndicale werking van onze vakbondsafgevaardigden.

Tijdens de 10 lessen over de SUSTATOOL, waaraan 251 cursisten deelnamen, werden er tal van duurzaamheidsacties gedeeld. Ze geven input over welke acties er al binnen het bedrijf plaatsvinden. Wat willen ze dat er nog zou gebeuren? Hoe breng je dit op de overlegagenda tijdens de ondernemingsraad of CPBW? En hoe formuleer je dat als win-win?

Na afloop van de lesreeks blijkt dat de meeste bedrijven op de volgende 3 duurzaamheidsthema's werken: mobiliteit, milieu, en veiligheid & gezondheid. Hiertoe kunnen wij vaststellen dat, gezien er stappen worden genomen op deze drie thema's, er wordt bijgedragen aan het bereiken van de SDG 8 (Waardig werk), 13 (Klimaat) en 11 (duurzame steden & gemeenschappen).

## Wat hebben wij geleerd?

Rond duurzaamheid werken is een lange termijn traject, vraagt planning en de nodige goede wil!

- Begin klein, "de collega's binnen ons bedrijf hebben ervoor gekozen om de snoep en chocolade met Pasen en Sinterklaas in te leveren voor een fruitmand per maand!"
- Het nam 3 jaar in beslag, maar wij hebben een fiets lease plan onderhandeld voor alle werknemers binnen het bedrijf.
- Soms moet het gaan over een win-win; "bij ons bedrijf hebben wij een tekort aan parkingplaatsen, door een mobiliteitsplan uit te rollen, hebben wij alternatieven, zoals een fiets lease en fietsvergoeding aan de werknemers konden aangeboden"

Maar er is ook nog ruimte voor verbetering: wat betreft thema's zoals communicatie, verspilling vermijden & jongeren blijkt er ruimte tot verbetering. Zo is er nood aan een vorm van peter-meterschap om de jongeren op te leiden...



**MVO**  
VLAANDEREN  
MAATSCHAPPELIJK  
VERANTWOORD  
ONDERNEMEN

 **Vlaanderen**  
is duurzaam ondernemen

**ESF**  
INVESTEERT IN  
JOUW TOEKOMST

  
Europese Unie

 **Vlaanderen**  
is werk

## Fonds Sectoriels de l'industrie alimentaire



En 2019, ce sont les groupements de femmes de la région de Dakar-Sénégal qui ont pu bénéficier des fonds sectoriels de l'industrie alimentaire destinés à la coopération au développement.

La ville de Dakar est la capitale de la République du Sénégal et de la région de Dakar qui couvre 0,3% de la superficie du pays et compte 3.732.284 habitants. Les femmes sont très actives et évoluent le plus souvent dans le secteur de l'économie informelle avec une forte présence dans la transformation et la vente, surtout au niveau des gargotes, comme dans la plupart des grandes villes africaines. Les gargotières exercent ce métier suite à des difficultés financières liées à une famille nombreuse, à la polygamie, etc. A Dakar, les gargotières exercent leurs activités dans des huttes ou même en plein air. Il s'agit d'emplacements de restaurations ou de vente de produits transformés (jus locaux, céréales, etc.) s'adressant à une clientèle très pauvre qui avec la mobilité des populations de la banlieue vers le centre-ville sont souvent très éloignés de leurs lieux d'habitations aux heures de repas. Pour la plupart, il leur est souvent difficile de manger dans les fast-foods ou restaurants alors que les prix de vente des gargotes sont à la portée de toute bourse. Les gargotes se localisent généralement dans les zones industrielles et les points de contact ayant la particularité de regrouper autour diverses activités. Outre les dépenses en transport, et en énergie, les gargotières doivent se ravitailler en matière premières au prix officiel puis transforment celles-ci en produits finis.

Elles contribuent par leurs activités à la lutte contre la pauvreté et améliorent les conditions de nutrition et d'alimentation des populations urbaines tout en mettant à leur disposition des produits consommables et en participant aux revenus des ménages.

**Le projet avec ce groupe cible a ainsi permis de:**

- Organiser les femmes et enregistrer un Groupement d'Intérêt Economique « GIE Wa Wagne Bi » composé de 150 gargotières et affilié à l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal
- Améliorer les conditions de travail des 150 femmes par la mise en place d'une centrale d'approvisionnement équipée de matières premières, d'un congélateur et d'un tricycle pour le transport des marchandises.
- Renforcer les capacités des 150 femmes ciblées dans l'hygiène, la santé et la sécurité au travail, le marketing et la gestion
- Sensibiliser 1500 femmes sur l'hygiène, la santé et la sécurité au travail et sur le besoin de formalisation grâce au partage de connaissances et compétences des 150 femmes formées

## Vooruitkijken naar 2020...

- 5 jaar SDG's: de Agenda 2030 gaat in 2020 haar 5<sup>de</sup> jaar in, dus is 1/3 van de voorziene 15 jaar reeds verstreken! De IVV campagne "time for 8" zal daarom dit jaar extra inzetten rond dit thema
- Samen met onze partnerorganisaties zullen wij in 2020 campagne voeren zodanig dat overheden in noord en zuid de IAO C190 en R206 ratificeren
- Voor de Civiele Maatschappij Organisaties starten in 2020 de planningscycli voor een nieuwe thematische GSK 2022-2026 Waardig Werk
- Finaliseren en afsluiting van de SDG/Sustatool project in september 2020, met een brochure rond goede praktijken

# # TIME FOR



LE TEMPS PRESSE  
POUR UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL

#Timefor8

## TEAM

Olivier Valentin, Voorzitter vzw BIS

Maresa Le Roux, Coördinator Internationale Samenwerking

Katy Fall, Project Verantwoordelijke, West Afrika

Joris Verschueren, Project Verantwoordelijke, Centraal Afrika

Sefora Lussamba, Administratief medewerkster

Contact: vzw BIS  
Boudewijnlaan, 8 - 1000 Brussel  
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>



**Belgium**

partner in development