Code d'éthique ACV-CSC International

Introduction :

Nous définissons l'intégrité comme une adhésion à nos principes éthiques destinés à régir les relations que nous entretenons avec des partenaires dans nos domaines de collaboration et de Coopération internationale.

Les valeurs tant pratiques qu'éthiques qui régissent nos relations et collaborations sont d'abord les principes garantissant « **l'efficacité de partenariats** » définis par le mouvement syndical international en 2011. Il s'agit d'un ensemble de principes promouvant l'efficacité de la Coopération internationale entre syndicats, qui ont été validés par toutes les organisations membres de la Confédération Syndicale Internationale (CSI), et qui doivent être concrétisés – en tenant compte des spécificités culturelles dans lesquelles nos organisations opèrent – tout au long des projets et programmes de collaboration et de Coopération internationale.

À ces principes, s'ajoute évidemment la nécessité de promouvoir « **l'Agenda du Travail Décent** » de l'Organisation Internationale du Travail (l'OIT) dans notre travail quotidien ainsi qu'à travers nos projets et programmes de collaboration et de Coopération internationale. Il s'agit notamment de la promotion des 4 Piliers du Travail Décent : la création d'emploi, la protection sociale, les droits du travail et le dialogue social.

En troisième lieu, il a des principes supplémentaires du **secteur européen et belge de la Coopération internationale** : la promotion des critères du Comité d'Aide au Développement (CAD) (pertinence, efficacité, efficience, cohérence, durabilité et impact) ainsi que la promotion du genre, de la protection de l'environnement, la transition juste, l'utilisation d'approches participatives, l'intégrité et la décolonisation. Nous reconnaissons la valeur et la nécessité de ces principes tant pour nos programmes de Coopération internationale co-financés par la DGD, que plus largement pour l'ensemble de nos projets de coopération.

1. Les principes du mouvement syndical international par rapport à l'efficacité de partenariats :

À travers les huit principes en matière de l'efficacité de partenariats, les syndicats promeuvent un modèle de développement qui place les personnes et leurs besoins au centre de toutes leurs initiatives de collaboration et de Coopération internationale.

Appropriation démocratique

Le respect des objectifs et des priorités déterminés par les partenaires syndicaux au sein de leurs structures démocratiques et par leurs dirigeants est primordial puisque ces objectifs se basent sur les besoins de leurs membres et de leurs organisations.

L'appropriation démocratique est définie comme le respect et la prise en compte des objectifs et priorités des partenaires syndicaux récipiendaires à travers des initiatives de collaboration et coopération internationale - afin de renforcer leur indépendance. L'appropriation démocratique au sein du mouvement syndical est un concept dynamique qui tient compte des défis locaux et mondiaux auxquels sont confrontés les syndicats en tant qu'acteurs internationaux. Elle suppose que les organisations récipiendaires, sur la base des défis auxquels elles font face dans l'environnement dans lequel elles agissent au niveau national et régional, définissent et déterminent leurs propres besoins au sein de leurs structures démocratiques et équipe dirigeante élue. Ces besoins devraient à leur tour refléter les projets, choix et orientations de leurs membres affiliés. Les priorités des partenaires récipiendaires sont étayées par les partenaires apportant leur soutien, qui proposent leur expérience et expertise à bon escient afin de les accompagner dans la

conception et la mise en œuvre des initiatives de collaboration et de Coopération internationale, tout en reconnaissant et respectant la responsabilité première des partenaires récipiendaires dans ces tâches.

Autonomie

L'indépendance des partenaires syndicaux par rapport aux stratégies politiques des gouvernements, des employeurs et des donateurs internationaux est nécessaire pour préserver leurs intérêts, besoins et priorités, qui découlent de processus démocratiques avec leurs membres.

Dans le cadre de collaborations et de la Coopération internationale, les organisations syndicales partenaires prennent leurs propres décisions, adoptent leurs propres priorités et respectent les choix stratégiques les unes des autres, sans aucune ingérence politique. Un syndicalisme fort est apparent lorsque tous les syndicats sont autonomes, capables de se développer du point de vue politique, intellectuel, organisationnel et financier sans aucune ingérence externe. Les syndicats partenaires s'attachent à maintenir leur indépendance tant face aux stratégies des gouvernements et employeurs que face aux bailleurs internationaux, en défendant les besoins, intérêts et priorités de leurs membres qui découlent de processus démocratiques portés par ces membres.

Partenariat égal

L'égalité entre partenaires syndicaux est garantie par une forme participative de coopération fondée sur le respect mutuel, la confiance et la compréhension, avec un partage de valeurs à long terme et de principes dans lesquels la solidarité et l'apprentissage mutuel sont essentiels.

Le partenariat a pour vocation d'être une relation d'égal à égal, fondée sur le respect, la confiance et la compréhension mutuels, reconnaissant et respectant la diversité et les différences. Les partenariats basés sur une approche solidaire et un processus d'apprentissage mutuel sont au cœur de la coopération syndicale inter-organisationnelle. Ils s'appuient sur des valeurs et principes, partagés de longue date, quant aux droits des travailleurs et de leurs organisations démocratiques et représentatives. Sous cet angle, le partenariat représente une forme participative de coopération visant au renforcement mutuel des syndicats en faisant appel à leurs forces et responsabilités respectives dans un cadre international commun. En vertu de cette dynamique, la gestion des initiatives devrait, dès que possible, être décentralisée et reconnaître la responsabilité première des organisations récipiendaires eu égard à leur propre développement.

Transparence

La transparence financière et organisationnelle ainsi que le partage des informations sont nécessaires pour assurer la coordination, la cohérence et la complémentarité dans le cadre de relations équitables entre partenaires syndicaux.

La transparence est définie par les syndicats comme un niveau élevé d'ouverture et d'accès à l'information, nécessaire pour que les relations entre partenaires syndicaux soient équitables. La transparence concerne à la fois la réalisation d'une coopération syndicale multilatérale efficace entre les organisations participant aux initiatives de coopération régionale, ainsi que la coopération bilatérale entre organisations partenaires. Les syndicats s'engagent à promouvoir le plus haut degré de transparence sur le plan financier et de la gestion organisationnelle ainsi qu'à partager l'information sur les initiatives de coopération portant sur des domaines thématiques ou des zones géographiques similaires. La transparence et l'ouverture dans le domaine de la gestion interne constituent un pilier fondamental de tout partenariat. Si ce principe fait défaut, les efforts de coopération risquent d'être mal ciblés, sujets à des répétitions, voire vulnérables à la corruption.

Redevabilité

La redevabilité à l'égard des membres (descendante) et du leadership (ascendante) par rapport aux donateurs (gouvernements et organismes) et entre les partenaires syndicaux, implique une responsabilité mutuelle sur le plan politique, opérationnel et financier des partenaires syndicaux.

Les organisations syndicales partenaires s'engagent dans un système de responsabilité mutuelle sur le plan politique, opérationnel et financier, qui doit être soutenu par des outils appropriés d'évaluation conjointe et par des processus d'apprentissage afin d'accroître l'efficacité des initiatives futures. Les organisations syndicales sont soumises à de multiples formes de responsabilité, tant ascendante que descendante. En tout premier lieu, les partenaires syndicaux ont la responsabilité de rendre compte à leurs membres des

actions qu'ils ont entreprises. Les membres doivent être impliqués et tenus informés de la contribution que les initiatives de coopération apportent à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail de manière générale et de la qualité de leur action syndicale en de manière particulier. Les organisations partenaires ont également la responsabilité de rendre compte aux bailleurs externes (gouvernements ou agences) de l'utilisation des ressources conformément aux normes et aux conditions convenues. Puisque les projets de solidarité sont souvent financés par des fonds propres de syndicats, ces syndicats doivent à leur tour rendre compte à leurs responsables et à leurs membres et assurer une cohérence politique ainsi qu'une bonne gestion financière. Finalement, il existe une responsabilité mutuelle entre partenaires bailleurs de fonds et récipiendaires.

Cohérence

La cohérence, synergie et complémentarité des interventions syndicales dans le respect de leurs politiques nationales, régionales et mondiales, implique une coordination entre partenaires syndicaux pour éviter le double emploi et assurer la complémentarité tout en contribuant à leurs orientations stratégiques.

La cohérence, pour les syndicats, signifie qu'à tous les niveaux, il convient de parvenir au plus haut degré d'affinité entre les approches au sein de toute la gamme des initiatives de Coopération internationale, grâce à laquelle aucune activité n'est en conflit avec les autres mais au contraire y contribue. La cohérence comprend différents éléments : la cohérence politique, à savoir la conformité entre politiques élaborées et approuvées aux niveaux national, régional et mondial ; la cohérence stratégique, qui contribue à la réalisation d'une orientation générale des activités entreprises par les partenaires récipiendaires à leur niveau ; la cohérence en matière de coordination, en vue d'éviter toute duplication inutile des initiatives et de garantir l'utilisation optimale des ressources. La cohérence est un élément-clé si l'on veut assurer la synergie et complémentarité entre les objectifs stratégiques de chacun des programmes et ceux des autres initiatives (passées, présentes ou futures). La cohérence a trait également aux liens unissant l'action locale et la solidarité bilatérale au contexte global de l'agenda syndical à l'échelon mondial, autant sur le plan pratique que politique. La CSI, ses structures régionales et les Fédérations Syndicales Internationales (FSI) jouent un rôle crucial pour faire de cette cohérence une réalité.

Inclusion et égalité de traitement/des chances

Reconnaissance de la diversité et de la pluralité des travailleurs dans le mouvement syndical et engagement à l'égard de pratiques soutenant l'égalité de traitement et des chances afin de renforcer la représentation et la participation à la prise de décisions des groupes les moins représentés dans les syndicats.

Le mouvement syndical estime que l'inclusion et l'égalité signifient que tous les travailleurs et travailleuses ont le droit à l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi et au travail. Dans la pratique, cela implique que le mouvement syndical œuvre à protéger, promouvoir et défendre ces droits, indépendamment de la race, du sexe, de l'identité sexuelle, de la religion, de l'opinion politique, de la nationalité, de l'origine sociale, de l'âge ou du handicap. La discrimination est définie comme toute distinction, exclusion ou préférence réalisée sur la base d'un des critères précédemment énumérés. La Coopération syndicale internationale cible souvent les groupes les plus marginalisés ou vulnérables sur le marché du travail ainsi que les groupes de travailleurs les moins représentés. Un accent particulier est mis sur l'égalité entre hommes et femmes et sur les droits des femmes. Les syndicats s'engagent à mettre en œuvre des pratiques soutenant l'égalité des chances et la discrimination positive en vue de renforcer le rôle des groupes les moins représentés dans les processus de développement, ainsi que leur participation à la prise de décisions au sein des structures syndicales aux niveaux national, régional et international.

Pérennité

Viabilité à long terme des résultats des interventions et des organisations syndicales, en termes de pérennité démocratique, pérennité politique, pérennité organisationnelle, pérennité financière et pérennité environnementale.

Les syndicats conçoivent la pérennité comme la viabilité à long terme des résultats des projets de coopération internationale, s'ajoutant au renforcement des organisations syndicales coopérantes. Tous les principes énoncés précédemment contribuent à promouvoir la pérennité. La pérennité englobe l'autonomie, l'appropriation, l'indépendance à la fois politique et économique, ainsi que la sauvegarde de l'environnement pour les générations futures. Elle contribue également à l'indépendance par rapport à

l'aide financière des organisations partenaires apportant leur soutien. Dans ce sens, la Coopération syndicale internationale promeut les mécanismes de responsabilisation et d'autofinancement. Elle prévoit en outre des stratégies de retrait ou de sortie qui doivent être conçues par tous les partenaires de manière concertée en vue de contribuer à assurer la pérennité.

Les dimensions syndicales de la pérennité incluent :

- La pérennité démocratique d'une organisation, que l'on évalue essentiellement à l'aune de la mise en place et du respect des structures et des procédures officielles garantissant que les décisions et les politiques soient prises de manière démocratique. Il est tout aussi important que l'organisation soit capable de promouvoir l'unité syndicale, d'intégrer les opinions des minorités et de développer une culture du consensus, s'assurant de la sorte le soutien de tous ses membres.
- La pérennité politique se manifeste à travers la capacité d'une organisation à élaborer ses propres stratégies politiques, pouvant servir à exercer une influence sur les décideurs appropriés ainsi que dans les débats publics au sein de la société dans laquelle agit l'organisation.
- La pérennité organisationnelle est la capacité d'une organisation à gérer et à hiérarchiser ses tâches et domaines de travail de manière à pouvoir remplir sa mission et ses engagements. Cela inclut le recrutement des membres, l'organisation interne, la capacité à fournir des services aux travailleurs, ainsi que la capacité à élaborer et à gérer des budgets, notamment le prélèvement et l'administration des cotisations d'adhésion. Toutes les initiatives de coopération internationale doivent chercher à contribuer au renforcement de la pérennité organisationnelle.
- La pérennité financière signifie que de saines pratiques financières doivent être mises en place et s'appliquer à tous les aspects de la Coopération syndicale internationale, y compris aux rémunérations, contribuant de la sorte à la pérennité financière du syndicat récipiendaire. Ces pratiques s'appliquent également au prélèvement et à l'administration des cotisations d'adhésion, de manière à soutenir financièrement l'organisation une fois que le financement externe aura pris fin.
- La pérennité environnementale est la capacité de l'organisation à formuler des politiques et des pratiques internes et externes qui mènent à la protection et au respect de l'environnement.

2. Les principes du travail décent

Les syndicats en tant qu'employeurs sont censés respecter les droits des travailleurs énoncés dans la législation nationale du travail du pays dans lequel ils exercent leurs activités et dans les Conventions internationales du travail ratifiées par leurs gouvernements respectifs même si elles n'ont pas encore été transposées dans la législation nationale. Outre la législation nationale et les Conventions ratifiées, ils sont également soumis aux droits fondamentaux du travail définis dans les dix Conventions fondamentales de l'OIT :

- Convention (no 29) sur le travail forcé, 1930
- Convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (no 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (no 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (no 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

3. Les principes éthiques du secteur belge de la Coopération internationale

De manière plus générale, les huit principes en matière de l'efficacité de partenariats des syndicats, sont partagés avec les autres acteurs du secteur belge de la Coopération internationale cofinancée par la DGD. La DGD y ajoute encore quelques points d'attention éthiques d'ordre plus pratique.

Les critères du CAD

Les critères de l'OCDE/CAD sont un ensemble de six critères qu'on doit prendre en compte lors des évaluations de programmes et projets de Coopération internationale : pertinence, cohérence, efficacité, efficience (coût-bénéfice), impact et durabilité. Ces critères constituent le socle de l'évaluation de la coopération internationale depuis 1991 et sont les plus répandus et les plus largement utilisés par la plupart des organismes donateurs bilatéraux et multilatéraux, ainsi que par les organisations non gouvernementales internationales. Ainsi les évaluations promeuvent l'apprentissage et la redevabilité – tant comme valeurs éthiques qu'instrument de renforcement des efforts vers la réalisation des objectifs.

Une politique à 2 volets par rapport au genre, l'environnement et la Transition Juste

La promotion de l'égalité entre les sexes dans tous les aspects de la vie est d'importance éthique et pratique primordial vers la réalisation des objectifs de développement en général, ainsi que vers la réalisation de l'Agenda du Travail Décent en particulier. L'efficacité de collaborations internationales profite d'une politique à 2 volets avec des actions et activités genres spécifiques ainsi que l'intégration de la dimension de genre dans tous les efforts planifiés (*mainstreaming*). L'intégration des questions de genre consiste également à évaluer les incidences pour les femmes, les hommes et les personnes de diverses identités de genre pour toute mesure envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.

Pour que l'on puisse vraiment parler de développement durable, les trois pôles du social, de l'économie et de l'environnement sont également reconnus comme indissociables. La dimension environnementale s'appuie sur la volonté d'adapter les modes de vie et de travail aux capacités de notre planète – et notamment aux changements climatiques. Sur le plan éthique et pratique, la promotion d'une Transition Juste comme envisagé au sein de l'OIT est primordial. Les mécanismes sont les mêmes que pour le genre : il faut des efforts spécifiques, ainsi que l'intégration de la dimension environnementale dans tous les actions et activités, ainsi que l'évaluation des incidences de toute mesure envisagée.

Une approche ascendante et la maximalisation de la participation

Afin de promouvoir les critères du CAD ainsi que le partenariat égal, il est primordial que toutes initiatives dans le cadre de la Coopération soient conçues, planifiées, suivies, et évaluées par les bénéficiaires eux-mêmes. A ces fins éthiques et pratiques, il est nécessaire de promouvoir l'utilisation de méthodologies ascendantes avec le plus de représentant.e.s des bénéficiaires possible lors des sessions de planification, de suivi, d'évaluation et d'apprentissage.

Promotion de l'intégrité et décolonisation

Finalement, il est évident que les nouveaux thèmes éthiques - l'intégrité morale et financière, la décolonisation de systèmes, et l'inclusion de personnes issus de l'immigration – sont porteurs de préoccupations légitimes et doivent mener à ré-évaluer et reconceptualiser nos systèmes, nos approches, notre communication et nos façons de faire.

Signature

Nom :

Lieu et date :