

Réponse managériale à l'évaluation finale par FocusUP du programme 2017-2021 de l'ACV-CSCi

Cette évaluation finale concerne les 3 objectifs continentaux de l'ACV-CSCi au sein du programme conjoint de WSM/ANMC, BIS/MSI et l'ACV-CSCi. Ces 3 objectifs continentaux concernent les pays et organisations partenaires suivants :

Objectifs :	Pays partenaires spécifiques	Organisations partenaires (confédérations syndicales)
Afrique	Niger	CNT
	RDC	CSC
Asie	Cambodge	CLC
	Indonésie	KSBSI
Amérique latine	Haïti	CTH, CTSP and CSH
	République dominicaine	CASC

L'évaluation par FocusUP a été réalisée conformément aux exigences de la DGD et aux termes de référence de l'ACV-CSCi : au moins une visite de terrain a été effectuée pour chaque résultat continental - une visite d'une semaine à KSBSI par un consultant local en Indonésie, une visite d'une semaine à CLC au Cambodge par l'évaluateur belge (Patrick Vander Weyden), et deux visites d'une journée à des fins de triangulation chez CTH/CTSP en Haïti et à la CSC en RDC par des consultants locaux.

Comme demandé par la DGD, l'évaluation a principalement été menée à des fins de redevabilité des principaux bailleurs - DGD (80%) et ACV-CSC (20%). Les conclusions des évaluateurs ont apporté un éclairage positif sur la gestion du programme en termes d'efficacité, d'efficacités, de durabilité (financière, sociale et technique), de pertinence, d'impact, d'intégration du genre, d'environnement et de lutte contre le changement climatique, et de gestion de crise (cf. COVID 19). Les évaluateurs ont également été en mesure de valider toutes les réalisations (résultats et effets) et les scores de performance dont l'ACV-CSCi et ses organisations partenaires ont fait rapport à la DGD et à l'ACV-CSC.

En outre, les évaluateurs ont pu formuler 8 recommandations pour optimiser le travail programmatique à venir - sur base des bonnes pratiques ainsi que des défis identifiés. Dans l'ensemble, ces recommandations s'inscrivent dans la planification de l'ACV-CSCi pour 2022-2026 - de sorte qu'aucune réorientation budgétaire ne sera nécessaire pour pouvoir mettre les recommandations de l'évaluation finale en pratique.

Vous trouverez ci-dessous la Réponse Managériale de l'ACV-CSCi aux recommandations - telle que validée par le Conseil d'administration de l'ACV-CSCi :

Recommandation 1	Acceptée ou non ?	Réponse Managériale : Motifs de la non acceptation ou de l'acceptation & planning général	
<p>Ne pas retirer le soutien aux syndicats/confédérations indépendants dans les systèmes politiques fragiles et autocratiques qui se détériorent. Les évaluateurs apprécient la présence de l'ACV-CSCi dans des contextes politiques difficiles comme une nécessité. Le fait que les systèmes politiques évoluent vers des régimes autocratiques ne devrait en aucun cas être un argument pour quitter ces pays. Souvent, les syndicats indépendants sont la goutte d'eau qui fait déborder le vase de la défense des droits du travail des personnes vulnérables, et parviennent malgré tout à obtenir de bons résultats. Le retrait du soutien international signifierait que les syndicats indépendants du gouvernement devraient réduire considérablement leurs activités.</p>	<p>Acceptée</p>	<p>L'ACV-CSCi est tout à fait d'accord pour dire qu'il est important de continuer à soutenir les finalités, les objectifs et le renforcement des capacités des partenaires syndicaux qui opèrent dans des contextes politiques et des situations de droits qui se détériorent par un rétrécissement de l'espace civil. Le défi consiste à rester bien informé des évolutions dans le contexte des pays partenaires, et à aider les organisations partenaires à adapter leurs stratégies aux nouveaux défis qui se présentent, ainsi qu'à contribuer à rassembler autant de soutien international que possible. De cette manière, les syndicats parviennent presque toujours à défendre ou à faire progresser les droits des travailleurs ou à minimiser les dommages pour les travailleurs dans les situations les plus précaires.</p> <p>En ce sens, il faut noter que dans le cadre du programme conjoint 2022-2026, l'ACV-CSCi continuera à soutenir ses partenaires syndicaux en Indonésie, au Cambodge, en RDC et en Haïti - même si les situations politiques au Cambodge et en Haïti notamment se sont sérieusement détériorées durant la période 2017-2021.</p>	
Actions planifiées		Période	Suivi en lien avec les organisations partenaires
Continuer à soutenir CLC au Cambodge aussi longtemps que la situation politique permette la coopération et la mesure raisonnable des résultats.		2022-2026	Responsables continentaux Asie
Continuer à soutenir la CTH et la CTSP en Haïti aussi longtemps que la situation politique permette la coopération et la mesure raisonnable des résultats.		2022-2026	Responsable continentale Amérique latine
Continuer à soutenir d'autres partenaires syndicaux si la situation politique se détériore gravement dans leur pays d'origine - ici encore, aussi longtemps que la situation politique permette la coopération et la mesure raisonnable des résultats.		2022-2026	Responsables continentaux Afrique, Asie et Amérique latine

Recommandation 2	Acceptée ou non ?	Réponse Managériale : Motifs de la non acceptation ou de l'acceptation & planning général	
<p>Soutenir les principes et les pratiques de bonne gouvernance au sein des syndicats (Confédérations et Fédérations). Il est particulièrement important dans les contextes politiques autoritaires que les principes de bonne gouvernance des syndicats soient au rendez-vous. Ils doivent être au-dessus de tout soupçon afin d'assurer leur légitimité et leur viabilité opérationnelle à long terme. Cela implique, entre autres, de soutenir le développement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'une gestion financière et organisationnelle saine ; • de structures de gouvernance démocratique au sein des syndicats ; • d'une viabilité financière (par l'augmentation du nombre de membres et la diversification des revenus). 	Acceptée	<p>L'ACV-CSCi est entièrement d'accord avec la nécessité d'une bonne gouvernance au sein des syndicats, pas seulement dans des contextes autoritaires mais à tout moment. Tant pour les syndicats établis que pour les syndicats émergents, la maîtrise des défis au sein de leurs propres organisations détermine s'ils seront en mesure de défendre au mieux les droits des travailleur-euse-s. Une gestion financière et organisationnelle saine permet d'assurer la viabilité opérationnelle à long terme et la pérennité des résultats obtenus : les syndicats doivent continuer à défendre les droits des travailleur-euse-s au fil du temps. Les structures de gouvernance démocratique contribuent à garantir que les finalités et les objectifs des syndicats restent conformes aux besoins de leurs membres et que toutes les ressources humaines disponibles au sein de leur organisation soient utilisées de manière optimale. En réalité, la pratique démocratique est considérée comme une condition sine qua non - de sorte que l'ACV-CSCi stipule dans ses conventions de partenariat que la dégradation de la pratique démocratique constitue un motif de résiliation de la collaboration.</p> <p>Au cours des dernières décennies, l'ACV-CSCi a soutenu ses organisations partenaires en matière de bonne gouvernance - en faisant régulièrement appel à des experts issus des structures de l'ACV-CSC pour un soutien temporaire aux partenaires syndicaux. Pour ce faire, il doit y avoir eu une demande explicite et spécifique d'aide de la part d'une organisation partenaire, l'ACV-CSCi n'intervenant pas de son propre chef dans les affaires internes d'une organisation partenaire sans y avoir été invitée préalablement.</p> <p>Dans la mesure où le besoin de soutien en matière de gouvernance des partenaires syndicaux de l'ACV-CSCi et de WSM est particulièrement élevé en Afrique, un coordinateur local ayant des connaissances en gestion syndicale sera engagé par l'ACV-CSCi pour la période 2022-2026 afin d'aider les partenaires syndicaux de l'ACV-CSCi et de WSM dans ce domaine.</p>	
Actions planifiées		Période	Suivi en lien avec les organisations partenaires
Suivre de près la dynamique interne des organisations partenaires, tout en offrant et en facilitant l'aide des experts de l'ACV-CSC.		2022-2026	Responsables continentaux Afrique, Asie et Amérique latine
Engager un coordinateur local pour l'Afrique issu du monde syndical – dont la tâche sera d'aider au développement de systèmes, de procédures et de pratiques saines afin de garantir la bonne gouvernance des partenaires syndicaux africains de WSM et de l'ACV-CSCi.		2022-2026	Responsable continentale Afrique

Recommandation 3	Acceptée ou non ?	Réponse Managériale : Motifs de la non acceptation ou de l'acceptation & planning général	
<p>Continuer à soutenir la coopération internationale et la mise en réseau des syndicats (confédérations et fédérations). L'efficacité du programme est renforcée par le soutien à la coopération internationale entre les partenaires syndicaux. Ceci est clairement illustré par l'utilisation de l'approche HRDD en Asie. L'échange de bonnes pratiques et de leçons apprises au niveau régional encourage et aide les syndicats à se professionnaliser davantage. Enfin, le soutien international est nécessaire pour les syndicats qui travaillent dans un contexte autoritaire. Il leur apporte un appui et peut potentiellement empêcher les régimes autoritaires de compromettre la sécurité des membres des syndicats. La pression internationale sur ces régimes peut servir de mécanisme de sauvegarde des droits syndicaux.</p>	Acceptée	<p>La coopération internationale et le travail en réseau resteront en tête des priorités de l'ACV-CSCi – qui a été le fer de lance d'initiatives continentales et internationales pour l'échange, le renforcement des capacités et la détermination de positions communes au sein du programme conjoint.</p> <p>Afin de faciliter davantage la coopération et le travail en réseau au sein du programme conjoint, WSM/ANMC, BIS/MSI, l'ACV-CSCi et leurs organisations partenaires ont convenu d'un ensemble de 5 thèmes sur lesquels les capacités seront renforcées aux niveaux national, régional/continental et international pour la période 2022-2026 – parmi lesquels le HRDD.</p> <p>En ce qui concerne la mobilisation du soutien international pour la protection des syndicalistes et de leur travail dans des contextes autoritaires, l'ACV-CSCi continuera à soutenir les initiatives (appels urgents) de la Confédération Syndicale Internationale (CSI) et de ses bureaux régionaux. L'ACV-CSCi (et l'ACV-CSC) restera active au sein du réseau Human and Trade Union Rights (HTUR) de la CSI et utilisera pleinement les mécanismes de contrôle de l'OIT (CIT et autres). L'ACV-CSCi continuera également à participer activement aux task forces organisées à la demande des Affaires étrangères belges/DGD.</p>	
Actions planifiées	Période	Suivi en lien avec les organisations partenaires	
Organiser des échanges continentaux et internationaux pour les organisations syndicales partenaires de l'ACV-CSCi, de WSM et de BIS/MSI avec l'aide des bureaux régionaux de la CSI - y compris sur le HRDD.	2022-2026	Responsables continentaux Afrique, Asie et Amérique latine, et nouveau coordinateur local basé en Afrique	
Continuer à s'engager dans le soutien aux appels urgents et aux task forces sur le Cambodge, l'Indonésie, Haïti et tout autre pays partenaire lorsque le besoin s'en fait sentir.	2022-2026	Responsables continentaux Afrique, Asie et Amérique latine	

Recommandation 4	Acceptée ou non ?	Réponse Managériale : Motifs de la non acceptation ou de l'acceptation & planning général
<p>Continuer à promouvoir et à soutenir la numérisation (accès à Internet, bases de données,...). Tout au long du programme, de grands projets de numérisation ont été entrepris (par exemple, le développement de bases de données numériques sur les affiliations des membres et le travail en ligne suite à la pandémie de Covid-19). Ces efforts doivent être poursuivis. La numérisation des fichiers d'affiliation (pour en tirer des conclusions stratégiques, par exemple) reste extrêmement importante. Il est également important d'accroître l'accès à Internet dans plusieurs secteurs et régions afin d'augmenter l'efficacité et l'efficience des programmes futurs et des stratégies syndicales.</p>	<p>Acceptée</p>	<p>L'ACV-CSCi souscrit à la nécessité d'une administration et d'une gestion saines de l'affiliation des membres – en commençant par le développement de bases de données solides sur l'affiliation – comme moyen d'établir la représentativité, ainsi que d'assurer la durabilité financière et la représentation démocratique au sein de l'organisation. La question de savoir si les bases de données électroniques ou numériques sont une option valable dépend des infrastructures nationales dans les pays partenaires. Mais l'ACV-CSCi convient que, dans la mesure du possible, la numérisation peut être très utile.</p> <p>Dans le même temps, l'ACV-CSCi espère pouvoir numériser ses outils de suivi et de rapport financiers et narratifs, ainsi que le transfert par les organisations partenaires vers ses bureaux des documents relatifs au soutien financier.</p> <p>Dans tous ces cas de figure, les responsables continentaux, le coordinateur local basé en Afrique nouvellement engagé, et les experts au sein de l'ACV-CSCi seront appelés à aider les organisations partenaires à développer leurs propres outils numériques et/ou à utiliser des outils numériques déjà existants pour la gestion des programmes.</p> <p>En outre, les responsables continentaux de l'ACV-CSCi continueront à avoir des réunions virtuelles régulières avec les dirigeants et les responsables de programmes des organisations partenaires et, lorsque le besoin s'en fait sentir, discuteront de la possibilité d'investir des fonds du programme prévus pour les investissements dans l'infrastructure numérique (accès à Internet, ordinateurs et accessoires numériques).</p>
Actions planifiées	Période	Suivi en lien avec les organisations partenaires
<p>Aider les organisations partenaires à développer et à utiliser des outils numériques pour la gestion des membres, les réunions virtuelles et le suivi/rapportage (à leur demande, et éventuellement avec l'aide d'experts de l'ACV-CSC).</p>	<p>2022-2026</p>	<p>Responsables continentaux Afrique, Asie et Amérique latine, et nouveau coordinateur local basé en Afrique</p>
<p>Conseiller les organisations partenaires sur l'investissement des fonds du programme dans l'infrastructure numérique (accès à Internet, ordinateurs et accessoires numériques), lorsque le besoin s'en fait sentir.</p>	<p>2022-2026</p>	<p>Responsables continentaux Afrique, Asie et Amérique</p>

Recommandation 5	Acceptée ou non ?	Réponse Managériale : Motifs de la non acceptation ou de l'acceptation & planning général	
<p>Envisager de mesurer l'efficacité de la formation de manière ad hoc. Les formations constituant une part très importante du programme, il ne semble pas superflu de mesurer leurs effets. De bons exemples ont été identifiés dans le cadre du programme actuel. Ces mesures de l'effet des formations ne doivent pas être effectuées de manière permanente et systématique. Il serait plus que suffisant d'évaluer les effets d'un échantillon de formations à intervalles réguliers. Des leçons appropriées pourront dès lors être tirées de ces évaluations. En annexe 3, vous trouverez un exemple sur lequel une évaluation efficace peut être basée.</p>	Acceptée	<p>ACV-CSCi et ses organisations partenaires sont tout à fait d'accord avec la nécessité d'améliorer continuellement la qualité de leurs pratiques de formation, car celles-ci sont vitales pour le succès du travail syndical et constituent la majorité des activités organisées dans le cadre des programmes de l'ACV-CSCi. Bien que la mesure régulière de l'efficacité de la formation soit reconnue comme essentielle, elle reste probablement la partie la moins développée des processus de formation syndicale.</p> <p>Même si les organisations partenaires n'ont pas établi de plans spécifiques sur cette question pour 2022-2026, les responsables continentaux s'engagent pleinement à aborder le sujet avec les organisations partenaires afin d'évaluer les besoins et les opportunités. Les opportunités évidentes consistent à échanger avec la KSBSI sur son système de traçabilité, ou à étudier l'utilisation de l'instrument recommandé par FocusUP (le modèle de Kirkpatrick à 4 niveaux). Mais de nombreuses autres opportunités peuvent se présenter dans des contextes spécifiques.</p>	
Actions planifiées		Période	Suivi en lien avec les organisations partenaires
Discuter de la nécessité/volonté de mesurer l'efficacité de la formation avec les organisations partenaires		2023	Responsables continentaux Afrique, Asie et Amérique latine, et nouveau coordinateur local basé en Afrique
Identification des opportunités (instruments, bonnes pratiques, possibilités d'échange, opportunités de formation,...)		2023	Responsables continentaux Afrique, Asie et Amérique latine, et nouveau coordinateur local basé en Afrique
Soutenir l'organisation d'échanges entre les organisations partenaires et/ou l'organisation de formations pour les responsables de la gestion des programmes des organisations partenaires		2023-2026	Responsables continentaux Afrique, Asie et Amérique latine, et nouveau coordinateur local basé en Afrique
Soutenir l'organisation d'échanges entre les organisations partenaires et/ou l'organisation de formations pour les responsables de la gestion des programmes des organisations partenaires.		2023-2026	Responsables continentaux Afrique, Asie et Amérique latine, et nouveau coordinateur local basé en Afrique

Recommandation 6	Acceptée ou non ?	Réponse Managériale : Motifs de la non acceptation ou de l'acceptation & planning général	
Développer l'expertise des partenaires en matière de HRDD (notamment en Afrique et en Amérique latine). L'approche HRDD s'est avérée très efficace au Cambodge et en Indonésie. Dans le nouveau programme, il semble que cette approche sera également déployée dans les autres continents. Cependant, les évaluateurs ont constaté que la compréhension du HRDD dans ces continents est plutôt limitée. Il sera donc nécessaire de transférer l'expertise existante.	Acceptée	Comme expliqué ci-dessus (voir recommandation 3), le HRDD constitue l'un des 5 thèmes prioritaires d'échange aux niveaux national, continental et international entre les organisations partenaires d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine. L'ACV-CSCi organisera des formations et des échanges sur le HRDD au niveau continental, tout en veillant à ce que les bonnes pratiques et les leçons apprises en Asie soient diffusées avec succès – en les adaptant aux contextes africain et latino-américain. L'une des (deux) responsables Asie de l'ACV-CSCi pour la période 2022-2026 est spécialisée sur les questions de HRDD et jouera un rôle essentiel à cet égard.	
Actions planifiées		Période	Suivi en lien avec les organisations partenaires
Organiser des échanges continentaux et internationaux et des formations pour les organisations syndicales partenaires de l'ACV-CSCi, de WSM et de BIS/MSI avec l'aide des bureaux régionaux de la CSI - y compris sur le HRDD.		2022-2026	Responsables continentaux Afrique, Asie et Amérique latine, et nouveau coordinateur local basé en Afrique
Assurer la diffusion réussie des bonnes pratiques et des enseignements tirés de l'expérience asiatique – en les adaptant aux contextes africain et latino-américain.		2022-2026	Experte sur le HRDD au sein de l'ACV-CSCi

Recommandation 7	Acceptée ou non ?	Réponse Managériale : Motifs de la non acceptation ou de l'acceptation & planning général	
<p>Continuer à soutenir l'intégration de la dimension du genre, en particulier auprès de la base des (con-) fédérations (mais pas seulement). Le programme a apporté une large contribution au renforcement des capacités des femmes. Il a également permis d'augmenter le taux de participation des femmes à tous les échelons au sein des confédérations. Néanmoins, les défis restent énormes. Les femmes sont toujours sous-représentées. En outre, des efforts restent à faire, notamment au niveau des fédérations et des syndicats locaux, pour aborder l'intégration de la dimension de genre, l'égalité des sexes, les droits des femmes et la violence basée sur le genre (VBG).</p>	<p>Acceptée</p>	<p>ACV-CSCi est tout à fait d'accord avec la nécessité de poursuivre les efforts de formation des dirigeants et des membres au niveau des confédérations, des fédérations et des syndicats locaux. Vu que les organisations partenaires qui ont développé les objectifs continentaux pour 2022-2026 veulent se concentrer sur l'amélioration de l'égalité des sexes et la réduction de la violence basée sur le genre, des indicateurs spécifiques ont été développés sur le genre pour les 3 continents : 1 pour chaque objectif et 1 pour chacun des 3 résultats. Les indicateurs de résultat cherchent à saisir les progrès réalisés en termes de nombre de négociations sur les questions de genre, de nombre de dirigeants et de membres formés au sein des organisations partenaires (confédérations) et de leurs fédérations ainsi que des syndicats locaux, et d'alliances stratégiques conclues avec des acteurs de la société civile spécialisés sur les questions de genre.</p>	
Actions planifiées		Période	Suivi en lien avec les organisations partenaires
<p>Formation de 13.699 membres et dirigeants (35 % de femmes et 8 % de jeunes) par des organisations partenaires au Niger, en RDC et en Côte d'Ivoire sur des questions d'intérêt pour les bénéficiaires finaux concernant l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes (telles que l'égalité de rémunération, le congé de maternité, la violence basée sur le genre/le harcèlement sur le lieu de travail, le travail domestique, le travail des enfants) - en contribution à l'indicateur 4.3.1. des ODD sur la formation (in)formelle des jeunes et des adultes (voir indicateur 2 du résultat 2 pour l'Afrique)</p>		<p>2022-2026</p>	<p>Responsable continental Afrique, et nouveau coordinateur local basé en Afrique</p>
<p>Formation de 3.500 de leurs propres militants, organisateurs, négociateurs, médiateurs de conflits, juristes paravocats, promoteurs de l'égalité de genre, et conseillers en matière d'égalité de genre (F47%) par les organisations partenaires au Cambodge, en Indonésie et aux Philippines sur les droits des femmes en général ainsi que sur des questions spécifiques telles que l'extension du congé de maternité, la C190 et la violence fondée sur le genre - en contribution à l'indicateur 4.3.1. des ODD sur la formation (in)formelle des jeunes et des adultes (voir indicateur 2 du résultat 2 pour l'Asie)</p>		<p>2022-2026</p>	<p>Responsables continentaux Asie</p>
<p>Formation de 1.630 membres et dirigeants (67 % de femmes et 21 % de jeunes) par des organisations partenaires en Haïti, en République dominicaine et au Brésil sur des questions d'intérêt pour les bénéficiaires finaux concernant l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes (telles que la discrimination, le congé de maternité, la violence sur le lieu de travail, le travail des enfants) - en contribution à l'indicateur 4.3.1. des ODD sur la formation (in)formelle des jeunes et des adultes (voir indicateur 2 du résultat 2 pour l'Amérique latine)</p>		<p>2022-2026</p>	<p>Responsable continental Amérique latine</p>

Recommandation 8	Acceptée ou non ?	Réponse Managériale : Motifs de la non acceptation ou de l'acceptation & planning général		
<p>Continuer à soutenir (et approfondir) les activités sur les questions environnementales et le changement climatique, en particulier aux niveaux inférieurs des (con-)fédérations. Seule KSBSI en Indonésie joue un rôle moteur au niveau national en ce qui concerne les questions environnementales et le changement climatique. Elle fait figure de pionnière dans ce domaine en Indonésie, mais elle peut également être considérée comme un bon exemple pour les autres pays. Dans ces derniers, il y a encore de la marge en vue d'approfondir et étendre la démarche. Par conséquent, les évaluateurs estiment que des efforts accrus autour de ce thème devraient être fournis.</p>	<p>Acceptée</p>	<p>L'ACV-CSCI est tout à fait d'accord avec la nécessité d'accorder une attention accrue aux questions d'environnement et de changement climatique, étant donné que les travailleurs en situation de travail déjà vulnérables subissent de plein fouet les effets négatifs de la pollution et du changement climatique. Étant donné que les organisations partenaires qui ont développé les objectifs continentaux pour 2022-2026 sont de plus en plus préoccupées par la sécurité et la santé sur le lieu de travail ainsi que par la transition juste, des indicateurs spécifiques ont été développés sur ces questions pour les 3 continents : 1 pour chaque objectif et 1 pour chacun des 3 résultats. Les indicateurs d'objectif reflètent l'intention de négocier une réduction des empreintes environnementales et écologiques sur les lieux de travail des bénéficiaires finaux. Les indicateurs de résultat cherchent à capter les progrès réalisés grâce au renforcement des capacités : les progrès réalisés en termes de nombre de conventions (collectives), de protocoles d'accord, d'accords sectoriels et de politiques gouvernementales comportant des clauses sur la sécurité et la santé au travail (SST) ainsi que sur la protection de l'environnement et les pratiques respectueuses du climat ; en termes de nombre de leurs dirigeants et membres aux niveaux local, régional et national formés sur la protection de l'environnement et la transition juste face au changement climatique ; et en termes de nombre de campagnes, de consultations, d'activités et de projets organisés par des acteurs spécialisés de la société civile auxquels les organisations partenaires ont apporté des contributions significatives en faveur de plans nationaux intégrés d'adaptation et de transition juste.</p>		
Actions planifiées		Période	Suivi en lien avec les organisations partenaires	
<p>Négocier la réduction des empreintes environnementales/écologiques de 169 lieux de travail des bénéficiaires finaux par les organisations partenaires au Niger, en RDC et en Côte d'Ivoire – en se concentrant sur la réduction de la pollution, une meilleure gestion des déchets, la reforestation et l'assainissement de l'environnement – en contribution à l'indicateur 8.4.1. des ODD sur la production durable et à l'indicateur 13.2.2 des ODD sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre (voir indicateur 3 de l'objectif pour l'Afrique)</p>		<p>2022-2026</p>	<p>Responsable continental Afrique, et nouveau coordinateur local basé en Afrique</p>	
<p>Négocier la réduction des empreintes environnementales/écologiques sur 107 lieux de travail des bénéficiaires finaux en faveur de l'introduction de systèmes de transport respectueux du climat et d'autres pratiques d'entreprise adéquates – telles que le recyclage et l'interdiction des produits chimiques/plastiques dangereux – en contribution à l'indicateur 8.4.1. des ODD sur la production durable ainsi qu'à l'indicateur 13.2.2 des ODD sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre (voir indicateur 3 de l'objectif pour l'Asie)</p>		<p>2022-2026</p>	<p>Responsables continentaux Asie</p>	

<p>Négocier la réduction des empreintes environnementales/écologiques de 99 lieux de travail des bénéficiaires finaux par des organisations partenaires en Haïti, en République dominicaine et au Brésil – en se concentrant sur la réduction de l'utilisation des produits chimiques, du plastique, de mousses, sur le recyclage, sur les semences améliorées et sur la pollution causée par le trafic – en contribution à l'indicateur 8.4.1. des ODD sur la production durable et à l'indicateur 13.2.2 des ODD sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre (voir indicateur 3 de l'objectif pour l'Amérique latine)</p>	<p>2022-2026</p>	<p>Responsable continental Amérique latine</p>
---	------------------	--