



INSTITUT DE FORMATION SYNDICALE INTERNATIONALE

IFSI ASBL

RAPPORT D'ACTIVITES 2016

Table des matières

1. EDITORIAL.....	5
2. L'IFSI, PLUS QUE JAMAIS ENGAGÉ DANS LA BATAILLE DU TRAVAIL DÉCENT	8
3. CARTOGRAPHIE DU PROGRAMME DE COOPÉRATION SYNDICALE DE L'IFSI.....	10
4. PROGRAMME 2016 : PANORAMA DES PAYS ET PROJETS	12
AFRIQUE.....	12
AFRIQUE DU SUD	12
BENIN	14
BURKINA FASO	16
et COTE D'IVOIRE	16
KENYA.....	18
RDC	20
RWANDA.....	22
UNI AFRIQUE.....	24
AMERIQUE LATINE ET CARAIBES	25
COLOMBIE	25
CUBA	27
PEROU	29
MOYEN-ORIENT	31
PALESTINE	31
EDUCATION AU DEVELOPPEMENT – VOLET NORD.....	33
5. PRESENTATION DU NOUVEAU PROGRAMME 2017-2021	34
AFRIQUE.....	36
AMERIQUE LATINE.....	39
ASIE.....	41
6. INSTANCES DE L'IFSI.....	42

1. EDITORIAL

2016, dernière année du programme de l'IFSI avant d'entamer un nouveau chapitre

L'année 2016 fut pour l'IFSI et ses partenaires du Sud une année intense à de multiples niveaux. Tout d'abord, ce fut la dernière année du programme de coopération syndicale 2015-2016, continuité du programme 2012-2014. Une année intense pour les partenaires du Sud qui œuvrèrent de toutes leurs forces pour réaliser autant d'activités que possible et atteindre leurs cibles. Une année où nous avons, avec nos partenaires du Sud et les acteurs de la FGTB, tiré des leçons pour le futur. Une année aussi où, hélas, certains projets et partenariats *dans le cadre du programme* de l'IFSI se sont progressivement achevés.

Comme nous le verrons plus loin, l'IFSI a créé un nouveau souffle dans son programme en termes de pays d'intervention, de partenariats et de projets. L'IFSI s'est engagé vers une plus grande concentration géographique tout en restant axé sur le thème du travail décent.

En effet, 2016 fut la dernière année pour les deux projets menés depuis plusieurs années par l'IFSI en Afrique du Sud avec les syndicats NUM et SACTWU et soutenus par la Centrale Générale ; le projet mené avec l'UCRB au Burkina Faso, soutenu par HORVAL dans le secteur de l'agroalimentaire et du transport ; l'action menée en Palestine avec la PGFTU, soutenue par la FGTB fédérale ; le projet colombien mené par ONOF dans le secteur des fleurs et soutenu par la VLIG ; et enfin, le programme pan-régional UNI Afrique, dans 9 pays africains et soutenu par le SETCA depuis plusieurs années sur le thème du VIH/Sida.

Fort heureusement, de nombreuses stratégies de reprise du partenariat ont été discutées -tant en interne à l'IFSI/ la FGTB qu'avec les partenaires du Sud- quant à la continuité de la coopération à travers d'autres modalités. A titre d'exemple, la FGTB fédérale a entamé une réflexion interne afin de garantir la continuité d'une collaboration avec la PGFTU sur fonds propres, en faveur d'un projet axé sur les femmes (soutenu par le département *gender* en collaboration avec l'IFSI) ; HORVAL a, en vain, tenté de perpétuer la collaboration avec l'UCRB et a facilité la reprise de ce partenaire dans le programme 2017-2021 mené par SOLSOC au Burkina Faso - pour ne citer que ces exemples.

N'oublions pas que pour l'IFSI et la FGTB, un « partenaire » est toute organisation avec laquelle ils envisagent leur action tant au Nord qu'au Sud, indépendamment de toute formalisation de cette relation par un projet de coopération. La relation de « partenaire » est dans ce contexte souvent antérieure aux projets et se prolonge bien au-delà de la durée d'un projet ou d'un programme. C'est pourquoi, nous préférons parler de « consolidation du partenariat » et non de stratégie de désengagement ou de sortie.

L'IFSI se lance dans un nouveau programme de coopération 2017-2021

Depuis 2015 déjà, l'équipe IFSI travaille activement, en collaboration avec la FGTB, ses centrales et interrégionales, à la construction de son nouveau programme de coopération 2017-2021. L'année 2016 fut décisive : d'une part, car ce fut celle de la concrétisation de ses ateliers de planification (phase de « formulation » des interventions et non plus d'identification des nouveaux partenaires et nouvelles interventions comme c'était encore le cas en 2015). D'autre part, car c'est en 2016 que l'IFSI et les deux ONG socialistes FOS et SOLSOC, en collaboration avec les mutualités socialistes, ont décidé de s'associer afin d'introduire un programme commun. Très vite, un intense travail commun d'identification et d'échanges entre ces organisations s'est mis en place pour donner vie à ce nouveau chapitre de coopération.

En 2017-2021, l'IFSI mènera un programme dans 10 pays : Bénin, RDC, Kenya, Côte d'Ivoire, Rwanda, Indonésie, Cuba, Colombie et Pérou, ainsi qu'en Belgique à travers son volet d'éducation au développement. L'IFSI se lance également dans deux interventions régionales visant à renforcer le syndicalisme de réseau africain et latino-américain.

Un programme ambitieux et surtout, rempli de nouveautés en termes de pays (ex. Indonésie), partenaires Sud, et modalités de travail dans les pays où les acteurs socialistes sont présents ensemble (volet Nord, RDC, Colombie, Cuba et Pérou). Le dernier chapitre de ce rapport d'activités explicitera plus longuement ce nouveau programme.

L'IFSI accrédité pour une période de 10 ans

Dans le cadre de ce processus de réforme, l'IFSI a réussi le processus de screening visant à obtenir son agrément début 2016, transformé ultérieurement en accréditation pour une période de 10 ans.

Cette reconnaissance mit fin à un long et intense processus de préparation mené par l'équipe de l'IFSI ainsi que l'ensemble des organisations de la société civile belge l'année précédente.

Elle fut bien sûr un moment de soulagement au vu des efforts fournis. Toutefois, de nombreux questionnements internes subsistent quant à la légitimité de ce processus, à la méthodologie employée et à son idéologie sous-jacente. Nous déplorons les nombreuses organisations mises de côté et sommes solidaires avec elles dans le nouveau chemin qu'elles emprunteront.

La réforme de la coopération belge touche à sa fin : et le Travail décent dans tout ça ?

Pour rappel, depuis plusieurs années, les Ministres Mabilie et De Croo -en charge de la Coopération au développement- ont entamé une série de réformes des différents canaux de la Coopération belge (*voir le rapport d'activités de l'IFSI 2015*). Tous les acteurs furent touchés par cette réforme, parmi lesquels bien sûr ceux du secteur de la coopération non-gouvernementale mais aussi la Coopération Technique Belge et la DGD. Menée dans un lourd contexte d'austérité, cette réforme visait surtout à la simplification administrative, à réduire la charge administrative de la DGD, à renforcer la concentration géographique des interventions et à favoriser les synergies entre acteurs.

Les années 2015 et 2016 voient une part considérable du temps, de l'énergie et des ressources des Organisations de la Société Civile belges consacrée à la compréhension, la négociation et l'assimilation du nouveau dispositif réglementaire, le tout en l'absence -jusqu'au 11 septembre 2016- d'un cadre juridique officiel. Les « cadres stratégiques communs », nouveaux dispositifs de la politique intégrée défendue par A. De Croo, sont au nombre de 33. Alors qu'ils s'axent principalement sur des pays, un CSC fait l'exception : le CSC thématique « Travail décent » et ses 4 piliers : la création d'emplois décents, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social. C'est à la réalisation de ce CSC que l'IFSI s'est principalement attelé en 2016, aux côtés de huit autres organisations belges alliant des expériences et des expertises complémentaires sur le travail décent et la protection sociale. Celles-ci sont Solidarité Socialiste, FOS, Oxfam Solidariteit, Wereldsolidariteit-Solidarité Mondiale, IIAV/IEOI (ACV-CSC), BIS/MSI (CGSLB-ACLVB), les mutualités chrétiennes (ANMC/LCM) et socialistes (UNMS). Par ailleurs, l'IFSI s'est également investi dans l'ACC Belgique et le CSC Belgique pilotés par les couples CNCD et 11.11.11., qui fut également approuvé en 2016.

Ainsi, dans le contexte de réforme de sa Coopération au développement, la Belgique maintient le travail décent comme thématique prioritaire. Le travail décent constitue le cœur de métier de l'IFSI en tant qu'organisation de coopération syndicale internationale soutenue par la FGTB.

En route vers l'opérationnalisation des nouveaux objectifs du Millénaire pour le développement...

Pour rappel, l'année 2015 était celle du bilan des Objectifs du millénaire pour le développement (OMD) et de la définition des nouveaux Objectifs de développement durable (ODD) approuvés par les 193 pays membres des Nations Unies pour l'horizon 2030. Les 17 objectifs et les 169 cibles de développement durable constituent le nouveau cadre de référence des politiques de développement, tant pour les décideurs politiques que pour les acteurs de la société civile et des mouvements sociaux. Ceux-ci abordent des domaines bien plus larges que les OMD comme l'industrialisation, les modes de production et de consommation, les inégalités sociales et économiques ou encore la justice.

Grâce à un lobbying important du mouvement syndical, le travail décent se retrouve nommément dans l'ODD 8 qui vise à « promouvoir une croissance économique soutenue, participative et durable, le plein emploi productif et le travail décent pour tous ». Par ailleurs, les principales dimensions du travail décent sont largement incorporées dans les cibles d'un grand nombre des 16 autres objectifs de la nouvelle vision du développement des Nations Unies. L'objectif 10 vise d'ailleurs la réduction des inégalités, y compris les politiques salariales. La réalisation du travail décent pour tous et toutes devient incontournable pour la sortie de la crise mondiale et le développement durable.

L'aide publique au développement, principale variable de l'ajustement budgétaire

En Belgique, les années 2015 et 2016 sont marquées par un fort mouvement de contestation contre les mesures budgétaires imposées par la nouvelle coalition gouvernementale dans le cadre des politiques d'austérité. Des grèves et des manifestations de grande ampleur ont mobilisé les syndicats dont la FGTB, l'Union Nationales des Mutualités Socialistes et d'autres acteurs de la société civile.

Ces mesures budgétaires drastiques ont également affecté l'aide publique au développement. Le contexte international est marqué par une stagnation de l'aide mondiale autour de 0,3% du Revenu National Brut (RNB), soit bien moins que l'objectif international de 0,7%. Or, en septembre 2015, l'ONU a adopté les Objectifs de développement durable qui représentent le nouvel agenda international du développement, ambitionnant de répondre aux défis mondiaux croissants. En Belgique, après une stagnation entre 2013-2014, la tendance à la baisse de la quantité de l'aide belge au développement amorcée depuis 2010 se confirme fortement. Entre 2014 et 2015, celle-ci a baissé de 123 millions d'euros, soit une diminution de 0,46 à 0,42% du RNB. Le gouvernement belge actuel renforce cette tendance en planifiant des coupes budgétaires jusqu'en 2019, pour une moyenne annoncée de 216 millions d'euros par an entre 2015 et 2019, auxquelles s'ajoutent les réductions opérées lors des conclaves budgétaires.

L'aide publique au développement est devenue la principale variable d'ajustement budgétaire du gouvernement.

Le Travail décent dans le monde toujours aux abonnés absents¹

La main-d'œuvre mondiale se compose actuellement d'environ trois milliards de personnes et la moitié ne dispose pas d'un contrat de travail. Trois travailleurs sur quatre ne bénéficient pas de protection sociale. Le travail des enfants touche encore 168 millions de garçons et filles dans le monde et le travail forcé concerne encore 29 millions de personnes. 780 millions d'hommes et de femmes qui travaillent ne gagnent pas suffisamment pour se hisser, eux et leurs familles, au-dessus du seuil de pauvreté de 2 dollars par jour. Tandis que 8 hommes détiennent autant de richesses que les 3,6 milliards de personnes qui représentent la moitié la plus pauvre de l'humanité. Toutes les 15 secondes, un travailleur meurt d'un accident ou d'une maladie liée au travail (soit 2,3 millions de travailleurs par an). Toutes les 15 secondes, 153 travailleurs sont victimes d'un accident lié au travail (soit plus de 300 millions de travailleurs par an). La moitié de la population mondiale vit dans des pays qui n'ont pas ratifié les conventions qui protègent la liberté syndicale et le droit à la négociation collective.

Ces dernières années, nous voyons sur le plan international une volonté de plus en plus forte des employeurs de contester le caractère universel des normes internationales du travail comme la liberté syndicale, le droit de grève ou la liberté de négocier collectivement. On assiste à une volonté de remise en cause de beaucoup de mécanismes de contrôle et supervisions des normes et conventions de l'OIT. La nécessité de construire un contre-pouvoir syndical international à travers la promotion d'un syndicalisme libre, démocratique et indépendant est plus que jamais une nécessité.

2. L'IFSI, PLUS QUE JAMAIS ENGAGÉ DANS LA BATAILLE DU TRAVAIL DÉCENT

A. VISION DE L'IFSI

Vu la globalisation, l'internationalisation de la prise de décision politique, la montée en puissance des multinationales, la transformation des modes de production et de l'organisation du travail ainsi que l'intensification des phénomènes migratoires, les organisations représentatives des travailleurs et des travailleuses doivent se structurer et s'organiser pour relever les défis posés par ce contexte singulier.

Dans ce contexte, la vision de l'IFSI est la suivante :

Au Sud, les syndicats partenaires de l'IFSI

- sont libres, forts, représentatifs, démocratiques et indépendants
- défendent les droits des travailleurs et un travail décent pour toutes et tous
- exercent leur rôle de contre-pouvoir
- ont un impact transformateur de leurs sociétés
- défendent des sociétés justes, durables, inclusives, démocratiques et solidaires

Au Nord, la FGTB ainsi que ses militants et militantes

- sont mobilisés sur les enjeux Nord-Sud
- s'engagent pour la solidarité internationale
- luttent contre les inégalités sociales tant au Nord qu'au Sud
- contribuent à réaliser les objectifs du travail décent au Nord et au Sud
- défendent des sociétés justes, durables, inclusives, démocratiques et solidaires

L'IFSI, une identité syndicale incontournable et une dynamique bottom-up

L'IFSI peut capitaliser sur l'expérience en entreprise, sectorielle et interprofessionnelle de la FGTB ainsi que sur la pratique de la FGTB du dialogue social bipartite et tripartite, tant au niveau national qu'international. Dans le même temps, l'IFSI nourrit la réflexion de la FGTB sur base de ses propres activités, son expertise de terrain et son dialogue de proximité avec ses partenaires du Sud.

L'IFSI possède ainsi un double ancrage de terrain à la fois avec les partenaires syndicaux du Sud et au sein des entreprises et des usines en Belgique, via les centrales professionnelles de la FGTB. Le mode de fonctionnement *bottom up* de l'IFSI lui permet d'être au plus près des réalités de terrain des travailleurs du Sud et du Nord.

L'IFSI est donc au carrefour du mouvement syndical. Cette position privilégiée lui permet de coordonner, faciliter et mobiliser la solidarité internationale ainsi que l'expertise présente au sein du mouvement syndical. L'IFSI apporte une contribution particulière dans le domaine de la coopération internationale.

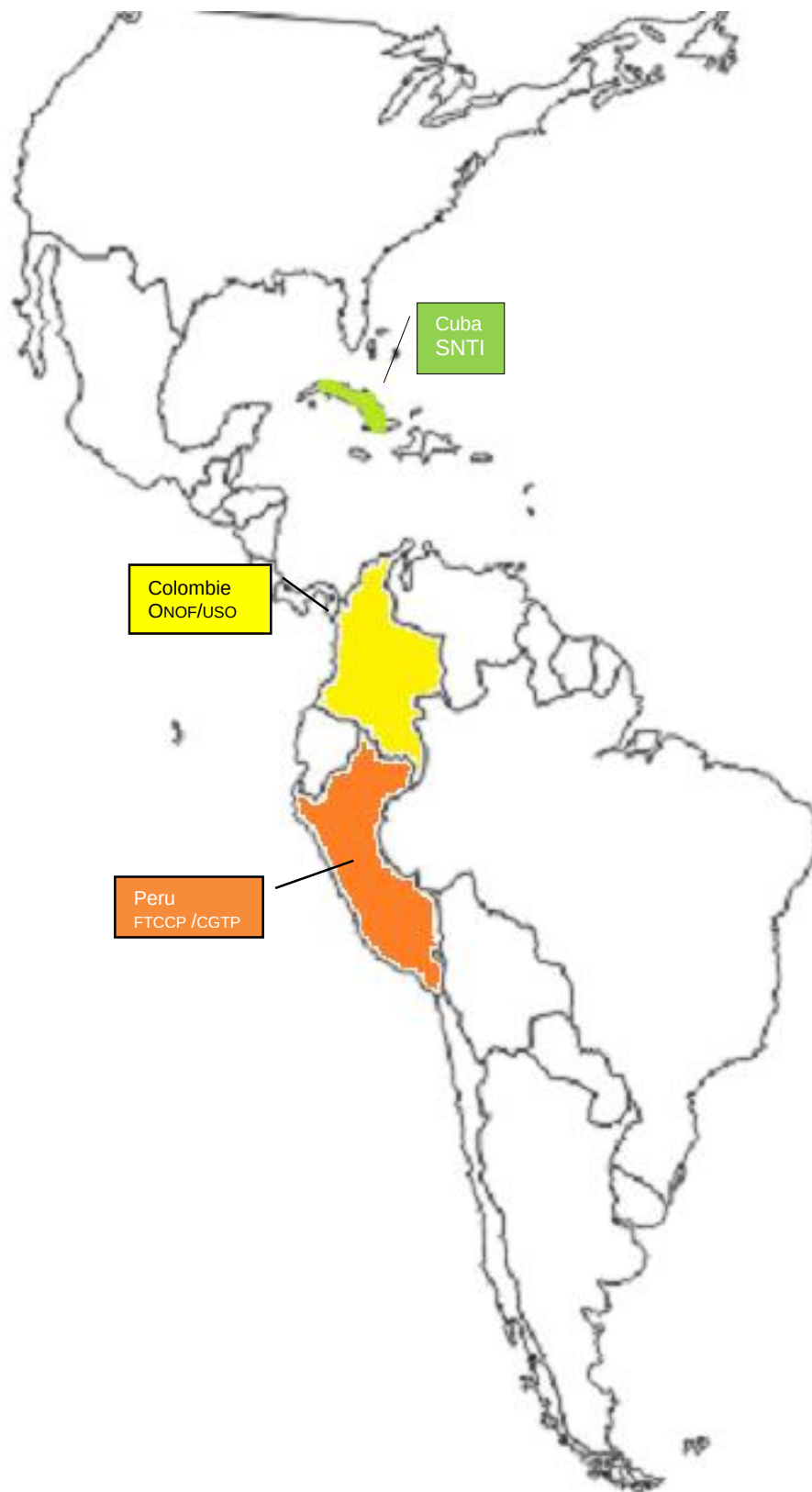
B. MISSION DE L'IFSI

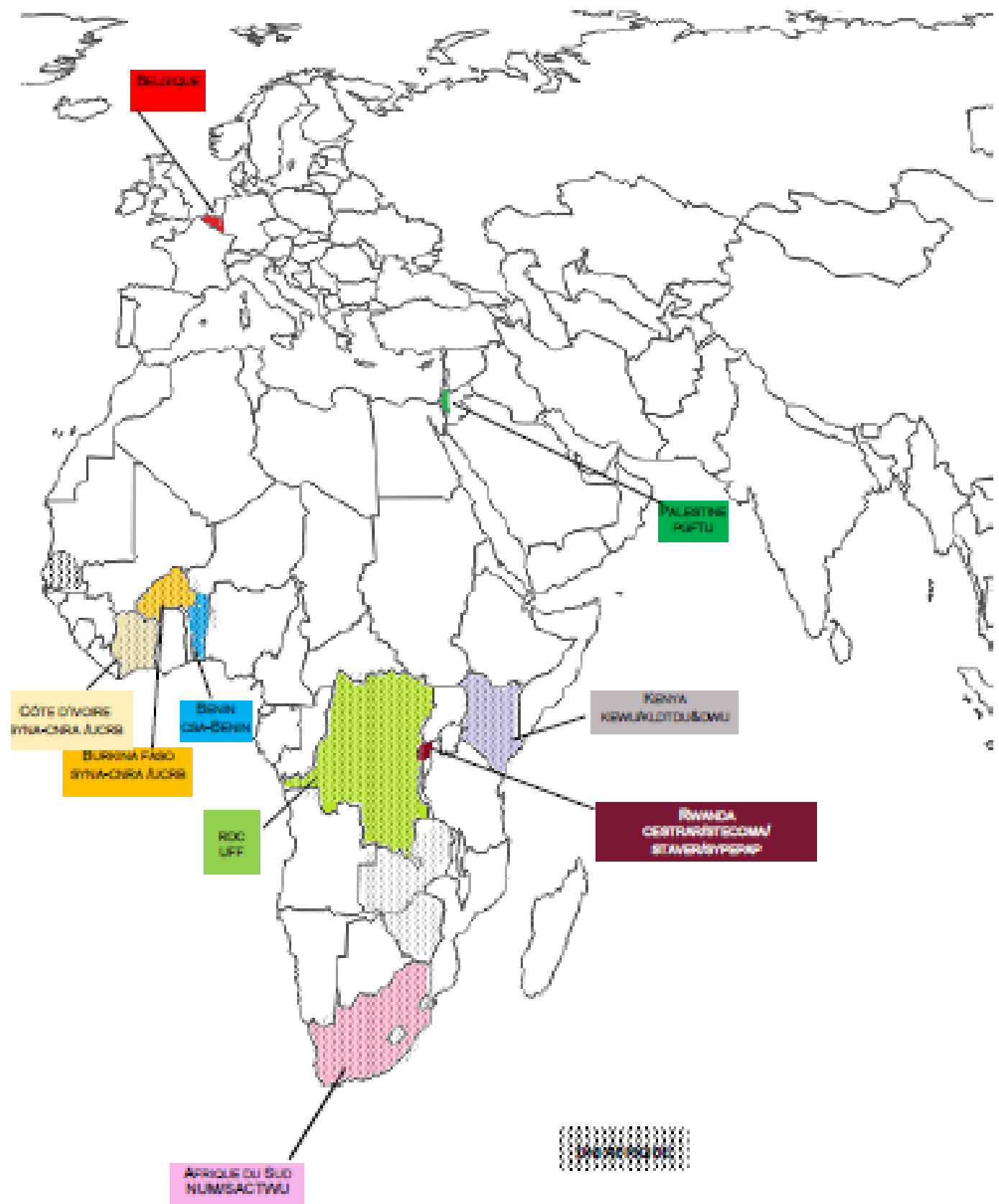
La mission de l'IFSI est multiple :

- *Renforcer les capacités des partenaires syndicaux du Sud*

- *Développer une stratégie de partenariat Nord-Sud qui pose l'égalité entre partenaires et se fonde sur le respect, la confiance et la compréhension mutuels, en reconnaissant et respectant la diversité et les différences dans un processus d'apprentissage mutuel.*
- *Faciliter un syndicalisme de réseaux international en développant des synergies d'actions et des dynamiques communes entre militants syndicaux du Nord et du Sud*
- *Sensibiliser, informer, conscientiser et mobiliser le mouvement syndical socialiste belge sur les enjeux Nord-Sud pour construire et alimenter des opinions critiques et engagées*
- *Faire entendre la voix des travailleurs et des partenaires syndicaux du Sud et donner une visibilité à leurs combats syndicaux*
- *Contribuer à construire un contre-pouvoir syndical international, fort et indépendant en faveur d'un changement sociétal et politique en adéquation avec les valeurs progressistes.*

3. CARTOGRAPHIE DU PROGRAMME DE COOPÉRATION SYNDICALE DE L'IFSI





4. PROGRAMME 2016 : PANORAMA DES PAYS ET PROJETS

AFRIQUE

AFRIQUE DU SUD



Le paysage politique sud-africain a continué de se cliver en 2016, avec une opposition réclamant de plus en plus le départ du président Zuma accusé de détournement d'argent massif à des fins privées. L'année 2017 sera une année clé pour l'ANC, le Congrès National Africain. Le parti a atteint, après les élections locales d'août 2016, un score historiquement faible, n'atteignant même plus la barre des 60%.

Au niveau syndical, la plus grande confédération syndicale sud-africaine COSATU reste toujours fortement divisée. Le syndicat NUMSA et Zwelinzima Vavi (ex Secrétaire Général de la COSATU) ont, ensemble, mis sur pied une nouvelle confédération sud-africaine : la « SAFTU », *South African Federation of Trade Unions*, la tête de laquelle de laquelle Vavi a été élu Secrétaire Général lors du congrès de fondation d'avril 2017. SAFTU compte aujourd'hui 700 000 membres..

Sur le plan social, même si nous soulignons qu'une partie de la population noire sud-africaine « s'en est sortie » économiquement après la fin du régime de l'Apartheid, les progrès sont trop maigres et les inégalités sociales restent beaucoup trop élevées. Au niveau économique enfin, le pays a connu en 2016 quelques perturbations en raison des craintes exprimées par les investisseurs étrangers de la politique économique mise en œuvre par Zuma.

NUM



Après une collaboration de 5 ans axée sur les préoccupations liées au VIH/SIDA dans le secteur de la construction, le projet, qui se met en place en partenariat avec la CG, tente depuis 2012 de répondre aux nouveaux défis qui visent à renforcer le NUM dans ses capacités à affilier de nouveaux membres et à leur rendre de meilleurs services.

Malgré la mise en œuvre d'un plan stratégique pour remonter la pente, le NUM est fortement affaibli. Le secteur de la construction, plus particulièrement, a été et reste beaucoup plus difficile à organiser que le secteur des mines. Un grand nombre de chantiers s'est terminé en 2016, ce qui signifie : des contrats qui se clôturent et donc des pertes d'affiliés. Certaines actions ont toutefois vu le jour telles que la mise en place d'un système de réflexion sur la gestion des membres, telles que la visite par le NUM de la fédération européenne du bois et du bâtiment, la venue d'une délégation du NUM en octobre 2016 en Belgique, le développement de matériel de campagne ainsi que la mise en place de lignes directrices pour l'affiliation de nouveaux membres (traduites en Zulu, Sesotho et Steswana).

SACTWU



Depuis plus de 10 ans maintenant, le partenariat avec SACTWU met l'accent sur l'éducation par les pairs ainsi que l'importance de la prévention et du dépistage du VIH/SIDA, de la tuberculose et des autres principales maladies chroniques en Afrique du Sud.

Le programme de santé « home based care » a vu, en 2016, l'achèvement de sa construction. En 2016, dernière année du programme de l'IFSI en Afrique du Sud, plusieurs activités ont eu lieu : la sensibilisation de 95 156 travailleurs/ travailleuses dans 1 137 entreprises sur le VIH, les maladies sexuellement transmissibles ainsi que la recommandation 200 de l'OIT relative au VIH/Sida sur le lieu de travail, la formation d'environ 465 délégués sur ces mêmes thèmes, ainsi que la réalisation de 2 912 visites à domicile.





Avec plus de 10 millions d'habitants, le Bénin se classe au 166e rang sur 187 dans le classement IDH (Indice de développement humain) du PNUD en 2014. Les défis liés au développement du pays restent énormes. Le Bénin connaît une relative stabilité politique dans un contexte ouest-africain marqué par des changements socio-politiques rapides et importants (coups d'Etat, révoltes populaires, terrorisme, conflits armés, insécurité alimentaire criante, importantes sécheresses...). Des efforts considérables restent à faire en matière de défense et de respect des droits humains, y compris syndicaux. Majoritairement informelle, l'économie du Bénin repose sur l'agriculture, le commerce et le transit de marchandises avec le port autonome de Cotonou. Malgré un taux de croissance en hausse depuis 2011, une baisse de l'inflation et le développement d'infrastructures, la pauvreté globale reste très élevée du fait de l'absence de mécanismes de redistribution, de la pression démographique et du caractère informel d'une large frange de l'économie.

L'année 2016 est à bien des égards fort semblable à 2015. Tout d'abord sur le plan politique, les élections présidentielles se sont tenues un an après les élections législatives. Ce scrutin, qui a connu une participation record de 36 candidats, s'est soldé par l'élection de Patrice Talon pour un mandat de 5 ans. Le pays tout entier a tourné au ralenti toute l'année en raison de cet événement majeur, malgré le relatif calme dans lequel se sont déroulées ces élections. En effet, bien que le président sortant, Yayi Boni, ait tenté un moment de monter les communautés les unes contre les autres, aucun incident majeur n'a été déploré, consolidant ainsi un peu plus la maturité démocratique de la société béninoise.

Sur le plan social, les travailleurs attendent toujours le véritable changement annoncé. Le régime d'assurance maladie universelle (RAMU), adopté par les députés fin 2015, a été abrogé par le président en toute fin d'année 2016. C'est à ce moment que Patrice Talon a dévoilé sa vision sociale pour les béninois en présentant son Programme d'action. Projet phare du quinquennat, l'Assurance pour le Renforcement du Capital Humain apparaît comme une combinaison de certains programmes phares du gouvernement précédent, notamment, le RAMU, le Microcrédit aux plus pauvres, etc. Le sort des travailleurs d'ores et déjà inscrits au RAMU ainsi que le recours systématique à des partenariats public-privés pour le financement de ce genre de politique sociale inquiètent profondément les organisations syndicales béninoises qui resteront vigilantes au cours des prochaines années pour s'assurer que les objectifs initiaux du RAMU soient mis en place.

Depuis plus de 10 ans, avec le soutien de l'IFSI, de la FGTB fédérale et de la FGTB wallonne, la Confédération des Syndicats Autonomes (CSA-Bénin) s'attaque à un problème de masse : la santé et sécurité au travail. Elle vise différents secteurs tant de l'économie formelle qu'informelle. Un volet particulier cible le harcèlement sexuel dans l'enseignement.

L'année 2016, année de clôture du programme, s'est soldée par d'importants résultats sur le terrain. L'expertise de la CSA-Bénin en matière de sécurité et santé au travail (SST) s'est véritablement consolidée à travers ces deux années et la SST au Bénin est devenue une réalité.

Aujourd'hui, 21 organisations syndicales (d'entreprises) font de la santé et sécurité au travail une priorité de leur cahier de revendication. Par ailleurs, 6 confédérations syndicales s'entendent pour déposer ensemble les cahiers de revendications dans lesquelles on retrouve les revendications en SST. 29 Comités d'Hygiène et de Sécurité sont aujourd'hui opérationnels, ce qui représente une augmentation de 52% par rapport à fin 2014. De plus, le port du casque de la quasi-totalité des conducteurs de taxi-moto dans les grandes agglomérations est devenu une réalité (surtout à Cotonou). En ce qui concerne

les accidents de travail, on note au Bénin une diminution de l'ordre de 15% des accidents de circulation impliquant les taxi-motos par rapport à 2014.

Le projet s'est également soldé par le renforcement de capacités d'un grand nombre d'acteurs syndicaux béninois. En 2016, 40 animateurs et animatrices de l'économie informelle ont été formés en matière de prévention en SST sur les risques professionnels, 4 056 travailleurs ont amélioré leurs connaissances en SST grâce aux sensibilisations, 1 753 conducteurs de taxi-motos ont été sensibilisés à l'importance du RAMU, du contrat de travail et de la SST, et enfin, 57 enseignants, 156 élèves et étudiants ont été sensibilisés pour lutter contre le harcèlement sexuel en milieu scolaire. Les sensibilisations ont permis un changement de comportement et une prise de conscience en matière de risques, des maladies et des accidents de travail, ainsi que sur l'importance d'adhérer au RAMU.



BURKINA FASO et CÔTE D'IVOIRE



Les deux pays ont connu une relative stabilité politique en 2016. Au Burkina Faso, après avoir vécu un soulèvement populaire fin 2014, une période de transition difficile en 2015 et une tentative de coup d'Etat fin 2015, la situation s'est quelque peu stabilisée après la tenue des élections, jugées par ailleurs d'« honnêtes et transparentes » par la communauté internationale.

Quant à la Côte d'Ivoire, elle continue de se stabiliser sur les plans politique et économique, en se concentrant sur l'investissement dans l'infrastructure et en tentant d'attirer des investisseurs privés. Le pays enregistre des progrès clairs : le PNB a augmenté de 8,2% en 2015, de grands projets d'infrastructure ont été montés et les investissements privés ont également augmenté. La stabilité sociale du pays n'est cependant pas encore au rendez-vous. Pour rappel, environ 40% de la production mondiale de fèves de cacao provient de la Côte d'Ivoire. Ceci fait de ce pays de loin le plus grand producteur de l'ingrédient de base de notre cher chocolat.

Au niveau syndical, la violation des droits et libertés syndicales reste hélas une constante dans ces deux pays : la Côte d'Ivoire connaît une violation systématique des droits des travailleurs alors que le Burkina Faso connaît une violation régulière de ces droits, selon l'indice globale des libertés syndicales mis au point par la CSI. L'UCRB s'est très fortement mobilisée en 2015, en organisant notamment plusieurs grèves pendant la période de transition. Cette forte mobilisation lui a permis d'augmenter ses membres en masse. Cette même année 2015, lors des élections sociales dans le secteur cacao, le SYNA-CNRA a obtenu 72% des voix, renforçant ainsi encore plus sa position de syndicat représentatif dans ce secteur. L'année 2016 a conforté leur représentativité dans leur secteur respectif.

L'IFSI et HORVAL (centrale de la FGTB active dans les secteurs de l'alimentation et des services) soutiennent depuis 2012 un projet de coopération syndicale en Côte d'Ivoire et au Burkina Faso avec leurs deux partenaires: le SYNA-CNRA (secteur cacao) et l'UCRB (secteur transport). Ce projet vise à renforcer, d'ici 2016, le combat contre le travail des enfants dans les plantations de cacao en Côte d'Ivoire et contre le trafic des enfants burkinabés à destination des plantations de cacao ivoiriennes.

Les deux années de programme, y compris l'année 2016, ont réellement mené à un renforcement structurel, organisationnel et institutionnel des deux organisations partenaires, non seulement dans les secteurs du projet mais aussi de manière générale. Les deux organisations se sont mobilisées en faveur de la lutte contre le travail des enfants sur tout leur territoire, à travers leurs comités régionaux, acteurs relais, et au moyen d'un engagement politique fort, de formations, de créations d'alliances et de séances de sensibilisation sur le terrain.

Comme nous l'avons mentionné, les deux syndicats ont vu leur représentativité augmenter au cours des dernières années, citons plus particulièrement l'UCRB dont la base syndicale est passée de 11 000 à 17 800 membres fin 2016. Sur les deux ans, l'UCRB a sensibilisé 27 750 travailleurs et travailleuses sur le trafic d'enfants et le travail des enfants. Le SYNA-CNRA (qui est, pour rappel, une plus petite structure), a sensibilisé 4750 cacaoculteurs sur la période des 2 ans. En outre, en Côte d'Ivoire, une grande victoire de notre partenaire fut, sous son impulsion, la création d'une grande fédération syndicale sectorielle représentant les travailleurs et travailleuses de l'agriculture, la FEDENASAC-CI. Plus récemment encore, FENSTIAA-CI rassemble les syndicats de l'industrie alimentaire.

Enfin, l'ensemble des partenaires du projet (Sud mais aussi Nord, avec la centrale HORVAL FGTB) constitue aujourd'hui un réseau syndical international fort et durable. Le lien du projet avec le Nord, la base militante d'HORVAL, est également solide : grâce à une mobilisation intense, la centrale de la FGTB est aujourd'hui incontournable dans le secteur du cacao sur la scène européenne syndicale. La centrale a, tout au long de l'année 2016, mené un travail de recherche stratégique afin de perpétuer ce projet et ses partenaires syndicaux dans le programme 2017-2021, recherche qui porta ses fruits. En effet, ils sont tous deux impliqués aujourd'hui dans le nouveau programme de coopération syndicale porté par l'IFSI, FOS et SOLSOC.



KENYA



Les Kenyans se préparent aux prochaines élections générales qui auront lieu en août 2017. Lors de ces élections, le président, les membres de la « National Assembly », le sénat, les gouverneurs ainsi que les représentants des districts seront élus. Actuellement, les campagnes battent déjà leur plein.

Bien que le Kenya soit un pays soit plutôt stable sur les plans politique et sécuritaire, la sécurité reste menacée par le groupe Al Shabaab dans le nord du pays. Le respect des droits et libertés démocratiques dans les pays reste également un point d'attention.

La crise économique et financière a mis au chômage des milliers d'ouvriers. 80% de la population vit sous le seuil de pauvreté et plus de 70% des travailleurs travaillent dans l'économie informelle où ils ne disposent pas des mêmes droits et ne bénéficient pas de la même protection que les travailleurs de l'économie formelle. Dans l'économie formelle, la situation n'est pas brillante non plus. La sous-entreprise, les contrats journaliers et d'autres formes de flexibilisation rendent le travail syndical plus difficile et représentent un grand défi syndical.

Les activités syndicales sont également soumises à plusieurs restrictions. Le Kenya n'a toujours pas ratifié la convention de l'OIT sur la liberté d'association, bien que celle-ci soit ancrée dans la constitution. Bien que de nombreux dispositifs réglementaires et législatifs soient présents en matière de défenses des droits syndicaux, l'intimidation, le harcèlement et la discrimination des syndicalistes restent monnaie courante au Kenya.

Pour attirer un nombre croissant d'investisseurs étrangers et stimuler la croissance économique, le Kenya encourage et développe des zones libres sur la base des exportations. Depuis 2015, des zones économiques spéciales sont également apparues. Du point de vue de l'Etat et des investisseurs, ces zones offrent de nombreux avantages, mais pour les travailleurs et les organisations syndicales, ces zones qui constituent un paradis pour les sous-traitants de grandes multinationales, représentent un nouveau défi visant à faire respecter les droits des travailleurs et les libertés syndicales.

KEWU



Présent depuis plus de 10 ans au côté de KEWU avec les métallurgistes flamands, l'IFSI a également initié en 2015 un nouveau partenariat qui rassemble la centrale des transports de la FGTB (BTB), les travailleurs des docks (DWU) et les chauffeurs routiers « longue distance » du Kenya (KLDTDU).

En ce qui concerne le KEWU, dans le secteur du métal, de nombreuses réalisations ont été concrétisées sur le terrain en 2016. Les formations de l'équipe de « paralegals » continuent de porter leurs fruits et plusieurs dirigeants syndicaux sont à même aujourd'hui d'introduire certaines actions en justice et de les suivre (même si pour les procédures plus lourdes, KEWU fait toujours appel à des avocats privés). Bien que le nombre d'affiliés n'ait plus augmenté depuis le premier trimestre 2016, on note tout de même une augmentation totale de 2321 nouveaux membres depuis la fin 2014. En outre, entre janvier 2015 et avril 2016, KEWU a signé 46 conventions collectives de travail (CCT) dans les entreprises organisées par ce syndicat (dont 26 CCT depuis avril 2016). Aujourd'hui, plus de 20 000 travailleurs du secteur métallurgique kenyan sont couverts par une CCT.

DWU & KLDTDU

Le nouveau projet soutenu par l'UBT au Kenya associant les travailleurs des docs et les chauffeurs routiers longue distance a également démontré de nombreux résultats sur le terrain en 2016, et ceci, malgré la jeunesse du projet. En effet, 318 travailleurs et travailleuses ont participé aux formations des cercles d'étude, s'additionnant aux 232 de l'année 2015. Nous remarquons un succès rapide pour ce projet qui, en deux petites années, a vu son nombre de membres accroître de plus de 50% (de 1667 à 2515 aujourd'hui). En 2016, KLDTDU a enregistré une hausse considérable de 461 nouveaux membres, soit 848 en tout pour les années 2015 et 2016. Les responsables syndicaux des deux syndicats ont été formés en 2016 en vue de revoir leurs politiques sur la démocratie interne et la transparence. En 2016, une C.C.T a été conclue avec l'entreprise AA (celle avec Shiva restant encore en cours de négociation).





La situation reste extrêmement alarmante en R.D.C., pays solidement installé depuis deux ans dans la dernière catégorie de l'Indice de Développement Humain publié par le PNUD. L'accès aux besoins de base reste le principal frein pour sortir la population de sa stratégie de survie. L'accès à la santé, l'éducation, l'eau potable, l'énergie, la justice et au travail reste l'apanage d'une minorité. De la même manière, en dépit d'une inflation maîtrisée, d'un taux de croissance de 6.6%, en recul mais supérieur à la moyenne africaine de 5.5%, l'extrême pauvreté et le chômage continuent de toucher toutes les couches de la population. Alors que la RDC est le 1^{er} producteur mondial de cobalt et dans le peloton de tête en ce qui concerne les productions de diamants et de cuivre, la population ne bénéficie aucunement des maigres (compte tenu du potentiel) ressources que cela rapporte à l'Etat. Il en va de même de l'accès à l'électricité qui est trop sporadique malgré un potentiel élevé en ressources hydro-électriques. Malheureusement, depuis des années, le constat demeure inchangé. La corruption et le pillage systématique des ressources naturelles privent la population de RDC des besoins de base.

D'une manière générale, la RDC vit de trop nombreux défis qui empêchent la population d'accéder à la santé, à l'énergie, à l'éducation, au logement, à la justice et au travail et qui enfoncent un peu plus chaque jour le pays dans une crise sociale, économique, humanitaire, sécuritaire et politique majeure.

Depuis le lancement officiel du processus électoral en 2015, on constate une régression constante de l'espace démocratique qui se caractérise par une hausse des cas de violations des droits politiques et des libertés publiques commises par les agents de l'Etat, avec notamment des répressions violentes de manifestations populaires, des arrestations arbitraires de militants et de journalistes, etc.

Le dialogue qui s'est tenu sous l'égide de l'Union africaine de septembre à octobre 2016 est passé complètement à côté de ses objectifs. Le principal élément de crispation tout au long de 2016 s'est cristallisé autour du débat pour le respect de la constitution et des incertitudes quant aux intentions réelles du président Kabila qui ne peut pas se présenter pour un troisième mandat.

Par ailleurs, la dévaluation du franc congolais (FC) a également fait l'objet d'une grande préoccupation de la population. Le dollar est, en effet, passé de 920 à 1300 FC, sur la seule période entre mars et décembre 2016. La grande majorité des travailleurs ont perdu plus de 30% de pouvoir d'achat sur la seule année qui vient de s'écouler.



Depuis 2012, trois partenaires historiques de l'IFSI et de la FGTB – l'Union nationale des travailleurs du Congo, la Confédération démocratique du travail du Congo et le Conseil syndical des services publics et privés – travaillent de concert à la création de la plateforme syndicale l'Union Fait la Force (UFF), en partenariat avec la Centrale Générale des Services Publics (CGSP) de la FGTB. En cherchant à améliorer sa représentativité, l'UFF s'attaque directement au problème de la prolifération syndicale et contribue à construire un dialogue social pertinent. En s'insérant dans la dynamique du programme PANAF, la stratégie privilégiée s'appuie sur le développement des cercles d'étude, en priorité dans les services publics, sur toute l'étendue du territoire congolais. Il s'agit d'espaces d'échanges entre militants syndicaux et de formation par les pairs sur le lieu de travail qui permettent à chacun de trouver un espace d'expression libre, d'être conscientisé sur ses droits et de développer des stratégies d'action syndicale.

L'année 2016 s'est concrétisée par de nombreux résultats significatifs sur le terrain. Dans le domaine de l'unité d'action syndicale, on note tout d'abord qu'un cahier de revendication commun a été remis pour la première fois à l'occasion du 1^{er} mai.

Au niveau du renforcement de capacités, on peut relever que 4 546 militants ont été formés en 2016, dont 2 414 via le projet-même (ce dernier chiffre comprenant 27% de femmes). Par ailleurs, 147 personnes ont participé à la célébration du travail décent (le 4 novembre 2016), 161 anciens animateurs ont participé à l'évaluation du 17 novembre 2016, 105 anciens animateurs ont participé à l'évaluation du 28 décembre 2016 et 420 comités d'entreprise ont été organisés, dont 228 par le financement du projet. On note aussi sur le thème du *gender empowerment* la mobilisation en 2016 de 257 femmes de l'UFF pour la clôture du mois de la femme.

En matière de production didactique, 4 303 manuels des Cercles d'études ont été reproduits, une moitié sur les stéréotypes à l'égard des femmes travailleuses et l'autre sur les conventions de l'OIT. Par ailleurs, l'UFF a produit 3 numéros du bulletin d'information à raison de 1 500 exemplaires par tirage.



RWANDA



Alors que le Rwanda s'en tire plutôt bien sur le plan économique, le pays est caractérisé par une absence d'espace démocratique. L'opposition connaît de grosses difficultés, la société civile indépendante doit chaque jour endurer les coups qui lui sont portés et la presse critique est quasi inexistante. Les intimidations et les menaces à l'adresse des défenseurs des droits de l'homme sont monnaie courante.

Au Rwanda, des élections présidentielles sont prévues en 2017. Selon la constitution, le président Paul Kagame assure son dernier mandat, mais il faut encore attendre s'il transmettra le pouvoir à un successeur. Les dernières élections, en 2013, ont été remportées par son parti, le FPR, mais il n'y avait guère de choix dans l'isolement. Les vrais partis d'opposition ont été écartés du vote, divers opposants mis en prison. Les partis éprouvent également des difficultés à s'enregistrer, sauf ceux qui peuvent soutenir le président Paul Kagame. Ce dernier a été élu en 2003 et 2010, mais c'est effectivement depuis la fin du génocide en 1994 que l'homme préside aux destinées du Rwanda. Le deuxième mandat de Paul Kagame se termine en 2017 et la constitution actuelle rend impossible un troisième mandat. Toutefois, l'autorité rwandaise a déjà pris diverses mesures pour supprimer cette limitation du nombre de mandats. Le parti de Kagame, le Front patriotique rwandais (FPR), a mis le sujet à l'ordre du jour du Parlement avec une pétition signée par 3,7 millions de Rwandais qui posaient la question de savoir si Kagame pouvait rester plus longtemps président. Entre le 20 juillet et le 10 août 2015, le Parlement a organisé des référendums pour sonder l'attitude de la population à l'égard d'un troisième mandat éventuel du président actuel. Ce projet adapte, d'une part, la durée du mandat de 7 à 5 ans (nouvel article 101), mais d'autre part, le président actuel a l'occasion d'être élu une nouvelle fois pour 7 ans. Mais les choses ne s'arrêtent pas là : la modification permet ensuite à Kagame de poursuivre un mandat de cinq ans à deux reprises (nouvel article 172). Ceci implique que le président actuel pourrait rester au pouvoir jusqu'en 2034.

Sur le plan syndical, rappelons que la CESTRAR a obtenu 98,95% des voix lors des élections sociales de 2015 et est aujourd'hui la confédération la plus grande et la plus représentative du pays.

@cestrar @syndicatFGTB
campagne et formation
ouvrière en SST dans le secteur
du Thé..un besoin récurrent



Soutenue par l'IFSI et la FGTB fédérale depuis plus de 10 ans, la CESTRAR se bat pour faire de la santé et sécurité au travail une priorité chez les travailleurs, les employeurs et le gouvernement rwandais. Sa principale stratégie est de faire connaître la loi en santé et sécurité au travail que la CESTRAR a obtenue en 2011, la défendre et la faire respecter. Le projet vise prioritairement les secteurs de la construction avec le syndicat STECOMA et du thé avec les syndicats STAVER et SYPEPAP. Il prévoit la formation des délégués syndicaux, la sensibilisation des travailleurs et la négociation avec les employeurs.

Les résultats du projet sont nombreux, tant dans le secteur du thé que de la construction. Le travail syndical réalisé par la CESTRAR autour de la sécurité et santé au travail porte aujourd'hui ses fruits : le Ministère de la santé considère aujourd'hui la SST comme une question de santé publique.

CESTRAR, SYPEPAP & STAYER

Au niveau du thé (pour rappel, le 2^{ème} produit d'exportation au Rwanda), STAYER et SYPEPAP ont vu leur nombre d'affiliés augmenter de 50% en 2 ans (ce sont en plus des membres cotisants). Le nombre d'accidents de travail dans ce secteur a diminué de 60% sur les deux années. Par ailleurs, la crèche de Mulidini est aujourd'hui tout à fait opérationnelle et son comité de gestion fonctionne bien. Dans ce secteur, 40% des travailleurs sont couverts par un contrat de travail et 80% des travailleurs sont soumis à un régime de sécurité sociale. Bien que deux CCT aient été signées en 2016 (avec Sorwathe et Assopthe), les efforts à fournir en vue de signer une CCT sectorielle sont encore importants.

CESTRAR & SETCOMA

Le secteur de la construction est en plein essor au Rwanda. Contribuant à hauteur de 7% au PIB du pays, il occupe environ 400 000 travailleurs et travailleuses. SETCOMA organise aujourd'hui 48 000 travailleurs dans 30 districts, SYPEPAP 7 740 membres et STAYER 1 240 travailleurs/euses.

Dans ce secteur en plein boom économique, les résultats sont aussi visibles : les délégués dans 14 districts du projet ont été formés en sécurité et santé au travail ainsi qu'en droit syndical, les membres de SETCOMA ont, depuis le début du projet (9 ans), été multipliés par 70%, et SETCOMA est aujourd'hui présent dans 30 districts du pays.



UNI AFRIQUE

Depuis 2007, l'IFSI et le SETCa, centrale professionnelle des employés, cadres et techniciens de la FGTB, soutiennent le partenaire UNI Afrique dans 9 pays à travers un projet de solidarité. UNI Afrique, la régionale africaine de la fédération internationale des syndicats de services privés UNI Global Union, est le plus grand syndicat mondial en Afrique : elle représente 760 000 travailleurs affiliés à 168 syndicats présents dans 36 pays d'Afrique.

Ce projet réunit des syndicats de services affiliés à UNI Afrique autour d'un thème : le VIH/sida. L'objectif était de profiter du réseau d'UNI Afrique et de sa présence dans les 9 pays du projet pour renforcer leur action. Lutter aujourd'hui contre le sida passe par la bataille de la conscientisation, de l'importance de connaître son statut. Parallèlement, le projet a encouragé la signature de conventions collectives de travail dans les syndicats bénéficiaires du projet et dans les entreprises qu'ils représentent. Le projet a ciblé ainsi des multinationales présentes dans plusieurs pays pour obtenir des "Global agreements" qui assurent une politique anti discriminatoire par rapport aux personnes vivant avec le VIH/Sida et leur assurant des soins tout en préservant leur anonymat.

Ce projet régional a deux axes : un volet anglophone, démarré en 2007, qui réunit l'Afrique du Sud, le Kenya, le Zimbabwe et la Zambie et un volet francophone, lancé dès 2012 et qui est actif au Burkina Faso, au Cameroun, en Côte d'Ivoire, en République Démocratique du Congo et au Sénégal. Ces pays sont marqués par des réalités politiques, syndicales et sociales très différentes, diversité qui est une force de ce projet de solidarité. Le premier axe, relatif aux pays anglophones de ce projet, s'est terminé fin 2015.

L'année 2016, dernière année du projet, a été entièrement consacrée aux pays francophones qui ont démarré concrètement leur entrée dans le projet en 2014. Après avoir tenu des ateliers nationaux ainsi qu'un atelier régional de lancement en 2014, les coordinateurs ont participé au séminaire international d'échanges de pratiques des pairs éducateurs à Johannesburg. Après avoir bénéficié des bonnes pratiques des pays anglophones, ainsi que du matériel pédagogique traduit en français, les coordinateurs nationaux ont pu entamer un vrai travail syndical dans leurs pays.

Aujourd'hui, tous les syndicats francophones affiliés impliqués dans le projet ont une politique syndicale sur le VIH/Sida. Tous les pays ont, par ailleurs, un manuel de formation mis à jour (sauf la RDC). Au Burkina Faso, le coordinateur a également organisé un atelier en techniques de négociation au profit des leaders des syndicats bénéficiaires du projet. Par ailleurs, les tous syndicats partenaires de tous les pays ont une équipe de pairs éducateurs formés à différents niveaux. Comme le temps allait manquer pour organiser toutes les activités voulues, les pays ont essayé d'acquérir le plus possible d'expertise et de communiquer les uns avec les autres, entre autres, grâce au groupe Facebook partagé entre les coordinateurs nationaux et le régional et du côté belge par la gestionnaire de projet et la responsable du suivi du projet pour le SETCa.



AMERIQUE LATINE ET CARAIBES

COLOMBIE



En 2016, la Colombie a signé un Accord de Paix historique à La Havane et a ainsi mis fin à plus d'un demi-siècle de violence entre les Forces Armées Révolutionnaires Colombiennes (FARC) et l'Etat colombien. Fin 2016, les Colombiens ont rejeté ces accords de paix ; cela n'a pas fait changer l'avis de l'Académie de Stockholm qui a octroyé le Prix Nobel de la Paix au président Santos. Beaucoup ne veulent pas juste passer l'éponge et permettre aux guérilleros de devenir simplement des hommes et des femmes politiques alors qu'ils ont du sang sur les mains...

La Colombie reste un des 10 pays les plus dangereux au monde pour les syndicalistes, illustre encore le dernier rapport de la CSI sur l'indice des droits syndicaux. En 2016, 127 défenseurs des droits humains ont été assassinés en Colombie. On dénombre quelques 3 000 assassinats de syndicalistes depuis 1991. La Colombie reste malheureusement connue pour son taux de criminalité très élevé, ses cartels de la drogue -dont certains sont liés aux différentes guérillas- et le trafic de drogue international. Les mécanismes de corruption et de clientélisme dominent tous les rouages du pays, à tous les échelons. La Colombie reste traversée par différents groupes paramilitaires qui instaurent un climat de défiance et de terreur généralisées. Alors que 45% de la population vit sous le seuil de pauvreté, les gouvernements successifs ont mis en œuvre une politique économique en faveur du patronat, de l'oligarchie colombienne et des investisseurs étrangers, au détriment des travailleurs et de leurs droits fondamentaux. Le contexte colombien est particulièrement difficile pour le travail syndical. Les syndicalistes sont victimes de chantage, menaces, violences, rapt, tortures, assassinats. La contestation sociale y est quasi systématiquement réprimée dans la violence et/ou criminalisée via différents subterfuges.

Le taux de croissance du PIB est descendu de 3,1% en 2015 à 2% en 2016, en raison de la diminution des ventes de pétrole, ce qui a entraîné des pertes d'emploi : quelque 22 000 personnes ont perdu leur emploi à cause de la crise pétrolière.

ONOF

Avec le soutien de l'IFSI et de la FGTB flamande, l'Organización Nacional de Obreros de la Floricultura de Colombia (ONOF) vise une meilleure organisation des travailleurs colombiens impliqués dans le secteur des fleurs ainsi que le développement de leur assistance juridique.

Le secteur des fleurs est particulièrement fragile en Colombie. Pour assurer des prix compétitifs sur les marchés, les entrepreneurs « doivent » maintenir les salaires (ridiculement) bas et ne « peuvent » investir dans de meilleures infrastructures, plus respectueuses de l'environnement ou de tout ce qui pourrait améliorer les conditions de travail de leurs ouvriers. Dans ce secteur, les employeurs préfèrent fermer une entreprise et en ouvrir une autre ailleurs, très vite, sans aucun problème administratif. Et ceci dès que les travailleurs osent essayer de négocier, dès que les travailleurs sont organisés en syndicats. Ce genre de réaction de la part des employeurs renforce –un peu plus– la peur des travailleurs par rapport au syndicalisme. C'est pour cela que chaque pas d'ONOF ou d'un syndicat dans le secteur au moment d'affilier ou au moment de négocier est un grand pas surtout pour les travailleurs qui ont le courage de s'affilier.

En 2016, ONOF a traversé une très importante crise interne et a failli disparaître. Finalement, le syndicat a décidé de continuer son chemin avec une nouvelle direction et en devenant membre d'une autre confédération syndicale. Les soucis, ajoutés aux faibles résultats sur le terrain, ont conduit l'IFSI et la FGTB flamande à mettre un terme au partenariat avec ONOF en été 2016. Ce syndicat a donc dû réduire un certain nombre d'activités en 2016. Plusieurs résultats sont toutefois visibles. ONOF est devenu fin 2016 l'interlocuteur syndical principal pour les travailleurs de la floriculture. A cette époque, ONOF compte 200 membres cotisants. Enfin, le service d'assistance juridique d'ONOF, opérationnel, est aujourd'hui un des grands succès du syndicat.

USO



Soutenu par l'IFSI et la Centrale Générale de la FGTB, le syndicat du pétrole Unión Sindical Obrera (USO) mène un combat pour le respect des droits syndicaux, véritable gageure en Colombie, et une redistribution plus équitable des richesses du pays. Celles-ci sont, à l'heure actuelle, aux mains des multinationales. L'USO travaille ainsi à l'organisation des travailleurs des sociétés de sous-traitance du secteur du pétrole et à la défense de leurs droits. Elle développe une stratégie d'approche spécifique en matière de formation et de communication à destination de ces travailleurs, compte tenu du contexte sinulier du secteur pétrolier.

Malgré le contexte politique et anti-syndical que nous avons déjà mentionné, l'USO a gagné sa bataille pour qu'un des puits pétroliers revienne aux mains de l'entreprise publique ECOPETROL: Pacific Rubiales. Évidemment, qu'ECOPETROL appartienne à l'État ne change rien à l'exploitation des travailleurs ou le respect de l'environnement ou si peu. Mais ce peu fait la différence.

Hélas, le contexte économique fut défavorable en 2016, particulièrement dans le secteur pétrolier qui a vu le prix du baril baisser et par conséquent de nombreuses pertes d'emploi. Alors qu'en 2015, l'USO affichait 33 000 affiliés, soit 11 000 de plus qu'en 2014, cet indicateur a littéralement chuté en 2016 pour retomber sous la ligne de base 2014.

Les capacités de la USO ont toutefois continué d'être renforcées en 2016 : 750 syndicalistes ont participé à des formations en 2016, dont 625 pour la formation de base (communication, santé et travail). 93 personnes se sont inscrites au cours à distance, et enfin 42 ont réussi les examens et ont reçu un certificat.



CUBA



À Cuba, tout le monde parlait il y encore peu du rapprochement entre les États-Unis d'Obama et l'île. Pourtant, le blocus se fait sentir très durement. Les magasins sont vides, les voitures sont réparées à la bonne fortune. Cuba manque de papier, d'ordinateurs, de clés USB, de pièces détachées pour réparer tout type de machine, etc., la liste est trop longue. Cuba doit faire appel comme toujours à son système « D », les Cubains réparent et essaient de produire eux-mêmes ce dont ils ont besoin. Nul ne pensait il y a des années que le blocus entraînerait également une détérioration de l'environnement : les vieilles machines, les véhicules anciens polluent davantage que les modernes et assurent moins bien la sécurité des travailleurs, des voyageurs...

Les réformes dites « d'actualisation du modèle économique » se poursuivent. Cuba se tourne vers la production d'éoliennes, de panneaux solaires, de moulins à eau. Le tourisme a boosté l'économie locale : production de savons, shampoings, essuies,... pour les hôtels. Le modèle économique a changé : il existe maintenant un secteur « non public » ou « non-étatique ». Par conséquent, les relations de travail ont également changé, les coopératives apparaissent et elles ont également une représentation syndicale. Le secteur non étatique représente un réel défi pour le mouvement syndical cubain qui souhaite continuer à organiser et défendre les travailleuses et travailleurs de ce secteur en plein essor.

En 2016, l'IFSI n'a pu envoyer l'argent du projet que presque à la fin de celui-ci. Les banques belges refusent d'envoyer de l'argent à Cuba. Ceci mine l'économie de Cuba et la vie des Cubains. La population cubaine se débrouille comme toujours et s'adapte en essayant de fabriquer elle-même tout ce qu'elle peut. Mais certaines matières premières manquent. Le Ministère du Commerce extérieur a en plus gelé tous les comptes de tous les projets de coopération en attendant de réorganiser son système. La nouvelle Loi de Coopération n°15 révisé et planifie tous les projets de coopération quels qu'ils soient, pour s'assurer qu'il y ait un équilibre entre eux en tenant compte de l'aspect environnemental, des ressources humaines, etc. Cette année 2016 fut rude car le syndicat dut préfinancer de nombreuses activités du projet. Grâce à cela, de nombreuses réalisations ont pu voir le jour.



Depuis 2012, l'IFSI et les Métallurgistes Wallonie Bruxelles de la FGTB (MWB) mènent, avec le Syndicat national des travailleurs de l'industrie (SNTI), un projet qui vise à insuffler un renouveau des pratiques de formation au sein de la structure du partenaire cubain.

En 2016, le projet a continué sur sa bonne lancée malgré le manque d'argent. Le SNTI fait preuve de dynamisme au moment du changement et de l'adaptation à de nouvelles structures, à de nouvelles façons d'agir, même si la moyenne d'âge des dirigeants est assez élevée... Il se modernise, apprend à négocier et obtient la révision des conventions collectives de travail, des augmentations de salaires... Du côté des travailleurs (des secteurs étatiques et non étatiques), il les forme aux nouvelles formes économiques de l'État, au dialogue social, aux droits des travailleurs et aux devoirs. Les travailleurs sont « invités » à participer à l'effort économique et à augmenter leur rendement et la qualité de leur travail.

Fin 2016, les résultats sont visibles sur le terrain. Le SNTI a obtenu une hausse minimum de 5 % du salaire moyen pour les travailleurs étatiques et de 10 % pour les travailleurs non-étatiques. En outre, toutes les CCT ont été revues et actualisées par rapport à la planification économique cubaine. Les CCT tiennent compte de l'emploi, du salaire, des conditions de travail, du respect de l'environnement, Une attention particulière a aussi été portée au nouveau code du travail. Par ailleurs, le SNTI a aujourd'hui des représentations dans toutes les entreprises non étatiques soit 893 sections syndicales avec 2 679 dirigeants syndicaux du secteur métallurgie. Fin 2016, dans le secteur métallurgie, le SNTI compte 14 532 travailleurs inscrits comme non-étatiques, les femmes ne sont pas très représentées dans ce secteur mais elles représentent tout de même quelque 15 % et les jeunes 18 %. Enfin le taux de membres du SNTI dans le secteur non-étatique est en constante augmentation avec, sur 11 300 travailleurs, 9 040 sont affiliés, ce qui représente en taux de 80 %.



PEROU



Depuis juillet 2016, le Pérou a un nouveau président, M. Kuczynski. Bien qu'il ait promis de signer de nombreux engagements ouvrant ainsi la voie au dialogue politique, cette première année de bilan laisse entrevoir une politique de continuité avec la politique néolibérale de son prédécesseur Ollanta Humala.

Les travailleurs ont vu sans cesse leurs conditions de travail empirer ces dernières années : cadences plus rapides, horaires augmentés et la Loi en Santé et Sécurité au travail (SST) détricotée paragraphe par paragraphe. Une loi obtenue à dure peine grâce, entre autres, au projet de coopération syndicale avec la FTCCP, le syndicat de la construction. Les employeurs n'investissent pas ou peu dans la protection des travailleurs, la plupart des femmes dans les plantations baignent dans des produits toxiques sans aucun matériel de protection. Il est interdit de s'affilier à un syndicat pour tous les travailleurs appartenant à un des multiples régimes d'exception. Plus de quatre millions de travailleurs travaillent sous ces régimes...

Malgré les nets progrès réalisés, plus de 30% de la population vit toujours sous le seuil de pauvreté. Le sous-emploi touche environ 60% de la population et l'économie informelle représente de 60 à 70% de l'emploi. Une forte concentration des richesses et d'importantes inégalités perdurent dans ce pays. Le Pérou présente une société très inégalitaire. La contestation sociale est réprimée, criminalisée ; les régimes de travail discriminatoires et abusifs abondent. Il y a plus de 90 types de contrat de travail ! La sous-traitance est favorisée pour exploiter les travailleurs et les travailleuses et diluer les pouvoirs des syndicats.



La coopération syndicale entre la CGTP, la FTCCP, l'IFSI, la FGTB Bruxelles et la Centrale Générale de la FGTB a pour objectif de renforcer le mouvement syndical péruvien. La CGTP a son département des services syndicaux et son service d'assistance juridique qui sont soutenus par l'IFSI et la FGTB Bruxelles. Cela permet d'assurer la défense des travailleurs péruviens par la lutte contre les licenciements abusifs, les négociations collectives, le suivi du cadre légal et son respect. Quant à la FTCCP, avec le soutien de l'IFSI et de la Centrale Générale, elle mise sur la formation des leaders syndicaux dont les cadres intermédiaires régionaux pour rendre autonomes les bureaux syndicaux régionaux.

FTCCP

En 2016, le projet avec la FTCCP a continué sur sa bonne lancée. En 2016, furent négociées les nouvelles CCT qui porteront leurs résultats sur 2017 (elles sont signées pour 2 ans). La santé et sécurité

au travail s'améliore peu à peu dans le secteur de la construction. L'inspection des chantiers augmente mais reste insuffisante pour couvrir tout le Pérou.

Profitant qu'elle doit souvent faire des descentes sur le terrain, l'équipe du projet mène parallèlement une campagne d'affiliation. L'augmentation des membres entraîne une augmentation des formations à donner aux futurs délégués syndicaux et de nouvelles sessions de sensibilisation pour les travailleurs afin de les informer sur leurs droits, leur expliquer les luttes syndicales du secteur, du pays. Fin 2016, les échanges se sont intensifiés. Les Péruviens (FTCCP et CGTP) sont partis à Bogota pour voir en direct l'école syndicale de l'USO. Des échanges ont eu lieu sur les méthodes de négociations et l'enseignement à distance, rendu plus facile grâce aux réseaux sociaux et parce que les travailleurs, même précarisés ont un smartphone. Y participèrent également des représentants de l'USO (les hôtes), la CUT Colombie, la Confédération Syndicale des Amériques et le Syndicat de l'Industrie de Cuba.

En décembre 2016, le nouveau recensement de ses membres établit que la FTCCP a 130 095 travailleurs affiliés à 179 syndicats de base. La FTCCP continue à renforcer ses bases et a contribué à sensibiliser 37 467 travailleurs en 2016.

CGTP

En 2016, la CGTP a tenu son congrès, ce qui a mobilisé beaucoup d'énergie. Le climat politique n'est pas bon et les courants politiques au sein de la CGTP se sont « battus » pour gagner les élections. Il n'y a pas eu vraiment de vainqueur. Les deux courants principaux se retrouvent dans la nouvelle direction. Ils doivent composer tel un gouvernement. La CGTP est attaquée de toutes parts et encore aujourd'hui, il est commun d'entendre que la CGTP est un nid de terroristes ou corrompue. Cependant le gouvernement doit reconnaître qu'elle reste la principale force syndicale.

Le département légal et juridique renforcé a permis d'obtenir en 2016 l'abrogation d'une Loi qui discriminait les jeunes travailleurs sous couvert d'impulser un premier travail. La CGTP a aidé à organiser les mouvements de jeunes, les universitaires et avec les syndicats professionnels a manifesté à plusieurs reprises avec à chaque fois des mobilisations très importantes qui paralysaient le centre de Lima. La lutte du département légal et juridique a dû se centrer ensuite sur le sauvetage de la Loi en santé et sécurité au travail, une victoire du projet 2009-2011.



MOYEN-ORIENT

PALESTINE



La Palestine est un pays malheureusement connu pour vivre depuis 69 ans sous l'occupation israélienne. Cette occupation affecte gravement toute la population sur tous les plans - économique, politique, social, culturel, éducationnel. Le chômage et la pauvreté sont endémiques. L'occupation rend la vie au jour le jour très âpre tant pour le travailleur ou la travailleuse qui doit rejoindre son lieu de travail ou son champ, que pour l'étudiant qui doit se rendre à l'école ou à l'université (pour ne citer que ces deux cas)... La période 2015-2016 n'a malheureusement pas dérogé à la violente règle de l'occupation puisque pas moins de 280 palestiniens ont péri suite à des actions violentes. Le blocus économique imposé par Israël est toujours en vigueur depuis 2007 impactant de manière considérable le développement et l'autonomisation des territoires occupés. L'occupation a créé une situation de dépendance quasi totale qui a des conséquences sur l'accès à l'eau, à la terre et aux ressources, ainsi que sur les routes commerciales, l'emploi, les droits et les revenus. Sur les plans social et syndical, les travailleurs continuent de payer un lourd tribut face à cette situation stagnante. Des centaines d'entre eux, travaillant dans des secteurs aussi divers que l'agriculture, la construction et l'éducation, sont licenciés chaque année alors que des milliers d'autres vivent quotidiennement dans la crainte de perdre leur travail.

En outre, on a pu constater tout au long de l'année 2016, l'émergence de plusieurs vagues de contestations sociales contre la politique de l'Autorité Palestinienne. Après la mobilisation des enseignants au début d'année, plus de 10.000 personnes se sont mobilisées à Ramallah contre la loi sur la sécurité sociale et en faveur des droits sociaux et des normes minimales de protection et de justice sociale qui ne pénalisent pas les plus vulnérables. Finalement, au niveau international, il est intéressant de rappeler que pour la première fois depuis 1980, le Conseil de Sécurité des Nations Unies a pu adopter, le 23 décembre 2016, une résolution condamnant en des termes extrêmement fermes, les implantations israéliennes en territoire palestinien. Outre le côté historique de cette résolution, il s'agit surtout d'une avancée majeure pour les promoteurs de la Justice et les défenseurs des droits humains. Avec la reconnaissance officielle de la Palestine par la Suède (en 2014), c'est une réelle dynamique d'espoir et de changement qui s'est mise en route au niveau international.

Depuis 2009, soutenu par l'IFSI et la FGTB, le Palestinian General Federation of Trade Union (PGFTU) s'attèle à renforcer sa représentativité et la lutte syndicale pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans un contexte de conflit via des actions dans les districts de Ramallah, Naplouse et Hébron. Quatre secteurs professionnels sont visés : les services publics, les services de santé, les municipalités et le secteur des banques et assurances. La principale stratégie adoptée consiste en la formation de permanents syndicaux et de travailleurs pour renforcer leurs connaissances de base notamment sur leurs droits et leurs devoirs, les conditions pour un travail décent, la santé et sécurité au travail, les salaires, la protection sociale et les permis de travail. Ce projet développe également un important volet consacré aux femmes, à leurs droits et à leur défense.

L'année 2016 est la dernière année du programme de l'IFSI/ FGTB en Palestine. Le projet se termine avec des avancées considérables sur le terrain pour le mouvement syndical palestinien.

Tout d'abord, notons que la PGFTU a affilié 152 nouveaux membres dans les 4 secteurs impliqués dans le projet. Par ailleurs, 5 plaintes ont été positivement solutionnées par le département juridique de la PGFTU. 11 séminaires ont également été organisés au cours desquels 315 travailleurs (dont 185 femmes) ont pu perfectionner leurs connaissances sur des thématiques syndicales. En outre, 695 visites d'entreprises et autres lieux de travail ont menées par les 7 *field organizers* (100% de femmes). En ce qui concerne les sensibilisations, 4902 travailleurs dont 2710 femmes ont été sensibilisés par ces visites de terrain dans les deux secteurs ciblés, à savoir : les services publics et les services de santé. Notons également en 2016, la signature d'une convention collective au niveau de l'hôpital St Lukes à Nablus.



EDUCATION AU DEVELOPPEMENT – VOLET NORD

Dans un monde globalisé dont les enjeux et les régions sont interdépendants, les populations d'ici et d'ailleurs sont -à des niveaux variables- confrontées à plusieurs phénomènes, tels qu'entre autres au renforcement des mécanismes d'exploitation et des inégalités, à l'internationalisation de la prise de décision politique, à la transformation des modes de production et de l'organisation du travail, au manque d'accès et à la violation des droits humains et à la criminalisation de la contestation sociale. Ces réalités sont le fruit de mécanismes complexes, résultant de choix politiques délibérés.

Face à tout ceci, des femmes et des hommes se mobilisent collectivement et individuellement pour créer des alternatives et/ou résister, afin de porter des changements sociaux visant un monde juste et durable. Les organisations représentatives des travailleurs et les organisations de la société civile se structurent et s'organisent, pour relever les défis posés par ce contexte singulier. Cela implique notamment de se mobiliser à un niveau national, régional, international et transnational.

Suite aux recommandations des précédentes évaluations externes et à notre propre auto-évaluation, il a été mis en avant que l'IFSI dispose d'un potentiel important pour porter un volet Nord. Depuis 2012-2014, l'IFSI investit dans l'élaboration d'un volet Nord, l'identification d'un public cible, la construction de stratégies d'action et d'activités et le renforcement d'un partenariat privilégié avec la FGTB et ses différentes composantes. Les années 2015 et 2016 s'inscrivent dans la continuité du programme 2012-2014 tout en visant une amélioration constante de ce volet.

L'IFSI a pour préoccupation continue de renforcer la cohérence de ce volet Nord, de son partenariat avec la FGTB, de ses stratégies d'action et activités. Il s'agit de développer et de renforcer le rôle de l'IFSI comme facilitateur des enjeux liés à l'Education à la Citoyenneté Mondiale et Solidaire en mettant en avant à la fois son expertise de terrain et sa position d'interface entre le Nord et le Sud grâce à ses collaborations avec ses partenaires Sud.

En 2015-2016, le syndicalisme de réseau international de l'IFSI et de la FGTB s'est considérablement renforcé et est l'une des réussites principales de ce volet Nord. Le syndicalisme de réseau international est le cœur de métier de l'IFSI. Les partenaires du Sud ont pu profiter de cet essor. Il y a eu de nombreux échanges entre les partenaires du Sud et la FGTB (secrétaires, personnel, délégués) qui ont été facilités par l'IFSI. La dynamique triangulaire de partenariat entre la FGTB, l'IFSI et les partenaires du Sud est porteuse et permet de renforcer les collaborations, les alliances et la confiance des uns envers les autres, ainsi que d'améliorer les stratégies d'action notamment dans le cadre des processus de rédaction des ACC, du CSC Travail Décent, ainsi que pour le programme 2017-21.

La FGTB et l'IFSI se sont impliqués et ont relayé plusieurs campagnes belges et internationales engagées sur le travail décent, le respect et la défense des libertés et des droits syndicaux. L'IFSI a contribué à mobiliser la FGTB et ses différentes composantes sur ces enjeux, notamment grâce à sa collaboration étroite avec le Service des relations internationales et européennes de la FGTB. L'IFSI a pu apporter sa connaissance de terrain et ses relations avec ses partenaires du Sud pour alimenter le contenu de ces campagnes et des positions de la FGTB.

Par contre, 2015 et 2016 sont des années mitigées quant à la mobilisation effective des militants de la FGTB sur les thématiques internationales. Cela a d'ailleurs amené l'IFSI à réorienter ses stratégies d'action et à, notamment, miser sur le développement de son nouveau site internet et sa stratégie de publication. L'IFSI a développé sa stratégie de publication dans la presse syndicale, a publié 3 newsletters et s'est impliqué dans la réalisation de deux brochures avec la Centrale Générale et l'Union Belge des Transports.

Enfin, l'IFSI a opéré des changements au sein de son équipe en engageant un nouveau gestionnaire de projet afin de répondre aux ambitions, aux stratégies d'action et à la charge de travail demandées par le volet Nord. Quant au système de monitoring spécifique pour le volet Nord, l'IFSI garde ce chantier prioritaire pour 2017-21. La réflexion stratégique participative de l'IFSI sur le volet Nord, en incluant les différentes composantes de la FGTB, permettra de défendre une plus grande cohérence dans le volet Nord du prochain programme 2017-21.

5. PRESENTATION DU NOUVEAU PROGRAMME 2017-2021

L'IFSI se lance dans un nouveau programme

Après deux années aux prises avec les tumultes de la réforme de la Coopération belge au développement et un contexte de l'aide internationale en pleine mutation avec la définition des 17 Objectifs de Développement Durable à l'horizon 2030, l'IFSI se lance dans un nouveau cycle de coopération syndicale internationale pour les 5 ans à venir ! Ce nouveau programme est cofinancé par des fonds issus de la Coopération belge au développement.

Un programme commun avec FOS et Solidarité Socialiste, construit autour de valeurs progressistes.

Ce nouveau programme 2017-2021 a la particularité d'être porté conjointement par l'IFSI, FOS et Solidarité Socialiste, trois organisations historiquement enracinées dans l'Action commune socialiste belge. Cette dernière regroupe syndicats, mutuelles, partis politiques, ONG, et de nombreuses organisations socioculturelles et coopératives qui constituent la base de la mouvance socialiste en Belgique. Ce mouvement progressiste s'inscrit dans la trajectoire historique du mouvement ouvrier et de la lutte des travailleurs pour leur émancipation et la conquête de leurs droits économiques, sociaux, culturels et démocratiques. Son combat pour de meilleures conditions de travail pour les travailleurs et les travailleuses ainsi que de meilleures conditions de vie et des services sociaux de qualité s'est toujours inscrit dans une perspective de solidarité internationale. L'internationalisme est une valeur intrinsèque de la mouvance socialiste belge, entendu comme une solidarité de principes, d'intentions et d'actions parmi les individus et les forces collectives visant la défense des intérêts communs à l'humanité.

Ce nouveau programme quinquennal s'engage pour un monde juste et solidaire, un développement démocratique, durable, équitable et inclusif, dans lequel l'accès aux droits sociaux, économiques et culturels est garanti de façon durable pour toutes et tous.

4 continents, 10 pays, plus de 30 partenaires

Pour ce nouveau cycle, l'IFSI concentre son action dans 10 pays : en Afrique, en Amérique latine, en Asie mais aussi en Belgique. Avec la FGTB, l'IFSI appuie plus d'une trentaine de partenaires syndicaux de par le monde et réaffirme son ambition de soutenir ses partenaires du Sud dans une logique solidaire et émancipatrice.

Au Sud, l'IFSI renforce ses partenaires syndicaux pour qu'ils puissent pleinement jouer leur rôle d'interlocuteurs sociaux, construire des rapports de force favorables dans l'intérêt de tous les travailleurs et défendre leurs droits. L'IFSI travaille avec des partenaires en Colombie, à Cuba, au Pérou, au Bénin, en Côte d'Ivoire, au Kenya, en RDC, au Rwanda et en Indonésie.

En Belgique, en partenariat avec la FGTB, l'IFSI s'engage dans un travail d'information, de sensibilisation, de conscientisation, de mobilisation et de renforcement de capacités du mouvement syndical socialiste belge par un travail d'Education à la Citoyenneté Mondiale et Solidaire (ECMS). Dans une visée émancipatrice, il s'agit d'accompagner le mouvement syndical socialiste belge et de faciliter l'acquisition d'un regard conscient et critique, de favoriser une compréhension globale des enjeux mondiaux et des interdépendances Nord-Sud, de connaître les conditions de vie, de travail et de lutte des travailleurs et des syndicalistes des autres parties du monde. L'ensemble des actions de l'IFSI en ECMS encourage le mouvement syndical socialiste à passer à l'action en fonction de valeurs progressistes et de solidarité internationale.

Un syndicalisme de réseau international fort pour porter des combats communs !

Les acteurs syndicaux disposent d'un levier majeur pour renforcer l'unité d'action syndicale et constituer A DES PRGdes contre-pouvoirs forts : le syndicalisme de réseau international. Il vise à construire un rapport de force suffisant pour être entendu, notamment via le dialogue social, par les acteurs du secteur privé et les décideurs politiques aux différents niveaux de pouvoir, depuis le cœur de l'entreprise jusqu'au niveau international. L'enjeu est d'arriver à négocier des conditions de vie et de travail décentes pour tous les travailleurs et les travailleuses, d'assurer une juste et équitable redistribution des ressources, d'orienter et peser dans la prise de décision politique ainsi que dans la construction des politiques publiques aux niveaux national, régional et international.

Dans ce programme de coopération syndicale internationale 2017-2021, avec l'ensemble de ses partenaires du Sud et du Nord, l'IFSI a donc renforcé ses ambitions en matière de syndicalisme de réseau international, pour en faire un axe central de son action. Il s'agit de faciliter des synergies d'actions et des dynamiques communes entre militants syndicaux du Nord et du Sud ; de faire entendre la voix des travailleurs et des partenaires syndicaux du Sud aux niveaux régional et international et de donner une visibilité à leurs combats syndicaux.

Face au contexte mondial actuel, l'enjeu est d'arriver à construire un contre-pouvoir syndical international, fort et indépendant en faveur d'un changement sociétal et politique en adéquation avec les valeurs progressistes.

PANORAMA DES PROGRAMMES/ PAYS				
PAYS	Partenaire Sud	Partenaire FGTB	Secteur	FOS - SOLSOC
Bénin	CSA Bénin & UNSTB	IW & FGFB fédérale	Interprofessionnel	/
Côte d'Ivoire	UGTCI, FEDENASAC.CI & FENSTIAA-CI	HORVAL	Cacao	/
Kenya	* KEWU * ITF Afrique, KLDTDAWU & DWU * COTU	* Vlaams Metaal * UBT/BTB * FGFB fédérale	* Métal * Docks et chauffeurs routiers * Interprofessionnel	/
RDC	* UFF (CDT, COSSEP et UNTC) * FNTPEC, FNTMM et FTEM	* CGSP * CG	* Secteur public * Mines	SOLSOC
Rwanda	* CESTRAR & Stecoma * CESTRAR, Syepap et Staver	* CG (appuyée par la FGFB féd.) * FGFB Bruxelles (appuyée par la FGFB féd.)	* Construction * Thé	/
Colombie	* USO * CUT	* CG * VLIG	* Pétrole * Interprofessionnel	FOS et SOLSOC
Cuba	SNTI	MWB	Métal	FOS
Pérou	* CGTP * FTCCP	* FGFB fédérale * CG	* Interprofessionnel * Construction	FOS
Indonésie	IA SEA, Garteks, GSBI & SPN	SETCa	Textile	/
Belgique	/	Tous	Interprofessionnel	FOS et SOLSOC

PANORAMA DES PROGRAMMES REGIONAUX		
REGION	PARTENAIRE direct	Pays touchés
Amérique latine et Caraïbes	CSA	El Salvador, Equateur, Honduras, Nicaragua, Pérou, République dominicaine
	CSA, CUT Colombie, USO, FTCCP, CGTP, SNTI	Colombie, Pérou, Cuba, Costa Rica (siège CSA)
Afrique	CSI Afrique	Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée Conakry, Mali, Mauritanie, Maroc, Niger, Sénégal, Togo
	CSI Afrique, CSA Bénin, UNSTB, CESTRAR, STECOMA, SYPEPAP et STAVAR, ITF Afrique, COTU, KEWU et KLDTDWU, UGTCL, FEDENASAC.CI, UFF (CDT/ COSSEP/ UNTC), FENSTIAA-CI, FNTPEC, FNTMM et FTEM	Bénin, Côte d'Ivoire, Kenya, RDC, Rwanda, Togo (siège CSI Afrique)

Focus sur les programmes pays 2017-2021

Le chapitre suivant présentera chaque programme/pays individuellement.

AFRIQUE

BENIN



En partenariat avec la **CSA-Bénin et l'UNSTB** - 2 des 8 confédérations syndicales reconnues par le gouvernement - l'IFSI développe un projet de coopération syndicale qui vise la **transformation progressive de l'économie informelle** en mettant l'accent sur 3 stratégies complémentaires. La première consiste à donner accès à l'éducation de base au plus grand nombre de travailleurs à travers un programme d'éducation ouvrière, pour conscientiser les travailleurs et résoudre les problèmes concrets qu'ils rencontrent sur leurs 2 lieux de travail. La deuxième se base sur des programmes de formation et sensibilisation syndicales, qui donnent des outils et informations concrets aux travailleurs, pour mettre un frein à certains fléaux spécifiques tels que l'absence de santé et sécurité dans les unités de production informelle et l'absence de gestion financière adéquate qui ne permet pas de percevoir un salaire régulier. La troisième vise à encourager la pratique du dialogue social et la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail. Cette dernière stratégie est également un objectif qui dépasse le cadre économique puisque c'est un puissant levier de promotion de bonnes formes de gouvernance, de la paix et de la stabilité sociale. Les trois stratégies visent à formaliser les secteurs, en parallèle avec la **Recommandation 204 de l'OIT**.

Partenaire (sigle)	Partenaire	Budget/ partenaire
CSA Bénin	Confédération des Syndicats Autonomes du Benin	149 147,56 €
UNSTB	Union Nationale des Syndicats de Travailleurs du Bénin	149 730,52 €

COTE D'IVOIRE



Le programme de l'IFSI en Côte d'Ivoire a pour but **l'amélioration des conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement du cacao**. Dans cette optique, l'IFSI soutient deux syndicats sectoriels dans la réalisation de meilleures conditions de travail et d'une meilleure information et organisation des travailleurs et travailleuses du secteur du cacao. FEDENASAC.CI regroupe entre autres les travailleurs de la production du cacao. FENSTIAA-CI représente entre autres les travailleurs des entreprises de transformation du cacao. Ces deux syndicats partenaires ont déterminé le contenu et le point focal du programme, par un processus de la base vers le haut (*bottom-up*) facilité par l'IFSI. Ils sont tous deux affiliés à la coupole syndicale interprofessionnelle Ivoirienne UGTCI qui gère la coordination locale du projet.

L'intervention de l'IFSI en Côte d'Ivoire est soutenue par la FGTB-HORVAL qui représente des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement et les mêmes multinationales que les syndicats partenaires ivoiriens. FGTB-HORVAL renforce les capacités des militants syndicaux du nord et du sud en les rassemblant et en organisant des échanges sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement de ces multinationales et participe à influencer leur politique

Partenaire (sigle)	Partenaire	Budget/ partenaire
UGTCI	Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire	195 871,06 €
FEDENASAC.CI	Fédération Nationale des Syndicats du secteur Agriculture de Côte d'Ivoire	
FENSTIAA-CI	Fédération Nationale des Syndicats des Travailleurs des Industries Alimentaires et Assimilées de Côte d'Ivoire	

KENYA



L'intervention de l'IFSI au Kenya a pour but d'améliorer les conditions de travail des travailleurs dans les **secteurs de la construction mécanique, des transports, du textile et de l'agriculture**. Au Kenya, ces secteurs sont caractérisés par de bas salaires et l'absence de normes de sécurité. Le programme de l'IFSI soutient et renforce le mouvement syndical dans ces secteurs et entreprises dans leurs efforts pour améliorer les conditions de travail. Concrètement, une seule coupole syndicale et trois syndicats représentatifs sont renforcés dans leurs capacités à réaliser de meilleures conditions de travail au niveau national, sectoriel et des entreprises : COTU, KEWU, DWU et KLDTDWU. Ce sont ces quatre organisations qui ont déterminé les priorités du programme par un processus bottom-up facilité par l'IFSI. Celles-ci travaillent également au Kenya de concert avec le syndicat sectoriel international ITF Afrique de la CSI (Confédération syndicale internationale) qui représente les travailleurs du secteur des transports à l'échelle mondiale.

L'ITF Afrique coordonne les actions et les activités du programme pour le DWU et le KLDTDWU et met son expertise internationale à la disposition des partenaires locaux de ce secteur. L'IFSI collabore également avec PANAF, le programme panafricain pour l'éducation des ouvriers, qui est notamment géré par la FGTB fédérale. Le PANAF apporte, en collaboration avec l'IFSI et la COTU, son expertise et sa méthodologie sur le plan de l'éducation des travailleurs pour les secteurs sélectionnés. Enfin, le programme est soutenu par la FGTB fédérale, la FGTB Métal et l'UBT qui représentent ensemble les travailleurs des secteurs sélectionnés et renforcent les capacités des militants syndicaux du nord et du sud en les rassemblant et en organisant des échanges sur le travail décent.

Partenaire (sigle)	Partenaire	Budget/ partenaire
COTU	Central Organisation of Trade Unions	114 452,29 €
KEWU	Kenyan Engineering Workers Union	186 664,31 €
ITF Africa	International Transport Workers ' Federation	184 563,29 €
DWU	Dock Workers Union	
KLDTDWU	Kenyan Long Distance Truck Drivers and Allied Workers Union	

RDC



Le programme souhaite influencer les politiques relatives aux droits au travail, à des revenus plus décents et à l'accès à une protection sociale durable en particulier pour les jeunes et les femmes en RDC. Pour ce faire, il travaillera avec 6 syndicats et 3 organisations congolaises dont il va renforcer les capacités individuelles, organisationnelles, structurelles et institutionnelles pour qu'ils soient à même de jouer leurs rôles et offrir des services de qualités. Avec ces appuis, ils seront dans les conditions pour faire du plaidoyer en faveur de la mise en place de cadres législatifs et réglementaires favorables aux travailleurs. Aux syndicats, il va fournir des appuis politiques et des expertises syndicales sur les enjeux juridiques, politiques, économiques, sociaux et environnementaux notamment dus aux nouvelles divisions de l'organisation du travail. Il va renforcer 3 mutuelles de santé pour qu'elles s'autonomisent, augmentent leur taux de pénétration, fidélisent leurs membres et agissent pour plus de qualité dans les soins de santé. Il va accompagner des organisations de paysans et des comités de marché urbains pour qu'ils diversifient leurs productions et services et évoluent vers des entreprises d'économie sociale et solidaire. Il va soutenir leurs faïtières pour qu'elles se mobilisent et défendent les intérêts de leurs membres. Il va appuyer des dynamiques d'action citoyenne pour qu'elles influencent les politiques publiques à tous les niveaux et qu'elles soient un canal de communication entre la population et les autorités compétentes pour les thématiques traitées. Il va former les leaders des syndicats et des organisations pour qu'ils soient intègres, engagés, compétents et capables d'asseoir la culture démocratique, consolider la paix et éradiquer la corruption.

Partenaire (sigle)	Partenaire	Budget/ partenaire
UFF (UNTC, CDT et COSSEP)	Union Fait la Force	646 162,03 €
UNTC,FNTPEC, FNTM et FTEM	Union nationale des Travailleurs du Congo	

RWANDA



Malgré le cadre légal du Rwanda qui permet la liberté d'affiliation aux syndicats et la négociation de CCT, de nombreux défis subsistent pour les syndicats : le dialogue social est encore dans l'enfance et les susdites libertés sont rarement respectées par les employeurs.

Avec ce programme, nous travaillons à l'édification de **syndicats représentatifs forts, avec un grand nombre de membres, capables de siéger à la table de négociations** en tant que partenaire social à part entière avec les employeurs et les autorités et d'obtenir de bonnes conditions de travail pour les travailleurs. Nous plaçons l'accent sur la conclusion d'accords sectoriels qui offrent une garantie pour la sécurité et la santé dans la construction et les secteurs du thé ainsi que la négociation de contrats plus stables pour les travailleurs. La sensibilisation des travailleurs, y compris des femmes et des jeunes, sur les droits syndicaux, la sécurité et la santé au travail et le pouvoir de l'action collective entraîne une base active plus importante et donne au syndicat un plus grand pouvoir pour ses négociations avec les employeurs et les autorités. Une bonne formation des représentants syndicaux en droit du travail, sécurité et santé, techniques de négociation, etc. leur donne la possibilité de mieux représenter leurs collègues travailleurs et de veiller à une plus grande paix sociale dans les entreprises. L'ouverture de bureaux régionaux est nécessaire pour pouvoir mieux suivre, et surtout plus rapidement, les changements sur le terrain et être plus facilement accessible aux travailleurs.

Partenaire (sigle)	Partenaire	Budget/ partenaire
CESTRAR	Centrale des Syndicats des Travailleurs du Rwanda	291 236,51 €
STAVÉR	Syndicat du Personnel Agricole et Vétérinaire œuvrant dans le Secteur Public	
SYPEPAP	Syndicat du Personnel des Entreprises Parastatales et Privatisés	
STECOMA	Syndicat des Travailleurs des Entreprises de Construction, de Menuiserie et de l'Artisanat	233 444,56 €

AMERIQUE LATINE

COLOMBIE



La Colombie a la particularité d'être le seul pays où sont présents les trois partenaires de l'actuel programme de coopération syndicale FOS-IFSI-SOLSOC. Le programme vise le renforcement de différents acteurs sociaux des trois partenaires : syndicats, organisations de femmes, mouvements de victimes, etc. Il a pour objectif de soutenir des alternatives sociales, politiques et économiques, pour améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs et travailleuses de Colombie et des populations marginalisées. Il renforcera les processus de dénonciation, de pression et d'incidence politique des organisations et réseaux internationaux -tant au niveau national qu'international- pour faire

reconnaitre politiquement et socialement syndicats, mouvements paysans, communautés indigènes et les nouvelles expressions sociales et politiques.

L'IFSI a présenté 2 projets alors que FOS en compte 4 et SolSoc 3. Les partenaires de FOS sont deux syndicats : FENSUAGRO et SINTRAIMAGRA et deux collectifs de la société civile : La Maison de la Femme, Corporation Collectif Intersyndical de Santé au Travail, Corporation pour la Santé Populaire Groupe Guillermo Fergusson. SolSoc travaille avec l'Association de Travail Interdisciplinaire, l'Institut Populaire de Formation, l'Association Nationale Paysanne – Coordinateur National Agraire, et l'IFSI avec les syndicats CUT Colombie et USO. Les deux syndicats partenaires de FOS sont également affiliés à la CUT tout comme l'USO. La CUT est affiliée à la CSI.

Les trois partenaires ont prévu de faire des activités ensemble. Dépendant des thèmes, les uns seront invités par les autres pour assister à des conférences, à des débats, à des ateliers, etc. Une rencontre est prévue en 2017 avec tous les partenaires pour déterminer ensemble les activités en synergie.

Partenaire (sigle)	Partenaire	Budget/ partenaire
CUT	Central Unitaria de Trabajadores	207 250,67 €
USO	Unión Sindical Obrera	236 000,00 €

CUBA



L'IFSI et FOS contribueront avec leur programme à renforcer les différents acteurs sociaux (syndicats, organisations de femmes, mouvements, etc.) pour l'amélioration des conditions décentes de travail et de vie pour les travailleurs et les travailleuses, et la protection sociale des groupes vulnérables. Le programme sera développé par les partenaires syndicaux de la Confédération des Travailleurs de Cuba (CTC) et les syndicats nationaux des travailleurs de la construction (SNTC), Industrie – secteur industrie légère (SNTI RIL) et secteur métallurgique (SNTI RMETAL), Industrie alimentaire et pêche (SNTIAP) et du Sucre (SNTA), avec la Fédération des Femmes Cubaines (FMC), et les centres de référence : le Centre National d'Éducation Sexuelle (CENESEX) et l'Unité de Promotion de la santé et Prévention de maladies (UPP), en dialogue et articulation avec l'IFSI et FOS.

Partenaire (sigle)	Partenaire	Budget/ partenaire
SNTI	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria – Rama metalúrgica	167 195,83 €

PEROU



L'IFSI présente un programme de coopération syndicale au Pérou, avec la Confédération Générale des Travailleurs du Pérou et son syndicat de la construction, la Fédération des Travailleurs en Construction Civile du Pérou. FOS participe à ce programme avec 4 projets. L'ONG travaille avec deux syndicats affiliés à la CGTP. Pour les projets qui défendent les droits des femmes et la protection sociale, la santé, FOS s'allie avec des acteurs de la société civile.

Le programme vise ainsi le renforcement de tous ces acteurs sociaux pour la promotion des alternatives politiques, sociales et économiques qui facilitent l'accès au travail décent et à la protection sociale pour les travailleurs et les travailleuses et les groupes humains marginalisés. Le programme les soutiendra dans leurs processus de démocratie interne, dans l'incidence politique auprès des autorités et l'opinion publique, dans leur communication, sensibilisation et plaintes auprès des réseaux nationaux et internationaux.

Le programme sera exécuté par les partenaires de FOS et IFSI en étroite collaboration et en synergie entre eux, la CGTP et ses syndicats FTCCP (construction), FENTTRAHOP (travailleurs domestiques), FENTAP (eau et égouts), le Forum de la Société civile de santé (Foro Salud) et le Centre de Promotion et de Défense des Droits Sexuels et Reproductifs (Promsex).

Partenaire (sigle)	Partenaire	Budget/ partenaire
FTCCP	Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú	237 238,71 €
CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú	211 895,84 €

ASIE

INDONESIE



L'intervention de l'IFSI en Indonésie vise à améliorer les conditions de travail des travailleurs **du secteur du textile, du vêtement, de la chaussure et de l'industrie du cuir**. Des secteurs qui occupent énormément de personnes en Indonésie et qui se caractérisent par des bas salaires et un manque de normes de sécurité. Le programme de l'IFSI soutient et renforce le mouvement syndical dans ces secteurs, ainsi que les efforts consentis par les entreprises pour améliorer les conditions de travail. Plus concrètement, trois syndicats indonésiens représentatifs voient ainsi leurs capacités renforcées pour obtenir de meilleures conditions de travail au niveau du secteur et des entreprises : SPN, Garteks et GSBI. Ce sont ces trois syndicats qui ont déterminé le contenu et l'accent du programme par le biais d'un processus bottom-up facilité par l'IFSI. En Indonésie, l'IFSI collabore étroitement avec la fédération syndicale internationale IndustriALL de la CSI (Confédération Syndicale Internationale) qui représente les travailleurs de ces secteurs dans le monde entier. Ils coordonnent les actions et activités du programme sur place et mettent leur expertise syndicale internationale à la disposition des partenaires locaux. Enfin, ce programme est soutenu par le SETCa qui représente les travailleurs des mêmes chaînes d'approvisionnement et des mêmes multinationales que SPN, Garteks en GSBI. Le SETCa

renforce les capacités des militants syndicaux du Nord et du Sud en les réunissant et en organisant des échanges sur le travail décent au sein de ces chaînes d'approvisionnement multinationales.

Partenaire (sigle)	Partenaire	Budget/ partenaire
IA SEA	IndustriALL South East Asia (lokale coördinatie)	711 320,83 €
SPN	Serikat Pekerja Nasional	
Garteks	Federasi Garment Tekstile, Kulit, Sepatu & Sentra Industri	
GSBI	Gabungan Serikat Buruh Indonesia	

6. INSTANCES DE L'IFSI

En un an, les instances ont connu du changement. Voici la liste des administrateurs et des membres de l'Assemblée Générale (au 30 mai 2017) :

Les membres du Conseil d'Administration :

Président

DE LEEUW Rudy

Administrateur délégué à la gestion journalière

LAMAS Rafael

Trésorier-Secrétaire

DEBACKER Kristel

Administrateurs

BARTHOLOMI Christine, BODSON Thierry, COPERS Caroline, DE BAENE Jean-Marie, GOBLET Marc, TAMELLINI Jean-François, ULENS Miranda, VAN MUYLDER Philippe

Les membres de l'Assemblée Générale :

Christine BARTHOLOMI, Thierry BODSON, Caroline COPERS, Tanguy CORNU, Nico CUE, Jean-Marie DE BAENE, Erwin DE DEYN, Rudy DE LEEUW, Kristel DEBACKER, Myriam DELMEE, Marc GOBLET, Rafael LAMAS, Marc LORIDAN, Silvie MARIËN, Michel MEYER, Frank MOREELS, Chris RENIERS, Jean-François TAMELLINI, Miranda ULENS, Philippe VAN MUYLDER, Koen VANBRABANDT, Robert VERTENUEIL.

Personnes de contact

Rudy De Leeuw, Président
Rafael Lamas, Administrateur délégué à la gestion journalière
Leticia Beresi, Coordinatrice

44

IFSI Asbl
Rue Haute 42, 1000 Bruxelles
Info@ifsi-isvi.be
www.ifsi-isvi.be