

2017



Rapport annuel de l'IFSI

IFSI asbl

Institut de Formation Syndicale Internationale

Rue Haute 42, 1000 Bruxelles

www.ifs-i-svi.be | info@ifs-i-svi.be | 02 289 08 56

Contenu

Edito	3
Travail Décent dans le monde	4
Priorités syndicales	7
Partenariats syndicaux	8
Les temps forts de l'année	10
Bénin	12
Côte d'Ivoire	14
Kenya	16
RDCongo	18
Rwanda	20
Afrique	22
Amérique Latine & Caraïbes	24
Cuba	26
Colombie	28
Pérou	30
Indonésie	32
Belgique	34
L'�quipe IFSI	36
Les instances de l'IFSI	38



Luttons ensemble contre les fractures de ce monde!

Aux quatre coins de la planète, les droits humains et les droits du travail sont attaqués.

Chaque jour, les inégalités croissent un peu plus, tant au sein des pays qu'entre les pays. Elles font le nid d'une pauvreté galopante, de mouvements xénophobes, de la criminalité et de violences en tout genre. Ces inégalités et cette injustice produites par la globalisation ont un coût pour la société en termes d'instabilité sociale, de montée de la pauvreté et de recul de la démocratie politique, sociale et économique.

La crise financière, économique et sociale de 2008 continue à faire sentir ses effets et toutes les leçons qui y ont conduit n'ont pas été tirées. L'économie réelle reste prisonnière des marchés financiers insuffisamment régulés.

La main-d'œuvre mondiale se compose d'environ trois milliards de personnes dont 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 de par le monde et le travail forcé concerne encore 29 millions de personnes. En outre, 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. 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. Alors que 80 millions de personnes vivaient en situation d'insécurité alimentaire en 2015, cette insécurité touche aujourd'hui 108 millions de personnes. Enfin, on estime à près d'un milliard le nombre de personnes qui se verront obligées de quitter leur domicile d'ici 2050 en raison de changements climatiques, de la dégradation environnementale et des conflits qui en résultent (touchant par ailleurs les femmes au premier chef).

Il est urgent d'agir... et dans le bon sens. Nous devons cesser de lutter contre des symptômes. Attaquons-nous aux vraies causes des fractures de ce monde !

Ce n'est qu'en s'attaquant aux causes de la pauvreté, en redistribuant la richesse de manière juste, en créant des emplois durables et décents et en défendant les droits des travailleurs et travailleuses, en un mot, en accomplissant une réelle justice sociale et environnementale, que nous pourrons aller de l'avant.

Dans ce combat, les organisations syndicales ont un rôle clé à jouer. En matière de développement, l'agenda du travail décent et ses 4 piliers – créer des emplois décents, garantir les droits au travail, assurer une protection sociale pour toutes/tous et promouvoir le dialogue social - constitue l'objectif principal de la contribution des syndicats aux politiques de développement. La coopération syndicale internationale vise un changement axé sur le renforcement de capacités, stratégique et institutionnel des organisations syndicales, afin qu'elles puissent être à même de lutter pour de meilleures conditions de vie et de travail pour leurs travailleurs, renforcer les processus démocratiques dans leur pays et agir comme de véritables contre-pouvoirs au service de la justice sociale.

Robert Vertenuel - Président
Miranda Ulens - Administratrice



Le Travail Décent dans le monde

... un panorama peu réjouissant

Quelques chiffres clés

- ▶ 75% de la population mondiale ne bénéficie pas d'une protection sociale correcte et 50% n'en a aucune
- ▶ Il y a aujourd'hui plus de 190 millions de chômeurs
- ▶ 1,4 milliards de travailleurs et travailleuses occupent des emplois vulnérables
- ▶ L'extrême pauvreté au travail reste très fréquente : plus de 300 millions de travailleurs disposent d'un niveau de vie inférieur à 1,90 dollars par personne et par jour (PPA) dans les pays en développement et émergents
- ▶ Le taux de chômage mondial des jeunes est trois fois plus élevé (13%) que celui des adultes (4,3%)
- ▶ 40% des travailleuses et travailleurs dans le monde survivent grâce à une activité dans l'économie informelle
- ▶ Toutes les 15 secondes, un(e) travailleur(euse) meurt d'un accident de travail ou une maladie professionnelle
- ▶ Le travail des enfants touche encore 168 millions de garçons et de filles
- ▶ Le travail forcé concerne 29 millions de personnes

L'emploi ne permet plus d'échapper à la pauvreté

La précarisation du travail est grandissante. La plupart des pays en développement et émergents connaissent une persistance d'emplois de qualité médiocre et une pauvreté importante des travailleurs. Les progrès en matière de réduction de la pauvreté et de l'extrême pauvreté au travail sont extrêmement lents selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Par ailleurs, le nombre de travailleurs dans des formes d'emploi vulnérable devrait augmenter dans les années à venir. La moitié de la main d'œuvre mondiale ne dispose pas d'un contrat de travail et le chômage des jeunes atteint 60% dans certains pays. Sans création d'emplois décents, l'accomplissement des objectifs de développement durable à l'horizon 2030 ne sera qu'une belle illusion.

Des inégalités en croissance

Les inégalités croissent, tant entre les pays qu'en leur sein. Ces écarts s'expliquent notamment par un marché du travail en dérégulation constante, par une absence de salaires minimum vitaux, une faible répartition des richesses, des systèmes de protection sociale inappropriés, une fraude fiscale endémique et des politiques fiscales régressives. 8 hommes détiennent

aujourd'hui autant de richesses que la moitié la plus pauvre de l'humanité, soit 3,6 milliards de personnes. De même, on constate aussi que les inégalités entre les secteurs privé et public se sont amplifiées de manière croissante ces dernières décennies : alors que le patrimoine privé net a fortement augmenté depuis les années 70, le patrimoine public net a, quant à lui, diminué dans presque tous les pays. Les Etats se sont donc appauvris de manière continue depuis les années 80. Les inégalités sont des causes majeures des fractures mondiales. Sans s'attaquer aux inégalités, on ne parviendra jamais à s'attaquer aux réelles causes de la pauvreté.

Un taux de chômage qui se renforce

Le dernier rapport de l'OIT sur les tendances mondiales de l'emploi (2018) démontre que le taux de chômage augmente dans les pays émergents et en développement depuis 2014. Ce rapport note que les pays émergents devraient connaître une hausse du nombre de chômeurs d'environ 0,4 million en 2018 et 1,2 million en 2019. L'économie informelle, véritable réservoir de « non droits », augmente parallèlement, en jouant un véritable rôle de refuge face au chômage et à la précarité.

Sans respect des droits du travail et des droits syndicaux, pas de démocratie !

La crise financière de 2008 et les politiques d'ajustement structurels qui l'ont suivie continuent de justifier d'énormes reculs sociaux. Les travailleuses et travailleurs, déjà fragilisés par les aléas économiques, voient également leurs droits existants se réduire, ce qui les rend encore plus vulnérables à l'exploitation. Chaque année, les rapports annuels de la CSI (Confédération Syndicale Internationale) et le rapport annuel de la Commission des Experts de l'OIT témoignent du nombre extrêmement élevé de violations des droits syndicaux. Le rapport 2017 de la CSI mentionne qu'actuellement, 84 pays sur 139 excluent toujours certaines catégories de travailleurs de la liberté syndicale, norme internationale de l'OIT dite « fondamentale » (parce que sans son application, les autres normes ne peuvent être atteintes). Par ailleurs, le rapport relate également que 116 pays ont enfreint le droit de grève dans la pratique. Enfin, la moitié de la population vit dans des pays qui n'ont pas ratifié les conventions fondamentales de l'OIT relatives à la liberté d'association, la liberté de négocier collectivement et le droit de grève. Le nombre d'arrestations et de violences dont sont victimes les syndicalistes à travers le monde continuent ainsi de rester une grande source de préoccupation.

Protection sociale

Chaque année, pratiquement 360 000 travailleurs et travailleuses meurent des suites d'accidents du travail et 2 millions décèdent de maladies professionnelles. Selon l'OIT, à peine 28% des personnes bénéficient d'une protection sociale complète et 50% n'en ont absolument aucune. Alors qu'elles sont exposées à de réels dangers au travail mais aussi de perte de leur travail, l'absence d'un filet de sécurité les confronte à des réalités souvent insurmontables. ACTRAV, le département des activités des travailleurs de l'OIT, nous informait fin 2017 que les lésions et maladies professionnelles mortelles avaient augmenté, passant de 2,3 millions à 2,78 millions par an. La sécurité sociale a une portée très large: selon l'OIT elle comprend l'accès aux soins médicaux et la garantie de revenu, en particulier pour les personnes âgées et en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, d'accident du travail, de maternité ou de disparition du soutien de famille. Aujourd'hui, dans les pays les moins développés, à peine 10% des travailleurs sont couverts par la sécurité sociale

Dialogue social

A l'échelon national, dans un pays sur 4, les employeurs refusent de négocier malgré les vastes législations en matière de négociation collective. Pourtant, l'OIT et la CSI nous rappellent dans leur tout dernier rapport sur le dialogue social que 85% des Etats membres de l'OIT sont dotés de l'une ou l'autre forme de cadre ou d'institutions tripartites. Sur le plan international, on voit de plus en plus une volonté 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 ainsi à une remise en question de plus en plus prononcée des mécanismes de contrôle et de supervision des normes et conventions de l'OIT. Le dialogue social et la négociation collective sont non seulement des moyens concrets d'améliorer les droits des travailleurs mais ils sont aussi un puissant mécanisme de prévention, gestion et résolution des conflits à tous les échelons de pouvoir depuis l'entreprise, agissant de facto pour un renforcement des démocraties mais aussi de la stabilité sociale, politique et économique.

Les migrations, symptôme des fractures de ce monde

Phénomène « vieux comme le monde », les migrations sont sur le devant de la scène internationale depuis les étés 2015 et 2016, moment où les drames en Méditerranée furent la cible de tous les projecteurs. Nous le savons : les migrants fuient avant tout des réalités extrêmement dures, liées tant à leurs contextes politique et environnemental qu'à leurs réalités sociale et économique – il est vain d'essayer de tracer une frontière objective entre ces réalités qui s'entrecroisent. Et alors qu'ils sont tout simplement en quête d'un avenir meilleur, ils entament des trajectoires souvent très risquées et violentes et sont « accueillis » le plus souvent de manière inhumaine. L'UE et ses Etats membres, qui n'accueillent aujourd'hui que 6% des réfugiés mondiaux, perçoivent les personnes migrantes comme indésirables et construisent des murs - au sens propre comme au figuré, renforcent les contrôles aux frontières et endiguent les départs à la source. A défaut d'une réponse humaine, l'UE répond à travers tout un arsenal de mesures sécuritaires, ce qui fait aujourd'hui de l'UE, la zone de destination la plus meurtrière au monde.

Le mouvement syndical international et en ce compris la FGTB et l'IFSI sont très attentifs à la question migratoire. Les migrants sans papiers ont des droits ! L'IFSI, avec la FGTB, lutte pour des conditions de vie et de travail décentes pour les migrants, ainsi que pour l'ouverture de voies sûres et légales de migration : en d'autres mots, pour l'établissement d'une véritable justice migratoire.

La coopération, principale variable d'ajustement structurel... à quel prix ?

En 2015, d'ambitieux Objectifs de développement durable (ODD) ont été approuvés par les 193 pays membres des Nations Unies pour l'année 2030. Face à ces objectifs, la question du financement fait débat.

Premièrement, on remarque que dans la plupart des pays donateurs, l'Aide Publique au Développement (APD) reste bien en-dessous du seuil de l'objectif des 0,7%, et la tendance mondiale est à la baisse. En Belgique, cette tendance décroissante de la quantité de l'aide belge amorcée depuis 2010 se confirme fortement, notamment depuis la mise en place du gouvernement actuel (la double coupe encaissée début 2017 par les acteurs de la société civile le confirme). Certes, le rapport du CNC-D-11.11.11 2017 sur l'APD note que l'année 2016 a été marquée par une hausse de l'APD de 0,42 à 0,49% du RNB, mais ceci n'est dû principalement qu'à la gestion des migrations et de l'aide humanitaire d'urgence. Le constat est clair : la Belgique est devenue la première destinataire de son aide au développement.

Deuxièmement, on sait que l'APD n'est pas suffisante pour atteindre les ODD. Les financements additionnels jugés nécessaires pour atteindre les ODD en 2030 sont de 2500 milliards par an : d'où les regards qui se tournent de plus en plus vers le secteur privé. De plus en plus à la mode, le *blending*, défini comme l'utilisation de l'aide publique pour mobiliser le secteur privé, fait débat. Alors que ce dernier est de plus en plus perçu comme la panacée par les bailleurs de fonds, le *blending* a déjà démontré plusieurs limites en termes de développement. On remarque en effet qu'une très petite partie des fonds mobilisés se dirige vers les Pays Moins Avancés (PMA) et que la plupart s'oriente vers des secteurs productifs. Le *blending* ne pourra pourtant être efficace qu'en étant transparent, en s'alignant sur les stratégies des pays en développement et en étant canalisé vers les pays et secteurs qui en ont le plus besoin. Tout en étant soumis aux normes environnementales internationales, le secteur privé doit également respecter les normes de l'OIT, et plus particulièrement les normes fondamentales dont celle relative à la négociation collective et au dialogue social.

Au-delà de son financement, l'évolution de l'aide au développement pose aussi d'autres questions en termes de cohérence et d'instrumentalisation. D'une part, on observe un sérieux processus de « privatisation » à tout va de l'aide, et ceci pose question, notamment sur les conditionnalités auxquelles sont soumis ces nouveaux acteurs en termes d'objectifs à atteindre, de régulation, d'alignement sur les besoins des partenaires, de contribution aux ODD et bien sûr à l'agenda du Travail Décent.

D'autre part, on constate aussi une instrumentalisation de plus en plus poussée de l'aide au service des politiques migratoires, des crises humanitaires d'urgence, de la politique étrangère et du secteur privé, au détriment des pays les moins avancés et des programmes de la société civile, ce qui mérite de poser clairement question quant à la contribution de l'APD à la réalisation des ODD d'ici 2030, et donc, de son efficacité.

Nous restons très attentifs à ces questions, aussi bien au niveau belge qu'international. Pour le mouvement syndical international, la première étape est claire : les syndicats et le rôle des partenaires sociaux (organisations de travailleurs et d'employeurs) en général doivent être clairement reconnus comme les moteurs des politiques de développement économique et social à travers le dialogue social.

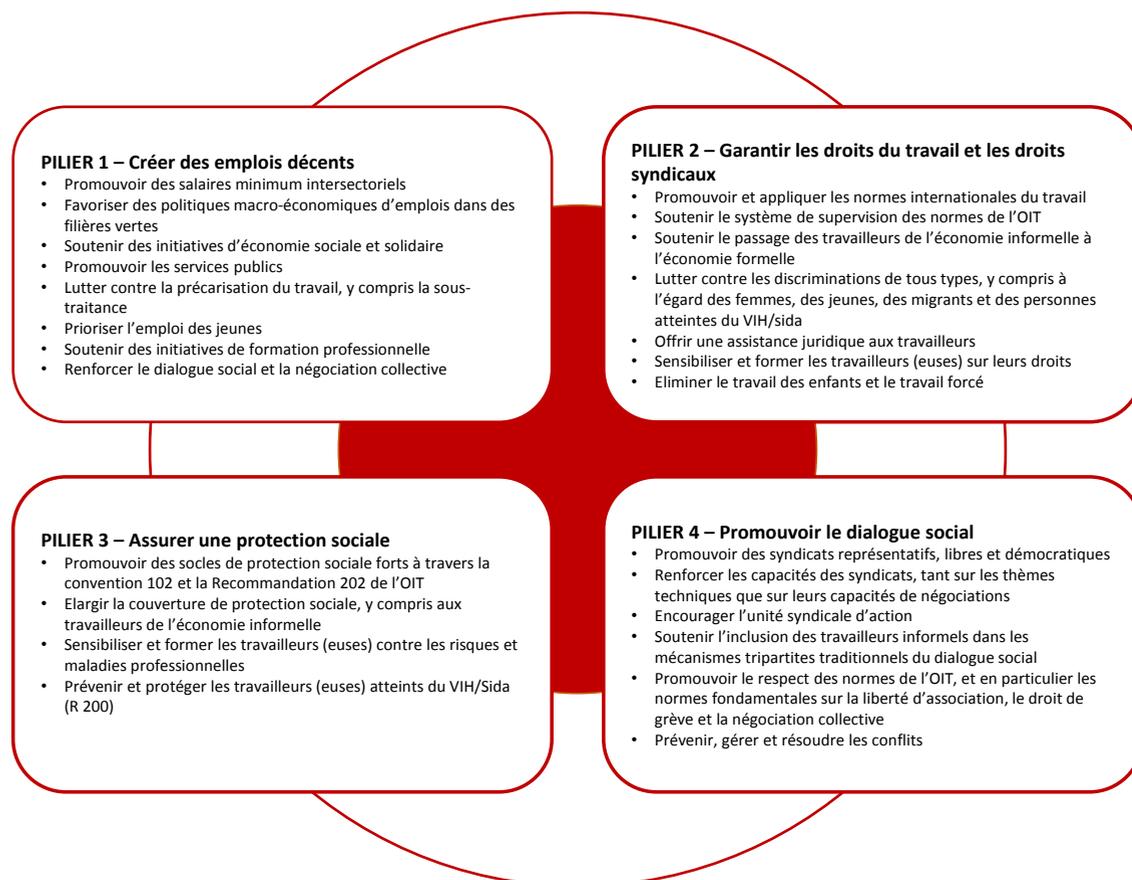


Priorités syndicales

Notre mission

L'IFSI, l'institut de coopération syndicale soutenu par la FGTB et ses centrales professionnelles et interrégionales, défend une vision internationale du changement social. Positionné au carrefour du mouvement syndical, il coordonne, facilite et mobilise la solidarité internationale au bénéfice de ses partenaires. Au Sud, il renforce des organisations syndicales afin qu'elles défendent ses travailleurs et travailleuses, puissent jouer un plus grand rôle dans le dialogue social, exercent leur rôle de contre-pouvoir et défendent des sociétés plus justes, durables, démocratiques et solidaires. Au Nord, l'IFSI veille à mobiliser davantage la FGTB sur les enjeux Nord-Sud et la solidarité internationale.

Le Travail décent et ses 4 piliers : quelques exemples d'actions syndicales clés.



Les Objectifs de Développement Durable (ODD) 2030 : un combat (aussi) syndical

Pour rappel, les organisations syndicales (y compris la FGTB) ont été vivement impliquées dans la préparation des ODD 2030. C'est ainsi qu'après un intense travail d'influence, le mouvement syndical international est parvenu à insérer les priorités de l'OIT en matière de travail décent dans différents objectifs, notamment l'objectif n°8. 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 de revenu. La réalisation du travail décent pour tous et toutes est incontournable pour la sortie de la crise mondiale et le développement durable.



Renforcer les partenariats syndicaux : une stratégie et un objectif en soi pour l'IFSI



Pour l'IFSI, la relation est basée sur une approche de solidarité entre des organisations syndicales partageant une vision et des valeurs communes au sein d'un réseau syndical en constante évolution et structuration. Sous cet angle, le partenariat représente une forme participative de coopération visant à renforcer la capacité des organisations partenaires de l'IFSI en faisant appel à leurs forces et responsabilités.

La gestion de projets syndicaux va bien au-delà du cadre formel d'opérationnalisation et inclut le développement de relations politiques, des moments d'échange et d'apprentissage mutuels. L'IFSI capitalise sur l'expérience de terrain pour apporter une contribution particulière dans le domaine de la coopération internationale. Son mode de fonctionnement bottom up, son ancrage de terrain important dans les entreprises et usines en Belgique à travers les centrales professionnelles de la FGTB, et sa position privilégiée au carrefour des partenaires syndicaux au Nord lui permet de coordonner, faciliter et mobiliser l'expertise présente dans l'organisation syndicale pour répondre aux besoins de son partenaire.

Par ailleurs, cette spécificité de l'IFSI de travailler dans une logique sectorielle et intersectorielle, lui permet d'avoir un impact plus important grâce à une concentration plus forte dans des secteurs spécifiques d'activités. Cette approche originale lui permet, aussi, de favoriser la création d'un lien et d'une mise en réseau internationale entre ses publics cibles du Nord (affiliés et délégués syndicaux de la FGTB) et du Sud, qu'ils soient directs ou indirects (partenaires, délégués syndicaux et travailleurs affiliés). Dans le même temps, l'IFSI nourrit la réflexion de la FGTB sur base de ses propres activités, sa connaissance aigüe du terrain et son dialogue de proximité avec ses partenaires du Sud. L'ensemble de ces éléments valorisés par l'IFSI fédère ses capacités à promouvoir le changement social : sa synergie particulière avec ses partenaires, du Nord, du Sud, et internationaux, fait de l'IFSI un véritable acteur de transformation sociale et d'émancipation sociale sur la scène de la coopération internationale belge.

Programme 2017-2021

Programmes pays

Bénin, Côte d'Ivoire, Kenya, RDCongo, Rwanda, Indonésie, Colombie, Cuba, Pérou, Belgique

Programmes continentaux

- En Afrique (à travers 3 volets : migrations / CSI Afrique, syndicalisme de réseaux Sud-Sud et PANAf) : Bénin, Côte d'Ivoire, Kenya, RDCongo, Rwanda, Togo (siège CSI Afrique), Burkina Faso, Guinée Conakry, Mali, Mauritanie, Maroc, Niger et Sénégal
- En Amérique latine (à travers 2 volets : jeunesse / CSA et syndicalisme de réseaux Sud-Sud) : Colombie, Pérou, Cuba, Costa Rica (siège CSA), Equateur, El Salvador, Nicaragua, République dominicaine et Honduras

Les 4 piliers du travail décent

- Créer des emplois décents
- Garantir les droits du travail et les droits syndicaux
- Assurer une protection sociale pour toutes et tous
- Promouvoir le dialogue social

Thèmes

Sécurité et Santé sur le lieu de travail, Vih/Sida, dialogue social, jeunesse, travailleurs (euses) migrants(es), coopération Sud-Sud, économie informelle, travail des enfants, égalité de genre, démocratie, droits humains, lutte contre la prolifération et le parallélisme syndical.

Stratégies d'actions

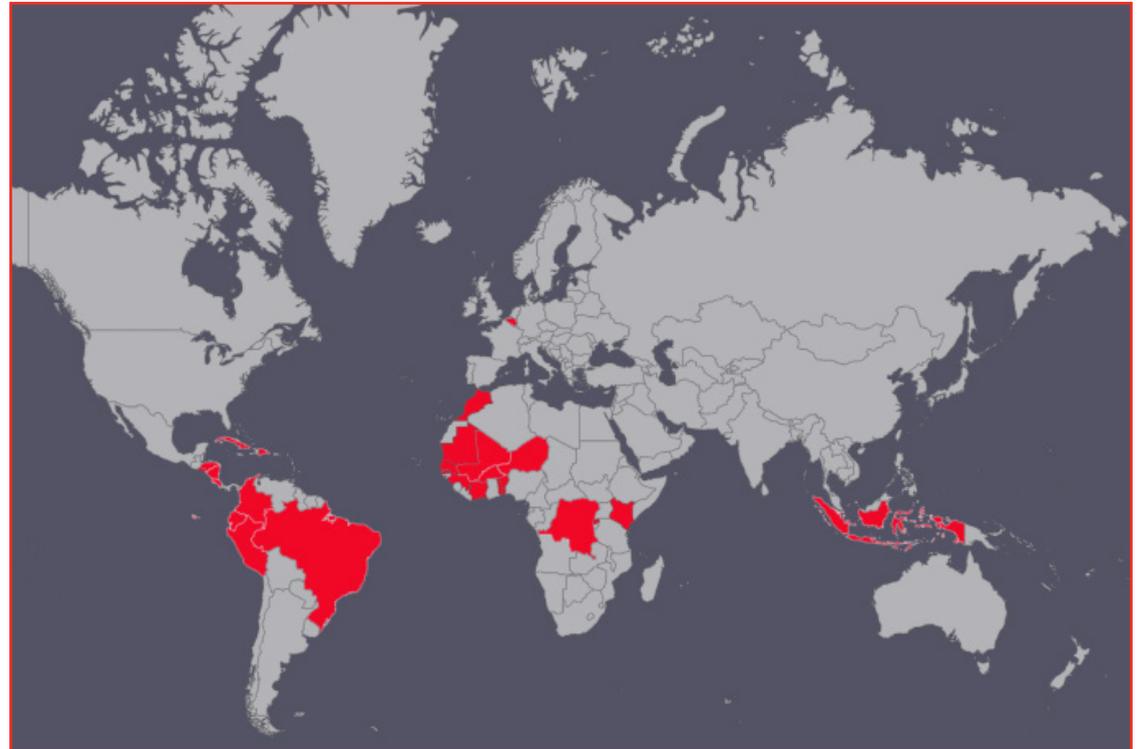
Dialogue social et négociation collective, renforcement des réseaux (nationaux/régionaux/internationaux), échanges Nord-Sud, sensibilisation, mobilisation, formation syndicale et éducation ouvrière (cercles d'étude), formation professionnelle, activités d'unité d'actions syndicales, organisation/ affiliation des travailleurs/euses, assistance juridique, renforcement organisationnel et stratégique, formation du leadership et plaidoyer politique, prévention, gestion et résolution des conflits, formations à distance.

Partenaires

Plus de 30 partenaires syndicaux dans le Sud.

Secteurs clés, économie formelle et informelle

- Agricole : thé, huile de palme, cacao, coton, fleurs
- Construction, bâtiment et industrie cimentière
- Textile, chaussure, cuir
- Transport routier, dockers, vulcanisateurs et conducteurs de taxi-motos
- Pétrole, mines, industries chimiques, énergie et métal
- Services publics et parastataux
- Gardiennage, sécurité
- Commerces, marchés, coiffeurs/feuses, couturiers/ères, tisserand(e)s
- Pêche
- Et/ou interprofessionnels



2017

Les temps fort de l'année

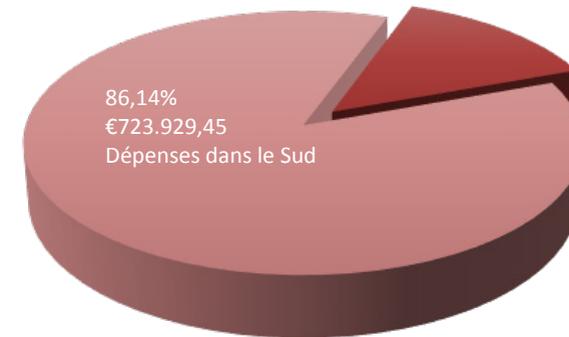
2017, lancement d'un nouveau programme quinquennal

L'année 2017 fut l'année de lancement du programme syndical international de l'IFSI, cofinancé par la DGD. Nous pouvons dire que pour une année de démarrage, ce fut un grand succès. D'une part, l'année 2017 fut une première année d'exercice commun: pour la première fois de son histoire, l'IFSI mène un programme de coopération en collaboration avec les ONG FOS et SOLSOC. Alors que l'année 2016 fut une année intense de préparation, l'année 2017 fut celle du lancement des différentes plateformes de coordination communes (groupe Nord, groupes latino-américains, groupe Monitoring & Evaluation, etc.) mais aussi d'activités communes et d'ateliers communs, tels que celui que nous avons mené ensemble en Colombie (voir ci-dessous).

D'autre part, 2017 est aussi l'année des nouveautés. L'IFSI a démarré une coopération dans de nouveaux pays comme en Indonésie, il a développé des partenariats multi-pays d'un nouveau type - avec également de nouveaux pays, et initié une nouvelle coopération avec des partenaires syndicaux tels qu'entre autres, la CUT Colombie, le COTU au Kenya, l'UNSTB au Bénin, les syndicats des mines et de l'énergie en RDC, la CSI Afrique et la CSA, régionale américaine de la CSI. Et bien évidemment, de nouveaux secteurs d'activités et des nouveaux défis syndicaux. Tout un nouveau challenge !

Un départ difficile... mais malgré tout, un énorme succès

Hélas, l'année 2017 ne commença pas de la meilleure manière. Début février, le Ministre annonce en effet à la société civile que les budgets vont être doublement amputés, d'une part, pour la période 2017-2021 et d'autre part, pour l'année 2017 de manière supplémentaire. Au total, 17 millions ont été amputés dans le secteur en 2017. Tant bien que mal, l'IFSI a su préserver l'intégralité de ses partenaires et de ses priorités d'actions. Toujours est-il que l'ensemble des plans d'actions prévus en début d'année ont dû être reportés à l'été. Mais nos partenaires étaient prêts pour le départ ! Et grâce à un travail de titan, presque l'ensemble des plans d'actions prévus ont pu dans l'ensemble être réalisés. De même, des ateliers d'échange entre les partenaires et l'IFSI ont eu lieu dans quasi tous les pays.



Total 100% = €840.435
Transferts vers le Sud

Un renforcement qualitatif continu de l'IFSI

L'IFSI est depuis plusieurs années dans une dynamique de renforcement « qualité » de ses processus et de sa gestion. L'année 2017 mobilisa fortement l'équipe sur deux volets : d'une part, les processus financiers et, d'autre part, le M&E : Monitoring et Evaluation. Au niveau financier, l'année 2017 fut l'occasion pour l'équipe de mettre au point un manuel à l'attention des partenaires du Sud et plus particulièrement des comptables, reprenant les grandes guidelines et processus financiers guidant les flux et reportages entre l'Institut et ses partenaires. En ce qui concerne le volet M&E, l'année 2017 fut surtout dédiée au renforcement du système de monitoring de l'IFSI et de ceux de ses partenaires. Partis du constat que notre méthodologie actuelle ne répondait pas suffisamment à la mesure du changement social à un niveau plus macro ('outcome'), nous avons décidé d'orienter notre système de monitoring vers le système de cartographie des incidences. Par ailleurs, notons qu'en 2017, à travers le volet « gender » de notre programme indonésien mené avec le SETCa, l'IFSI a été sélectionné pour faire partie du trajet d'apprentissage du secteur sur l'évaluation d'impact.

Focus sur quelques activités

2017, une année ... féminine!



Side event syndical en marge de la Conférence Internationale des Femmes

Du 9 au 13 octobre 2017, s'est déroulée la conférence internationale des femmes organisée par la Confédération Syndicale Internationale. Cet événement a réuni des syndicalistes de plus de 100 pays pour débattre des questions de l'avenir des femmes au travail, la paix, la démocratie et la violence contre les femmes dans le monde du travail. En marge du Congrès, l'IFSI, en collaboration avec les instituts syndicaux des deux autres syndicats belges, a organisé un séminaire d'une journée sur la question de la précarité des femmes sur le marché du travail et a pu de la sorte mettre à l'honneur l'expérience de plusieurs de ses partenaires du Sud venues d'Amérique latine et d'Afrique. Cet événement syndical important s'est conclu par l'adoption d'une déclaration syndicale commune co-signée par la CSI et la CSA.

Visite de deux délégations syndicales du Kenya (UBT) et d'Indonésie (SETCA)

L'année 2017 fut l'occasion d'accueillir deux délégations syndicales en Belgique. Au printemps, 4 partenaires kenyans de l'IFSI et de l'UBT sont venus en Belgique pour une visite d'étude afin de mieux connaître les réalités sectorielles belges. Début octobre, le SETCA et l'IFSI ont également pu accueillir des représentant(e)s de leurs tous nouveaux partenaires indonésiens dans le cadre d'une visite d'échanges. Les leaders et secrétaires belges ont également pu faire connaissance avec les réalités de leurs homologues syndicaux au bout du monde et vice versa. Tout un programme ! Le renforcement mutuel Nord-Sud, ce n'est pas qu'un discours : ce sont aussi des actions concrètes.



La Journée des Femmes déléguées de la FGTB

Lors de la journée des élues organisée le 12 septembre par la FGTB, l'IFSI a eu l'occasion d'amener une dimension internationale au débat en invitant une dirigeante syndicale congolaise à venir témoigner de son parcours. C'est ainsi qu'Isabelle Kapinga, vice-présidente de la Confédération Démocratique du Travail (CDT), est intervenue auprès du public syndical belge de plus de 600 femmes militantes pour expliquer les défis posés pour les femmes en RDC, la difficulté de changer les mentalités, la faible représentation des femmes dans le mouvement syndical et les violences faites aux femmes.

Premier atelier 'Sud' commun avec les partenaires colombiens de l'IFSI, FOS et SOLSOC

Les 10 et 11 juillet 2017, l'IFSI et ses partenaires de programme ont organisé un atelier en Colombie avec tous leurs partenaires. La Colombie est le seul pays du Sud où ils sont tous les trois présents. Le séminaire a abordé des questions telles que la mise en œuvre des accords de paix et a permis des échanges d'expériences et de bonnes pratiques sur le travail décent entre les 8 organisations syndicales et sociales partenaires. Ce séminaire a donné lieu à un groupe virtuel, le « groupe BELCO » qui aujourd'hui échange déjà des informations politiques, syndicales et pédagogiques.

Ensemble, luttons pour des chaînes d'approvisionnement décentes ! Les délégués d'HORVAL et l'IFSI participent à la conférence chocolatière syndicale européenne de Varsovie

Les 19 et 20 septembre 2017 s'est déroulée la 3e édition de la Conférence chocolatière syndicale européenne, réunissant plus de 60 militants issus de l'industrie chocolatière. Ce moment d'échanges fut l'occasion de mettre en perspective les problèmes vécus par les délégués européens dans ce secteur tout en les confrontant aux réalités du Sud tels que le travail précaire des cacaoculteurs, le travail des enfants ou encore le travail forcé. La FGTB HORVAL a présenté ses projets en Côte d'Ivoire et Burkina Faso aux participants de la Conférence. Pour rappel, HORVAL et l'IFSI mènent un programme de coopération syndicale en Côte d'Ivoire dans le secteur cacao, en faveur d'un renforcement de la chaîne syndicale tout au long de la filière Nord-Sud, depuis les cacaoculteurs aux consommateurs et producteurs en Belgique.

Bénin

- 10,9 millions d'habitants
- 8 confédérations reconnues dans le cadre du dialogue social
- 9 entreprises sur 10 relèvent de l'économie informelle
- Taux de chômage estimé à 60%
- 47% taux d'analphabétisme (2015)
- 4ème producteur africain de coton
- Plus de 500 militant(e)s formé(e)s à travers les différentes stratégies et secteurs

Avec 9 entreprises sur 10 qui relèvent de l'économie informelle, la nécessité de mettre en place l'Agenda pour le travail décent au Bénin est plus qu'un slogan. Le manque d'accès à la protection sociale en cas de maladie, d'accident de travail ou de maternité, l'absence de contrat de travail, les revenus aléatoires ou l'analphabétisme sont quelques caractéristiques qui permettent de mieux se rendre compte des réalités que rencontrent les travailleurs - en majorité des femmes - évoluant dans les différents secteurs de cette économie.

En partenariat avec la CSA-Bénin et l'UNSTB - deux des huit confédérations syndicales reconnues par le gouvernement, l'IFSI et la FGTB développent 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 plus large soutenu par le PANAF-



programme de coopération syndicale Panafricain qui réunit les organisations suédoises LO et TCO, brésilienne CUT-Brasil, belge FGTB et africaines CSI-Afrique et OUSA (Organisation de l'Unité Syndicale Africaine). Pour conscientiser les travailleurs et résoudre les problèmes concrets qu'ils rencontrent sur leurs lieux de travail, l'IFSI a contribué en 2017 à la formation et la mise à niveau de 120 animateurs et animatrices de cercles d'étude. Tandis que l'ensemble du programme a permis la formation de 8.551 travailleurs dont 3.233 travailleuses (soit 37,8%).

La deuxième stratégie 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. En 2017, 385 militants.es ont été

formé(e)s, principalement dans divers secteurs de l'économie informelle avec l'objectif de construire une transformation progressive de l'économie informelle.

Enfin, la troisième stratégie vise à encourager la pratique du dialogue social et la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail. Cette dernière 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. À cet égard, 2017 aura été une année très contrastée. D'un côté, tous les acteurs socio-économiques se sont félicités de la mise en place du conseil national du dialogue social (CNDS), présidé par un ancien Secrétaire Général de la CSA-Bénin. Le CNDS a pour entre autres missions, d'assurer la mise en place des différents organes et structures du dialogue social aux niveaux sectoriel, départemental et dans les services publics, les entreprises et établissements privés, et d'établir un rapport périodique sur l'état

CSA Bénin

Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin

UNSTB

Union Nationale des Syndicats de Travailleurs du Bénin



du dialogue social aux niveaux national, sectoriel et des entreprises. Il s'agit pour cet organe d'examiner dans quelle mesure le gouvernement, l'employeur et les travailleurs pourront se concerter non dans un esprit de confrontation mais chercher les règles communes qui régissent la conception des politiques et les comportements des différents acteurs. Or, d'un autre côté, cet organe n'a pas été capable de rétablir la confiance entre les différents acteurs et d'empêcher un large mouvement de contestation sociale. En raison des violations successives dont l'apogée fut la promulgation de la loi interdisant le droit de grève aux agents de la santé et de la justice et la mise en prison de certains syndicalistes par le gouvernement. Les travailleurs siégeant au sein de tous les organes de concertation sociale ont suspendu leur participation estimant que le gouvernement pratiquait une parodie de dialogue social.

Côte d'Ivoire

- 26 millions d'habitants
- 36 milliards USD (30 milliards EUR)
- Salaire mensuel moyen: 102 USD (83 EUR)
- Nombre d'activités du programme 2017: 17
- Nombre de syndicalistes touchés en 2017: 1503



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

UGTCI

Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire



L'IFSI est déjà actif depuis 6 ans en Côte d'Ivoire. Jusqu'à la fin de l'an dernier, le programme en cours luttait, en Côte d'Ivoire et au Burkina Faso, contre le travail des enfants et la traite des enfants. Pour le nouveau programme à partir de 2017, l'IFSI a conclu un partenariat avec la FGTB-Horval et l'UGTCI – la plus grande organisation syndicale coupole en Côte d'Ivoire – ainsi qu'avec deux syndicats sectoriels: FEDENASAC.CI, la fédération syndicale du secteur agricole et FENSTIAA-CI, l'organisation coupole pour l'industrie alimentaire. Le but du programme est d'améliorer les droits et les conditions de travail des travailleurs et des producteurs dans le secteur du cacao et de renforcer la capacité des syndicats et coopératives du cacao.

Le contexte politique en Côte d'Ivoire est actuellement stable. En 2017, il y a eu à plusieurs reprises des rebellions parmi les militaires en raison d'arriérés de salaire. Ceci n'a pas eu de conséquences pour la mise en œuvre de ce programme. Ce qui est par contre important, c'est la chute du prix du cacao. L'an dernier, celui-ci est passé de 1100 CFA/kg à 700 CFA/kg. En cause, une offre excédentaire de fruits de cacao en Côte d'Ivoire. Le secteur du cacao assure 15% du PIB dans le pays.

Parallèlement, il représente deux-tiers de l'emploi direct et indirect. On verra encore quel sera l'effet exact de cette crise du cacao sur le marché du travail ivoirien, mais il est certain que cela aura un impact négatif très important pour les producteurs concernés. Les multinationales et supermarchés de ce secteur ont toutefois engrangé d'importants bénéfices sur leur chocolat.

A la suite de plusieurs problèmes administratifs, nos syndicats partenaires n'ont pu commencer que tardivement. Toutefois, ils ont pu réaliser plusieurs activités en 2017. Après les économies décidées au niveau de la coopération non gouvernementale belge, il n'y avait pas d'autre choix que de revoir les ambitions pour 2017. Grâce au soutien de FNV Mondiaal – qui fait partie du syndicat néerlandais FNV -, nous avons encore pu toucher 1500 syndicalistes et représentants syndicaux.

Les partenaires ont organisé une formation à l'attention de 15 représentants des producteurs du secteur et des représentants syndicaux des entreprises actives dans la transformation du cacao. Ce type d'échanges est d'une importance cruciale pour les personnes concernées car cela leur permet d'avoir une meilleure vue sur la chaîne de production dans son ensemble.

Plusieurs formations ont déjà été organisées. Trois sessions visant à renforcer les capacités de 52 dirigeants syndicaux et dirigeants de coopératives dans la lutte contre le travail des enfants ont été organisées. Parallèlement, il y a eu 3 moments de formation pour 66 représentants syndicaux des usines de cacao sur la législation relative au travail et les droits de l'homme.

Quatre actions de sensibilisation sur le travail des enfants ont eu lieu dans différentes provinces. Lors de ces actions, les partenaires ont pu toucher 800 producteurs de cacao. A la suite de cette sensibilisation, plusieurs comités de monitoring locaux (comités locaux de vigilance) ont été créés pour surveiller le travail des enfants dans la communauté.

Trois moments de sensibilisation sur les droits syndicaux et les droits des travailleurs ont aussi été organisés dans les usines de transformation du cacao. Par ces actions, 400 ouvriers d'usine ont été touchés. Dans le cadre du volet genre du programme, 195 travailleurs ont été touchés via une sensibilisation sur la violence à l'encontre des femmes.

Enfin, le responsable programme local a été formé en management de projets et nous avons organisé un atelier avec tous les partenaires concernés pour former le comité de projet local, pour assurer le monitoring du programme et pour établir un planning opérationnel pour 2018.



Kenya

- Population : 47,6 millions d'habitants
- PIB : 152,7 milliards USD – 125,2 milliards EUR
- Indice bien-être : 146e place sur 187 pays
- Espérance de vie : 62,2 ans
- Croissance économique : 5,98%
- Inflation : 6,15%
- Principaux produits d'exportation : thé et fleurs
- 3 nouvelles conventions collectives (CCT) conclues par le KLDTDU en 2017
- 60 CCT signées par le KEWU en 2016 et 2017

Sur le plan politique, 2017 fut une année mouvementée pour le Kenya. Tant pendant les campagnes électorales qu'à la suite des élections, les émeutes furent régulières, surtout dans les quartiers et régions où l'opposition compte de nombreux partisans. Des émeutes ont également mené à des barrages des grandes voies d'accès à Nairobi, la nourriture et d'autres biens ne pouvant dès lors plus, ou très difficilement, atteindre la capitale. Cette situation, toujours de mise fin 2017, a eu des conséquences sur l'économie du Kenya. Soit les entreprises n'étaient plus approvisionnées, soit les travailleurs ne pouvaient plus rejoindre leur lieu de travail. Plusieurs entreprises ont même fermé leurs portes.

Panorama syndical

Pour notre partenaire dans le secteur du métal, le Kenyan Engineering Workers' Union, ce contexte s'est traduit entre octobre 2017 et février 2018 par une perte de 2186 membres, soit environ 8% du nombre total de leurs membres. En ce qui concerne le Kenyan Long Distance Truck Drivers Union (KLDTDU), il n'a pu affilier, en conséquence de ces troubles politiques, que 320 nouveaux membres, alors que nous avions visé, dans la planification, un accroissement du nombre de membres de l'ordre de 1000 nouveaux membres. Au total,



ABVV-FGTB
Ensemble, on est plus forts
Samen sterk



il compte aujourd'hui 1820 membres. Le potentiel de croissance reste ici énorme.

Le Dock Workers Union (DWU) kenyan avait jusqu'ici le système de « closed shop » : tout nouveau travailleur était automatiquement affilié au syndicat. Dans le courant de l'année 2017, les autorités portuaires kenyanes (Kenyan Port Authorities) ont lancé une nouvelle politique : les travailleurs nouvellement embauchés ne sont plus affiliés automatiquement et doivent se déclarer officiellement d'accord avec l'affiliation au syndicat. Plusieurs d'entre eux se sentent tellement mis sous pression par le management qu'ils n'osent plus s'affilier de peur de perdre leur job. Le DWU compte environ 5600 membres.

Au Kenya, un des grands défis pour les syndicats est la pratique de l'outsourcing. Cette pratique menace nos partenaires qui risquent ainsi de perdre des membres. Selon la loi, les entreprises ne peuvent pas externaliser leurs tâches principales, mais plusieurs entreprises le font quand même. Ces affaires sont pour l'instant portées devant le tribunal du travail et le syndicat du métal a même spécialement engagé une personne pour défendre les affaires devant le

COTU
Central Organisation of Trade Unions

KEWU
Kenyan Engineering Workers Union

ITF Africa
International Transport Workers Federation

DWU
Dock Workers Union

KLDTDAWU
Kenyan Long Distance Truck Drivers and Allied Workers Union

tribunal. Il a également été demandé au Secrétaire Général du Congrès des syndicats du Kenya (COTU) d'aborder ces affaires au niveau interprofessionnel. La procédure devant le tribunal du travail peut prendre beaucoup de temps et pour nos partenaires, beaucoup dépendra du jugement du juge.

Renforcement de capacités

Le Congrès des syndicats du Kenya a lancé, en septembre 2017, un nouveau cycle de formations ouvrières, les cercles d'étude. Ce nouveau cycle a été proposé aux centrales professionnelles du COTU lors d'un séminaire de deux jours : le premier jour fut consacré à une présentation pour la direction syndicale, le deuxième fut plus spécifiquement adressé aux formateurs des centrales. En novembre et décembre 2017, le COTU organisa 2 formations via les cercles d'étude – les directeurs (animateurs) et trois cours de recyclage pour les animateurs déjà formés. Au total, 86 personnes ont ainsi été formées.

Dans le secteur du métal, nous avons formé au total 120 délégués au deuxième semestre de 2017. 10 formateurs du KEWU ont bénéficié d'une formation d'animateurs de cercles d'étude. A l'avenir, ces 10 formateurs formeront davantage d'animateurs.



Dans le secteur du transport, un total de 250 travailleurs ont participé aux cercles d'étude-formations. Chaque cercle d'étude compte 20 heures de formation. 10 paralégaux (collaborateurs juridiques) ont été formés dans la région de Mombasa. Au total, nous avons formé 35 responsables syndicaux (9 hommes et 26 femmes) en management syndical et en leadership et 24 responsables syndicaux (14 hommes et 10 femmes) en techniques de négociation.

Résultats du projet et de la négociation collective en 2017

En 2017, le Long Distance Truck Drivers Union a signé trois nouvelles CCT. Avec les deux CCT déjà existantes, elles garantissent de meilleures conditions de travail aux 1820 travailleurs – membres – du secteur du transport longue distance. Des négociations ont été lancées pour le DWU concernant de nouvelles CCT, mais ne sont pas encore terminées. Les CCT actuelles couvrent 5600 travailleurs.

Pour la période 2016-2017, le KEWU a signé, pour le secteur du métal, 60 CCT (nouvelles ou renouvelées) qui profitent au total à 16.000 ouvriers et ouvrières (membres du syndicat). En 2017, l'UBT (Union Belge des Transports) a invité 4 collaborateurs de leurs partenaires kenyans pour une visite



d'étude en Belgique. Ils ont fait connaissance avec la structure et le fonctionnement des secteurs de l'UBT (port, transport maritime routier et logistique) et ont pu voir ceux-ci en action à l'occasion de différentes visites sur le terrain. Ils ont également reçu une présentation de l'histoire sociale de la FGTB et du système de concertation belge.

RD Congo

- 8 milliards US\$ budget de l'Etat en 2017
- 54% d'inflation
- 26% dépréciation du franc congolais
- Le nombre de violations des droits de l'homme a augmenté de 25% en 2017
- 6254 travailleurs.es formés.es par les cercles d'étude (dont 22.7% de femmes)
- 558 cercles d'études réalisés dont 135 sur fonds propres
- 8.140 US\$ de contributions des partenaires
- 12,6\$: coût par travailleurs.es formés.es
- Une forte prolifération syndicale : plus de 450 syndicats

CGSP
FGTB Services Publics
Ensemble, on est plus forts

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

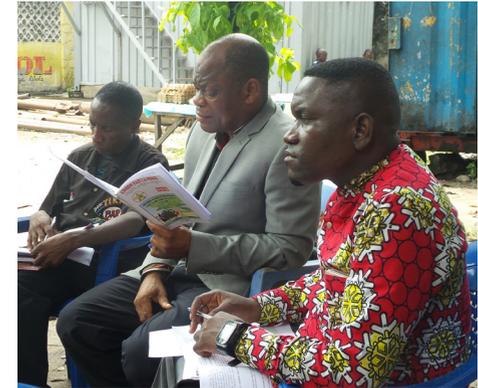


UFF (UNTC, CDT, COSSEP)

Union Fait la Force

UNTC, FNTPEC, FNTM, FTEM

Union Nationale des Travailleurs de Congo



Un contexte socio-politique désastreux

Sur le plan politique, le contexte de la RDC continue de se caractériser par une augmentation significative des tensions sociales et de l'instabilité politique depuis le non-respect de la fin du mandat du président Kabila en 2016. Il n'est dès lors malheureusement guère étonnant que le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme rapporte une augmentation de 25% des violations des droits de l'homme en 2017, après une augmentation de 30% en 2016. En outre, le rapport indique que les agents de l'Etat sont responsables dans 61% des cas et agissent en toute impunité.

Le secteur minier est souvent accusé de ne pas respecter le code minier qui prévoit le rapatriement de 40 % des recettes d'exportation. Dans la réalité, beaucoup de sociétés minières ne suivent pas cette obligation légale. Ainsi, en 2017, le Centre Carter a publié un rapport édifiant sur la Gécamines dans lequel les équipes de recherche relatent la non traçabilité de 750 millions US\$ sur 1,1 milliard de bénéfices entre 2011 et 2014. La situation est tout aussi dramatique dans les services publics où les agents continuent de percevoir leurs salaires sur base d'un taux de change désuet. Raison pour laquelle, des préavis de grèves ont été lancés dans plusieurs secteurs des services publics, dont nos partenaires, pour réclamer le respect des engagements du 1er ministre d'indexer les salaires. En effet, le dollar s'échangeait contre 930 francs congolais en 2016 alors qu'il en valait 1600 en décembre 2017. De plus, certaines sociétés du portefeuille de l'Etat comme l'ONATRA (Office National des Transports) deviennent des champions dans le non-paiement des salaires puisque cette entreprise cumule des arriérés de 8 mois à Kinshasa et 7 mois à Matadi.

Une méthodologie adaptée et innovante

Parmi les innombrables défis qui traversent la société et le mouvement syndical congolais, le volet RDC mis en œuvre par l'IFSI se focalise principalement sur l'éducation des travailleurs.es à la base. Pour nous, à l'instar du dialogue social, l'éducation permanente des membres représente simultanément un objectif et une stratégie pour opérer les changements nécessaires en vue d'une transformation en profondeur de la société



congolaise. Ancrée dans la tradition africaine de l'arbre à palabre, la méthodologie des cercles d'étude est notre outil privilégié pour s'assurer que demain, tous et toutes les travailleurs.es aient accès à l'éducation et soient conscientisés.es sur leurs droits et devoirs au sein de l'entreprise, de l'organisation syndicale et de la société en général. Dans un pays comme la RDC, qui compte plus de 450 syndicats, le cercle d'étude est également un outil privilégié pour encourager l'unité d'action syndicale.

Un partenariat dynamique

Pour mener à bien cette stratégie, l'IFSI privilégie depuis le début le renforcement d'un partenariat dynamique à différents niveaux. Ce travail de réseau s'est encore considérablement étoffé en 2017 au plus grand bénéfice des affiliés.es de nos 3 partenaires regroupés au sein de l'Union Fait la Force (UFF), plateforme d'unité d'action syndicale. En effet, outre l'appui de la CGSP-wallonne avec qui nous focalisons prioritairement notre attention sur les services publics (éducation, santé, justice, fonction publique), l'IFSI étend sa collaboration à la Centrale Générale de la FGTB pour mieux cibler les travailleurs.es des secteurs des mines et de l'énergie de 5 Provinces (Haut Katanga, Lualaba, Kinshasa, Kongo Central et Haut Uele). En outre, sur le plan international, l'IFSI continue de jouer un rôle déterminant au sein du PANAF, programme de coopération syndicale panafricain qui réunit les organisations suédoises LO et TCO, brésilienne CUT-Brasil, belge FGTB et africaines CSI-Afrique et OUSA (Organisation de l'Unité Syndicale Africaine). Par ailleurs, en 2017 l'Internationale de l'Education (IE) a également accepté de venir renforcer notre volet en se focalisant sur les enseignant(e)s dans 3 provinces (Bandundu, Kinshasa et Kongo Central).

Rwanda

- Population : > 1,9 million d'habitants (2017)
- Indice bien-être : 159ème place sur 187 pays (2015)
- Espérance de vie : 66,6 ans
- Croissance économique : 6,1% (FMI 2018)
- Inflation: 2,55%
- Principaux produits d'exportation : le café et le thé
- CESTRAR est la confédération la plus représentative du Rwanda (165 000 membres)

Le 4 août 2017, le Président Paul Kagame a été réélu pour un troisième mandat. Ceci n'a été possible que grâce à une révision de la constitution puisqu'un Président ne pouvait rester au pouvoir que pour 2 mandats de chaque fois 7 ans. La version révisée de la constitution prévoit maintenant un troisième mandat de 7 ans et permet encore 2 mandats supplémentaires de 5 ans à partir de 2024. En théorie, Kagame pourrait rester au pouvoir jusqu'en 2034.

Sur le plan démocratique et syndical, il y a encore énormément de travail. Le Rwanda dispose d'un cadre légal permettant de s'affilier à un syndicat et de négocier des CCT. Mais malgré cela, les syndicats ont de nombreux défis à relever: le dialogue social en est à ses balbutiements et les libertés susmentionnées sont rarement respectées par les employeurs.

ABVV-FGTB
Brussel-Bruxelles



Panorama syndical

La CESTRAR, notre partenaire syndical interprofessionnel au Rwanda, est la confédération syndicale la plus représentative dans le pays. Elle a vu ses membres évoluer de 161 419 en 2016 à 165 000 en 2017.

STECOMA, notre partenaire dans le secteur de la construction, a évolué, avant organisation coopérative, il compte entre-temps 48615 membres. Malheureusement, seuls 1500 de ces membres paient effectivement une cotisation syndicale. A ce niveau, il y a encore pas mal de marge d'amélioration. Le défi sera de taille puisque le secteur de la construction, comme le secteur du thé, se trouve en grande partie dans l'économie informelle. Les ouvriers n'ont pas de contrat, pas de sécurité sociale, pas de sécurité d'emploi et par conséquent, aucune sécurité de revenus.

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts



En 2017, SYPEPAP a recruté près de 1000 nouveaux membres et l'organisation en compte maintenant 8740, soit 13% de plus qu'en 2016. STAYER en a obtenu 1026 en plus et compte maintenant un effectif de 9626 membres, soit une augmentation de 12%.

Résultats de la négociation collective dans les secteurs de la construction et du thé

Grâce à un accord conclu en 2016 avec la "Workforce Development Agency", STECOMA a déjà pu aider 14000 membres à obtenir leur certification (preuve d'aptitudes). Avec ce certificat, les ouvriers peuvent plus facilement obtenir un contrat de travail, ce qui leur donne accès au système de protection sociale.

CESTRAR

Centrale des Syndicats des Travailleurs du Rwanda

STAVER

Syndicat du Personnel Agricole et Vétérinaire oeuvrant dans le Secteur Public

SYPEPAP

Syndicat du Personnel des Entreprises Parastatales et Privatisées

STECOMA

Syndicat des Travailleurs des Entreprises de Construction, de Menuiserie et de l'Artisanat

STECOMA a pu conclure 4 accords en 2017 au niveau des districts. A côté de l'accord existant avec la ville de Kigali, il y a également des accords dans les districts de Kirehe et Ngoma, dans la province Est, avec Nyamasheke dans la province Ouest et avec Burera dans la province Nord. Grâce à ces accords, STECOMA a plus facilement accès aux chantiers pour sensibiliser les travailleurs et les mobiliser. Ces accords permettent au pouvoir local d'intervenir pour rappeler à l'ordre les employeurs qui ne paient pas (correctement) les salaires.

Lors de son Congrès en décembre 2017, STECOMA a signé, avec l'Union des Ingénieurs, une convention collective sur ce groupe de travailleurs. A l'avenir, STECOMA tentera également de négocier des accords avec d'autres associations professionnelles pour, espérons-le, parvenir à plus long terme à un accord de secteur qui englobera toutes les catégories professionnelles.

Dans le secteur du thé, nous continuons provisoirement à mettre l'accent sur les CCT d'entreprise. La plupart des entreprises dans le secteur du thé disposent de leurs propres plantations. Elles emploient donc aussi bien des travailleurs fixes (dans l'entreprise) que des travailleurs sur base journalière (cueilleurs). Nous essayons d'obtenir les mêmes droits pour tous ces travailleurs dans les CCT même si très souvent, les cueilleurs n'ont pas de contrat de travail. Chez Asopthe et Shagasha nous sommes parvenus à obtenir un contrat pour les cueilleurs.



Renforcement de capacités

La Sécurité et la Santé au Travail, nos partenaires rwandais en ont fait leur priorité syndicale. En 2017, nous avons développé et imprimé 2100 guides de formation, 1100 sur les thèmes syndicaux et 1000 sur la Santé et Sécurité au Travail (SST) – ces guides sont l'outil de base pour les formations sur ces deux thèmes. Au total, dans le secteur de la construction, nos partenaires ont ainsi formé 23 formateurs et 30 délégués en SST et dans le secteur du thé, 20 formateurs et 25 délégués syndicaux.

En plus, 21 membres élus des nouveaux comités de Santé et Sécurité ont également renforcé leurs capacités en cette matière. Egalement dans le secteur du thé, la CESTRAR a formé 20 formateurs et 30 délégués sur les thèmes syndicaux, notamment : le droit du travail, comment négocier des conventions collectives du travail (CCT), les techniques de recrutement, le dialogue social, ...

Les crèches syndicales : un bon exemple à renforcer

La création d'une crèche à Mulindi lors du précédent cycle de programme reste l'exemple par excellence d'autres types de plantations. Entre-temps, l'exemple a été suivi par Sorwathé et Gisovu. Grâce à la création de crèches, davantage de femmes peuvent travailler dans le secteur sans devoir s'inquiéter et elles peuvent améliorer leurs conditions de vie.

Afrique

- Les migrant(e)s internationa(les) ux ne représentent que 3,4 % de la population mondiale en 2017
- les demandeurs d'asile ne représentent que 0.1 % de la population totale des pays de l'OCDE et moins de 0.3 % de la population totale de l'UE
- Les flux migratoires augmentent peu, avec une hausse de 0,2 % ces 10 dernières années
- En Afrique, 80% de la migration se passe au sein du continent
- 34 confédérations affiliées à la CSI-Afrique sont impliquées dans cette coopération
- 10 pays d'Afrique de l'Ouest et du Nord sont couverts

La situation des travailleurs(es) migrant(e)s et des réfugiés(es) en Afrique amène toute une série de questions qui nécessitent une réponse forte sur le plan de la défense et de la promotion des droits humains. Certaines situations vécues par ces personnes sont un pied de nez à tous les défenseurs des droits humains. Non seulement ils sont victimes de violentes discriminations, privés d'accès et à la jouissance des services sociaux de base, confrontés aux attaques racistes et xénophobes et sont souvent soumis à l'exploitation des agences de recrutement, de leurs employeurs ou même de certains collègues qui voient en eux un concurrent « bon marché » qui lui volent des opportunités d'emploi, mais ils sont aussi les victimes d'abus verbaux et physiques qui entraînent parfois la mort soit dans le pays dans lequel ils résident à ce moment soit en cours de trajet (victimes des conditions de voyages ou des abus des passeurs). Ces conditions, très proches de l'esclavage (dit « moderne »), sont trop souvent vécues par des femmes qui doivent en plus subir les abus sexuels. Les enfants et les jeunes paient également un lourd tribut sur les routes de la migration. Que ce soit à travers le désert ou en Méditerranée, on ne compte plus le nombre de vies perdues et gâchées par ces drames humains. On estime à plus de 35 000 le nombre de personnes décédées

PAN AFRICAN



ORGANISATION REGIONALE AFRICAINE
DE LA CONFEDERATION SYNDICALE INTERNATIONALE
CSI-AFRIQUE

ABVV-FGTB
Ensemble, on est plus forts
Samen sterk

dans la seule Méditerranée. Rien qu'en 2017, c'est plus de 3 100 personnes qui y ont perdues la vie. Loin d'accueillir « toute la misère du monde », l'Europe est la destination la plus dangereuse pour celles et ceux qui aspirent à une vie décente.

Le mouvement syndical, et en particulier celui actif dans les pays ciblés dans ce volet (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée Conakry, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Sénégal et Togo) a souvent été témoin de la détresse des travailleurs.es migrants.es durant leurs parcours migratoires. Raison pour laquelle, contrairement aux logiques gouvernementales qui visent à freiner ou empêcher la libre circulation des personnes, ce volet continental contribue à apporter des réponses spécifiques basées, d'une part sur la protection des droits et, d'autre part sur les multiples causes qui poussent les travailleurs sur les routes de l'exil ou de l'émigration. En 2017, le focus a été mis sur une double priorité. Premièrement, la mise en place d'une structure dans les 10 pays matérialisée par l'élection d'un point focal. Ce rôle essentiel, notamment dans les échanges d'informations et d'expérience, a été attribué démocratiquement dans chacun des 10 pays. Ces personnes ont élaboré, en concertation avec tous les affiliés de la CSI-Afrique présents dans leurs pays, un plan d'action visant la promotion et la protection des droits des travailleurs(es) migrant(e)s. Deuxièmement, un des enjeux majeurs en 2017 a consisté à s'assurer de travailler en parfaite synergie avec les réseaux syndicaux existants et les acteurs politiques et de la société civile pertinents. Ainsi, nous avons co-organisé 3 activités sous régionales pour, d'une part s'assurer de nos objectifs communs et, d'autre part pour permettre à chaque fois à l'ensemble des responsables politiques et des points

focaux de participer. Sur l'ensemble de ces séminaires sous régionaux, outre les 10 points focaux, ce sont 90 dirigeants syndicaux, responsables de la CEDEAO, des fédérations syndicales internationales, des réseaux syndicaux de l'Afrique d'Ouest, de l'Est et Australe qui ont également enrichi les débats. Parmi les nombreuses avancées, citons la décision conjointe de contribuer à l'augmentation de pays signataires des normes et instruments internationaux qui protègent les droits des migrants.es et s'assurer de leur véritable mise en application.

Par ailleurs, cette synergie aura permis en 2017 de renforcer les réseaux syndicaux. En effet, tous les points focaux sont également des personnes de référence au sein du Réseau Africain des Migrations Syndicales (ATUMNET). Le réseau offre aux pays un espace pour apprendre les uns des autres grâce au mécanisme de rapportage périodique du réseau. Le projet a contribué à la formation, la croissance et l'expansion du réseau de 8 membres pionniers à 18 membres au début du projet et actuellement à 38 membres. Une déclaration conjointe a notamment été prononcée en septembre dans laquelle le réseau dénonce entre autres choses l'externalisation des frontières européennes sur le continent.

Volets PANAF et syndicalisme de réseaux

Outre le volet migrations, l'IFSI renforce également un autre programme continental sur le continent africain : le PANAF-programme de coopération syndicale Panafricain qui réunit les organisations suédoises LO et TCO, brésilienne CUT-Brasil, belge FGTB et africaines CSI-Afrique (la régionale africaine de la Confédération Syndicale Internationale) et OUSA (Organisation de l'Unité Syndicale ne Afrique) dont voici un petit aperçu chiffré pour 2017:

- 18 pays d'Afrique anglophone, francophone et lusophone
- 33 confédérations nationales africaines, 2 confédérations continentales africaines, 3 confédérations européennes et 1 confédération brésilienne
- Coopération Sud-Sud-Nord
- Près de 62 000 travailleurs formés dont 30% sont des femmes
- La formation coûte en moyenne €10,5/travailleur
- 4 cycles éducatifs

Partie prenante de ce programme depuis 2012, l'IFSI joue un rôle important dans le renforcement et l'expansion graduelle de ce réseau syndical dont l'objectif principal est de soutenir les syndicats d'Afrique dans le domaine de la formation et de l'éducation syndicales pour les renforcer aux échelons local, régional, national et continental au travers d'un système éducatif participatif, efficace et durable. Derrière cet objectif éducatif, c'est l'unité du mouvement syndical en Afrique qui est recherchée afin de construire un véritable rapport de force et ainsi négocier des conditions de vie et de travail décentes pour toutes et tous. La stratégie d'action privilégiée est la mise en place des « cercles d'étude ». Le cercle d'étude est une méthodologie informelle d'éducation en continu d'adultes sur le lieu de travail qui regroupe les travailleurs autour d'un thème de discussion ou un problème

concret. Dans les deux cas, les discussions sont orientées vers la recherche de solutions de manière participative et démocratique.

Concrètement, en 2017 l'IFSI a permis au PANAF de réaliser ses objectifs dans au moins deux domaines. Premièrement, l'IFSI assume la coordination et le suivi de 3 pays. Cette responsabilité est totale en RDC (voir le chapitre ad hoc) depuis 2012 déjà. Tandis que depuis 2017, nos actions viennent compléter et renforcer celles du programme au Bénin et au Kenya. De cette manière, on a pu répondre positivement aux demandes des organisations syndicales du Mali et de Zambie de rejoindre le PANAF.

Deuxièmement, l'IFSI a également participé activement au séminaire sous régional qui réunit chaque année les partenaires d'un régime linguistique. Cette année, nous avons réuni les partenaires anglophones et lusophone en Tanzanie pour échanger des informations et expertises en matière de coopération sous régionale et d'expérience politique alternative au lendemain des indépendances.

Il ressort notamment de ces 2 jours de séminaire :

- La nécessité de changer les mentalités et définir les aspirations progressistes et solidaires parmi les peuples et les sociétés africaines;
- L'Afrique a des politiques et programmes de développement qui sont bonnes et progressistes. Mais c'est le déficit dans la mise en œuvre qui a été en grande partie responsable du frein dans sa marche vers le progrès;
- Il est utile de tirer des inspirations de nos luttes pour l'indépendance;
- Le développement individuel des pays ne va pas de soi. Il doit être porté sous le chapeau du continent. Notre force réside dans une Afrique intégrée. L'unité et la solidarité sont nos sources de force. Nous devons les garder, les approfondir et les déployer dans nos aspirations de développement.



Signalons enfin que notre volet continental a également permis à nos partenaires du Bénin, de RDC, du Rwanda et du Kenya de se rendre au Costa Rica pour participer au séminaire en marge de la 3e Conférence mondiale des femmes organisée par de la CSI. Les femmes syndicalistes débattirent des différentes formes de luttes pour l'équité dans le monde du travail et du travail précaire. Le résultat de cette activité fut notamment la publication d'une déclaration syndicale commune sur le gender dans laquelle on plaide pour la reconnaissance officielle des organisations de travailleurs dans l'économie informelle et leur droit de participer directement au dialogue social représentant les intérêts de leurs membres. Les syndicats doivent travailler ensemble, en recherchant des synergies, des alliances et des coopérations solides afin de pouvoir négocier la prise en compte des droits sociaux des travailleurs. ses de l'économie informelle et être un interlocuteur fort dans le dialogue avec le gouvernement.

Amérique Latine & Caraïbes

Le volet régional latino-américain : la CSA et le syndicalisme de réseaux

2017 a été pour les latino-américains une année dure, de luttes et de reculs, de régressions. La CSA, régionale américaine de la Confédération Syndicale Internationale (CSI) a été sur tous les fronts :

- Scandales à répétition : Panama Papers, Odebrecht qui font tomber des têtes. La jeunesse dominicaine a lancé la 'marche verte' qui réunit la société civile pour protester contre la corruption et le démantèlement de l'Etat
- Honduras : élections frauduleuses et violence
- Augmentation de l'intolérance et de la violence contre les droits humains, contre les droits des LGTB+, ...
- Démocratie en recul : criminalisation de la contestation sociale dans la région, notamment en Colombie et au Pérou
- Anti-syndicalisme explicite ou non mais très présent dans les pays centraméricains, au Pérou et en Colombie.

Le programme Sud-Sud latino-américain de l'IFSI séduit tous les partenaires : création de réseaux syndicaux, échanges d'informations, de cours. L'avantage du « Sud-Sud latino » c'est l'utilisation d'une seule langue, l'espagnol. Dans des contextes très antisyndicaux, le recours aux réseaux sociaux est très important pour la rapidité de la mobilisation. En 2017, ce réseau syndical Sud-Sud s'est mobilisé autour d'une grosse activité co-organisée par les instituts de coopération syndicale soutenus par la CSC (IEOI) et la CGSLB (MSI). Ce séminaire eut lieu en marge de la 3e Conférence Mondiale des Femmes organisée par la CSI. Y participèrent des partenaires latino-américaines et africaines de l'IFSI. Les femmes syndicalistes débattirent des différentes formes de luttes pour l'équité dans le monde du travail et du travail précaire. Le résultat de cette activité fut notamment la publication d'une déclaration syndicale commune sur le gender. Ce programme Sud-Sud a deux composantes : un volet 'mise en réseau' mentionné ci-dessus, et un volet spécifique mené par la CSA dans plusieurs pays d'Amérique centrale, en Equateur et au Pérou, axé sur la jeunesse. Celle-ci est, en effet, une des priorités de la CSA. Motiver la jeunesse c'est la conscientiser qu'un autre monde est possible.



ABVV-FGTB
Ensemble, on est plus forts
Samen sterk





Ce volet du projet reprend, e.a., la campagne « Dame esos 5 » (« tope-la ») mais fin 2017, les résultats n'étaient pas très encourageants aux dires de jeunes syndicalistes qui travaillent à la sensibilisation de jeunes travailleuses et travailleurs. Pour 2018, la CSA prévoit pour le projet penser à ses stratégies pour toucher la jeunesse. Les réinventer ? Il s'agit également de mieux connaître les jeunes : pourquoi ce désintérêt pour les syndicats ? Parce que c'est un « machin ennuyeux » comme la politique, dépassé et déconnecté de leur vie ? Les intérêts des jeunes se centrent sur la défense de l'environnement, ils sont en colère contre la corruption,... Il suffit de voir l'engouement pour la Marche verte en République dominicaine, la participation des jeunes dans les associations de la société civile, dans la Marche mondiale des femmes.

L'autre aspect non négligeable : la violence antisyndicale et la peur qu'elle entraîne chez les jeunes. Pourquoi risquer de se faire licencier alors que c'est déjà si difficile de trouver du travail ? Pourquoi sacrifier des heures au militantisme ou simplement se sacrifier pour si peu de résultats ? Se syndiquer reste dans beaucoup de pays un acte de courage ; militer, un acte de bravoure. Ces aspects doivent être considérés au moment de penser des campagnes et de décider de nouvelles stratégies.

Ce volet du programme Sud-Sud mené avec la CSA ambitionne aussi de renouveler les syndicats, leur donner un nouveau souffle, un renouveau... Il faut pour cela former des jeunes et les attirer mais là encore, la tâche est dure. Etre syndicaliste, c'est un boulot à temps plus que plein et à haut risque. Enfin, travailler avec la jeunesse demande de travailler davantage avec les réseaux sociaux, travailler avec des cours à distance, etc. Ceci est exigeant au niveau de la demande d'Internet et le réseau n'est pas toujours très bon, ni rapide.



Cuba

- Superficie : 109 884 km²
- Population : 11 239 445 habitants
- Densité : 102,28 habitants / km²
- PIB : 89,689 milliards \$USD (2016)
- Croissance du PIB : 4,44 % / an (2016)
- Secteurs économiques forts ou en croissance : touristique et minier (nickel, cobalt), agricole (sucre, tabac)
- Faible productivité du secteur public et de l'agriculture
- Ouverture au secteur privé individuel et coopératif de l'agriculture, du commerce, de la restauration et de la construction



SNTI
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria
Rama Metalúrgica



On parle certainement plus de Cuba à l'extérieur du pays que dans l'île. Des débats toujours passionnés. D'un côté, le succès d'avoir survécu aux ouragans et à « l'ogre états-unien », de l'autre, le rapport annuel d'Amnesty International dénonçant le manque de liberté et l'emprisonnement des opposants. Un régime au parti unique, au programme unique, au syndicat unique qui affiche pourtant les meilleurs chiffres en santé et éducation de son continent. Un pays pauvre qui a misé sur l'éducation et qui exporte aujourd'hui des médecins.

D'aucuns objectent que le régime se devait d'être fort pour résister aux charges et coups assenés par les différents gouvernements états-uniens qu'ils soient démocrates ou républicains. Sous le régime de Raúl Castro, le régime s'assouplit. Place au nouveau système économique qui s'ouvre au secteur privé, appelé « non-étatique ». L'ex-président états-unien, Barak Obama a amorcé le rapprochement des deux pays. Les Etats-Unis sont autorisés à se rendre dans l'île sous conditions comme la visite de la famille ou une visite culturelle. Mais la loi Helms-Burton adoptée par les Etats-Unis en 1996 qui durcissait le blocus de 62 impliquant indirectement dans le blocus d'autres pays est toujours d'application. 2017 a vu la situation à nouveau s'empirer : le Venezuela s'enfoncé dans la crise et son pétrole devient moins accessible pour les Cubains. Les Cubains sont accusés d'attaques « phoniques » contre des diplomates états-uniens en poste à La Havane... Les sanctions sont de retour. Les voyages touristiques individuels pour les citoyens des Etats-Unis sont de nouveau restreints et une liste noire d'entreprises proches de l'armée a été établie. Fin septembre, l'ouragan Irma a causé beaucoup de dégâts et de pertes.



En notes positives, on relèvera pour 2017, le nouveau record de touristes dépassant les 4 millions. Par ailleurs, le régime qui a annoncé la relève de la vieille garde pour 2018, ce sera la première fois depuis la révolution qu'un dirigeant du pays ne fera pas partie de ceux qui y participeront. Le gouvernement cubain mise sur les investissements étrangers afin de développer des industries biotechnologiques, agroalimentaires et énergétiques (énergies renouvelables).

Le système «D» reste de mise pour les Cubains pour que leurs machines continuent à tourner pour que leurs voitures roulent. Ce qu'ils n'arrivent pas à importer à cause du blocus, ils essaient de le créer mais sont souvent limités parce que l'île n'est pas riche en matières premières. Et c'est ici que le secteur métallurgique intervient, aux premières loges.

Cuba est un pays à l'économie planifiée et pour assurer le fonctionnement, tout est contrôlé. Les Cubains se plaignent d'une bureaucratie trop lourde et tatillonne. Ainsi le projet IFSI-MWB-SNTI n'a pu démarrer en 2017 parce qu'il devait d'abord avoir l'aval de toutes les autorités cubaines concernées. Comme nous sommes à Cuba avec FOS, il y a plusieurs projets et ceux-ci couvrent tout le pays. Dans un souci de cohérence, les projets passent par toutes les instances nationales qui ont un rapport avec ceux-ci et ensuite toutes les autorités régionales où ils se développent. 2018 sera l'année d'un démarrage en force du projet cubain !

Colombie

- Taux de syndicalisation pour le pays : 4,6% (dans les services publics: 7%)
- Jeunesse : plus de 65% de la population
- Taux de chômage officiel : 9,3 %, 2 fois supérieur pour les jeunes
- Travail informel : 66,7%
- Travailleurs dans le secteur du pétrole : environ 100 000
- Travailleurs dans le secteur du pétrole sans contrat direct (système pyramidal) : 85%

CUT

Central Unitaria de Trabajadores

USO

Unión Sindical Obrera



ABVV

Samen sterk

Vlaams ABVV

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts



Accords de Paix : Paix ?

Deux faits caractérisent l'année 2017 en Colombie: l'implémentation des accords de paix ou plutôt leur non ou mauvaise mise en œuvre et la préparation de la période pré-électorale. Les terres « libérées » par les FARC qui doivent revenir aux paysans déplacés sont volées par les multinationales grâce à l'aide des groupes paramilitaires pour l'exploitation de monocultures et des minerais précieux sans tenir compte de l'environnement ni des communautés indigènes. Le narcotrafic est revenu en force aussi. L'Etat colombien n'arrive pas à mettre de l'ordre, en outre, la corruption est grande. La contestation sociale est réprimée. Les droits des travailleurs sont bafoués, le droit de grève, de négociation non respectés... Les assassinats de leaders sociaux et syndicaux ont augmenté en 2017 par rapport à 2016 de 45 % . En 2017, 73 défenseurs des droits humains ont été assassinés ; le parti FARC dénonce que plus de 50 de ses membres ont été assassinés depuis qu'ils ont déposé les armes. En 2017, l'Ecole Nationale Syndicale a enregistré 198 cas d'attentats contre la vie ou l'intégrité physique de syndicalistes en Colombie. 19 dirigeants syndicaux des secteurs agricole et minier ont été assassinés.



Le projet avec la CUT et la FGTB flamande porte sur les jeunes travailleurs(es) aujourd'hui encore plus en danger surtout dans les zones ex-FARC. Les jeunes y sont, en effet, enrôlés de force dans les groupes paramilitaires ou, séduits par l'argent facile, rejoignent les bandes criminelles des cartels de la drogue. La CUT s'intéresse particulièrement à la jeunesse parce qu'elle représente un potentiel énorme d'affiliés et parce que les jeunes travailleurs(es) sont souvent victimes d'abus. La CUT est également préoccupée du haut taux de chômage chez les moins de 30 ans. Le projet a commencé par un atelier national de présentation du projet suivi pendant l'année 2017 de cinq séminaires de formation régionaux. 8 des 32 départements que compte le pays ont ainsi été couverts (Tolima-Huila, Bogotá-Cundinamarca, Santander, Risaralda, Bolívar-Atlántico).

Le public jeune ne l'est qu'à 60% : d'une part, la demande d'assistance est supérieure à l'offre et le critère de l'âge n'est pas toujours très suivi... Il faudra cependant revoir avec la CUT comment réussir à faire accepter ce critère. Les femmes ont, elles, une représentation de 44 %. Le projet couvre trois secteurs économiques, l'un où la CUT est forte, les services publics, l'un où elle essaie de grandir, les grands magasins et enfin, le dernier, où ses syndicats d'entreprise sont très faibles, comme dans le secteur des fleurs.

Le projet avec l'USO et la CG FGTB porte surtout sur la formation syndicale.

La CASM est maintenant officiellement l'école syndicale de l'USO mais aussi celle du syndicat des mines, SINTRACARBON ; elle a pour objectif de le devenir pour le syndicat « mines et énergie ».

La CASM est aujourd'hui, grâce au projet, le centre de documentation, d'études et d'analyses pour le secteur pétrolier et le deviendra pour les mines et l'énergie électrique également.

Comme école syndicale, la CASM n'a de cesse de s'améliorer en méthodes et contenu. Elle a organisé 21 activités en 2017 : cours présentiels et virtuels (formation de 500 syndicalistes : 285 femmes pour 215 hommes) dans différents sites pétroliers, séminaire mines et énergie, de communication ou de négociation collective.

Les projets sont en dialogue et en réseau avec les autres projets de FOS et de Solsoc. Lors d'un séminaire de présentation de la synergie à créer, l'USO a invité les présents au séminaire de la CASM sur le féminisme et le patriarcat. Le réseau WhatsApp « BELCO » existe et fonctionne.

Pérou

- Economie informelle : 72 % de la population économiquement active
- Plus de femmes que d'hommes dans l'économie informelle (75,1 % contre 69,5 %)
- Entre les jeunes de 14 à 24 ans, 87,1 % sont dans l'économie informelle.
- Le taux de chômage officiel est de : 7,7 %
- Taux d'affiliation dans les services publics : 16 % (avec presque une égalité entre femmes et hommes) et 5 % dans le privé (1,5 % de femmes et 7,4 % d'hommes).
- Durée de 92 % des CCT : un an

FTCCP

Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú

CGTP

Confederación General de Trabajadores del Perú



ABVV-FGTB

Ensemble, on est plus forts
Samen sterk

Depuis des années, le Pérou présente une belle croissance économique qui ne s'est pas traduite pour ses travailleurs(ses) en amélioration de l'emploi ni en de meilleures conditions de travail. Les contrats précaires abondent et l'économie informelle domine. Les régimes de travail spéciaux du dictateur Fujimori sont renouvelés dans le secteur de l'agro-industrie (plus de 800 000 travailleurs) et le gouvernement veut même les étendre à d'autres secteurs économiques.

Le gouvernement de Kuczynski défend le modèle néolibéral et représente les multinationales. Porte-parole des employeurs, il promeut une réforme du travail qui vise une plus grande flexibilisation des droits des travailleurs et des travailleuses, une augmentation des contrats temporaires, éliminer la CTS (compensation pour temps de travail) et la remplacer par une assurance privée de seulement trois mois, ainsi qu'éliminer les primes de juillet et décembre. Le Pérou a une politique antisyndicale et de criminalisation de la contestation sociale; ceci est renforcé par une haine viscérale de beaucoup d'employeurs envers la CGTP considérée encore et toujours comme « un nid de terroristes ». Pourtant la CGTP, une des plus anciennes du continent (1929), se réclamant toujours « mariatéguiste » reste la principale confédération syndicale du pays. Il faut également ajouter que les élites au Pérou restent blanches et que la classe ouvrière et ses représentants sont à majorité des métis. Le Pérou reste un pays très polarisé et très inégalitaire économiquement et socialement.

2017 commença par une catastrophe naturelle : El Niño détruit routes, bâtiments et infrastructures diverses. Ensuite le scandale énorme « Odebrecht » éclata comme partout éblouissant tous les niveaux politique, économique,... du pays. Les protestations populaires provoquèrent une crise politique qui se termina en une déclaration de vacance présidentielle. Le président Kuczynski acheta son maintien comme président en gracieant pour raisons humanitaires, la veille de Noël, l'ex-président et dictateur Alberto Fujimori en « mauvaise santé ».

FGTB

Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts



- 1 Le Sentier Lumineux, guérilla maoïste qui terrorisa les Péruviens et fit 70 000 victimes pendant les années 80.
- 2 Mariátegui, penseur, politique, écrivain, eut une influence énorme sur les Latino-Américains dont le Che, il créa le parti socialiste péruvien qui deviendra ensuite le parti communiste péruvien.



Le projet avec la CGTP qui renforce le département qui s'occupe e.a. des libertés syndicales a eu plus de travail en 2017. La CGTP a dû se battre encore plus contre les abus de tout type, le non-respect du droit de syndicalisation, du droit de négociation, du droit de grève, etc. Elle a dû se battre aussi pour demander le traitement de l'affaire Odebrecht afin de permettre aux chantiers de reprendre leurs activités. Tous les gros chantiers furent paralysés tant que les affaires de corruption n'étaient pas éclaircies. Plus de 80 000 travailleurs se sont retrouvés sans emploi. Fin 2017, les chantiers n'avaient toujours pas repris.

La FTCCP est le seul syndicat qui peut négocier au niveau sectoriel et elle doit se battre constamment pour conserver sa place. En outre, elle doit faire face depuis des années au parallélisme syndical. Des bandes mafieuses se font reconnaître comme syndicats, s'imposent sur certains chantiers et volent les cotisations syndicales des travailleurs et extorquent des redevances aux employeurs. Les Autorités s'unissent à la FTCCP pour lutter contre ces maffias qui ont déjà assassiné plusieurs syndicalistes. La FTCCP, via son projet, se consacre à la formation des leaders «intermédiaires» jeunes pour faire tourner les bureaux régionaux.

Indonésie

- 261 millions d'habitants (le 4ème plus grand pays en termes de population)
- Plus de 13 000 îles
- PNB : 932 milliards USD (757 milliards EUR)
- Salaire mensuel moyen : 183 USD (148 EUR)
- Taux de syndicalisation : 5%
- Nombre d'activités programme 2017 : 44
- Nombre de syndicalistes touchés en 2017 : 2035

L'Indonésie est un terrain nouveau pour l'IFSI. Pour la première fois de son histoire, l'IFSI est actif dans ce pays incroyablement passionnant. Avec le SETCa, nous avons conclu un partenariat impliquant trois syndicats indonésiens actifs dans le secteur du textile et IndustriALL. A travers ce programme, les partenaires locaux veulent améliorer les conditions de travail des travailleurs du secteur du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure.

Sur le plan politique, 2017 a été une année mouvementée. Les élections à Jakarta – qui, pour beaucoup, donnent une bonne indication pour les élections générales qui se tiendront en 2019 – ont entraîné une grande polarisation. La religion a été un facteur déterminant dans la campagne. Le candidat chrétien et gouverneur sortant Basuki Tjahaja Purnama a cédé sa place à Anies Rasyid Baswedan qui s'est profilé comme candidat musulman. Initialement, Basuki avait une belle longueur d'avance dans les sondages. Mais après un procès criminel à son encontre pour blasphème contre l'Islam, il n'est pas parvenu à réparer les dégâts et a été battu par Baswedan.

Jusqu'à présent, en Indonésie, le secteur du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure est un secteur industriel

IA SEA

IndustriALL South East Asia

SPN

Serikat Pekerja Nasional

Garteks

Federasi Garment Tekstile, Kulit, Sepatu & Sentra Industri

GSBI

Gabungan Serikat Buruh Indonesia

important qui occupe 2,7 millions de travailleurs et assure 11,6% du PIB. Ce secteur est aussi connu pour ses conditions de travail peu sûres, ses bas salaires et ses contrats précaires.

En Indonésie, les conditions de travail sont sous pression. Les salaires ne sont pas fixés au niveau national, mais dans les districts. De ce fait, les usines textile déménagent régulièrement d'un district à l'autre parce que les salaires y sont moins élevés. Ceci entraîne d'importants défis pour les syndicats sur place. Récemment, les accords salariaux par district ont été plus difficiles à conclure pour les syndicats. En effet, le gouvernement a décidé de ne plus laisser déterminer les salaires par des négociations en fonction des besoins et des indicateurs pour une vie décente. Au lieu de cela, les salaires sont adaptés en fonction de l'inflation et de la croissance économique. Pour les travailleurs, cette augmentation salariale sur la base de la croissance économique est trop faible pour répondre aux besoins de base.

Les syndicats sont aujourd'hui confrontés à des défis majeurs. Malheureusement, les chiffres relatifs à l'effectif des membres sont en baisse. Ces 5 dernières années, le taux de syndicalisation en Indonésie a diminué de 7 à 5%. Les syndicats sont en outre très



BBTK-SETCa
ABVV-FGTB



divisés. Il y a plus de 500 syndicats différents. Ces deux éléments pris ensemble induisent une position de négociation faible pour les travailleurs indonésiens.

Chaque jour, nos partenaires s'investissent pour améliorer la situation. Par ce programme, plusieurs formations ont déjà été organisées en 2017 sur la sécurité au travail, les conventions collectives de travail, la protection de la maternité, le management syndical, le recrutement de membres, le gendermainstreaming, etc. Plusieurs réunions de membres ont aussi été organisées pour informer les travailleurs sur leurs droits. Les dirigeants syndicaux concernés ont dressé un plan d'action pour suivre de près et aborder les problèmes de sécurité dans les usines. Pour une année de lancement, énormément d'activités ont été organisées. Comme ce programme est nouveau, on s'est essentiellement concentré sur la formation des formateurs. Ces derniers pouvant alors assurer eux-mêmes les formations.

Comme nous l'avons déjà expliqué ci-dessus, les syndicats sont souvent confrontés au déménagement d'usines dans des districts où les salaires sont moins élevés. Pour les syndicats, cela signifie chaque fois une perte de membres et de CCT d'entreprise. C'est pourquoi, cette année, nos trois syndicats partenaires ont répertorié les usines dans une des régions à bas salaire les plus populaires (Java - Centre). Ils ont établi un plan d'action pour sensibiliser les travailleurs dans ces usines et pour organiser des sections syndicales sur place.



En 2017, le volet genre de ce programme a été retenu par le Service Evaluation spéciale pour une évaluation d'impact à la demande de la coopération au développement belge. Dans les années à venir, l'impact de notre programme au niveau du genre sera évalué et comparé à trois moments différents.

L'an dernier, les trois syndicats indonésiens sont aussi venus en visite d'études en Belgique. Sous la guidance de l'IFSI et du SETCa, ils ont appris à connaître le système de concertation sociale belge. Il y a également eu des échanges sur la communication, la formation syndicale et le management syndical. Bref, une visite pour faire connaissance et organiser des échanges entre toutes les organisations concernées.

Belgique



Volet Nord

Comme le démontre le contexte mondial actuel, avoir des sociétés justes, durables, inclusives et solidaires qui mettent en œuvre le travail décent et construisent des relations mondiales justes et équilibrées dans un contexte globalisé ne constitue pas un allant de soi. Dès lors, afin de relever ce défi, l'IFSI, avec l'implication de ses partenaires du « Sud et du Nord », met en œuvre une série d'actions spécifiques combinant deux approches. D'une part, il s'agit d'une approche 'par le bas' ou bottom-up orientée vers la mobilisation des affiliés de la FGTB et, d'autre part, une approche 'par le haut' ou top-down axée sur le travail de plaidoyer à destination des décideurs politiques au sens large, notamment via le travail d'incidence politique réalisé par les réseaux, plateformes, coalitions et alliances d'acteurs de la société civile belge, européenne et internationale. L'objectif est à la fois d'impulser des changements au niveau des individus – de la 'base', de les mobiliser dans un mouvement collectif et convergeant pour créer un rapport de force favorable, incluant aussi des organisations de la société civile, des mouvements sociaux et syndicaux, et enfin, de faire un travail orienté vers les décideurs politiques aux différents niveaux de gouvernance.

Dans ce cadre, 2017 fut une année assez riche et diversifiée au cours de laquelle, l'IFSI a pu collaborer avec différentes entités démontrant ainsi une de ses spécificités: être au carrefour des réseaux syndicaux, académiques et de la société civile du « Nord et du Sud ». Citons, parmi les actions les plus marquantes, les séminaires d'étude qui ont pris place lors des visites successives des camarades de l'Indonésie-partenaires du SETCa-et du Kenya-partenaires de l'UBT; notre participation avec HORVAL à la conférence chocolatière

syndicale européenne, réunissant plus de 60 militants issus de l'industrie chocolatière. Ci-dessous, nous expliquons plus en détail deux activités majeures réalisées au cours de l'année écoulée qui illustrent parfaitement chacune de nos deux approches et notre spécificité.

Tout d'abord, l'IFSI a permis à la FGTB d'avoir une dimension internationale à son rassemblement des 600 femmes déléguées en septembre 2017. Lors d'une table ronde en compagnie d'une représentante de la CSI (confédération Syndicale Internationale), les participantes à cette mobilisation ont pu avoir un aperçu des nombreuses difficultés qui jonchent la route vers l'émancipation des femmes en RDC. Loin des discours misérabilistes, Isabelle Kapinga, vice-présidente de la CDT, a en effet délivré un message ancré dans les réalités congolaises tout en montrant la voie à suivre pour sortir de l'ornière fataliste valable pour toutes les femmes : « Devant nos traditions nous courons beaucoup de risques car les aînés sont des personnes sacrées et d'avantage encore les hommes. Nous, les jeunes et les femmes, nous leurs devons obéissance sans laquelle on est maudit. Mais, connaissant mes droits sur le lieu de travail je m'assume ».

Afin d'élargir encore un peu plus les horizons de nos 600 déléguées, l'IFSI avait également invité les deux ONG socialistes, FOS et Solsoc, avec lesquelles il collabore étroitement. Par ailleurs, les participantes ont également pu apprécier notre travail en s'interrogeant devant l'exposition « PluriElles ». Fruit d'une collaboration avec deux professeures de l'UCL, cette exposition retrace le parcours de 20 femmes d'origine africaine établies en



syndicats, dans les débats sur les politiques migratoires à tous les niveaux, du national au mondial, en passant par les accords bilatéraux et régionaux.

Cet événement international est également une belle opportunité pour l'IFSI de rencontrer tous ses partenaires et d'organiser différentes réunions de réseaux ou bilatérales.

En 2017, nous avons ainsi réuni tous nos partenaires francophones impliqués dans le programme PANAF (voir chapitre Afrique). Cette rencontre aura permis de faire le point sur les évolutions contextuelles dans les 8 pays d'Afrique de l'Ouest et Centrale, d'avoir un aperçu sur l'état d'avancement des actions planifiées et ainsi adapter nos actions futures le cas échéant.

Belgique. Dans un contexte de constante stigmatisation des migrants et les préjugés qui entourent ces populations, l'exposition « PluriElles » met en lumière le rôle moteur de transformation sociale que les femmes issues de la diaspora jouent dans le développement de nos sociétés. Pour nous, cela montre que l'émancipation et la participation active des travailleurs migrants et des femmes en particulier constituent une richesse. Au fond, ces femmes témoignent de l'urgence d'une décolonisation généralisée des mentalités.

Deuxièmement, l'IFSI participe, aux côtés de la FGTB, depuis quelques années à la Conférence Internationale du Travail qui se tient annuellement à Genève en juin. Souvent désignée comme un parlement international du travail, cette conférence constitue un forum de discussion sur les questions sociales et de travail au niveau international. Elle permet d'élaborer et d'adopter les normes internationales du travail.

Cet événement rassemble les délégués des gouvernements, des travailleurs et des employeurs des 187 Etats membres de l'OIT (l'Organisation Internationale du Travail-seule agence tripartite des Nations Unies). Il s'agit d'un moment important permettant d'orienter l'OIT dans sa mission, à savoir défendre la justice sociale en établissant des normes internationales, élaborer des politiques et concevoir des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et femmes dans le monde. Outre les discussions récurrentes sur le dialogue social et sur les violations des droits syndicaux, 2017 fut l'occasion de se pencher sur les questions migratoires avec notamment l'enjeu d'asseoir le rôle de l'OIT et donc du dialogue social, avec voix au chapitre pour les



L'équipe IFSI





**TOGETHER
EVERYONE
ACHIEVES
MORE**

Rafael LAMAS	Administrateur délégué à la gestion journalière
Leticia BERESI	Coordinatrice
Laurent ATSOU	Gestionnaire de projet Volet Nord - PANAF
Tinny BOON	Assistante comptable
Frederik CAPPELLE	Gestionnaire de projet Indonésie - Côte d'Ivoire - M & E
Els DECOCK	Collaboratrice administrative
Yolanda LAMAS	Gestionnaire de projet Colombie - Cuba - Pérou - Continent Amérique Latine
Vera VAN NUFFELEN	Gestionnaire de projet Kenya - Rwanda
Françoise VERMEERSCH	Gestionnaire de projet Bénin - RDCongo - Continent Afrique

Les instances de l'IFSI

Le Conseil d'administration

Robert VERTENUEIL	Président
Miranda ULENS	Administratrice
Rafael LAMAS	Administrateur délégué à la gestion journalière
Kristel DEBACKER	Secrétaire-trésorière
Raf DE WEERDT	Administrateur
Jean-François TAMELLINI	Administrateur
Christine BARTHOLOMI	Administratrice
Thierry BODSON	Administrateur
Estelle CEULEMANS	Administratrice
Caroline COPERS	Administratrice
Jean-Marie DE BAENE	Administrateur

I'Assemblée générale

Christine BARTHOLOMI

Thierry BODSON

Estelle CEULEMANS

Caroline COPERS

Tangui CORNU

Nico CUE

Kristel DEBACKER

Jean-Marie DE BAENE

Erwin DE DEYN

Myriam DELMEE

Raf DE WEERDT

Rafael LAMAS

Marc LENDERS

Marc LORIDAN

Silvie MARIËN

Michel MEYER

Frank MOREELS

Chris RENIERS

Jean-François TAMELLINI

Miranda ULENS

Koen VANBRABANDT

Dirk VAN DE POEL

Werner VAN HEETVELDE

Robert VERTENUEIL

Maurizio VITULLO

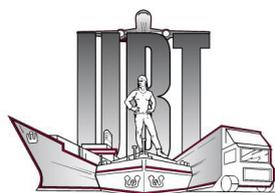
FGTB
Ensemble, on est plus forts

ABVV *Samen sterk* **Vlaams ABVV**

METALLOS MWB
FGTB-ABVV



ABVV-FGTB
Horval



FGTB UBT
Ensemble, on est plus forts



BBTK-SETCa
ABVV-FGTB

CGSP *FGTB Services Publics*

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

FGTB
Wallonne



FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

IFSI-ISVI *asbl-vzw*

*Coopération syndicale internationale
Internationale syndicale samenwerking*

IFSI asbl

Rue Haute 42
1000 Bruxelles

02 289 08 56
info@ifsi-isvi.be
www.ifsi-isvi.be