

Rapport d'activités 2023

Asbl IFSI – Coopération Syndicale Internationale





asbl IFSI
Coopération Syndicale Internationale
Rue Haute 42
1000 Bruxelles

info@ifsi-isvi.be | www.ifsi-isvi.be
+32 2 289 08 56

Table des matières

Edito	4
IFSI	5
Les moments forts de 2023	6
Nos régions & pays d'action.....	9
Afrique	9
Bénin	9
Côte d'Ivoire	11
Kenya.....	13
Maroc	16
République démocratique du Congo	18
Rwanda	21
Migration	23
PANAF	25
Amérique latine.....	27
Colombie	27
Amérique latine et Caraïbes	29
Asie	32
Indonésie	32
Belgique.....	34
Communication	34
Conscientisation	34
Travail de plateforme - Société civile - Défense des intérêts.....	35
Intégrité.....	36
Equipe IFSI.....	37
Instances	38
Conseil d'administration	38
Assemblée générale.....	38

Edito

Ces dernières années, les tendances anti-démocratiques se sont multipliées dans le monde entier. Avec l'érosion des principes démocratiques dans le monde, l'espace civique se rétrécit considérablement. Bien que le degré de fermeture de l'espace civique diffère d'un pays à l'autre, les organisations syndicales sont de plus en plus confrontées à un environnement de travail plus difficile. Cela va de l'entrave aux droits des travailleurs-euses à la violence, au harcèlement et à l'emprisonnement.

Les gouvernements introduisent des cadres juridiques et réglementaires restrictifs, criminalisent leurs activités comme le démontre une fois encore le rapport de la CSI sur les violations des droits syndicaux dans le monde. À titre d'exemple, le rapport souligne notamment qu'en 2023, « 77 % des pays ont exclu des travailleurs du droit de constituer un syndicat et de s'y affilier. Les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, les travailleurs temporaires, les travailleurs de l'économie informelle, tout comme les travailleurs des zones économiques spéciales ne peuvent toujours pas jouir de la liberté syndicale ». La sortie de ce rapport annuel est également une opportunité pour l'IFSI pour rappeler avec force que les libertés syndicales font parties des droits fondamentaux au travail et que ceux-ci sont partie intégrante des droits humains.

Au début, ces tendances étaient principalement localisées dans les états autoritaires, mais elles s'étendent maintenant à d'autres pays, y compris plusieurs pays européens. En 2023, l'espace civique en Belgique s'est contracté en raison d'un projet de loi visant à réformer le droit pénal. Sous prétexte de vouloir sanctionner pénalement les « casseurs », cette initiative du ministre Van Quickenborne créait avant tout un amalgame entre militants-es et « casseurs » accentuant de la sorte la criminalisation de la contestation sociale organisée avant tout par les organisations syndicales. « Refuser ce projet de loi

– qui représente un réel danger pour la démocratie – c'est aussi continuer à défendre un État de droit. Les dispositions internationales reconnaissent le droit de grève comme un droit fondamental. Cela s'applique donc aussi au droit belge ». Cet état d'esprit, repris du manifeste « manifestant-e pas criminel-le ! », reste bien d'actualité bien que ce projet de loi ait été abandonné. Les élections de 2024 seront à cet égard un autre moment charnière pour la défense d'un État de droit.

Outre ces multiples attaques, les organisations de la société civile, dont IFSI fait partie, doivent faire face à une autre tendance de fond qui pourrait mettre à mal le modèle actuel de la solidarité internationale. Comme le démontre une récente étude de la KU Leuven, qui porte sur les mécanismes de financement des organisations de la société civile dans 6 pays européens, le programme de cofinancement reste le canal de financement le plus important en Belgique. Il est considéré comme l'un des systèmes les plus progressifs et les plus flexibles d'Europe, respectant l'autonomie et le droit d'initiative des organisations. Or, ce modèle devient de plus en plus une exception au sein des pays de l'OCDE mettant ainsi une pression sur l'administration et le gouvernement. Raison pour laquelle, nous craignons fortement de voir se développer le système des « appels à propositions », fort présent dans les autres pays européens, qui permet de considérablement diminuer ce droit d'initiative en forçant les acteurs à se conformer à l'agenda gouvernemental. Ce risque d'instrumentalisation de la coopération sera une donnée capitale à surveiller au lendemain des élections de 2024.

Impossible de terminer cet édit sans dire un mot sur le contexte dramatique en Palestine. Bien que l'IFSI n'ait plus de projet de coopération stricto sensu, l'institut reste impliqué dans les réseaux syndicaux de solidarité avec les travailleurs-euses en particulier et la population palestinienne en général. Les derniers

mois de 2023 se sont achevés de manière catastrophique pour les travailleurs-euses palestiniens-ennes. Après l'horreur du massacre commis par le Hamas le 7 octobre 2023 et des enlèvements de personnes retenues en otages à Gaza, Israël a lancé une guerre qui sème la mort et la dévastation comme jamais auparavant. Sans rentrer dans la polarisation qui caractérise malheureusement ce conflit, il nous semble important de rappeler une

évidence majeure qui est au cœur du mandat de l'OIT et du droit international : la justice sociale et l'occupation sont incompatibles. Comme le souligne à nouveau le dernier rapport du directeur général de l'OIT « Il doit être mis fin à l'occupation et la solution des deux États, qui permettrait à Israël et à la Palestine de vivre côte à côte dans la paix et la sécurité, doit être recherchée avec une énergie renouvelée. Il n'existe pas d'autre solution ».

IFSI

L'IFSI est l'Institut de coopération syndicale internationale soutenu par la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB). L'IFSI a pour objectifs :

- **Mettre en œuvre les actions internationales de la FGTB et de ses partenaires syndicaux dans le monde entier.**
- **Faciliter un syndicalisme de réseau international en développant des dynamiques communes entre militants syndicaux.**
- **Contribuer à construire un contre-pouvoir syndical international, fort, libre et indépendant, en faveur d'un changement sociétal et politique en adéquation avec les valeurs progressistes.**

Dans le Sud global, en s'inscrivant dans une logique solidaire et émancipatrice, l'IFSI renforce ses partenaires syndicaux pour qu'ils puissent pleinement jouer leur rôle d'interlocuteurs sociaux, construire des rapports de force favorables dans l'intérêt de tous-tes les travailleurs-euses et défendre leurs droits. En Belgique, l'IFSI réalise, en partenariat avec la FGTB, un travail d'information, de conscientisation, de mobilisation et de renforcement de capacités de la mouvance socialiste belge, d'organisations de la société civile et de mouvements sociaux, sur les enjeux du travail décent et la construction de relations mondiales justes et équilibrées. Dans son action politique, en synergie avec la FGTB, l'IFSI relaye les combats syndicaux et les revendications de ses partenaires, et défend la justice sociale et la réalisation de l'agenda pour le

travail décent de l'OIT. Pour augmenter leur impact, l'IFSI et la FGTB unissent souvent leurs forces avec d'autres acteurs de changement, qui partagent leurs engagements et leurs valeurs progressistes.

Pour mener à bien ses missions, l'IFSI peut compter sur différentes structures de la FGTB et institutions publiques pour construire ses sources de financement. La FGTB et les centrales sont les principaux contributeurs de nos actions. Cela nous permet de constituer notre part aux mécanismes de co-financement, indispensable pour avoir une action internationale d'envergure. Les deux principales institutions publiques à cet égard sont d'une part, la Direction générale coopération au développement et Aide humanitaire (DGD) au niveau fédéral et, d'autre part Wallonie-Bruxelles international (WBI) au niveau régional. La DGD est notre bailleur principal qui nous permet de mener à bien des programmes de coopération quinquennaux. 2023 est donc la deuxième année de notre programme quinquennal 2022-2026. Les financements de WBI nous permettent de renforcer une stratégie déjà éprouvée de manière plus ponctuelle (1 à 3 ans) mais aussi de renforcer notre programme quinquennal avec la DGD.

Notre programme de coopération 2022-2026 est mené en collaboration avec FOS et Solsoc, deux ONG de la mouvance socialiste. FOS, IFSI, et Solsoc sont ancrées dans l'action commune socialiste belge. Celle-ci regroupe syndicats, mutuelles, le parti, ONG,

et de nombreuses organisations socioculturelles et coopératives, qui constituent la base sociale de nos 3 organisations¹. Ces organisations s'inscrivent dans la longue trajectoire du mouvement ouvrier et de la lutte des travailleurs-euses pour leur émancipation et la conquête de leurs droits économiques, sociaux, culturels et démocratiques. Le combat pour de meilleures conditions de travail et de salaires pour les travailleurs-euses, ainsi que de meilleures conditions

de vie et des services sociaux, s'est toujours inscrit dans la solidarité internationale. L'internationalisme est une valeur intrinsèque de ce mouvement, entendu comme une solidarité de principes, d'intentions et d'actions qui se traduit en actions en faveur d'un monde juste et solidaire, dans lequel l'accès aux droits sociaux, économiques et culturels est garanti de façon durable, inclusive et émancipatrice pour toutes et tous.

Les moments forts de 2023

Forum CWBCI – la coopération dans les états fragiles

Le Conseil Wallonie-Bruxelles de la Coopération Internationale est un organe consultatif qui a pour ambition d'agir sur les orientations de la politique internationale de la fédération Wallonie-Bruxelles et de la région wallonne.

Outre ce rôle consultatif, le conseil organise également une série d'activités qui vise à alimenter en outre ses propres réflexions. C'est dans ce cadre que le CWBCI a organisé un forum en octobre 2023 dont le thème principal abordait la question de « la coopération au défi de la complexité et des conflits : sécurité, partenariats et perspectives d'avenir ».

L'IFSI, qui appuie la FGTB-Wallonne au sein de ce conseil, a joué un rôle actif pour d'une part, faire entendre la voix syndicale au sein de ce forum et d'autre part, mettre le focus sur le Bénin. Il était pour

nous capital de mettre l'accent sur ce pays avec un angle syndical pour mettre en lumière des phénomènes de restrictions de l'espace politique en général et de la démocratie sociale en particulier dans un pays qui fait rarement l'actualité².

Fernande Adekou (secrétaire aux Affaires sociales et à la promotion de la solidarité du bureau exécutif nationale de la CSA-Bénin, partenaire de l'IFSI et de l'IW) a pu ainsi dresser un tableau critique de la situation au Bénin. Lors de son intervention elle a notamment pointé le fait que la démocratie sociale connaît quelques dysfonctionnements ces dernières années avec notamment la suppression de la plupart des instances de dialogue social, mais aussi la faible implication des syndicats dans les instances de prise de décision. Elle a illustré ce propos avec deux exemples concrets. Le premier est la suppression

¹ Les mutualités socialistes UNMS/NVSM et les syndicats FGTB/ABVV sont membres fondateurs des ONG FOS et Solsoc. FOS et Solsoc sont toutes deux héritières de l'Entraide Socialiste créée pour coordonner les nombreuses initiatives de solidarité qui ont vu le jour après la 1^{ère} guerre mondiale. L'IFSI, quant à lui, est historiquement et exclusivement lié à la FGTB. Alors que cette dernière souhaitait opérationnaliser de manière durable et solidaire

ses actions de solidarité syndicale internationale, l'Institut a vu le jour en 1994 et s'est progressivement spécialisé dans la coopération syndicale, soutenu par la FGTB et ses centrales professionnelles qui jouent un rôle moteur dans ses actions au Nord et au Sud.

² Cf. Bénin p. 9

unilatérale du Conseil national du dialogue social institué en juin 2017 par la Commission nationale de consultation, de concertation et de négociation collective. Le deuxième concerne le non-respect

intégral des mécanismes du dialogue social et des leviers permettant aux syndicats et aux organisations de la société civile de se faire entendre.

Collaboration avec Enabel

Une des conséquences marquantes de l'évaluation du cadre stratégique commun travail décent réalisée en 2020 par le Service de l'évaluateur spécial (SES) est certainement le rapprochement avec Enabel. Pour rappel, une recommandation la visait spécifiquement « BIO et Enabel pourraient définir de façon plus explicite comment ils mettent en pratique le thème du travail décent, afin d'identifier plus facilement les opportunités potentielles de concertation, de synergie et de complémentarité avec d'autres acteurs tels que ceux du Cadre stratégique commun sur le travail décent » (dont IFSI est membre). En 2023, cela s'est concrétisé par 3 évènements.

Premièrement, à la suite de l'élaboration du portefeuille thématique sur le travail décent en RDC - à la demande d'Enabel - en 2021, les membres de la PCTD (Plateforme de coordination du travail décent) présents en RDC³ se sont vus finalement confiés la responsabilité de mettre en œuvre une partie de ce portefeuille pour un montant global de 3.400.000 euros. Toute l'année 2023 a été consacrée à l'élaboration de la stratégie à mener avec nos partenaires pour la période 2024-2026. Malgré nos efforts, il n'a malheureusement pas été possible de signer la convention de partenariat avec Enabel en 2023, mais tout est en place pour que cet accord soit signé en 2024 et démarrer ainsi les activités au plus tôt dans le premier semestre 2024. Il n'en reste pas moins que ce format inédit permettra tant à l'IFSI qu'à ses partenaires en RDC de renforcer leur

légitimité respective et d'améliorer la visibilité et la plus-value du mouvement syndical dans la nécessaire transformation de l'économie informelle, thème au cœur de la stratégie du portefeuille travail décent d'Enabel en RDC.

Deuxièmement, les discussions autour du portefeuille d'Enabel en RDC ont ouvert la porte à d'autres opportunités dans une série de pays dans lesquels IFSI et Enabel sont présents. C'est le cas notamment du Rwanda où les discussions ont été menées de manière très efficace puisque la CESTRAR a été reconnue par Enabel pour mener à bien une série d'actions d'ici 2026 pour un montant global d'1 million d'euros. Les principaux objectifs sont l'amélioration du dialogue social et la transformation de l'économie informelle via la formation professionnelle et qualifiante. Les discussions ont également commencé dans d'autres pays sans pour autant aboutir pour le moment. Il s'agit essentiellement du Maroc et du Bénin. Il est fort probable que le Bénin soit le prochain pays dans lesquels nous initions directement un partenariat avec Enabel dans le secteur portuaire (le port autonome de Cotonou). Secteur d'autant plus stratégique pour le mouvement syndical depuis que le président Talon l'a inclus dans la liste des secteurs dans lesquels il est interdit aux travailleurs-euses de faire grève.

Troisièmement, IFSI a réussi à convaincre Enabel d'inclure une délégation de la CESTRAR⁴ lors d'une

³ Il s'agit de Solsoc, WSM, CSC et IFSI

⁴ La délégation était composée du SG de la CESTRAR, le SG de STECOMA et le SG de REWU

visite d'étude que l'agence organisait pour des représentants gouvernementaux rwandais et ougandais en septembre 2023. L'objectif principal de cette visite d'étude était d'apprendre comment la formation professionnelle est gérée, coordonnée et mise en œuvre en Belgique, particulièrement dans le secteur de la construction qui est un secteur prioritaire pour les interventions d'Enabel au Rwanda. De manière plus spécifique, Enabel était intéressé de montrer de quelle manière les parties prenantes sont impliquées dans la mise en œuvre des processus d'apprentissage par et pour l'exercice d'un emploi ainsi que leurs rôles et responsabilités.

Raison pour laquelle il nous semblait évident que notre partenaire syndical fasse partie intégrante de la délégation et que nous contribuions à l'élaboration du programme. Avec la collaboration de la CG, nous avons ainsi reçu la délégation tout un après-midi pour expliquer les fondamentaux de la concertation sociale dans le secteur de la construction ainsi que le rôle des syndicats dans le renforcement de l'apprentissage par et sur le lieu de travail tant en Belgique que dans le cadre de la coopération syndicale. Nous avons également facilité les contacts pour que la délégation puisse s'entretenir avec le responsable de Constructiv⁵.

5^e Congrès statutaire de la CSI Afrique

En novembre 2023, la CSI Afrique organisait son 5^{ème} congrès statutaire. Plus de 300 délégués-es de tous les coins d'Afrique, mais aussi des partenaires et invités internationaux, ont participé aux débats pour donner forme au plan d'action des quatre prochaines années. Durant ce congrès, une nouvelle direction a également été élue. L'ancien secrétaire général adjoint Joel Akhator Odigie succède ainsi au secrétaire général sortant Kwasi Adu Amankwah. Son nouveau numéro deux est Anselme Amoussou, également secrétaire général de la Confédération des syndicats autonomes du Bénin (CSA-Bénin).

Ce sont ainsi deux jeunes qui prennent les rênes de la CSI-Afrique, et qui entretiennent par ailleurs des liens étroits avec la FGTB et l'IFSI. Ils sont tous deux impliqués depuis des années déjà dans le projet « Migration » et le programme PANAF (projet panafricain d'éducation via des cercles d'études). Avec Joel Odigie, la CSI accueille un militant panafricaniste. Il connaît mieux que quiconque les défis du continent, mais est également convaincu

que les solutions doivent être cherchées en Afrique. Le continent africain doit accélérer son développement et parallèlement, dans un contexte de transitions climatiques, économiques et technologiques mondiales, réaliser les droits des travailleurs-euses, l'inclusion sur le lieu de travail et le travail décent.

Dans son discours d'investiture, Joel Odigie soulignait notamment « Nous continuerons à veiller à ce que les droits de l'homme et les droits des travailleurs soient respectés. Ceci est d'autant plus vrai pour le droit d'association et à la négociation collective, la liberté d'expression, de réunion, de grève et de droit à la participation sociale, économique et politique ». Dans cette lutte, la CSI-Afrique trouvera toujours en la FGTB un partenaire combatif. Durant le congrès, les initiateurs du programme PANAF, Jean Oulatar (Tchad) et Peter Jansson (Suède) ont obtenu une reconnaissance de leur travail des mains du Président du Kenya, William Ruto.

⁵ Fonds de sécurité d'existence, créé par les partenaires sociaux du secteur de la Construction, qui a pour but l'épanouissement durant toute une carrière. Cela implique un statut social attrayant, les

compétences nécessaires et des conditions de travail sûres sur le chantier.

Nos régions & pays d'action

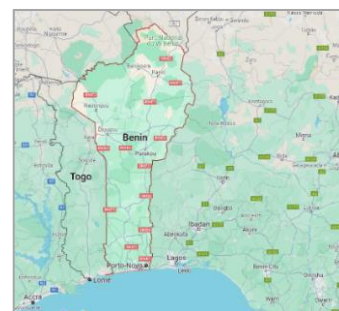
Afrique

Bénin

Chiffres clés

Indicateurs et résultats

73.453	Nombre de membres CSA-Bénin.
84.444	Nombre de membres UNSTB.
11,6 %	Croissance de l'effectif des membres depuis 2022 (UNSTB et CSA-Bénin ensemble).
41,3 %	Nombre de membres (UNSTB et CSA-Bénin ensemble).



Activités de formation et de sensibilisation

383	Nombre de cercles d'études.
3.237	Nombre de participants aux cercles d'études
42,9 %	Pourcentage de femmes dans les cercles d'études
36	Nombre de nouveaux animateurs

Partenariats

- IW – FGTB
- PANAF
- Migration
- FEBELFIN

Contexte – Activités - Impact

Le 26 juillet 2023, le coup d'état militaire au Niger fait tressaillir la région d'Afrique de l'ouest. Bien que ce ne soit pas le premier coup d'état (le Burkina Faso, le Mali et la Guinée avaient respectivement connu leurs derniers coups d'état en 2022, 2020 et 2021), le coup d'état au Niger, qui malgré la méthode peu démocratique, a pu compter sur un large soutien de la population, est celui qui provoquera le plus grand choc. La junte militaire a habilement utilisé les sentiments anti-français dominants dans la population. La France est en effet accusée de mener

une politique néolibérale qui soutient l'élite et qui ne profite pas à la population. Le coup d'état a entraîné une polarisation au sein d'ECOWAS, la communauté économique d'Afrique de l'ouest, qui a imposé des sanctions économiques contre les quatre pays. Des sanctions qui touchent la population. Les auteurs du coup d'état peuvent ainsi compter davantage encore sur le soutien de la population. Les sanctions ont cependant également impacté l'économie du Bénin : avec la fermeture des frontières, de nombreux produits (de base) ont vu leur prix s'envoler et le port

de Cotonou, qui est aussi le principal port de transit pour le Niger, a également été touché de plein fouet. Tout ce contexte a contraint le FMI à revoir ses projections de croissance économique de 6% à 5,6%.

La politique de l'actuel président, Patrice Talon, vise à parvenir au développement économique. L'accent est donc mis sur une grande accessibilité aux investissements étrangers. Les deux paragraphes ci-après illustrent ce que cela induit en pratique.

L'année 2022 a débuté sur une mauvaise surprise pour les syndicats au Bénin et donc également pour la CSA-Bénin et l'UNSTB. Le gouvernement a en effet décidé de dissoudre le *Conseil national du dialogue social*, un organe de concertation tripartite qui avait vu le jour en 2017 seulement. La décision du gouvernement est intervenue avant même que l'évaluation prévue n'ait été réalisée. Les arguments du gouvernement étaient que les compétences seraient transférées vers la *Commission nationale de négociation permanente gouvernement – centrales syndicales*. Le seul problème, c'est que cette commission n'est pas convoquée. En d'autres termes, le dialogue social au niveau national est actuellement quasiment inexistant. En 2023, les syndicats ont lancé des actions pour protester contre cette décision et ils continuent à le faire pour réactiver le dialogue social entretemps paralysé. A ce jour cependant, ces actions n'ont pas amené le gouvernement à revenir sur sa décision.

L'adaptation de la « loi sur les grèves » est un autre fait marquant qui illustre la marge de manœuvre de plus en plus restreinte pour les syndicats (*shrinking space*). En pratique, cette loi limite sérieusement le droit de grève, le gouvernement étant à la fois juge et bourreau. En effet, c'est le gouvernement qui peut déterminer quelle grève est légale et quelle grève ne l'est pas. Et dans ce dernier cas, des amendes peuvent être imposées. De même, le nombre de jours de grève autorisés est fixé par le gouvernement : maximum 10 jours par an et tout au plus deux jours de grève par mois. Il va de soi que pour les syndicats, ceci constitue une violation des

convention C87 et C98 de l'OIT, qui ont été ratifiées par le Bénin. Les syndicats ont donc lancé une procédure de plaintes auprès de l'OIT. Cependant, comme une telle procédure prend du temps, ils essaient en parallèle de faire changer les rapports de force. La CSA-Bénin et l'UNSTB s'y attèlent par une collaboration plus étroite et institutionnelle avec une troisième confédération, la CGTB. Dans ce cadre, les organisations syndicales se laissent guider par les conseils professionnels d'un consultant. C'est dans cet esprit qu'ils ont commencé à lutter plus activement contre la prolifération des fédérations et des syndicats sectoriels.

Au niveau de la protection des femmes, le Bénin est dans la dernière ligne droite pour ratifier la convention C190 de l'OIT. Après le travail de lobbying des syndicats, la proposition a enfin été finalisée. Elle doit maintenant être ratifiée par le gouvernement. Elle pourra ensuite être adoptée par le parlement (ceci devrait être concrétisé en 2024). En interne aussi, les femmes sont relativement bien représentées. Les deux organisations respectent leurs quotas, non seulement au niveau national, mais aussi au niveau régional et provincial. A noter également – et c'est une fierté – qu'après un repli à 28,5 % à la suite de l'épidémie de coronavirus qui a plus fortement impacté les femmes, leur participation s'est à nouveau renforcée, à un peu moins de 43%.

Ce pourcentage correspond au profil démocratique des membres de la CSA-Bénin et de l'UNSTB ensemble.

En octobre 2023, la CSA-Bénin et l'UNSTB ont été invitées au Rwanda par CESTRAR et STECOMA, un voyage d'études qui avait comme objectif d'apprendre des bonnes pratiques au niveau de l'organisation des travailleurs.euses du secteur de la construction. Ce voyage d'études a abouti sur le développement d'une stratégie commune pour ce secteur au Bénin, avec des mesures immédiates pour éviter la prolifération des syndicats.

Côte d'Ivoire

Chiffres clés

Indicateurs et résultats

20.477	Nombre de membres FEDENASAC.CI en FENSTIAA-CI.
4.038	Nombre de femmes
16.439	Nombre d'hommes
4	Nombre de nouvelles CCT négociées



Activités de formation & de sensibilisation

137	Nombre de personnes formées
1.302	Nombre de personnes sensibilisées.

Partenariat

- FEDENASAC.CI
 - FENSTIAA-CI
 - Coordination par l'UGTCI
- FGTB HORVAL

Contexte

En 2023, des élections locales et régionales ont été organisées en Côte d'Ivoire. Les élections se sont déroulées sans aucune protestation, ni acte de violence. Une aubaine pour les autorités ivoiriennes après les confrontations violentes qui avaient marqué les élections présidentielles trois ans plus tôt. En 2023, la Côte d'Ivoire a également amélioré son classement dans l'indice CSI des droits dans le monde, passant de la position de « *violations systématiques des droits* » à celle de « *violations régulières des droits* ». Même si ceci ne signifie pas que la société civile ivoirienne peut jouer librement son rôle dans ce pays, il y a néanmoins une

amélioration du contexte dans lequel les syndicats et les autres organisations sociales fonctionnent. L'an dernier, une assurance-maladie générale (couverture maladie universelle ou CMU) a été introduite. Un an après son introduction, plus de 7 millions de personnes y auraient déjà souscrit. Bien qu'il y ait des critiques sur le nombre insuffisant de médicaments remboursés par l'assurance et sur le faible nombre de centres de santé acceptant un paiement par le biais de la CMU, cette assurance-maladie est un pas en avant vers une meilleure protection sociale.

Activité et impact

Le programme de l'IFSI en Côte d'Ivoire est un programme relativement modeste en termes de budget. Il soutient deux fédérations syndicales sectorielles. D'une part, FEDENASAC.CI, un syndicat agricole, et d'autre part FENSTIAA-CI, un syndicat représentant les travailleurs de l'industrie

alimentaire. Le programme se concentre spécifiquement sur le secteur du cacao. En 2023, ces syndicats partenaires ont organisé 21 activités consistant principalement en des sessions de formation pour les représentants syndicaux et des

activités de sensibilisation pour les cultivateurs de cacao et les travailleurs du secteur du cacao.

Depuis le lancement du programme, les partenaires sont parvenus à augmenter leur nombre de membres dans le secteur du cacao de près de 10 %. Forts du succès qu'ils ont pu rencontrer ces dernières années, les syndicats-partenaires continuent ainsi à se développer. Selon les partenaires, la bonne représentation des travailleurs – qui s'explique notamment par les formations organisées dans le cadre du programme de l'IFSI – est ce qui explique l'augmentation des membres. Dans les zones rurales, l'organisation FEDENASAC.CI est parvenue à affilier davantage d'agriculteurs grâce aux réseaux locaux qui ont été développés. Les agriculteurs se montrent davantage intéressés à rejoindre les coopératives et les syndicats agricoles lorsqu'ils sont actifs au sein de la communauté locale. En outre, la tendance à affilier de plus en plus de femmes au syndicat se poursuit. Depuis le lancement du projet, les partenaires ont vu le nombre d'affiliées augmenter de 32 %. Ceci,

principalement grâce à une meilleure implication des femmes dans les organisations syndicales et le traitement de différents thèmes – dont l'intimidation sur le lien de travail – dans le cadre des activités liées aux programmes. Enfin, FENSTIAA-CI est parvenu à créer un comité de femmes au sein de sa structure.

Les partenaires se sont engagés à harmoniser autant que possible les conditions de travail dans les usines de cacao. Cet engagement a également donné des résultats concrets cette année. Plusieurs améliorations des conditions de travail – comme des assurances décès, un transport collectif pour les déplacements domicile-lieu de travail, des fonds de pensions complémentaire (assurance-groupe), une couverture plus large par les assurances médicales et des échelles barémiques adaptées – sont maintenant appliquées dans plusieurs entreprises plutôt que dans une seule usine de cacao en Côte d'Ivoire. Le réseau développé par FENSTIAA-CI entre les représentants syndicaux du secteur est le moteur de ce mouvement d'harmonisation.

Kenya

Chiffres clés

Indicateurs et résultats



45	Syndicats affiliés à COTU-K, y compris DWU et KEWU. Ensemble, ces organisations représentent environ 650.000 travailleurs et travailleuses.
3.700	Membres DWU. Diminution de près de 10 % (300 personnes ont été promues dans une fonction supérieure – cadres moyens ou inférieurs – fonctions qui, en vertu d’une ancienne convention, ne permettent pas d’être membre du syndicat). Les 120 autres personnes sont des travailleurs qui, soit, sont partis à la pension, soit, sont décédés.
8.700	Membres de KEWU, augmentation de 8,5 % par rapport à 2023.

Activités de formation et de sensibilisation

COTU-K: cercles d’études	• 55 animateurs formés. • 271 cercles d’études organisés, 1.515 ouvriers et 1.234 ouvrières formé(e)s. • 1.514 nouveaux affiliés – augmentation du nombre de membres de 26 %. • 35 réunions de sensibilisation sur le lieu de travail autour du thème des droits du travail. Au total, 1.330 travailleurs et travailleuses ont ainsi été sensibilisés. (800 hommes et 530 femmes).
DWU-ITF	• 110 participants au symposium sur les statuts. Débats intenses sur les différentes facettes : structures syndicales, réduction des capacités, création de sections à Nairobi et Naivasha. • 250 personnes sensibilisées à l’occasion de la journée internationale des femmes le 8 mars. • 100 personnes sensibilisées dans le cadre du rassemblement du 1^{er} Mai à Nairobi (organisé pour la première fois en dehors de Mombasa). • 330 personnes sensibilisées lors des séances de CDV (conseil et dépistage volontaires du VIH). • 89 délégués formés sur la législation sur le travail, la résolution des conflits et les techniques de négociation. • 31 personnes dirigeant les cercles d’études formées.
KEWU	• 14 nouvelles entreprises organisées (343 travailleurs au total). • 1.200 nouveaux membres affiliés (dans de nouvelles entreprises et dans les entreprises déjà organisées). • 10 entreprises ont fermé leurs portes. 400 travailleurs ont perdu leur emploi. • 18 membres de la direction du syndical national et chefs de section ont été formés sur les négociations de CCT et le recrutement de membres. • 18 membres de sections ont été formés sur le recrutement et l’organisation des membres • 101 délégués ont été formés.

Partenariats

- ABVV-Metaal
- Union belge du transport – UBT
- FGTB fédérale
- PANAF
- International Transport Workers Federation, division Afrique – ITF-Afrique

Contexte

Après l'élection du président Ruto en août 2022, le climat politique est resté tendu durant la première moitié de 2023. La coalition de l'opposition « Résolution pour l'unité » (Azimio la Umoja) a organisé plusieurs actions de protestation entre mars et juillet. Les manifestants exigeaient du gouvernement qu'il s'attèle à l'augmentation du coût de la vie et la fraude supposée dans le cadre des élections de 2022. Ces protestations ont été réprimées par la police kenyane avec une violence extrême.

Pour l'économie du pays, l'année 2023 a été particulièrement difficile. Avec 5,3%, la croissance économique est restée à un niveau modeste. Le coût de la vie a augmenté de pas moins de 4 %. En moyenne, l'inflation s'est chiffrée à 7,67 % (avec un pic à 9,2 % en février et mars). L'insécurité alimentaire et les changements climatiques ont induit de profondes crises, surtout durant la première moitié de l'année 2023, avec des ruptures de stocks et des coupures de courant régulières, plus d'inégalité, de pauvreté et de conflits sociaux en conséquence.

Activités

COTU-K organise des formations pour les animateurs de cercles d'études. Ces animateurs organisent ensuite des cercles d'études pour 8 à 11 participants maximum dans leurs entreprises respectives. Cette activité contribue au programme PANAF d'éducation ouvrière, qui s'est arrêté en 2023 en raison de

Le gouvernement a réformé le National Social Security Fund Act (NSSF) qui a vu le jour en 1965. Alors qu'auparavant, tant les travailleurs que les employeurs devaient payer un minimum de 200 KES au NSSF, la nouvelle loi oblige dorénavant les employeurs et les travailleurs à céder au total 12 % de leur revenu donnant droit à la pension au NSSF. 6 % sont retenus sur les salaires des travailleurs et 6 % proviennent directement des revenus d'exploitation des employeurs.

La découverte de charniers dans la forêt de Shakahola, près de la côte de Malindi a choqué les Kenyans. Le chef de la secte Paul Mackenzie Nthenge est accusé d'avoir conduit ses membres à la mort en prêchant le jeune extrême comme seul chemin qui mène à Dieu. Au total, plus de 400 corps de membres présumés de la secte ont été retrouvés, dont de nombreux enfants. Selon les premiers constats, la plupart des enfants auraient été étranglés. Mackenzie a été arrêté avec 30 autres suspects et accusé pour l'assassinat de 191 enfants dont 180 n'ont pas pu être identifiés.

plusieurs décisions politiques et financières du gouvernement suédois ⁶. De ce fait, l'intervention de l'IFSI est cruciale pour la poursuite de la méthodologie des cercles d'études. Les groupes de cercles d'études, organisés sur le lieu de travail, assuraient une plus grande solidarité et une

⁶ Cf. PANAF p. 25

meilleure collaboration entre les syndicats au niveau de base. D'autre part, nous avons pu noter que davantage d'employeurs donnaient congé aux animateurs de cercles d'études et aux travailleurs participants pour leur permettre de participer à ces sessions.

Avec l'organisation syndicale **KEWU**, nous continuons à mettre l'accent sur les formations des dirigeants syndicaux, des délégués et des organisateurs (propagandistes). Comme le syndicat a perdu de nombreux membres durant la crise du coronavirus et continue à en perdre dans la foulée, KEWU continue à mettre l'accent sur l'organisation des entreprises et le recrutement de nouveaux membres. Bien qu'en 2023, au total, ils aient vu 10 entreprises fermer, ils sont malgré tout parvenus à organiser les travailleurs dans 14 nouvelles entreprises. Au total, KEWU est parvenue à attirer 1.200 nouveaux membres, ce qui leur a permis, malgré la perte d'affiliés liée à la fermeture des entreprises, de consolider leur effectif de membres de 8,5 %.

DWU et ITF : entretemps, le Dock Workers Union a pu développer les moyens nécessaires pour une bonne communication. Pour ce faire, ils ont obtenu le soutien technique du responsable communication du pan africain de l'ITF, la Fédération internationale du transport. Des systèmes de gestion électronique ont été installés (site internet, base de données des membres, système de gestion financière), qui constitueront une base solide pour une meilleure communication et un service plus efficace aux membres. Plusieurs personnes ont été sélectionnées pour encoder les données nécessaires dans le nouveau système. Ces personnes ont reçu une

première formation de base. Nous organiserons des sessions de formation supplémentaires pour les familiariser pleinement avec ces systèmes de gestion. Cette année, les travailleurs.euses dans les cales sèches de Nairobi et Naivasha ont été davantage impliqués dans les activités de formation et campagnes de sensibilisation. Nous remarquons une plus grande motivation de ces travailleurs pour participer activement à l'action syndicale et faire écho à l'appel de faire de Nairobi une section à part entière du syndicat.

Ensemble autour du changement climatique et de la transition juste

Tous les ans, **COTU-K** organise des réunions et ateliers sur le changement climatique et la transition juste pour les syndicats affiliés. **DWU** et **KEWU** participent à ces conférences nationales. **KEWU** a également participé à une conférence internationale en Afrique du Sud organisée par IndustriALL (la Fédération syndicale internationale qui représente notamment les ouvriers (ouvrières) et est active dans les industries métalliques et connexes), où les thèmes de la transition juste, du changement climatique, de l'inclusion et du travail décent ont été abordés. **DWU** a identifié différentes interventions afin de créer des synergies et collaborations autour des objectifs de développement durable et de la transition juste. En 2023, le thème de la transition juste a été repris dans une autre activité de formation pour ainsi progressivement accroître la conscientisation et la compréhension de ce thème et veiller à ce que les participants aient déjà une connaissance de base du sujet lorsque des activités plus spécifiques sur ce thème seront organisées.

Maroc

Chiffres clés

Indicateurs et résultats

2.775	Nombre de membres SNIME.
21 %	Croissance par rapport à 2022.
41,3 %	Taux de syndicalisation dans les entreprises organisées par SNIME.
45 %	Pourcentage de jeunes travailleurs membres de SNIME.



Activités de formation et de sensibilisation

1	Formation des formateurs
13	Nombre de nouveaux formateurs.
5	Formatrices

Partenariats

- MWB
- FGTB - Bruxelles
- Migration

Contexte – Activités - Impact

Le Maroc fait partie du programme de formation de l'asbl IFSI depuis 2022. Auparavant, il était impliqué, en théorie du moins, dans le projet de migration avec la CSI-Afrique⁷.

Le partenariat entre le SNIME, le Syndicat national des industries métallurgiques et électromécaniques, et la MWB, se caractérise par une implication et des engagements mutuels de la part des deux organisations. En 2023, le SNIME a organisé son 4^{ème} Congrès statutaire à Casablanca. La MWB et l'asbl IFSI y ont participé avec une large délégation. A cet égard, on notera le nombre relativement élevé de jeunes militantes à ce congrès. En décembre, il y a également eu la formation pour les formateurs, facilitée par les deux formateurs de la MWB. Le SNIME a sélectionné 13 militants pour ce faire, dont 4 femmes (30 %) qui au total, **suivront** trois sessions

de cinq jours de formation. En plus de renforcer les compétences de formation, **cette session a eu** un impact sur la dynamique du syndicat même. Elle a permis d'amorcer un processus de réorganisation et de renforcement des structures syndicales, en ce compris des comités thématiques (genre, transition juste, ...). S'il est encore trop tôt pour estimer la portée de cette dynamique, il semble néanmoins clair que le SNIME, est en train de se renforcer du point de vue organisationnel par cette formation.

En 2023, le syndicat a signé deux CCT et négocié un projet de CCT. On s'attend à ce que cette convention soit signée début 2024. L'élément le plus frappant est la CCT négociée dans le cadre de Structural Aerospace Maroc (SAM), une entreprise située en zone franche. Or, on sait combien ces zones de libre-échange sont difficiles à organiser. La CCT a été le résultat d'une

⁷ Cf. Migration p. 23

stratégie de négociation bien planifiée et organisée, associée à une pression exercée sur le terrain. L'encadrement par la confédération (CDT) et IndustriALL ont également été un facteur de succès. Cela souligne aussi l'importance des accords-cadres internationaux. Les militants du SNIME ont pu compter sur l'accord-cadre conclu par IndustriALL avec Safran, la société-mère de SAM. Ceci aura valu à SAM de recevoir un appel piquant du président GIMAS (Groupement des Industries Marocains d'Aéronautique Spaciale), qui ne voit pas cette CCT d'un bon œil.

Concernant l'effectif des membres, le SNIME est parvenu à enregistrer une croissance de 21 % de ses affiliés. Le syndicat compte maintenant 2.775 membres, dont 499 femmes. Cela signifie que 18 % des membres sont des femmes, un pourcentage qui reflète la démographie dans les entreprises organisées par le SNIME (19 % de femmes sur 6.724 travailleurs). Autre élément frappant : dans les entreprises que le SNIME a organisées, le taux de syndicalisation est de 41,3 %, contre 5 % seulement pour le secteur dans son ensemble.

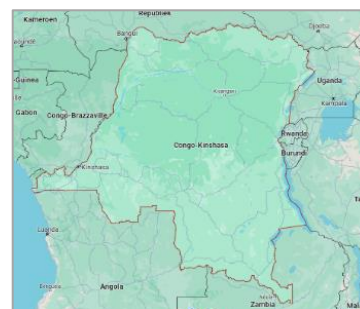
La Confédération démocratique du travail a lancé en 2023 son projet financé par le WBI. Il s'agit d'un partenariat avec la FGTB Bruxelles. Le but du projet est de renforcer la capacité de formation en formant les formateurs, mais aussi de décentraliser la formation même. De cette façon, le CDT pourra organiser des formations dans tout le Maroc, en étant proche des militants. En 2023, trois formations ont été données à un groupe de vingt formateurs. La quatrième et dernière session sera organisée en 2024.

Depuis la création de la plate-forme migration, le CDT a également rejoint le projet migration. Dans ce cadre, il se concentre surtout sur des campagnes de sensibilisation pour et avec les travailleurs migrants. La plate-forme tente également de peser sur les politiques menées. Elle essaie, par ce biais, d'encourager les pouvoirs publics à tenir compte des travailleurs migrants et de leurs droits dans l'élaboration de leur politique ou de renforcer le respect de ces droits.

République démocratique du Congo

Les chiffres clés

Indicateurs et résultats



216	Nombre de nouveaux animateurs de cercles d'étude dans le secteur minier
14.245	Participants aux cercles d'études
27 %	Participant·es
32,5 %	Animatrices de cercles d'étude.

Activités de formation & sensibilisation

1.295	Cercles d'études
8	Séminaires pour 350 animateurs

Partenariats

- UFF (CGSP + PANAF)
- UFF (CG)

Contexte – Activités - Impact

2023 a été une année mouvementée pour la République démocratique du Congo, avec la tenue d'élections présidentielles mais aussi toute la campagne qui a précédé ces élections. Le scrutin a été remporté par l'actuel président Félix-Antoine Tshisekedi Tshilombo du parti UDPS, *Union pour la démocratie et le progrès social*, avec 73 % des voix. Malgré une organisation des élections quelque peu chaotique, Félix-Antoine Tshisekedi peut à nouveau diriger le pays pour cinq ans.

2023 a également été caractérisée par des tensions croissantes entre la RDC et le Rwanda, plus spécifiquement dans les provinces de l'est Ituri, du Nord-Kivu et du Sud-Kivu. Dans ces provinces, des conflits complexes font rage depuis des années déjà pour le contrôle des matières premières. La région est riche en matières premières, mais le conflit entre les Hutus et les Tutsis est habilement exploité. Pour rappel : en 1994, ce conflit avait mené à un génocide au Rwanda dans lequel plus de 800.000 Tutsis, mais

aussi des Hutus modérés avaient été assassinés en 100 jours. Le conflit dans l'est du Congo trouve son origine dans ce génocide et est perpétué en raison la richesse du sol. Selon les estimations, depuis lors, 6.000.000 de personnes sont décédées et 700.000 seraient des réfugiés internes. Un million de personnes ont fui le pays. Les intérêts géopolitiques et surtout économiques contribuent à la globalisation de ce conflit régional.

Les Nations unies ne sont pas parvenues – avec leur mission de paix Monusco – à stabiliser la situation, ni à protéger la population civile. Cette mission très peu populaire essaie maintenant de se retirer de la RDC, comme ordonné par Kinshasa. Le groupe de rebelles M23 surtout joue un rôle important dans le conflit. Le fait que ce groupe de rebelles semble bénéficier d'un soutien actif du Rwanda a largement contribué à la détérioration des relations entre les deux pays.

C'est dans ce contexte que l'UFF, *l'Union fait la force*, travaille à l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs.euses. L'UFF est un partenariat et une plate-forme composée de trois confédérations : l'UNTC (*Union nationale des travailleurs du Congo*), la CDT (*Confédération démocratique du travail*) et le COSSEP (*Conseil syndical des services publics et privés*). Ce dernier organise principalement les travailleurs.euses de la fonction publique. Le projet de collaboration comprend deux volets : un avec la CGSP, l'autre avec la Centrale générale. En 2023, l'UFF a lancé une campagne visant l'actualisation de ses documents fondateurs, avec la contribution des provinces. Cette contribution est nécessaire pour veiller à ce que la plate-forme soit soutenue et renforcée sur le terrain. Afin de rendre cette participation possible, nous avons organisé un atelier avec les responsables provinciaux politiques de la CDT, l'UNTC et du COSSEP.

Le dialogue social est au point mort depuis un certain temps déjà, principalement en raison du fait que le ministre du Travail ne réunit pas les interlocuteurs sociaux autour de la table. De ce fait, la plupart des organisations professionnelles représentatives des travailleurs et des employeurs de la République du Congo ont signé, avec le soutien de l'Organisation internationale du travail (OIT) la Charte du dialogue social bipartite le 3 novembre 2023 au quartier principal de la FEC, la *Fédération des entreprises du Congo*. Sur le plan du contenu, le texte de la Charte nationale du dialogue bipartite en République démocratique du Congo donne ceci :

- L'intention est de développer un cadre national pour le dialogue bipartite entre les employeurs et les travailleurs, dans lequel sont impliquées les 4 organisations professionnelles représentatives des employeurs et les 12 organisations les plus représentatives des travailleurs.
- Objectif : formaliser le dialogue social bipartite qui a été organisé entre les deux parties, employeurs et travailleurs, afin de fixer les dispositions et mesures qui sous-tendent les

règles de conduite entre les deux parties pour parvenir à un dialogue constructif, ayant un effet de dominos pour le développement du monde du travail. Pour ce faire, un bureau permanent a été installé dans les locaux de la FEC.

- Tâches : notamment analyser la situation économique et sociale du pays et formuler des recommandations : anticiper, prendre les mesures nécessaires ou trouver des solutions pour aider à résoudre les conflits, soutenir les mouvements sociaux, etc.

Cette charte illustre un manque de dialogue social, dans une mesure telle que la situation était devenue difficile pour les employeurs. L'UNTC et la CDT, qui sont deux des plus grands syndicats de l'Intersyndicale (composée de 12 des syndicats les plus représentatifs), jouent un rôle majeur dans la mise en œuvre de cet accord.

En 2023, en exécution d'un accord de collaboration entre le gouvernement de la RDC et la Secrétaire d'Etat de l'époque, Meryame Kitir, la planification d'une partie du « *Portefeuille protection sociale* » a été lancée. Il s'agit d'un programme sur 5 ans pour promouvoir le travail décent. L'IFSI y travaille avec Solso, la CSC et WSM ainsi qu'avec leurs partenaires respectifs auxquels est associée l'agence pour la coopération au développement belge, ENABEL. La plate-forme travail décent se concentrera essentiellement sur les piliers 2 (droits du travail), 3 (protection sociale) et 4 (dialogue social) du travail décent tandis qu'ENABEL même travaillera surtout sur le premier pilier (emplois décents).

Ce qui est intéressant pour l'IFSI et ses partenaires, c'est l'opportunité offerte par ce programme de travailler dans un domaine qui a été identifié en 2022 à la suite de la visite sur le terrain à Kolwezi avec la Centrale générale. Kolwezi est une ville située dans la région riche en matière premières de Lualaba avec une importante exploitation minière, formelle mais aussi artisanale. La visite de terrain a montré clairement que la collaboration avec les associations existantes telles que ATRAM (*Alternative pour la transformation de l'artisanal*) et CENADEP (*Centre*

national d'appui au développement et à la participation populaire), deux partenaires de Solsoc, était une opportunité. Le programme avec ENABEL offre l'opportunité de travailler avec les mineurs artisanaux à Kolwezi. Les autres groupes-cibles du programme d'ENABEL sont les travailleurs domestiques, les vendeurs sur les marchés et les chauffeurs de taxis-motos dans les régions urbaines de Kinshasa, Kolwezi et Lubumbashi.

La stratégie pour la formation et l'éducation des délégués et militants syndicaux s'inscrit dans la méthodologie des cercles d'études. Après deux années marquées par la pandémie de coronavirus, les partenaires sont repartis à vitesse de croisière. 1.296 cercles d'études ont été organisés, dont 380 dans le secteur minier. Au total, 14.245 personnes y

ont participé, dont 4.180 dans le secteur minier. La participation des femmes a légèrement augmenté à 27 % (secteur minier 20 %, autre 30 %). Le faible pourcentage dans le secteur minier s'explique par le profil des travailleurs du secteur, essentiellement masculin.

Pour la formation de ses militants, Education international, le syndical international des enseignants, a également opté pour la méthodologie des cercles d'études, vu les bons résultats que ces derniers avaient obtenus. L'UFF assure la formation et le soutien des animateurs au niveau du secteur de l'enseignement. Son partenaire est la CSQ (*Centrale des syndicats du Québec*), qui a officiellement rejoint le programme PANAF en 2023⁸.

⁸ Cf. PANAF p. 25

Rwanda

Chiffres clés

Indicateurs et résultats

9.000	Personnes sensibilisées via les campagnes de sensibilisation dans le secteur du thé (4.000) et de la construction (5.000).
576	Délégués et syndicats formés.
5	Nouvelles CCT signées.



Partenariats

- Centrale générale FGTB
- IRB
- PANAF

Contexte – Activités - Impact

L'économie rwandaise est restée flexible et résiliente durant les trois premiers trimestres de 2023.

Le 1^{er} novembre 2023, la République du Rwanda a ratifié la convention 190 de l'OIT, un instrument novateur, puisqu'il s'agit de la première norme du travail internationale qui s'attèle à la question de la violence et du harcèlement au travail. Avec la recommandation n°206 de l'OIT, elle offre un cadre d'action commun et une chance unique de façonner un avenir du travail basé sur la dignité et le respect.

En 2023, nous avons pu cueillir les fruits des formations données. Les délégués ont souscrit aux revendications pour leurs entreprises et sont parvenus à négocier de meilleures CCT. Dans les plantations de thé de Pfunda et de Kitabi notamment, de nouvelles et meilleures CCT ont été négociées.

Le groupe des assistants juridiques a reçu une formation continue sur la nouvelle loi autour de la réglementation du travail au Rwanda (la loi de 2018 ayant été modifiée en 2023). Cette nouvelle version de la loi reprend des mesures visant la protection des femmes enceintes, dispositions sur les heures de travail, le repos hebdomadaire, les différents types

de congé, le congé de maternité et de paternité. Grâce à cette formation continue, les assistants juridiques peuvent mieux défendre les travailleurs et les travailleuses dont les droits sont bafoués.

Cette année, nos campagnes de sensibilisation ont mis en avant l'importance de disposer d'un compte en banque pour le paiement du salaire et les avantages qui y sont liés pour le travailleur : plus de sécurité, possibilité de se constituer une épargne, meilleur accès aux micro-crédits. Nous avons remarqué que ces campagnes de sensibilisation avaient un effet multiplicateur. Nous sensibilisons non seulement les travailleurs.euses du secteur, mais aussi d'autres travailleurs dans les communautés. Plusieurs associations du secteur informel ont contacté CESTRAR pour leur demander de soutenir la création d'un syndicat propre.

Cette année, les syndicats partenaires rwandais ont également mis l'accent sur l'influence politique. Ils ont rencontré des employeurs pour négocier sur différents thèmes : les contrats de travail, de meilleures conditions de travail, la sécurité et la santé sur le lieu de travail, le paiement du salaire sur un compte en banque, le respect de la législation du travail, etc. Ces négociations sont également menées

avec les autorités locales, avec comme point central, la lutte contre toute forme de discrimination et d'intimidation sur le lieu de travail. Nous avons vu que l'implication du partenaire dans l'organisation d'un dialogue social donnait progressivement des résultats. Davantage d'employeurs se sont montrés disposés à négocier et les chefs d'entreprises ont davantage pris conscience du fait qu'un marché du travail bien réglementé servait également leurs intérêts.

En alignant aussi bien les formations, que les campagnes de sensibilisation et l'influence sur les décisions politiques, nous avons également remporté des victoires au niveau des contrats de travail et de la protection sociale. Au début de nos actions, les travailleurs.euses de la construction n'avaient pas de contrat et ils ne bénéficiaient d'aucune protection sociale. Dans les plantations de thé, la situation des travailleurs touchant un salaire journalier était semblable. Entretemps, dans le secteur de la construction, 12 % des travailleurs.euses ont un contrat et leur cotisation de sécurité sociale est directement versée par l'employeur à la caisse. Dans les plantations de thé, cela concerne 80 % des travailleurs touchant un salaire journalier. Pour eux aussi, les cotisations sont versées par l'employeur à la caisse de sécurité sociale.

Les syndicats partenaires s'inquiètent également du changement climatique qui a un impact majeur sur

les conditions de travail des membres du syndicat et le grand public. La transition juste vers l'énergie verte est donc un thème sur lequel ils réfléchissent également. Dans ce cadre, CESTRAR a participé au séminaire régional de l'OIT qui a été organisé à Kigali en 2023. Des représentants de 49 pays s'y étaient réunis pour discuter des stratégies et des lignes politiques et pour rendre les communautés plus résilientes face aux dangers socio-économiques, environnementaux et climatiques et pour discuter de la façon de garantir une transition juste. Les syndicats se sont engagés à mener une réflexion sur les besoins des travailleurs.euses dans leur secteur. Il est effectivement important que les travailleurs.euses soient impliqués dans ces discussions puisqu'ils/elles sont souvent les premières victimes du changement climatique (sécheresse, inondations, récoltées ratées...).

En octobre 2023, une délégation de la CSA-Bénin et de l'UNSTB était invitée au Rwanda à l'initiative de CESTRAR et de STECOMA. Le but de ce voyage d'études était d'apprendre des expériences et de l'expertise au niveau de l'organisation des travailleurs.euses au Rwanda, et plus spécifiquement de l'organisation du syndicat dans le secteur de la construction. A l'issue de cet échange syndical, CESTRAR et STECOMA ont également accueilli des représentants de la fédération patronale du Bénin.

Migration

Partenariat

- CSI-Afrique - FGTB fédérale

Contexte - Activités - Impact

La migration, et donc également la migration du travail, est un phénomène très familier en Afrique, et donc aussi en Afrique de l'Ouest. Elle y est également perçue de manière beaucoup moins négative qu'en Europe. Les mots prononcés le 21 février par le président tunisien Kaïs Saïed, évoquant une « théorie du repeuplement », ne sont pas des propos que l'on entend fréquemment sur le continent africain. La Tunisie serait menacée dans sa culture arabo-islamique par le « déferlement » de migrants pauvres en provenance d'Afrique subsaharienne, des migrants qui viendraient « remplacer » la population indigène. Le président a appelé ses compatriotes à s'y opposer. En ne manquant pas, au passage, de diffuser de grossières *fake news*. Il a ainsi laissé entendre que des « hordes » de migrants illégaux seraient responsables de violences, crimes et pratiques inacceptables. Le président Saïed a encouragé ses responsables de la sécurité à se montrer particulièrement sévères. Les réactions ne se sont pas fait attendre. Des personnes originaires de la région subsaharienne ont été attaquées en rue, expulsées de leur logement et menacées. Des chiffres récents montrent que sur une population totale de près de 12 millions d'habitants, la Tunisie accueille 21.000 migrants originaires d'Afrique subsaharienne, dont la grande majorité sont des étudiants inscrits dans les universités tunisiennes, avec ou sans bourse. Certes, la Tunisie est devenue ces dernières années un pôle d'attraction pour les transmigrants qui tentent de passer en Europe sur des embarcations de fortune, mais ces personnes vulnérables fuient elles-mêmes la pauvreté, l'oppression et la guerre dans leur pays d'origine et sont souvent victimes de passeurs sans scrupules et de fonctionnaires tunisiens corrompus. La Tunisie, en tant que pays, n'est pas impliquée dans le projet, mais il est néanmoins important de souligner les

dangers de ce discours, littéralement repris des partis d'extrême droite en Europe. Cela illustre également la facilité avec laquelle la question peut être exploitée politiquement et la rapidité avec laquelle cela peut conduire à la violence.

En novembre 2023, notre partenaire, la CSI-Afrique a organisé son congrès statutaire à Nairobi, au Kenya. Le secrétaire général adjoint, Akhator Joel Odigie, y a été élu secrétaire général. Le nouvel adjoint est Anselme Amoussou de la CSA-Bénin, également partenaire de l'IFSI, de l'IW et de la FGTB.

L'une des priorités de la CSI-Afrique est de renforcer l'unité syndicale. Le projet migration y contribue dans une large mesure. En effet, les 10 pays impliqués dans le projet, sous la coordination de la CSI-Afrique (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Sénégal et Togo) ont mis en place des plateformes sur la migration. Celles-ci incluent, en théorie, toutes les confédérations affiliées à la CSI-Afrique. Dans certains pays comme le Sénégal, il s'agit exclusivement de plateformes syndicales. D'autres pays, comme le Bénin, ont élargi leurs plateformes aux parties prenantes pertinentes (organisations de juristes, journalistes, associations de migrants, etc.) Il n'y a qu'au Maroc, qui n'a installé sa plateforme qu'en 2022, qu'une seule confédération, la CDT, est membre de cette plateforme.

La CSI-Afrique coordonne le projet, mais elle coordonne aussi plus largement des activités visant à protéger et à renforcer les droits des travailleurs migrants. Elle plaide notamment pour la suppression des visas pour tous les Africains sur le continent africain, pour la portabilité des droits sociaux, les accords bilatéraux de développement, ...

La CSI-Afrique organise également deux fois par an une réunion de l'ATUMNET (African trade union migration network), avec pour objectif principal le renforcement des capacités des syndicats et la facilitation d'échanges de bonnes pratiques en matière de migration.

Les plateformes de migration dans les 10 pays se concentrent principalement sur la politique nationale. Elles organisent des activités de sensibilisation pour informer les travailleurs migrants de leurs droits. Ainsi, chaque plateforme organise une activité autour de la Journée internationale des migrants (18 décembre), incluant du lobbying et l'organisation des travailleurs migrants au sein et en dehors des syndicats. Elles plaident également pour la prise en compte des migrants et des travailleurs migrants dans l'élaboration des politiques. La Mauritanie, par exemple, a introduit une carte de séjour pour les migrants. Cette carte permet de

régulariser le séjour dans le pays, mais elle est assortie d'une taxe de 3.000 MRU, soit environ 75 euros, que les syndicats jugent trop élevée.

En 2023, l'asbl IFSI a organisé sa mission de suivi au Sénégal. Les visites de terrain, qui ont été l'occasion de rendre visite à différentes communautés de migrants (Guinée, Guinée-Bissau, Mauritanie), ont fait ressortir que l'accès aux soins de santé (payables), à la sécurité (en particulier pour les femmes), à l'enseignement et à l'emploi était la principale préoccupation de ces communautés. La plateforme migration a mené une expérience en matière d'affiliation des travailleurs migrants aux mutualités, ce qui a permis de réduire considérablement le coût des soins de santé. L'objectif est de pérenniser ce système en reprenant les travailleurs migrants dans les systèmes de protection sociale qui existent dans ces pays.

PANAF

PAN AFRICAN



Chiffres-clés

Indicateurs et résultats

14 USD	Prix du cercle d'études moyen par participant.
--------	--

Activités de formation et de sensibilisation

20.000	Nombre total de travailleurs et travailleuses qui ont participé aux cercles d'études.
--------	---

Partenariat

- LO - TCO
- CUT Brésil
- CSI Afrique
- OATUU
- CSQ
- FGTB

Contexte - Activités - Impact

PANAF est un programme de coopération entre l'IFSI (FGTB), l'organisation suédoise Union-to-union (l'ONG qui gère les projets de coopération pour les confédérations suédoises LO et TCO) et CUT Brésil. Ce programme promeut activement « *l'unité de l'action syndicale* » et facilite l'organisation de *cercles d'études*, une méthodologie facilement accessible, participative et peu coûteuse par rapport à l'approche plus classique telle que nous la connaissons.

En 2023, le programme a été mis en œuvre dans 14 pays : Kenya, Sénégal, Sierra Leone, Côte d'Ivoire, République démocratique du Congo, Tchad, Burkina Faso, Nigéria, Ghana, Rwanda, Bénin, Mali, Niger et Zambie. En 2023, le programme a été renforcé par la CSQ (*Centrale des syndicats du Québec*), qui organise principalement des travailleurs de l'enseignement. Cela a permis de formaliser une situation existante sur le terrain. La CSQ a déjà recours à la méthodologie des *cercles d'études* (MEFOCE) dans un certain nombre de pays déjà repris dans le

programme PANAF. Cette formalisation permet de maintenir la cohérence.

L'élection de Lula da Silva au Brésil a fait naître l'espoir que la CUT Brésil joue à nouveau un rôle actif, plus particulièrement dans les pays lusophones. Ce n'était toutefois pas encore le cas en 2023.

En 2023, le programme PANAF a connu une transition au niveau de la coordination et de la gestion. Celles-ci ont été transférées d'Union-to-union à la CSI-Afrique, en collaboration avec l'*Organisation de l'unité syndicale africaine* (OATUU), et ce à la demande du donateur suédois, SIDA. L'IFSI et la FGTB ont pleinement soutenu cette transition, car il nous semble logique qu'un programme panafricain soit également géré depuis l'Afrique et par des Africains. Cette transition, mais aussi les mesures d'économies prises par le gouvernement suédois, ont eu un impact sur le terrain. La CSI-Afrique a dû assurer le renforcement nécessaire des capacités et procéder à des recrutements pour leur permettre d'assumer leur nouveau rôle. Cela signifie

également que la plupart des pays n'ont pas reçu de budget pour 2023, qu'aucune activité n'a été organisée et qu'aucun rapport global n'a été établi. Pour les partenaires de l'IFSI au sein du programme PANAF (Bénin, Kenya et RDC), cette transition ou d'autres facteurs externes n'ont eu aucun impact.

Différentes régions du continent ont également leurs propres problèmes spécifiques critiques. Dans certains pays, la situation des travailleurs s'est quelque peu améliorée. Dans d'autres, il est question d'une relative stabilité. Dans beaucoup d'autres, cependant, on a assisté à une augmentation de la violence dans la société : le banditisme, le terrorisme et les bandes criminelles y sont devenus effrayants,

les classes inférieures, les travailleurs et les chômeurs étant les plus durement touchés. Pour l'Afrique de l'Ouest, l'événement le plus marquant a été le coup d'État au Niger. Bien qu'il n'ait pas été le premier ces dernières années, celui-ci a provoqué un choc plus important. Ses conséquences sont loin d'être terminées. Il a entraîné des sanctions économiques, imposées par ECOWAS. Celles-ci ne sont d'ailleurs pas sans conséquences, même pour les pays qui les ont imposées. En outre, les sanctions sont si générales qu'elles touchent principalement la population plutôt que les responsables du coup d'état. Cela a eu pour effet de renforcer le soutien populaire aux *juntas* militaires en Guinée, au Mali, au Burkina Faso et surtout au Niger.

Amérique latine

Colombie

Partenariat

- CUT - FGTB flamande
- USO - CG-FGTB



Contexte politique, social et syndical

La population qui a voté pour le changement continue à descendre dans les rues pour aider le duo Gustavo Petro - Francia Márquez à faire passer des lois qui veulent améliorer la vie des colombien·nes : loi du travail, loi de la santé, loi des pensions. Cependant, comme le gouvernement du changement n'a pas de majorité au parlement, aucune Loi n'est passée. Le plus gros défi du président Petro : la paix totale. Petro négocie avec tous les groupes violents, au grand dam de la droite : il dialogue ou essaie avec aussi bien les guérillas que les bandes paramilitaires, que les bandes criminelles et mafieuses. Si la violence a fort diminué, elle reste toutefois présente et certains territoires de cet immense pays restent aux

maines de factions guérilleras ou des paramilitaires qui continuent à assassiner défenseur·ses de droits humains, environnementaux ou syndicalistes ou les signataires de paix (ex-guérilleros qui ont déposé les armes).

Remarquons qu'en 2023, la USO a fêté ses 100 ans en grande pompe et la CASM, en petit cercle, ses 20 ans. Celle-ci a renouvelé ses statuts pour être plus en adéquation avec sa mission et son fonctionnement. La CASM réunit les fonctions de formation, d'études et de recherches. La direction de la CASM et son assemblée générale promeuvent la participation des femmes dans tous les espaces de la CASM.

Les activités principales du projet

Quelques chiffres

Formation jeunes par la CUT	• 250 personnes.
Formation de syndicalistes par la USO-CASM	• 546 personnes.
Affiliation USO	• Augmentation de 30 % (par rapport à 2018). • 10 pour cent des syndicalistes sont des femmes, 20 pour cent des jeunes.
Genre	• Tous les CCT de l'USO ont une approche genre. • Tous les documents que publie la CASM ont une approche genre. • Le conseil académique de la CASM compte plus de femmes que d'hommes. • Ateliers psycho-sociaux et juridiques dirigés aux femmes. • Le département jeunes de la CUT a une femme jeune à sa tête.
	• Leadership de 16 femmes dans les régionales de la USO formées par le projet.

Formation présentielle et virtuelle

La participation des jeunes aux cours de formation a augmenté en 2023, ce qui démontre un intérêt croissant pour les activités du projet. Il a fallu modifier les ateliers prévus pour pouvoir assurer la participation active de ces nombreux jeunes. Ce qui fut fait, mais le budget prévu fut vite dépassé. Il a été décidé pour 2024 de mieux suivre les inscriptions, en impliquant davantage les responsables politiques

syndicaux. Ces jeunes « surnuméraires » sont dirigé-es vers la plateforme virtuelle. Les thèmes travaillés en 2023 : contexte, genre, environnement et communication. La méthodologie est retravaillée chaque année, s'adaptant à la jeunesse et ses nouvelles tendances afin qu'elle reste le plus participative possible, tout en tenant compte que parfois, le public est nombreux.

Information - Recherche - Communication - Campagnes

L'équipe de la CASM, et donc du projet, est de plus en plus impliquée dans la transition énergétique juste : elle a actualisé le projet de loi organique des hydrocarbures et a publié un document sur la transition énergétique juste (travaillé avec la CLASCO (Conseil latino-américain des sciences sociales d'Argentine) et des professeur-es de l'Université nationale de Colombie).

Les jeunes de la CUT ont participé à la création de la campagne de la CSA « Nous sommes en mouvement » qui vise à se rapprocher des jeunes travailleur-ses des Amériques et à gagner en voix, en représentation, en participation et en impact. La campagne veut faire des droits du travail une

tendance. La campagne débutera en 2024 dans les Amériques.

La CASM a débuté une campagne contre les violences faites à la syndicaliste Dibett Quintana et demandant justice. La régionale Latino-Américaine de la Fédération internationale du bois et du bâtiment a invité la syndicaliste à venir présenter son cas de répression antisyndicale. La CG-FGTB a également invité Dibett Quintana à présenter son cas pour clôturer son congrès en mars 2023, à Blankenberge. L'IFSI, accompagné par la CG-FGTB, continue à faire pression pour que Dibett Quintana ait droit à un procès et que sa vie soit protégée.

Synergies

Dans le groupe BELCO, qui réunit tous les partenaires des projets de FOS, IFSI et Solsoc en Colombie, la CUT s'est chargée de la présentation de l'agenda syndical et la réforme du travail ainsi que de la Convention

C190. La CUT a également participé aux activités du groupe Santé et Sécurité au travail. La CASM-USO a repris toutes les présentations sur la transition énergétique juste.

Amérique latine et Caraïbes

Partenariat

- CSA (régionale CSI Amériques) - FGTB Fédérale - Jeunes FGTB
- Colombie : CUT - CTC
- Équateur : CEDOCUT
- El Salvador : CATS - CSTS
- Honduras : CUT-H
- Panama : CS - CONUSI - CTRP
- République dominicaine : CASC - CNTD - CNUS



Contexte politique, social et syndical

Le contexte de 2023 en ALC est celui de la polarisation politique, de l'augmentation de la pauvreté et du travail informel, des politiques anti-immigration, du conservatisme et du recul des libertés et des droits. Cependant, les gouvernements du Brésil, de la Colombie et du Honduras sont engagés en faveur de politiques sociales inclusives, d'un développement régional socialement et écologiquement durable et de la garantie d'un travail décent. Selon l'étude économique de l'ALC 2023 de la CEPALC (Commission économique pour l'ALC - ONU), les économies de la région ont connu de faibles niveaux de croissance, avec une croissance moyenne du PIB régional de 1,7 %. Le changement climatique a particulièrement touché l'ALC, provoquant des catastrophes : sécheresse, incendies et inondations. Les effets de la crise climatique affectent des milliers de familles dans les zones urbaines et rurales, détruisant des emplois, des systèmes de protection sociale précaires et forçant des millions de personnes à quitter leur lieu de vie ou leur pays, exacerbant les effets de la migration et les implications des chaînes de soins mondiales dans plusieurs pays.

Colombie : la population qui a voté pour le changement continue à descendre dans les rues pour aider le duo Gustavo Petro - Francia Márquez à faire passer des lois qui veulent améliorer la vie des colombien·nes : loi du travail, loi de la santé, loi des pensions. Cependant, comme le gouvernement du changement n'a pas de majorité au parlement,

aucune Loi n'est passée. Le plus gros défi du président Petro : la paix totale. Petro négocie avec tous les groupes violents, au grand dam de la droite, il dialogue ou essaie avec aussi bien les guérillas que les bandes paramilitaires, que les bandes criminelles et mafieuses. Si la violence a fort diminué, elle reste présente et certains territoires de cet immense pays restent aux mains de factions guérilleras ou des paramilitaires qui continuent à assassiner défenseur·ses de droits humains, environnementaux ou syndicalistes ou les signataires de paix (ex-guérilleros qui ont déposé les armes).

El Salvador : le plus petit pays de l'Amérique centrale (plus petit que la Belgique), ravagé jusqu'il y a peu par la violence des gangs. Son président Nayib Bukele qui ne se qualifie ni de droite, ni de gauche et qui veut secouer la « vieille politique » est très populaire parce qu'il a réussi par une main très dure à arrêter la violence des maras (gangs reconnaissables par leur tatouage sur le visage) qui se partageaient tout le territoire salvadorien et qui pratiquaient tout type d'extorsion sur la population. Il n'y avait plus d'espace public, la population salvadorienne sortait à la rue juste pour le strict nécessaire. Un des pays les plus violents du monde a aujourd'hui 10 % de sa population sous les verrous. Bukele a réussi ce tour de force en recourant à l'état d'urgence et à une justice expéditive. Ce procédé lui a permis aussi de se débarrasser de beaucoup de contestataires : défenseur·ses de droits humains, environnementaux, ... de journalistes qui sont privés de liberté depuis

des mois ou des années sans procès en vue. Mais le peuple croit en Bukele parce qu'il a nettoyé le pays, le parti qu'il a créé a une majorité absolue au parlement. Le parlement est devenu le secrétariat de son gouvernement et le pouvoir judiciaire est également soumis à son bon vouloir. La séparation des pouvoirs n'existe plus. Ce contexte n'est guère encourageant pour les syndicalistes.

Équateur : le pays est devenu un narco-État. L'État a perdu une grande partie de sa souveraineté. Les prisons, par exemple, sont contrôlées par la mafia. La population carcérale est affamée, les malades ne reçoivent pas de soins, alimentation et médicaments sont facturés de 10 à 100 fois leur prix. Le pays vit un vrai chaos : entre la corruption politique et le crime organisé. Les syndicalistes sont mortifiés devant un état qui, certes, a toujours connu de nombreux cas de corruption que le gouvernement soit de droite ou de gauche mais là, ils ont l'impression de vivre au Far West. Leur lutte plus nécessaire que jamais devient d'autant plus dangereuse et difficile.

Le CEDOCUT, le syndicat le plus important du pays et seul membre de la CSA, fait également partie du Front Uni des Travailleurs (FUT), un organe d'unité syndicale regroupant les différents syndicats du pays, avec lequel il développe des actions en unité d'action, coordonnant l'agenda syndical face aux mesures du gouvernement et du secteur des entreprises. Il entretient également des relations d'alliance avec d'autres organisations sociales, en particulier avec les peuples indigènes, comme la Confédération des nationalités indigènes de l'Équateur (CONAIE).

Panama : pays très pluvieux rationné en eau parce que son réseau est trop vieux : cela fait plus de 10 ans qu'une grande partie de la population n'a de l'eau que quelques heures par jour alors que les gratte-ciels de sa capitale n'en manquent jamais. Les activités principales du pays (75 % du PIB) tournent autour des services financiers (paradis fiscal), touristiques et logistiques. Le peuple est oublié, surtout les peuples indigènes qui souffrent des

agressions de leurs territoires par diverses multinationales pour l'extraction d'or ou de cuivre.

Cette année, les syndicalistes ont manifesté avec la société civile contre le projet de mine à ciel ouvert de la multinationale suisse Glencore. Et les territoires indigènes et leur population ont gagné ! Cependant, les syndicalistes doivent se battre quotidiennement pour pouvoir exercer leurs tâches syndicales. Et la tactique est simple : leurs congés syndicaux ne sont pas respectés ou ils sont simplement licenciés.

République dominicaine : l'un des principaux défis pour les organisations de travailleur·ses est de représenter la nouvelle réalité du monde du travail avec ses emplois précaires et ses faux·ses indépendant·es : pas de sécurité sociale, pas de salaire minimum, pas de négociation collective, pas d'horaires de travail définis. Le résultat de cette addition : absence de syndicat. Cependant, les syndicats s'organisent et mettent au point des stratégies pour s'adapter et représenter et défendre cette nouvelle classe travailleuse fragmentée par ce capitalisme sauvage.

La CSA accompagne les principaux syndicats en les motivant à travailler ensemble dans une « Mesa Sindical », sorte de plateforme à laquelle s'allient aussi organisations sociales, étudiantes, ... Ils travaillent ainsi ensemble sur les différentes réformes législatives en matière de travail, de protection sociale, entre autres, afin d'articuler des propositions et de renforcer le mouvement syndical dans la construction de réponses aux problèmes actuels.

Un vieux rêve renaît : l'intégration régionale

Un des chevaux de bataille de la CSA est l'intégration régionale, rêvant d'une Amérique latine unie, d'un passeport latino-américain et de libre circulation de ses citoyen·nes. Elle l'a déclaré lors de sa réunion à Brasilia en février 2023, en présence du président Lula et de l'ex-président d'Uruguay, Pepe Mujica. Défendre tous les êtres humains et leur habitat, la démocratie, le développement inclusif, l'environnement et particulièrement l'Amazonie. La

CSA avait invité à cette réunion Joel Odigie, secrétaire général de la CSI Afrique. Les deux continents sont, en effet, liés par une population noire qui, souvent, du nord au sud des Amériques, se retrouve au bas de l'échelle sociale et économique en raison du racisme. Odigie a parlé d'une initiative intéressante : l'Institut international des travailleurs africains (GAWI en anglais) qui rassemble la classe

travailleuse noire descendante des esclaves ou des migrations, et propose avec la CSI Afrique de construire des ponts, des passerelles entre les noirs du monde pour lutter contre toutes les barrières. La CSA se propose d'implémenter des actions avec la CSI-Afrique pour lutter contre les nouvelles formes d'esclavage, d'oppression et de discrimination.

Les activités principales du projet

Formation socio politique des jeunes syndicalistes : les jeunes sont souvent peu ou pas politisés ou véhiculent des idées fausses sur la politique, baigné-es par la désinformation.	40 jeunes qui sont choisi-es comme relais nationaux de tous les pays bénéficiaires.
Ateliers nationaux au Panama et au Honduras : thèmes intéressant davantage les jeunes ou thèmes « classiques » mais vus avec une perspective jeune, féministe et intersectionnelle.	Ces jeunes doivent lutter dans leurs structures pour se faire entendre et faire accepter dans les structures de pouvoir. Les dirigeant-es syndicaux ont été invité-es à des débats et échanges facilitant le dialogue intergénérationnel. Ils ont également pu parler du machisme et du plafond de verre présent aussi dans les structures syndicales. • Actions concrètes : Manifestation contre la multinationale Glencore au Panama • Manifestation contre une Loi tributaire au Honduras, ...
Cours syndicaux virtuels, échanges sur le vécu des jeunes dans les différents pays ALC (pas seulement les pays bénéficiaires).	
Utilisation des réseaux sociaux.	Mobilisation : • Pour des actions dans différents pays. • Pour les campagnes.
La Campagne régionale « Nous sommes en mouvement » a pour but de promouvoir le syndicalisme et de chercher à affilier davantage de jeunes.	La campagne inclusive et dynamique est très bien accueillie par les centrales de la CSA.
Le magazine « Nos Voix ».	https://csa-csi.org/boletin-nuestras-voces/

Asie

Indonésie

Chiffres-clés

Indicateurs et résultats



	Pâte et papiers	Textile, habillement et chaussures
Nombre total de membres	9.094	215.445
Nombre de femmes	977	156.941
Nombre d'hommes	8.117	58.504
Nombre de nouvelles CCT négociées	0	19 CCT (nouvelles ou renégociées)
Travailleurs couverts par des CCT	13.546	390.789

Activités de formation et de sensibilisation

	Pâte et papiers	Textile, habillement et chaussures
Nombre de personnes formées	291	4.687
Nombre de personnes sensibilisées	3.796	14.061

Partenariat

Textile, vêtements et chaussures : ➤ SPN ➤ Garteks ➤ IPSFM ➤ Coordination par IndustriALL South East Asia	SETCa
Pâte et papiers : ➤ FSP2KI	Centrale générale

Contexte Indonésie

Au niveau syndical, 2023 restera dans les mémoires comme l'année où la très controversée « loi omnibus » ou « PERPPU » ou encore « loi sur la création d'emplois », a été effectivement votée et ratifiée par la Cour constitutionnelle après un combat de plusieurs années. Bien que la loi omnibus ait préalablement été déclarée « conditionnellement inconstitutionnelle » par la Cour constitutionnelle, en mars 2023, le président Jokowi a fait adopter par le

Parlement, un texte légèrement modifié comme « loi d'urgence ». Une fois de plus, les syndicats et la société civile dans son ensemble ont protesté auprès de la Cour. De nombreuses organisations estiment que cette loi vide les droits fondamentaux du travail de leur substance, qu'elle est un désastre pour le climat et qu'elle a été adoptée sans aucune forme de consultation des syndicats ou des organisations de la société civile (OSC). En octobre 2023, la Cour

constitutionnelle a cette fois jugé que la version actualisée de la loi omnibus était constitutionnelle. Cette décision a suscité de nombreuses critiques. Les syndicats et les OSC se sont à nouveau insurgés, mais le gouvernement n'a pas reculé et a poursuivi la mise

en application de la loi omnibus. Avec les élections à l'horizon en février 2024, l'année 2023 a continué à être dominée par la campagne électorale présidentielle.

Partenariat Pâte & Papier

En 2023, notre syndicat partenaire FSP2KI a organisé de nombreux « cercles d'études » et « réunions de travailleurs ». Avec un budget plutôt limité, ils ont organisé 177 activités qui ont permis de sensibiliser plus de 4.000 travailleurs.

Le secteur indonésien de la pâte et du papier connaît une forte vague de flexibilisation. Une grande partie du travail est confiée à des sous-traitants et les travailleurs sous contrat à durée indéterminée sont remplacés par des travailleurs à statut précaire. Pour la FSP2KI, cela s'est traduit par une perte de

membres. Dans ce contexte difficile, le FSP2KI a néanmoins réussi à organiser les travailleurs chez des sous-traitants de papeteries grâce à son approche de la « chaîne d'approvisionnement ». Dans l'une de ces entreprises, une CCT a même été négociée pour les travailleurs temporaires, avec de meilleures conditions salariales. En 2023, la FSP2KI a également réussi à augmenter de manière significative le nombre de représentantes syndicales, malgré une diminution du nombre total de représentants syndicaux.

Partenariat Textile, habillement et chaussures

En 2023, les partenaires ont permis de sensibiliser plus de 18.000 travailleurs de ces secteurs grâce à de nombreuses activités de formation et de sensibilisation.

Comme de nombreux observateurs s'entendaient pour dire que la loi omnibus finirait par être mise en œuvre, l'impact était déjà palpable dans de nombreuses entreprises. Ainsi, le nombre de travailleurs bénéficiant de contrats stables a considérablement diminué au profit de contrats précaires et de la sous-traitance. Cela s'est traduit par une rupture de tendance. Le recours à l'externalisation implique que les travailleurs ne relèvent pas de la même CCT. Après 6 ans d'augmentation du nombre de travailleurs couverts par une CCT (dans les entreprises où nos syndicats partenaires sont représentés et sont parvenus à négocier une CCT), nous assistons ainsi, pour la première fois, à une diminution chez deux des trois syndicats partenaires. Le cadre légal jouant en

défaveur des syndicats partenaires, cette année, ceux-ci se sont principalement battus pour que les CCT - qui sont intrinsèquement plus avantageuses que les clauses de la loi omnibus - restent en place et ne soient pas remplacées par le nouveau cadre légal.

Les syndicats partenaires sont également parvenus à recruter davantage de membres bien qu'ils aient à nouveau perdu de nombreux membres en raison des vagues de licenciements et du remplacement des travailleurs retraités par le recours à la sous-traitance. Compte tenu du contexte, les partenaires s'investissent donc pleinement dans le recrutement de membres chez ces sous-traitants et parmi les autres travailleurs à statut précaire. Par ailleurs, nous constatons une légère augmentation du taux de syndicalisation dans les entreprises où les partenaires disposent d'une délégation syndicale, mais aussi une légère augmentation du nombre de femmes dans les délégations syndicales.

Belgique

Communication



Classiquement, nos principaux canaux de communication avec les membres de la FGTB sont la presse syndicale et notre site web. En 2023, 10 articles sont parus dans le journal ECHO, à la page internationale. Par ailleurs, 1 article a également été publié dans Syndicats sur un thème qui interpelle de nombreux travailleurs et syndicats à l'échelle mondiale : l'économie informelle. Via notre site web, nous diffusons des appels à l'action et à la solidarité (par exemple Rana Plaza, pétition Dibett Quintana, forum CWBCI, etc.) et essayons de créer un espace pour le développement de thèmes spécifiques importants pour nos partenaires. Nous avons également travaillé avec un bulletin d'information ad hoc pour mettre en lumière des activités et des articles spécifiques. Enfin, nous avons aussi créé un volet supplémentaire sur notre site web pour présenter le matériel de communication que nous mettons à la disposition des centrales et instances de la FGTB (et plus largement) : des expositions.

A l'occasion du congrès de la Centrale générale, en collaboration avec FOS, Solsoc et la CG, nous avons publié une brochure sur les opérations de coopération internationale. Cette brochure a permis aux plus de 700 membres de la CG présents au congrès d'avoir accès à de courtes présentations, à des citations de partenaires, etc. de 4 syndicats partenaires.

Nous sommes également engagés dans la (co) production audiovisuelle. Suite à la visite de la CG d'Anvers-Waasland aux partenaires syndicaux en Colombie fin 2022, le film documentaire « Sí, se puede » a été réalisé. Dans le cadre de la Journée internationale de la femme du 8 mars 2023, le Comité des femmes Eliane Vogel-Polsky (EVP) a réalisé une série de vidéos, dont l'une portait spécifiquement sur l'importance de la solidarité internationale et des défis internationaux, auxquels l'IFSI a contribué. Enfin, une vidéo d'animation a également été produite par FOS et l'IFSI à la demande du service de formation de la FGTB flamande, en guise d'introduction aux discussions dans le cadre du cycle de formation pour les élections sociales. Cette vidéo a été visionnée par plus de 400 membres.

Conscientisation

La production mentionnée ci-dessus de matériel de communication n'est évidemment pas une fin en soi, mais contribue au processus de sensibilisation, à expliquer le comment, le quoi et le pourquoi de la solidarité syndicale internationale et du travail décent que nous voulons encadrer auprès des membres de la FGTB. Cette année, l'un des moments les plus forts de cet axe stratégique a été l'organisation des activités qui se sont déroulées autour du congrès de la Centrale générale. La veille du congrès, un séminaire international a été organisé sur 3 thèmes : le climat, le travail de qualité, la démocratie et la liberté syndicale. Tant dans le panel que dans la salle, les partenaires ont enrichi le débat de leur expertise. Des échanges ont également été organisés entre les partenaires invités et les délégués de la CG et la brochure (voir communication) a été distribuée à tous les participants. Avec Solsoc et FOS, nous avons organisé le photobooth sur la liberté et la démocratie. Dans ce cadre, Dibett Quintana - membre de l'USO Colombie - a pris la parole lors du dernier jour du congrès pour relater son histoire inspirante.

Le 1^{er} mai, nous avons organisé un stand lors de l'événement de la FGTB Bruxelles, où nous avons pu rencontrer de nombreux militants et où nous avons notamment travaillé avec la pétition pour un procès équitable et la protection de Dibett Quintana. Nous avons également tenté d'aborder la question des libertés syndicales en Colombie d'une manière différente et avons organisé des événements « Qu'arrive-t-il aux activistes syndicaux en Colombie ? » dans le cadre de Colombia Migrante, un festival du film de la diaspora colombienne. Nous avons combiné la projection du reportage « Sí, se puede » avec une présentation du livre du professeur et écrivain colombien Vladimir Carrillo. Nous avons ainsi tenté d'intégrer l'aspect syndical dans le festival du film et l'aspect international dans la lutte syndicale. La coopération avec la FGTB de Liège-Huy-Waremme et l'ILPD, entre autres, a permis d'obtenir des éditions à succès et d'éventuelles collaborations futures.

Enfin, nous avons organisé des sessions de formation sur le fonctionnement international de la FGTB et de ses partenaires dans le cadre des cycles de formation des délégués et le film d'animation sur la coopération internationale a été utilisé par les formateurs de la FGTB flamande. Il est intéressant de disposer d'un espace où les questions et les débats permettent réellement d'approfondir le dialogue avec les membres de la FGTB.

Travail de plateforme - Société civile - Défense des intérêts

2024 étant une année électorale, des mémorandums ont été préparés par diverses plateformes et organisations afin de peser sur le débat politique et les politiques du prochain gouvernement. Dans ce contexte, l'IFSI a été impliqué dans la rédaction du mémorandum de la FGTB mais aussi, notamment à travers le travail de coordination qu'il effectue autour du travail politique de la Plateforme de Coordination Travail Décent, du 11.11.11. et de la CNCD-11.11.11 (cf. fiches Travail décent). Ceci s'inscrit dans la stratégie de défense des intérêts, où notre rôle consiste à renforcer ce type de plateforme par un partage des spécificités du monde du travail via nos différents partenaires syndicaux, tant en Belgique que dans les pays de nos partenaires.

Par le biais du CPPT, en plus de nos actions au niveau de la société civile, nous nous engageons également à renforcer l'ancrage et la compréhension du thème du travail décent, avec ses quatre piliers, dans les politiques. Notre objectif de produire une note stratégique sur le travail décent a été réalisé (présentation officielle en janvier 2024), en partie grâce à notre contribution. Nous avons également participé activement à l'évaluation spéciale sur le travail décent dans les chaînes de production, et nous nous sommes investis dans des consultations et des échanges (avec l'IFSI et/ou ses partenaires et) avec d'autres acteurs, tels qu'Enabel.

L'IFSI est en outre également très impliqué dans différents groupes de travail et différentes plateformes (thématiques et géographiques) de la société civile et contribue structurellement à certaines plateformes et certains réseaux (ex. Achact, CWBCI...). De nouveaux contacts ont été établis et d'anciens ont été renouvelés avec certains comités et certaines instances, par exemple en matière de genre (Bureau fédéral des femmes de la FGTB, Comité des femmes de la FGTB Bruxelles). Nous avons également coorganisé un événement avec Solidar, à un niveau plus européen, et les premiers contacts ont été pris pour réfléchir à la façon dont nous pourrions renforcer la coopération de manière significative et sur quels thèmes (par exemple, la transition juste).

Intégrité

L'intégrité fait partie des valeurs clés de l'IFSI. Les abus de pouvoir, le harcèlement, la discrimination et les abus sexuels sont totalement exclus. Mais l'intégrité financière – à savoir l'utilisation responsable des ressources disponibles, la tolérance zéro pour la corruption ou la fraude - est également surveillée de près par les membres de l'équipe et l'Assemblée générale. Ceci, entre autres, via la mise en place d'un système de contrôle financier trimestriel, qui doit nous permettre de détecter rapidement les violations et de nous attaquer immédiatement à une éventuelle fraude. Nous

participons également à des moments d'échanges et/ou des formations organisées par ACODEV et la fédération flamande des ONG pour la coopération au développement sur le thème de l'intégrité.

C'est avec une grande fierté que nous soulignons que nous n'avons reçu aucune plainte pour violation de l'intégrité en 2023.

Point de contact : integrity@ifsi-isvi.be.

Equipe IFSI

Rafael LAMAS	-	Administrateur délégué
Laurent ATSOU	-	Coordinateur
Yolanda LAMAS	-	Gestionnaire de projets Colombie - Amérique latine
Vera VAN NUFFELEN	-	Gestionnaire de projets Kenya - Rwanda - Genre - Intégrité
Els DECOCK	-	Collaboratrice administrative
Stefan DE GROOTE	-	Gestionnaire de projets Bénin -RD Congo - Maroc -- Migration -- PANAF
Tinny BOON	-	Aide comptable
Frederick CAPPELLE	-	Gestionnaire de projets Côte d'Ivoire - Indonésie - M&E
Elise CRAEGHS	-	Gestionnaire de projets Belgique - Communication

Instances

Conseil d'administration

Thierry BODSON	Président
Rafael LAMAS	Administrateur délégué
Vincent VAN UYTVEN	Secrétaire - trésorier

Administrateurs - Administratrices

Miranda ULENS - Christine BARTHOLOMI - Selena CARBONERO - Estelle CEULEMANS - Caroline COPERS - Jean-Marie DE BAENE - Raf DE WEERDT - Jean-François TAMELLINI

Assemblée générale

Les membres du conseil d'administration complétés de :

Tanguy CORNU - Jean-Marie DE BAENE - Myriam DELMEE - Geoffrey GOBLET - Hillal SOR - Johan VAN EEGHEM - Koen VAN BRABANDT - Marc LENDERS - Marc LORIDAN - Michel MEYER - Frank MOREELS - Chris RENIERS - Hendrik VAN POELE - Vasantha FAGARD - Maurizio VITULLO