



RAPPORT D'ACTIVITES 2024

IFSI ASBL

Coopération Syndicale Internationale

IFSI asbl, rue Haute 42, 1000 Bruxelles

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

IFSI-ISVI asbl-vzw
Coopération syndicale internationale
Internationale syndicale samenwerking

ABVV-FGTB
Ensemble, on est plus forts
Samen sterk

Contenu

EDITO	3
INTRODUCTION	4
MOMENTS CLES 2024	5
INTEGRITE.....	7
ASIE.....	8
INDONESIE	8
AMERIQUE LATINE.....	10
COLOMBIE	10
AMERIQUE LATINE & LES CARAÏBES	12
AFRIQUE	14
BENIN	14
COTE D’IVOIRE	18
REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO.....	20
KENYA.....	22
MAROC	25
RWANDA.....	28
MIGRATION.....	30
PANAF	32
BELGIQUE	33
COMMUNICATION	33
SENSIBILATION & MOBILISATION	34
FINANCES.....	38
TEAM IFSI	42
INSTANCES.....	42

Edito

L'édito de l'année passée se terminait en évoquant la résurgence des atrocités liées au conflit israélo-palestinien. Un an plus tard, au moment d'écrire ces lignes, on dénombre plus de 50 000 palestiniens·ennes tués·es, près de 11 000 portés·es disparus·es et plus de 110 000 blessés·es¹. Selon le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, les principes du droit international humanitaire ont été bafoués comme jamais. Le sentiment d'impunité du gouvernement israélien qui bafoue le droit international doit cesser et la critique de la politique israélienne telle qu'elle est menée doit pouvoir s'exprimer librement.

À l'instar de la situation tragique dans cette région, la démocratie est en recul partout dans le monde. Pour la première fois dans le monde depuis plus de 20 ans, il y a plus de régimes autocratiques que démocratiques dans le monde². Les ¾ des habitants de la planète vivaient désormais dans des régimes autoritaires ou illibéraux. Pour preuve, les nombreux rapports des différentes organisations internationales qui année après année font état du recul des indicateurs des différentes formes de liberté (association, presse, expression, scrutins électoraux, etc.). Partout dans le monde les lieux de contre-pouvoir (syndicats, mutuelle, société civile, journalistes, universités, etc.) sont délégitimés voire attaqués souvent au profit de contre-vérités ou de vérités alternatives. Cela se reflète également dans le rapport publié chaque année par la CSI sur les violations des droits humains et syndicaux. Le rapport portant sur l'année 2024 constate que seuls 7 pays sur les 151 ont reçu la note maximale.



Les données font apparaître une forte augmentation des violations des droits fondamentaux, notamment l'accès à la justice, le droit à la liberté d'expression et à la liberté de réunion, et le droit de négociation collective³. Outre les nombreuses statistiques qui illustrent combien la dégradation des conditions de travail et des libertés syndicales est généralisée, le rapport dresse également un panorama global sur d'autres enjeux globaux :

- Près de la moitié de la population mondiale n'a toujours pas accès à la protection sociale.
- 27,6 millions de personnes sont concernées par le travail forcé.
- 160 millions d'enfants travaillent.
- 3 millions de travailleurs meurent annuellement d'un accident du travail ou d'une maladie liée au travail

¹ Bureau des Nations Unies pour la coordination des affaires humanitaires (OCHA), « Humanitarian Situation Update #275 – Gaza Strip », 25 mars 2025 ; Bureau central palestinien de statistique (PCBS)

² [Article Le Grand Continent](#)

³ [ITUC Global Rights Index](#)

- 60% du travail reste informel.
- D'ici 2030, le changement climatique pourrait faire basculer 68 à 135 millions de personnes dans la pauvreté.

On observe par ailleurs un basculement d'un monde multilatéral vers un monde multipolaire, ce qui ne laisse rien présager de bon. Raison pour laquelle nous restons de fervents partisans d'un renforcement de la solidarité internationale pour résoudre les nombreux enjeux mondiaux auxquels nous faisons face. C'est tout le sens de notre travail au sein de la société civile belge notamment. En parallèle, nous mettons tous nos efforts pour renforcer le syndicalisme de réseau en Amérique Latine, en Afrique et en Asie du Sud-Est afin de résister à la détérioration de la démocratie et à l'augmentation des inégalités. Nous restons convaincus que le pouvoir de l'action collective via l'organisation des travailleurs-euses et le renforcement des capacités des organisations représentatives de ces travailleurs-euses est un puissant instrument à notre disposition. Les différents partenariats que nous menons à travers le monde poursuivent ce même objectif afin de faire émerger au niveau mondial cette force sociale et démocratique. L'éveil à la conscience critique des travailleurs-euses sur leur réalité socio-économique et politique ainsi que l'adhésion syndicale permettent efficacement de défendre les libertés démocratiques, améliorer la vie des travailleurs-euses et préserver leurs intérêts dans le monde du travail. Plus notre mouvement syndical sera représentatif et déterminé, plus nous serons en mesure de mettre en place des systèmes démocratiques au service d'un avenir juste, solidaire et durable pour toutes et tous.

Introduction

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 ;**
- **promouvoir un syndicalisme international en réseau en réunissant des militants syndicaux de différentes parties du monde ;**
- **contribuer à la construction d'une contre-puissance internationale forte, libre et indépendante en faveur d'un changement social et politique fondé sur des valeurs progressistes.**

Les projets de l'IFSI visent à renforcer conjointement les partenaires syndicaux locaux. L'objectif est de permettre aux syndicats d'être encore plus à même, à l'échelle internationale, de jouer leur rôle d'interlocuteurs sociaux et d'établir des rapports de force favorables dans l'intérêt de tous les travailleurs. 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. 2024 est donc la

troisième 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, partis, ONG, et de nombreuses organisations socioculturelles et coopératives, base sociale de nos organisations. 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

Moments clés 2024

La Belgique se dote d'une stratégie travail décent pour sa coopération internationale

En début d'année, dans le cadre de la présidence de l'UE, la Belgique a présenté sa première note stratégique sur le Travail décent qui vise à fournir des lignes directrices politiques claires et de renforcer la collaboration sur le Travail décent pour les différents acteurs de sa coopération internationale : agences gouvernementales (DGD, Enabel, BIO), acteurs institutionnels (Universités, villes et communes), société civile (syndicats et ONG), agences multilatérale (OIT).



Les instituts de coopération internationale des 3 syndicats belges (ACV - CSCi de la CSC, l'IFSI-ISVI de la FGTB, BIS-MSI de l'ACVLVB-CGSLB) et les 6 autres membres de la Plateforme belge de Coordination Travail Décent (PCTD) ont activement participé à la conception de la note.

La présentation de la note s'est déroulée à Bruxelles en présence de la Ministre belge de la Coopération Caroline Gennez, du Directeur général de l'OIT Gilbert Hounbo, de la Directrice générale de la DGD Heidy Rombouts, du Rapporteur spécial des Nations Unies Olivier De Schutter, et du Secrétaire général de la CSI Luc Triangle. Ils ont débattu des nombreux défis auxquels les acteurs du Travail décent sont

confrontés : inégalités socio-économiques, notamment liées aux genres, informalité de l'emploi et formes de travail atypiques, changement climatique et urgence d'une transition juste, montée de l'extrême droite et attaques contre les droits des travailleurs. La nécessité d'élaborer et mettre en œuvre des stratégies pour répondre à ces défis et étendre le Travail décent est plus que jamais d'actualité.

A ce propos, Luc Triangle, Secrétaire général de la CSI, a déclaré :

« L'adoption de la note stratégique est une initiative intéressante de la part de la Belgique. Nous insistons sur l'importance du respect des conventions fondamentales de l'OIT car elles constituent la base d'un environnement propice au travail syndical. »

Parmi ces stratégies, les intervenants n'ont pas manqué de souligner à plusieurs reprises l'importance de garantir les libertés syndicales et de renforcer la prise en compte de la voix des travailleur·euse·s, mises à mal par le contexte généralisé de réduction de l'espace civique. L'accès à la protection sociale universelle est ressorti des échanges comme une autre priorité stratégique.

Exiger un changement radical !

Récemment élu en tant que secrétaire général-adjoint de la CSI-Afrique, Anselme Amoussou est passé par la Belgique fin mai avant de se rendre à Genève pour la CIT. Les objectifs de sa visite étaient multiples. Invité à participer à un colloque qui analysait les dynamiques du capitalisme, du développement et du changement social dans le Sud global à partir du prisme du travail. Anselme a pris la parole pour souligner les enjeux du monde du travail et du syndicalisme sur le continent africain en général, et au Bénin en particulier, pays dans lequel il exerce encore les fonctions de secrétaire général de la CSA-Bénin (partenaire de l'IFSI et de l'IW). Prolifération syndicale, dissolution des mécanismes de dialogue social, généralisation de l'économie informelle font partie de ces défis majeurs sans oublier la criminalisation de la contestation sociale.

C'est sur ce dernier aspect que le reste de son programme a été construit. Les événements d'avril 2024, durant lesquels plusieurs militants et dirigeants syndicaux ont été abusivement arrêtés, constituaient à cet égard une opportunité pour sensibiliser les autorités belges compétentes ainsi que les militants sur les atteintes aux libertés syndicales au Bénin. Des rencontres ont ainsi été organisées entre autres avec le cabinet de la ministre Gennez, la DGD, André Flahaut mais aussi le directeur de la coopération bilatérale de WBI, institution fortement engagée au Bénin et qui vient de clôturer un cycle de négociation avec les autorités béninoises. À toutes ces occasions, le message était le même :

« La gouvernance actuelle du Bénin ressemble plus que jamais à une gouvernance d'écrasement du citoyen. Une gouvernance qui piétine les libertés civiques, les libertés syndicales et politiques. Une gouvernance qui, au lieu de servir les populations, se sert des populations pour consolider un pouvoir de plus en plus aveugle, sourd et féroce (...) Il est temps pour nous, en tant que travailleurs conscients et engagés, de refuser de rester silencieux face à cette injustice. Nous devons nous lever ensemble, défendre nos droits et exiger un changement radical. »

Transformations du monde du travail

En juin, dans le cadre du colloque APAD, Association pour l'anthropologie du changement social et du développement, nous avons organisé une table ronde dans le but de favoriser les échanges entre le monde universitaire et la société civile, et ainsi de se renforcer mutuellement. Outre la présentation de notre exposition sur les Mémoires Syndicales Africaines, nous avons collaboré à la tenue d'une table ronde qui visait à faire une sorte d'att des lieux des transformations du monde du travail ainsi que les différentes collaborations nécessaires pour y parvenir. Nous avons demandé à Anselme Amoussou, secrétaire général du CSA Bénin et secrétaire général adjoint du CSI-Afrique et Nicolas Latteur, chercheur au CEPAG de venir enrichir cette table ronde. Ce fut l'occasion pour Nicolas Latteur de présenter les principales conclusions de son ouvrage « Critique populaire de l'exploitation » qui entend comprendre, au travers des expériences et des récits, ce que devient le travail. Il explore et analyse en profondeur les transformations en cours. Il renouvelle la compréhension du capitalisme contemporain, des formes de management, des politiques néolibérales et des résistances qui leur font face. Il a notamment pointé le fait que :

« L'intelligence populaire est précieuse pour la construction d'approches autonomes de la santé et de la sécurité au travail. Elle est déterminante pour la recomposition d'un syndicalisme dans lequel les classes populaires interviennent dans les domaines où se règle leur propre destinée. Elle promeut une approche qui ne se cantonne pas à soigner des maux mais qui entend agir sur les rapports sociaux qui les produisent. Elle nous permet de mieux comprendre le renouvellement des modalités de l'exploitation et de mieux résister aux pièges tendus par les méthodes d'organisation du travail. »

Intégrité

En matière d'intégrité, l'IFSI a participé l'année dernière à trois groupes de travail organisés par une fédération d'ONG. Au cours de ces groupes de travail, les participants ont eu l'occasion d'apprendre les uns des autres comment traiter certains cas de violation de l'intégrité. Sur la base de ces échanges enrichissants, l'IFSI a approfondi sa propre procédure de plainte.

Dans le même ordre d'idées, le code de déontologie a également été retravaillé afin, d'une part, de répondre encore mieux aux obligations légales en tant qu'asbl financée par des fonds publics. D'autre part, l'IFSI doit également respecter une série de principes et de valeurs que la FGTB défend. Le code de déontologie révisé et les procédures de plainte tiennent compte à la fois des exigences légales et du corpus éthique de la FGTB.



Ces deux documents ont été soumis aux instances de l'IFSI pour approbation et signature, après quoi ils ont été traduits dans les quatre langues de travail de l'IFSI. Les partenaires en ont reçu une copie par courrier.

Les employés de l'IFSI ont tous signé le code et se sont engagés à respecter les valeurs et les principes éthiques de l'IFSI et de la FGTB à tout moment dans leur travail, tant en Belgique que dans les pays partenaires. Les personnes extérieures qui accompagnent le personnel de l'IFSI lors des visites sur le terrain sont invitées à prendre connaissance du code de déontologie et à s'engager à respecter ces principes éthiques lors de la visite sur le terrain.

Le thème de l'intégrité est à l'ordre du jour des réunions des organes de l'IFSI depuis plusieurs années. Entre-temps, il s'agit également d'un point régulier des réunions de l'équipe de l'IFSI. Toute violation fera l'objet d'une enquête minutieuse et conforme aux procédures établies.

Le sujet a également été inscrit en permanence à l'ordre du jour des sessions de suivi afin d'engager des discussions avec les partenaires. En 2024, l'IFSI n'a reçu aucune plainte relative à des violations de l'intégrité.

Le texte intégral du code de déontologie et de la procédure de plainte peut être consulté sur le site web de l'IFSI (<https://www.ifs-i-svi.be/nl/category/ethiek/>), où se trouve également le lien vers l'adresse électronique pour l'introduction d'éventuelles plaintes (Integrity@ifs-i-svi.be).

Indonésie

	Pâte & Papier	Textile, habillement et chaussures
Nombre de membres total	8 927	224 625
Nombres de femmes	981	164 935
Nombre d'hommes	7 946	59 690
Nombre de nouvelles CCT négociées	15	13
Employés couverts par une CCT	23 648	424 047

	Pâte & Papier	Textile, habillement et chaussures
Nombre de personnes formées	459	5 194
Nombre de personnes sensibilisées	4 526	15 582

Partenariats

Textile, habillement et chaussures

SETCa

- SPN
- Garteks
- FSPMI
- Coordination par IndustriALL SEA

Pâte et papier

[FGTB Centrale générale](#)

En 2024, le mouvement syndical indonésien a remporté une victoire exceptionnelle sur la « loi omnibus » ou «PERPPU» ou encore « loi sur la création d'emplois ». Après de nombreuses manifestations dans les rues et une procédure constitutionnelle sur la création de la loi omnibus, la Cour constitutionnelle a finalement statué sur



son contenu en octobre 2024. La Cour a donné raison aux syndicats sur un grand nombre de leurs objections de fond à la loi omnibus. Elle a décidé que le chapitre sur l'emploi et le droit du travail (*chapitre Travail*) devait être supprimé de la loi omnibus et que le législateur devait rédiger une nouvelle loi sur le travail. En outre, la Cour s'est prononcée contre une série de mesures les plus extrêmes de la loi omnibus concernant le recours à l'externalisation et aux contrats précaires, la fixation des salaires, la consultation sociale, le droit du licenciement et la résolution des conflits. Sur les 69 demandes de modification de la loi présentées par les syndicats, 21 ont été acceptées

et 48 refusées. Il est important de noter que les 21 demandes d'amendement autorisées réintroduisent un grand nombre de droits fondamentaux des travailleurs qui avaient été mis sous pression ou même supprimés par la loi omnibus. En particulier, l'importance de l'obligation de rédiger, dans le cadre d'une consultation sociale, une loi distincte sur le travail est une victoire majeure pour les syndicats.

Partenariat Pâte & Papier

En 2024, le syndicat partenaire FSP2KI a organisé un nombre record de « *cercles d'étude* » et de « *réunions de travailleurs* ». Au total, 202 activités ont eu lieu tout au long de l'année, touchant environ 5 000 travailleurs. La grande majorité de ces activités étaient des *cercles d'étude*. Cette année, la FSP2KI a réussi à obtenir des résultats impressionnants. Elle a organisé un grand nombre de nouvelles entreprises où aucun syndicat n'était encore présent. Le nombre de conventions collectives d'entreprise a augmenté de 50 %. La qualité des conventions collectives existantes s'est améliorée, offrant aux travailleurs de meilleures conditions de travail. En outre, le nombre de travailleurs couverts par une convention collective a augmenté de manière significative. De nouveaux progrès ont également été réalisés en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Le pourcentage de représentantes syndicales a augmenté pour la deuxième année consécutive. Enfin, des progrès ont également été réalisés en matière de consultation sociale dans les comités de sécurité des entreprises où la FSP2KI est représentée. Le grand défi de la FSP2KI à l'heure actuelle est de contrer la perte imminente de membres. Dans le secteur de la pâte et du papier en Indonésie, de plus en plus de tâches sont confiées à des sous-traitants. En outre, 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, car ces travailleurs n'osent souvent pas adhérer à un syndicat par crainte pour leur emploi. Cette année, la FSP2KI a pu presque entièrement compenser cette perte de membres en recrutant de nouveaux membres. Cela s'est produit à la fois dans les entreprises où la FSP2KI n'avait pas de syndicat d'entreprise et dans les entreprises où la FSP2KI était déjà représentée.

Partenariat Textile, habillement et chaussures

En 2024, 75 activités ont été organisées, ce qui a permis aux partenaires de toucher plus de 20 000 travailleurs dans ce secteur.

Comme les années précédentes, le partenariat reste une réussite en matière d'organisation. En 2024, le nombre total de membres du SPN, de Garteks et de la FSPMI dans le secteur du textile, de l'habillement et de la chaussure a encore augmenté. Au cours des trois dernières années, les effectifs de ces syndicats sectoriels ont augmenté de 26 832 membres. Ce succès cache également un déclin des effectifs dû aux fermetures d'usines, à la délocalisation d'entreprises vers des régions moins chères et aux restructurations. Toutefois, les syndicats partenaires parviennent à compenser largement cette perte d'effectifs.

Le nombre de travailleurs couverts par une convention collective augmente à nouveau de manière significative après une chute exceptionnelle dans deux des trois syndicats partenaires en 2023. Le retour de cette tendance positive en matière de protection collective des travailleurs du secteur est une réalisation majeure des partenaires. Depuis le début du cycle du programme en 2022, 54 690 travailleurs supplémentaires peuvent compter sur une convention collective d'entreprise pour leurs conditions de travail dans les usines de textile, de vêtements et de chaussures en Indonésie.

Enfin, comme les années précédentes, le nombre de représentantes syndicales augmente à nouveau légèrement, ce qui est un résultat significatif dans ce secteur essentiellement féminin (environ 80 % des travailleurs sont des femmes). En raison du grand nombre de nouvelles entreprises que les partenaires syndicaux ont pu organiser, il y a non seulement relativement plus de femmes déléguées, mais le nombre total de représentants syndicaux augmente également dans l'ensemble.

Colombie

Partenariats

- Vlaams-ABVV - CUT
- FGTB Centrale générale - USO - CASM

Contexte politique, social et syndical

En 2024, la situation politique de la Colombie est marquée par une profonde polarisation et des tensions entre le gouvernement du président Gustavo Petro et l'opposition. Les réformes de Gustavo Petro, y compris les réformes politiques et électorales, ont été bloquées à plusieurs reprises, ce qui a exacerbé les divisions dans le pays. Des moyens légaux ont été utilisés pour saper son gouvernement. Ce processus, connu sous le nom de « lawfare », a conduit à la mise à l'écart de plusieurs fonctionnaires qui ont tenté de mettre en œuvre des réformes.

En 2024, le processus de paix du président Gustavo Petro reste un thème central en Colombie. Sa politique de « paix totale » vise à mettre fin aux conflits armés avec les différents groupes armés et à établir une paix durable. Gustavo Petro a souligné l'importance du dialogue et de la négociation et a travaillé avec d'anciens membres des FARC et d'autres groupes armés pour parvenir à des accords. Malgré ces efforts, la situation est restée complexe car certaines parties ont profité de la poursuite du conflit.

L'**Unión Sindical Obrera (USO)** a joué un rôle important dans le secteur pétrolier. Grâce à l'accord qu'elle a conclu avec Ecopetrol, elle a obtenu de meilleures conditions de travail, un meilleur accès aux soins de santé et une augmentation du taux de syndicalisation. L'accord comprenait également un chapitre sur la transition équitable et l'égalité entre les hommes et les femmes.

La **CUT Colombie** a tenu son VIIIe Congrès national à Bogota à la fin du mois de février. Ils y ont discuté de questions cruciales telles que la réforme du droit du travail (qui améliorerait les conditions de travail des travailleurs), la stratégie financière du syndicat et la protection des droits de l'homme au sein du mouvement syndical. Ils ont également participé activement à deux auditions organisées par le Congrès de la République sur la réforme du droit du travail.

Quelques chiffres

Formation des jeunes par le CUT	306 personnes.
Formation pour les membres du syndicat assurée par l'USO-CASM	512 personnes.
Adhésion à l'USO	Augmentation de 30 % (par rapport à 2018) pour atteindre 30 000 membres. 10 % des syndiqués sont des femmes et 20% des jeunes.

L'accent mis sur le genre au sein de la CUT et de l'USO

Au sein de l'USO, toutes les conventions collectives contiennent une section sur le genre. Le dernier accord conclu avec Ecopetrol souligne même l'importance de ratifier la convention 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

Le CASM (le centre de recherche et de formation de l'USO) adopte une approche écoféministe dans ses publications et ses formations. Bien que seulement 15 % des travailleurs du secteur soient des femmes, 25 % des participants aux formations sont des femmes, ce qui indique une bonne représentation.

L'égalité des sexes est également le fer de lance de la CUT. Le département de la jeunesse est dirigé par une jeune femme, et il existe un quota minimum de 35 % de représentation féminine au sein du comité exécutif. En outre, la CUT vise à ce que 50 % des participants à ses activités de jeunesse soient des femmes.

Transition énergétique et transition juste

Le CASM joue un rôle actif dans la diffusion des connaissances sur la transition juste, les droits du travail et les libertés syndicales. Il le fait par le biais de brochures d'information et en organisant des activités culturelles et éducatives. Il continue également à développer une bibliothèque de littérature syndicale et sociale.

Dans le secteur pétrolier, le CASM a organisé cinq forums sur la transition énergétique, en mettant l'accent sur l'impact sur les travailleurs et les alternatives durables. En tant qu'experts respectés dans le secteur, le CASM a été invité par le ministère de l'agriculture à participer à un dialogue sur la transition énergétique.

Mais la CUT travaille également sur une politique durable en matière d'environnement et de climat, en se concentrant sur l'utilisation responsable de l'énergie, du transport et des matériaux.

Les jeunes et les syndicats

La CUT est de plus en plus présente parmi les jeunes. Des jeunes de diverses régions et de divers secteurs ont participé à des stages de formation syndicale. Ces formations ont porté sur divers sujets tels que le climat économique, le genre, l'environnement et la communication, et ont été rendues aussi participatives que possible.

Le centre de documentation est un autre élément important du projet de l'IFSI avec la CUT. Il a déjà numérisé 850 documents. En outre, la CUT propose des modules de formation virtuels pour les jeunes qui ne sont pas encore membres et investit activement dans les médias sociaux en tant qu'outil de communication.

Outre le congrès national, la CUT a également organisé son quatrième congrès de la jeunesse, au cours duquel des défis spécifiques pour les jeunes ont été discutés, tels que les « nouvelles formes de travail », le chômage et le travail informel. En outre, elle a réussi à donner aux jeunes une position plus forte au sein des structures politiques de la CUT.

Amérique Latine & les Caraïbes

Contexte politique, social et syndical de l'ALC en 2024

En 2024, la région reste caractérisée par une polarisation politique, une augmentation de la pauvreté et une croissance du travail informel. Les forces conservatrices restent influentes, tandis que des gouvernements comme ceux du Brésil, de la Colombie et du Honduras restent engagés en faveur de politiques sociales inclusives, d'un développement régional durable et d'un travail décent. Selon la CEPALC, la région a connu un taux de croissance économique moyen de seulement 1,5 %.

La crise climatique reste un défi majeur, les catastrophes telles que la sécheresse, les incendies de forêt et les inondations affectant des milliers de familles et provoquant des vagues de migration.

Colombie

Le président Gustavo Petro continue de faire face à un parlement divisé, ce qui rend difficile l'adoption de ses réformes en matière de travail, de santé et de pensions. La population continue de se mobiliser pour soutenir ces réformes. La politique de « paix totale » de Gustavo Petro reste difficile, car elle nécessite des négociations avec les guérillas, les groupes paramilitaires et les organisations criminelles, et n'est pas toujours sans heurts. Bien que la violence ait diminué, certaines régions restent sous le contrôle de groupes armés qui continuent de menacer les militants des droits de l'homme et les syndicalistes.

El Salvador

En 2024, le Salvador est toujours dirigé par le président Nayib Bukele, qui a été réélu avec une majorité écrasante de 85 % des voix. Sa répression de la criminalité a conduit à une baisse drastique du nombre de meurtres, mais aussi à des arrestations massives sans procès, laissant environ 2 % de la population derrière les barreaux. Les droits fondamentaux tels que la liberté d'expression et le droit à un procès équitable ont été sévèrement restreints. La répression contre les syndicats rend difficile la conduite de négociations collectives et la défense des droits des travailleurs.

Équateur

Le président Daniel Noboa, un millionnaire conservateur, a été réélu et se concentre sur la lutte contre la violence liée à la drogue et sur le rétablissement de la sécurité dans le pays. Pour ce faire, il militarise les zones de conflit et arrête des milliers de personnes soupçonnées d'appartenir à des gangs. Les critiques avertissent que les normes démocratiques et les droits de l'homme sont menacés par des allégations d'exécutions extrajudiciaires et de mauvais traitements de la part des forces de sécurité.

Les prisons restent contrôlées par des organisations criminelles et les syndicalistes craignent pour leur sécurité. Le CEDOCUT, principal syndicat du pays et seul membre de la CSA en Équateur, continue de s'opposer à la privatisation de secteurs essentiels et organise des manifestations contre le gouvernement.

Partenariats

- CSA (division régionale de la CSI des États-Unis) - FGFB fédérale - FGFB Jeunes
- Colombie: CUT- CTC
- Équateur : CEDOCUT
- El Salvador: CATS-CSTS
- Honduras: CUT-H
- Panama: CS-CONUSI-CTRP
- République dominicaine : CASC-CNTD-CNUS

Panama

José Raúl Mulino, candidat conservateur, a remporté les élections. Sa victoire marque un changement dans l'orientation politique du pays, qui se concentre sur la stabilité économique et la sécurité. En 2024, de nouvelles manifestations ont eu lieu contre l'exploitation des ressources naturelles (mines) par les multinationales, les syndicats et les communautés indigènes travaillant ensemble pour défendre leurs droits. Des rapports font état de conflits sociaux et d'une répression violente des actions syndicales sur certains lieux de travail.

République dominicaine

La République dominicaine reste politiquement stable sous la présidence de Luis Abinader, dont le parti dispose d'une forte majorité au parlement. Abinader a présenté une proposition de modification de la constitution dans le but d'améliorer la transparence et de renforcer les institutions démocratiques. L'un des points clés de cette réforme est de limiter à deux le nombre de mandats du président.

Au niveau syndical, les syndicats restent engagés en faveur de la protection sociale et des droits du travail, en particulier dans une économie où les emplois précaires et le faux travail indépendant sont de plus en plus courants. Les syndicats collaborent avec les organisations sociales pour promouvoir les réformes législatives et donner aux travailleurs les moyens d'agir.

La « Confederación Sindical de las Americas » (CSA) est un mouvement syndical inclusif et équitable pour les jeunes.

Dans le cadre du projet avec l'IFSI, la CSA continue à travailler pour un travail décent et un meilleur avenir pour la jeunesse latino-américaine. Cette année, l'accent a été mis sur la participation, la protection sociale, l'égalité des sexes et le développement durable, avec des actions concrètes et des propositions politiques.

L'un des temps forts a été le 2^{ème} forum continental des jeunes travailleurs, qui s'est tenu au Honduras, en préparation du cinquième congrès de la CSA en mai 2025. Cet événement a renforcé la coopération entre les sections de jeunesse des syndicats, les jeunes participant activement aux débats, aux groupes de travail et aux actions politiques. En outre, un forum régional a également eu lieu en février 2024 en République dominicaine. Il y a été proposé de créer une « Mesa sindical de la juventud » nationale, renforçant la coopération et les actions collectives au sein du mouvement syndical. Des thèmes tels que le développement durable et la transition juste ont été au centre des ateliers nationaux.

La CSA a poursuivi ses efforts de communication avec la publication du bulletin « Nuestras voces » et a travaillé en étroite collaboration avec des organisations de jeunesse, telles que les étudiants de l'Universidad Nacional Autónoma de Honduras et divers mouvements sociaux. La campagne régionale de la jeunesse « Estamos en movimiento » a reçu un soutien supplémentaire de la part des fédérations syndicales des différents pays.

Enfin, l'IFSI a également soutenu un projet d'échange entre l'Amérique latine et la Belgique, avec des jeunes participant au camp de jeunes de la FGTB en juillet 2024 et au Forum continental au Honduras.

Bénin

Partenariats

- IW - FGTB
- PANAF
- Migration
- FEBELFIN

71 961

Nombre de membres CSA-Bénin.

86 227

Nombre de membres UNSTB.

5,43%

Croissance du nombre de membres depuis 2022 (UNSTB et CSA-Bénin combinés).

60 465

Nombre de femmes membres (UNSTB et CSA-Bénin confondus).

317

Nombre de cercles d'étude.

2 659

Nombre de participants aux cercles d'étude.

30 %

Pourcentage de femmes dans les cercles d'étude.

52

Nombre de nouveaux animateurs, dont 36,5 % de femmes.



Le Bénin reste un facteur de stabilité économique dans la région de l'Afrique de l'Ouest. Avec une croissance de 6,5 % d'ici 2024, le pays se porte très bien et certainement mieux que prévu. L'expansion de la zone industrielle de Glo-Djigbé (GDIZ) contribue fortement à cette croissance économique, de même que d'importants travaux d'infrastructure et des investissements privés. La GDIZ est une zone industrielle intégrée, développée sur une superficie de 1 640 ha dans le but de créer des chaînes de valeur prospères, allant de l'approvisionnement en matières premières à leur transformation et à l'exportation de produits finis.

Alors que les années précédentes avaient été marquées par quatre coups d'État militaires dans les pays voisins, 2024 a été une année plutôt calme, à l'exception de quelques incidents terroristes dans le nord du pays.

Cependant, ce calme relatif et cette croissance économique robuste ne se traduisent pas par une amélioration notable des conditions de travail et de vie des ouvriers et employés, dont 90 % travaillent dans l'économie informelle. Par exemple, le salaire minimum qui était de 52 000 CFA/mois (79 €/mois) au 1er janvier 2023 n'a pas été revalorisé en 2024.

Le fait que la croissance économique ne se traduise guère par des améliorations pour les travailleurs est en partie dû à l'absence de dialogue social efficace dans le pays. Ignorer le dialogue social a toujours été la ligne politique de l'actuel président Patrice Talon. En 2024, cependant, il n'a guère fait d'efforts pour cacher son aversion pour les syndicats. Un incident survenu le 27 avril 2024 est éloquent. Ce jour-là, quatre grandes confédérations syndicales se sont mobilisées pour une marche pacifique contre la force vive. Les travailleurs et les ouvriers voulaient ainsi faire entendre que la stagnation des salaires, combinée à la hausse des prix des produits de base, entraînait principalement une augmentation de la pauvreté. Tôt dans la matinée, les forces de sécurité ont encerclé la Bourse du travail, le bâtiment de Cotonou où presque toutes les confédérations ont leur siège. Avant même le début de la marche, 27 personnes ont été arrêtées, dont trois des quatre secrétaires généraux des confédérations organisatrices (UNSTB, CSA-Bénin, CGTB et COSI). Anselme Amoussou, secrétaire général de la CSA-Bénin, partenaire de l'IFSI, en faisait partie. Le quatrième, le secrétaire général de l'UNSTB, Appolinaire Affewe, a réussi à ne pas tomber entre les mains de la police. Cela lui a également permis de donner l'alerte. Cela a permis à IFSI, entre autres, de lancer immédiatement une action de solidarité. L'IFSI et la FGTB ont informé le poste diplomatique belge au Bénin de cette violation des droits syndicaux et des droits civils. Des protestations officielles ont également été adressées au ministère du Travail du Bénin. L'action, et surtout la rapidité de la réaction, n'ont pas manqué leur effet. Tard dans la soirée, tous les syndicalistes arrêtés ont été remis en liberté.

Le Bénin est un pays où, selon l'Indice Global des Droits de la Confédération Syndicale Internationale (CSI), les droits syndicaux sont systématiquement violés (score de 4 sur une échelle allant jusqu'à 5+). Ces droits sont soumis à des pressions à tous les niveaux. Dans les entreprises, dans l'économie informelle, mais aussi dans la législation. Les actions de grève, par exemple, sont soumises à de nombreuses conditions, à tel point qu'elles deviennent presque impossibles. Le rapport annuel 2023 explique cette loi plus en détail. Le dialogue social institutionnalisé s'érode également. Après la dissolution du Conseil national du dialogue social en 2022, les syndicats sont désormais exclus du Conseil économique et social, un organe consultatif national qui donne son avis sur la législation et les décrets en cours d'élaboration.

Il est clair que dans un climat antisyndical et dans un contexte de réduction des espaces, ainsi que de prolifération effrénée des syndicats, les confédérations doivent réfléchir à la manière d'apporter une réponse appropriée. Enfin, il s'agit toujours de rapports de force. Ceux-ci sont clairement au détriment des travailleurs à l'heure actuelle. Trois grandes confédérations en sont parfaitement conscientes. On a pu observer tout à l'heure une coopération plus étroite entre l'UNSTB, la CSA-Bénin et la CGTB. La COSI est également souvent impliquée dans cette coopération. Cette coopération signifie que toutes les actions publiques sont menées dans le cadre d'un front syndical commun. Cela signifie également que lors des élections sociales dans le secteur de l'éducation, les trois confédérations ont participé avec des listes communes, sous le nom de l'Alliance Aube Nouvelle. Pour votre information, ce secteur compte plus de 200 syndicats au Bénin. Le résultat tangible a été que tous les mandats ont été remportés par l'alliance.

Ce succès a incité les trois organisations à aller encore plus loin : une fusion devrait avoir lieu en 2025. Quant à l'UNSTB, lors de son dernier congrès ordinaire (novembre 2024), qui marquera également le 50^e anniversaire de cette confédération, le secrétaire général, Appolinaire Affewe, et son bureau exécutif ont déjà été mandatés pour explorer plus avant cette fusion. Il va sans dire que c'est une particulièrement bonne nouvelle pour l'IFSI, qui promeut activement l'unité syndicale.

En 2024, l'IFSI a de nouveau reçu un budget du fonds sectoriel des banques et assurances, FEBELFIN, pour développer des activités syndicales dans les mêmes secteurs au Bénin. Les activités seront organisées au cours du premier semestre 2025 par la CSA-Bénin.



Coupe du gâteau pour le 50e anniversaire de l'UNSTB

ENABEL s'appuie également sur une collaboration antérieure au port de Cotonou. Cette fois, leur programme comprend également une section sur le « travail décent ». IFSI et ses partenaires ont donc été invités à rédiger une proposition visant à promouvoir et à renforcer le dialogue social dans le port. Trois groupes cibles ont été identifiés, chacun avec sa propre dynamique et spécificité. Il s'agit des employés du *Port Autonome de Cotonou* (PAC), dont les quelques 670 ouvriers et employés sont tous membres du SYNTRAPAC (*closed shop*). Il y a aussi les dockers (sous différents statuts) et les chauffeurs qui transportent les cargaisons à destination et en provenance du port. Le projet devrait démarrer au début de l'année 2025.

Enfin, l'Interrégional wallon (IW) a réussi à obtenir l'approbation de sa demande de projet auprès du WBI (la coopération indirecte au développement de Bruxelles et de la Wallonie). Ce projet s'appuiera sur le voyage d'étude au Rwanda en 2023 pour apprendre des *bonnes pratiques* dans le secteur de la construction. Dans un pays qui connaît une bonne croissance économique, le secteur de la construction est souvent en plein essor. Le Bénin ne fait pas exception, mais les travailleurs ont tendance à travailler sans contrats décents ni même la protection la plus élémentaire. En outre, ces travailleurs sont peu organisés, ce qui rend la négociation collective impossible. L'objectif est de mieux organiser les travailleurs du secteur afin d'obtenir de meilleures conditions de travail - et de meilleures conditions. Pour ce projet, dont l'approbation est intervenue juste avant le Nouvel An, la mise en œuvre concrète ne commencera pas avant 2025.

En ce qui concerne la protection des femmes et de leurs droits, la dernière ligne droite semble particulièrement longue. Malheureusement, nous ne pouvons toujours pas annoncer que la convention C190 de l'OIT a été ratifiée. C'est une déception, car toutes les procédures ont été suivies et rien ne s'oppose à la ratification. Nos partenaires continuent à faire campagne pour que la convention C190 soit enfin ratifiée.

Heureusement, nos partenaires UNSTB et CSA-Bénin rendent les choses beaucoup plus inclusives. Les jeunes et les femmes trouvent leur place dans les structures syndicales.

De même, dans les cercles d'étude, la méthodologie des travailleurs promue par le programme PANAF, nous constatons en moyenne une solide participation des femmes à hauteur de 30 %. Pour les cercles d'études sur l'économie informelle, ce taux est même de 47,5 %, soit un peu moins de la moitié. Sur les 208 leaders de cercles d'études (les animateurs de ces cercles d'études), 33,2 % sont des femmes. En 2024, 2 659 employés et travailleurs ont participé à l'un des trois cercles d'étude (base, droits syndicaux et économie informelle). Au sein même des structures, les femmes sont non seulement bien représentées, mais elles participent aussi activement aux processus décisionnels. Cela vaut d'ailleurs aussi pour l'économie informelle. Leurs dirigeants syndicaux font partie des structures.

Côte d'Ivoire

Partenariats

- FEDENASAC.CI
- FGTB Horval - FENSTIAA-CI
- UGTCl (Coordination)

8 612
4 140
14 472

Nombre de membres FEDENASAC.CI et FENSTIAA-CI.
Nombre de femmes.
Nombre d'hommes.

115
1 205

Nombre de personnes formées.
Nombre de personnes sensibilisées.

L'année dernière, la Côte d'Ivoire a amélioré son classement dans l'Indice mondial des droits de la CSI, passant de « violations systématiques des droits » à « violations régulières des droits ». En 2024, elle a pu conserver cette note améliorée. En d'autres termes, la Côte d'Ivoire reste un pays où il est difficile pour les syndicats de jouer leur rôle, mais cela indique une amélioration du contexte dans lequel les syndicats et les autres OSC opèrent. Le secteur du cacao, sur lequel se concentre le programme de l'IFSI, connaît des temps difficiles. La récolte de cacao de 2024 a connu d'énormes problèmes en raison de conditions météorologiques défavorables. La baisse de la production a entraîné des hausses de prix inattendues. Les usines de transformation du cacao ont également été durement touchées en 2024. En raison de la crise énergétique, la production a été régulièrement interrompue et l'énergie a été rationnée à plusieurs reprises. La baisse de la production dans les usines et la crise générale du secteur ont entraîné des pertes d'emplois dans l'industrie cacaoyère ivoirienne.

Le programme de l'IFSI en Côte d'Ivoire soutient deux syndicats sectoriels. D'une part, la FEDENASAC.CI, un syndicat agricole, et d'autre part, la FENSTIAA-CI, un syndicat représentant les travailleurs de l'industrie alimentaire. Le programme se concentre sur le secteur du cacao. L'année dernière, FEDENASAC.CI et FENSTIAA-CI ont organisé 20 activités en collaboration avec l'UGTCl. Ces activités ont permis de toucher plus de 1 300 travailleurs du secteur du cacao. Il s'agissait principalement d'activités de formation et de sensibilisation pour les cultivateurs de cacao, les travailleurs et les dirigeants syndicaux du secteur.



Malgré la crise du secteur, les partenaires ont réussi à maintenir le nombre de leurs membres stable par rapport à 2023. Cela signifie qu'ils ont pu recruter à peu près autant de membres que ceux qui ont été perdus à la suite de licenciements et de restructurations. Les producteurs de cacao restent également membres malgré la période difficile que traverse la culture du cacao. En outre, les syndicats partenaires ont pu poursuivre la

tendance positive de ces dernières années en matière de genre. Le nombre de femmes membres a augmenté de manière significative. De nombreuses dirigeantes syndicales ont également été recrutées au sein de la FENSTIAA-CI et de la FEDENASAC.CI, contribuant ainsi à cette évolution. Le rôle joué par le Comité des femmes de la FENSTIAA-CI, créé en 2023, est évalué positivement à cet égard.

En outre, ces deux fédérations sectorielles jouent un rôle de plus en plus important au sein de l'union interprofessionnelle UGTCl. La FENSTIAA-CI et la FEDENASAC.CI comptent désormais 5 représentants au conseil d'administration de l'UGTCl, contre 2 dans le passé. Cela montre que ces syndicats sectoriels en pleine croissance jouent également un rôle de plus en plus important au niveau de la politique syndicale.

La crise de l'industrie du cacao a rendu plus difficile pour la FENSTIAA-CI la négociation de meilleures conditions de travail dans les usines cette année. Ces dernières années, de nombreux résultats ont pu être obtenus à chaque fois dans le cadre du dialogue social au sein des entreprises de cacao. Cette année, cependant, l'accent a dû être mis sur la protection des emplois existants. De même, l'harmonisation des conditions de travail entre les différentes entreprises de cacao, qui a donné de nombreux résultats les années précédentes, n'a pas pu être poursuivie de la même manière cette année en raison des nombreux défis auxquels les entreprises et les travailleurs sont actuellement confrontés.



République démocratique du Congo

Partenariats

- FGTB Centrale
générale-CGSP-UFF
- PANAF
- ENABEL

Indicateurs et résultats

60 826	Nombre d'employés dans les entreprises organisées par l'UNTC et le CDT.
12 877	Membres du secteur (formel) de l'exploitation minière et de l'énergie de l'UNTC et de la CDT.
21,17 %	Taux de syndicalisation dans les entreprises minières et électriques formelles organisées par l'UNTC et la CDT en RDC.
19,07 %	Taux de syndicalisation dans le secteur formel des mines et de l'énergie dans les 5 provinces ciblées.

Activités de formation et de sensibilisation

847	Nombre de cercles d'étude.
9 777	Nombre de participants aux cercles d'étude.
30 %	Pourcentage de femmes dans les cercles d'étude.
485	Nombre de nouveaux animateurs, dont 36,5 % de femmes.

La République démocratique du Congo reste un pays au centre des intérêts géopolitiques. L'année 2024 a pourtant été relativement calme, après l'année électorale 2023. Cependant, les provinces orientales restent en proie à la guerre et à la violence, toujours latente et susceptible d'éclater à tout moment⁴. Plusieurs groupes armés, dont le plus important est le M23, soutenu par le Rwanda, se battent pour le territoire et le contrôle des ressources naturelles depuis plus de 30 ans. Cette situation a un impact permanent sur les organisations de la société civile, y compris les syndicats. Il est donc presque impossible d'organiser des activités basées sur des projets dans cette région.

Dans ce contexte, l'UFF, l'Union Fait la Force, s'efforce d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs et travailleuses. L'UFF est une alliance, une plateforme 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). Cette dernière organise principalement les travailleurs et travailleuses du secteur public. Le projet de coopération comprend deux volets : l'un avec l'ACOD et l'autre avec l'Algemene Centrale. Le partenariat avec l'Algemene Centrale se concentre principalement sur le secteur minier. Les activités se concentrent sur le Haut-Katanga (Lubumbashi), Lualaba (Kolwezi), le Kasai-Oriental (Mbuji-Mayi), le Kongo-Central (Matadi) et Kinshasa. En 2023, les syndicats ont obtenu de bons résultats, notamment dans les entreprises minières considérées comme très difficiles à organiser. En 2023, l'UFF a réussi à conclure un certain nombre de conventions collectives avec des entreprises minières chinoises. Cela n'avait jamais été le cas jusqu'à présent. Nous espérons que cela marque un tournant et que les entreprises chinoises se conformeront à la législation congolaise qui régit le dialogue social.

⁴ Au moment de la rédaction de ce rapport, le conflit s'est effectivement intensifié (et ce depuis le 29 janvier 2025).

Des conventions collectives ont été conclues ou renouvelées dans les entreprises suivantes :

À **Kinshasa**, des conventions collectives ont été conclues au sein du Service Géologique Nationale du Congo, qui emploie 142 travailleurs. Elles ont été conclues tant avec la CDT qu'avec l'UNTC. Toujours à Kinshasa, une convention collective a été conclue pour environ 80 travailleurs dans une entité relativement petite, qui plus est administrative. Il s'agit du FOMIN ou Fonds Minier pour les Générations Futures. La principale mission du FOMIN consiste à créer des actifs matériels et/ou financiers sous forme de prestations en nature ou en espèces afin de contribuer à la poursuite de la recherche minière et d'assurer ainsi l'avenir des générations futures après l'exploitation minière. Il s'agit principalement d'un organisme financier chargé de financer l'exploitation minière et de prendre des participations durables afin de garantir que les revenus profitent aux citoyens de la RDC.

Dans le **Haut-Katanga**, l'UFF a conclu une convention collective pour les 300 travailleurs de la Société de Traitement du Terril de Lubumbashi (STL), une entreprise privée qui a pour objectif de traiter les terrils des mines de cuivre et d'en récupérer le cobalt. Cette entreprise appartient d'ailleurs à Forest.

C'est dans la province de **Loualaba**, dont la capitale est **Kolwezi**, que les progrès ont été les plus importants. Ainsi, les 3 500 employés de la Kamoto Cooper Company of Congo (KCC) bénéficient désormais d'une convention collective de travail. Cette convention a également facilité l'organisation de nombreuses entreprises travaillant en sous-traitance pour la KCC. On peut s'attendre à ce que d'autres conventions collectives soient conclues à l'avenir. C'est déjà le cas pour SMT, une entreprise sous-traitante qui emploie 300 personnes et est spécialisée dans les équipements lourds. Il s'agit d'une entreprise d'origine belge qui est devenue entre-temps une multinationale. La société de sécurité qui travaille pour Kamoto, G4S, a également conclu une CCT avec le CDT et l'UNTC. Cette entreprise emploie pas moins de 1 000 agents de sécurité pour ce client.

Des conventions collectives ont également été conclues chez Mutanda Mining (700 travailleurs), KAMOA Mining (9 000 travailleurs) et MUMI mining (700 travailleurs). Ces trois entreprises minières sont toutes détenues par des intérêts chinois.



Enfin, une convention collective a également été conclue à Swanepool (exploitation de cuivre et de cobalt, également une entreprise de Forest) pour ses 200 travailleurs.

Quelques succès ont également été enregistrés dans le secteur interprofessionnel et dans le secteur public. En décembre, le salaire minimum interprofessionnel garanti a été augmenté de 7 075 francs congolais (FC) à 14 500 FC par jour. Cela représente une augmentation de 2,5 EUR à 5,20 EUR par jour. Le secteur public a quant à lui pu compter sur deux accords-protocoles et les médecins ont obtenu une augmentation de salaire. Les enseignants et les professeurs ont également vu leur salaire (modeste) augmenter considérablement. Il importera bien sûr de veiller à ce que ces accords soient respectés et mis en œuvre.

Après deux ans de préparation, la Plateforme pour un travail décent en RDC (ISVI, Solsoc, WSM et ACV et leurs partenaires respectifs) a enfin lancé le projet Protection

sociale (Travail décent). Ce projet s'inscrit dans le cadre d'une intervention plus large d'ENABEL, au sein de laquelle la plateforme se fixe plusieurs objectifs. Les actions visent tous les piliers, mais surtout le deuxième (droits du travail), le troisième (protection sociale) et le quatrième (dialogue social). L'intervention se concentre principalement sur les travailleurs informels (mototaxis, travailleurs domestiques, mineurs artisanaux, marchandes ambulantes) à Kolwezi, Kinshasa et Lubumbashi.

Kenya

Indicateurs et résultats

1 665	Nouveaux membres recrutés.
28	Conventions collectives renégociées et nouvelles conventions collectives.
3 301	Participants aux cercles d'étude.
22 %	Taux de chômage chez les jeunes Kenyans.

Partenariats

- FGTB UBT – ITF Africa (coordination) - DWU
- FGTB Metal - KEWU
- FGTB fédéral – COTU-K
- PANAF

Activités de formation et sensibilisation

COTU	55 animateurs de cercles d'étude formés. 217 cercles d'étude organisés. 2 749 participants aux cercles d'étude, dont 45 % de femmes.
KEWU	22 conventions collectives renégociées. 9 nouvelles entreprises organisées. 6 nouvelles conventions collectives conclues. 140 nouveaux délégués formés.
ITF	50 cercles d'étude organisés. 552 participants aux cercles d'étude, dont 38 % de femmes. 846 personnes sensibilisées grâce à des activités de sensibilisation. 414 personnes ont bénéficié des services de Moonlight VCT. 55 délégués et dirigeants syndicaux formés.



En juin 2024, des milliers de Kenyans sont descendus dans la rue pour protester contre la nouvelle loi de financement du gouvernement. Celle-ci prévoit une augmentation des taxes sur les biens et services tels que le pain, le pétrole, les couches et les serviettes hygiéniques, et réduit les dépenses consacrées aux services publics. Ces manifestations, baptisées « manifestations Gen-Z » car la plupart des participants étaient des jeunes, ont débuté pacifiquement, mais elles ont rapidement dégénéré en violences. La police et les agents de sécurité ont ouvert le feu, ce qui a entraîné une série de contre-manifestations et des interventions policières de plus en plus musclées. La Commission nationale kenyane des droits de l'homme a estimé qu'à la fin du mois de juin 2024, 39 personnes avaient été tuées et 361 blessées⁵. Après les manifestations, le pays a connu une forte augmentation du nombre d'enlèvements, dont beaucoup concernaient des personnes qui avaient ouvertement critiqué la (mauvaise) politique du gouvernement.

⁵ Source : OCDE <https://oecd-development-matters.org>

Pour les syndicats également, 2024 n'a pas été une année facile. Les impôts sur le travail introduits par le gouvernement ces dernières années commencent à peser lourdement sur les travailleurs et les employeurs.

Les travailleurs les plus touchés sont ceux qui ont une fiche de paie, ce qui n'est certainement pas le cas de la majorité des travailleurs : sur 20 millions de travailleurs au Kenya, seuls 3,3 millions sont officiellement employés.

De quelles taxes s'agit-il ?

- Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) : 12 %. À ce titre, 6 % sont prélevés sur le salaire et versés à ce fonds. Les employeurs paient également 6 %. Pour beaucoup, cela représente une augmentation de plus de 100 %, étant donné qu'auparavant, un montant fixe (400 KES, soit environ 3 euros, dont la moitié à la charge du salarié et l'autre moitié à celle de l'employeur) était versé.
- Assurance maladie (SHIF) : 5,5 % (moitié employeur, moitié employé) du salaire brut.
- Logement abordable (AHL) : 3 % (également moitié employeur, moitié employé) du salaire brut.

Les cotisations au NSSF sont une bonne chose, car elles permettent enfin aux travailleurs d'avoir accès à une pension. Cependant, le bât coince au niveau du SHIF et de l'AHL : le fonds d'assurance sociale ne fonctionne pas correctement et les gens n'ont toujours pas accès à des soins de santé de qualité, bien qu'ils y contribuent davantage aujourd'hui. Le logement abordable s'avère tout sauf abordable pour le salarié moyen et c'est principalement la classe moyenne aisée qui peut en bénéficier et qui achète des logements via ce système pour les louer.

De nombreuses entreprises ont commencé à réduire leurs effectifs en raison de ces taxes supplémentaires. Certaines ont fermé leurs portes et se sont installées dans les pays voisins, où ces taxes n'existent pas. Cela nous semble familier, n'est-ce pas ? D'autres entreprises se sont réorganisées et ont licencié la plupart de leurs employés pour ensuite externaliser le travail. Résultat : des salaires plus bas, plus de contrats à durée indéterminée, plus d'accords de reconnaissance avec les syndicats et donc plus de négociations collectives. Cela a entraîné une baisse du nombre d'adhérents aux syndicats, car un travailleur qui perd son emploi est automatiquement exclu du syndicat.

Heureusement, il y a aussi des nouvelles positives. La COTU a réussi à négocier une augmentation de 6 % du salaire minimum national. Les salaires minimums sont fixés par catégorie de travailleurs. Les salaires les plus bas s'élèvent à présent à 16.113,75 KES, soit environ 104 €. Il s'agit bien sûr d'une amélioration, mais ce n'est certainement pas encore un salaire vital, qui, selon les estimations moyennes de 2023, devrait s'élever à environ 30.531 KES (environ 196 €) par mois.

Au cours de l'année écoulée, la KEWU a renégocié 22 conventions collectives et est parvenue à obtenir une augmentation salariale, certes limitée, pour les travailleurs et travailleuses. Elle a également réussi à syndiquer dix nouvelles entreprises. Avec neuf d'entre elles, elle a conclu un accord de reconnaissance, qui a été enregistré auprès du ministère du Travail. Dans six des neuf entreprises, les négociations de la convention collective ont été finalisées et ces conventions ont également été enregistrées. Dans trois des entreprises nouvellement organisées, les négociations de la convention collective étaient encore en cours début 2025.



Les Moonlight VCT, organisés par la DWU, continuent de remporter un franc succès et il y a une demande pour davantage de sessions. Les Moonlight VCT⁶ sont des sessions organisées en soirée dans les communautés des dockers, où les personnes peuvent se faire dépister gratuitement pour le VIH et bénéficier d'un accompagnement en cas de test positif. La question se pose désormais de ne pas limiter ces sessions au VIH et au sida, mais d'aborder également la problématique de la toxicomanie et de l'alcoolisme. Le syndicat tiendra certainement compte de cette problématique lors des prochaines sessions VCT.

Bien que le nombre d'adhérents aux syndicats kenyans ait globalement diminué, les cercles d'étude ont réussi à maintenir leur influence positive sur la prise de conscience des travailleurs quant à l'importance de l'adhésion syndicale. Dans le secteur horticole, le Kenya Plantation and Agricultural Worker's Union a réussi à conclure une convention collective avec le groupe HFB (Horticulture, Floriculture & Botanical), qui représente 72 employeurs.

Les cercles d'étude (study circles) restent en effet une réussite : ce système d'éducation des travailleurs est accessible, peu coûteux et permet aux syndicats d'atteindre plus de travailleurs que les formes classiques de formation. Les employeurs constatent une amélioration de la paix sociale dans leur entreprise et certains d'entre eux autorisent l'organisation de cercles d'étude sur le lieu de travail. Les entreprises participant au programme de commerce équitable dans le secteur des fleurs accordent chaque semaine une demi-heure à leurs travailleurs pour discuter des droits des travailleurs et du dialogue social. Les cercles d'étude abordent en effet des clauses pour les futures négociations collectives. Une clause sur la violence sexuelle a ainsi été proposée. Il est en effet douloureux de constater que la violence à l'égard des femmes a augmenté ces dernières années. En 2024, 170 cas de féminicide ont été enregistrés. Selon les militants, les difficultés économiques sont à l'origine de la recrudescence de la violence à l'égard des femmes et la protection juridique des femmes victimes de violence est insuffisante.



⁶ VCT : Voluntary Counselling and Testing (conseil et dépistage volontaires)

Maroc

Partenariats

- MWB
- FGTB-Bruxelles
- Migration

2 647

Nombre de membres SNIME.

16

Nombre d'entreprises organisées par SNIME.

13,61 %

Croissance du nombre de membres SNIME depuis 2022.

Activités de formation et sensibilisation

1

Formation des formateurs (ToT, 2e partie) SNIME.

1

Dernière session des quatre sessions ToT du CDT.

46 %

Les formatrices dans la ToT.

13

Formateurs.

10

Locaux de formation décentralisés CDT.

2024 a été une année difficile pour le SNIME, le *Syndicat National des Industries Métallurgiques et Electromécaniques*, en raison de facteurs tant internes qu'externes. Tout d'abord, le syndicat a vu partir plusieurs figures clés à la suite d'une stratégie délibérée des employeurs visant à inciter les syndicalistes à quitter volontairement l'entreprise en leur offrant des primes de départ généreuses. Les travailleurs sont bien sûr libres d'accepter ces propositions, mais cela a révélé une faiblesse au sein du SNIME, à savoir une base militante relativement étroite. En tant que syndicat sectoriel affilié à la CDT (Confédération Démocratique du Travail), le SNIME a également été touché par les mesures d'austérité prises par le gouvernement suédois. Celui-ci est au pouvoir depuis octobre 2022 et les conséquences se font désormais fortement sentir, y compris au Maroc. IndustriAll, le syndicat mondial des secteurs industriels, dont le textile, la chimie, mais aussi la métallurgie, a perdu sa contribution financière de Union2Union, l'organisation qui gère les ressources des confédérations suédoises LO et TCO. Le gouvernement suédois a en effet décidé de supprimer toutes les subventions existantes et de mettre les futures subventions au service d'autres objectifs politiques et économiques. L'impact sur SNIME est considérable, car elle était impliquée dans les interventions visant à organiser les travailleurs des secteurs industriels. Cela est particulièrement important pour IFSI asbl, car nous recherchons activement et explicitement la complémentarité et la synergie avec IndustriAll.

Dans ce contexte difficile, SNIME fait toutefois preuve de résilience, de capacité à tirer des enseignements, à mieux s'organiser et surtout à présenter des résultats :

- Organisation des travailleurs : en 2024, six nouvelles entreprises auront été organisées grâce à la création de « bureaux syndicaux ». Dans la région d'El Jadida, il s'agit de UMEL (entreprise spécialisée dans les installations industrielles et la maintenance), TREGAL (production et assemblage de charpentes métalliques et chaudronnerie) et DELATRAN. Dans la région de Tanger, au nord du Maroc, les travailleurs et travailleuses d'ECI (câblage) et de FUNDI Maroc (hélices de bateaux) sont désormais organisés. ECI, qui emploie 1 500 personnes, principalement des femmes, est un cas particulier car l'entreprise est située dans une *zone franche*. Ces zones sont notoirement difficiles à syndiquer en raison des stratégies antisyndicales des employeurs, auxquelles les autorités ferment volontiers les yeux.
- Conclusion de conventions collectives : dans toutes les entreprises où SNIME a pu syndiquer les travailleurs et travailleuses, il existe tout d'abord des protocoles d'accord. Ceux-ci ancrent déjà des acquis collectifs,

notamment en matière de droits syndicaux et d'organisation du dialogue social au sein de ces entreprises. En 2024, deux autres entreprises ont signé une CCT, à savoir SNECMA (Safran Aircraft Engine Services Morocco) et SAFRAN Nacelles Maroc, également dans le secteur aéronautique.

- Création de comités de femmes dans toutes les entreprises organisées. SNIME souhaite ainsi non seulement défendre les droits des travailleuses, mais aussi émanciper activement les femmes, tant dans les entreprises que dans ses propres structures. Ces efforts seront encore intensifiés.
- Garantir de meilleurs contrats pour les travailleurs et les travailleuses : la loi marocaine sur le travail prévoit une limitation dans le temps pour le recours aux contrats temporaires. Après deux ans sous contrat temporaire, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée. Les syndicats veillent au strict respect de cette disposition légale. Pour les travailleurs intérimaires, l'obtention d'un meilleur contrat, c'est-à-dire un contrat de travail conclu directement avec l'entreprise qui les emploie, fait l'objet de négociations. Les syndicats négocient chaque année un quota de travailleurs intérimaires pouvant obtenir un contrat à durée indéterminée.



SNIME continue également à renforcer ses capacités dans le domaine de la formation. Le partenariat entre SNIME et le MWB se caractérise par l'implication et l'engagement mutuels des deux organisations. En 2024, les formateurs et formatrices se sont à nouveau réunis, cette fois à Fès, pour leur deuxième session de cinq jours de *Training of Trainers*. Le groupe était composé de treize participants, dont six (6 !) femmes. SNIME a demandé d'organiser une formation complémentaire en 2025. Le MWB a accepté et mettra à nouveau à disposition ses formateurs Marie Schmit et Géry Jacquet pour une mission au Maroc en 2025.

Il est également important de mentionner qu'une nouvelle loi sur la grève est en cours d'adoption au Maroc et se trouve dans sa phase finale. En décembre 2024, cela a déjà donné lieu à de vives protestations de la part de la CDT. Il est toutefois frappant de constater que les deux autres confédérations marocaines ne voient aucun inconvénient à cette loi. Il semble toutefois que, dans sa forme actuelle, la loi crée effectivement des obstacles supplémentaires au plein exercice des droits syndicaux, dont le

droit de grève. Cette question fera sans aucun doute l'objet d'un suivi tant par l'IFSI asbl que par le syndicat wallon de la métallurgie MWB. À cette occasion, la MWB a partagé sa propre campagne de défense des droits syndicaux en Belgique, dans une version adaptée au Maroc. Le SNIME et le CDT ont déjà organisé de nombreuses actions de protestation et poursuivront en 2025 leurs actions contre cette loi sur la grève qu'ils jugent inacceptable.

Le partenariat entre la FGTB Bruxelles et le CDT autour de la décentralisation de la formation bat son plein. Entre-temps, 10 salles de formation réparties dans tout le pays ont été équipées d'un ordinateur portable et d'un projecteur afin de soutenir la formation. La formation, en quatre parties, destinée aux formateurs a réuni une vingtaine de participants et s'est également achevée en 2024.

Rwanda

Indicateurs et résultats

Construction	12 % des salariés ont un contrat de travail. 5 conventions collectives conclues (pour 12 468 travailleurs).
Thé	80 % des salariés ont un contrat de travail. 2 conventions collectives renégociées.

Partnerschappen

- FGTB Centrale générale-
FGTB Bruxelles-
CESTRAR
 - STAVER
 - STECOMA
 - SYPEPAP
- PANAF

Activités de formation et sensibilisation

475	Délégués, propagandistes et dirigeants formés, dont 28 % de femmes.
1 435	Personnes touchées par les campagnes de sensibilisation, dont 42 % de femmes.
45	Des personnes formées pour devenir formateurs.
20	Les personnes ont reçu une formation complémentaire pour devenir parajuristes.

Il reste difficile pour les syndicats de percevoir les cotisations de leurs membres. Dans les entreprises où le système de prélèvement à la source (retenue de la cotisation sur le salaire) est en vigueur, les cotisations sont payées dans les délais. Dans les secteurs et/ou les entreprises où ce système n'existe pas, le travailleur paie sa cotisation directement à un représentant du syndicat. Ce système n'est pas vraiment efficace ni très fiable. Les journaliers sans contrat, qui doivent souvent choisir entre payer leur cotisation syndicale ou nourrir leur famille, optent logiquement pour nourrir leur famille. Il est donc important que le syndicat continue à travailler à la mise en place d'un système efficace de perception des cotisations. Les premières mesures ont été prises par STECOMA, qui a obtenu de bons résultats avec son système de paiement en ligne.

En matière de dialogue social, les syndicats rwandais ont fait un grand pas en avant. Les employeurs, et en particulier les chefs d'entreprise, ont pris conscience des opportunités et des avantages d'un marché du travail régularisé et se montrent plus disposés à négocier et à s'engager dans un dialogue social constructif. Les syndicats ont donc mis l'accent sur la formation des délégués et des dirigeants syndicaux aux techniques de négociation, aux droits syndicaux et du travail, à la législation sociale et du travail, etc. Ils ont également organisé des formations sur la sécurité et la santé au travail, les maladies professionnelles et leurs causes, ainsi que la protection contre les accidents du travail. Ces éléments sont pris en compte dans les négociations de la convention collective.

Dans le même but, un groupe de personnes a été formé pour devenir parajuristes. Ils ont reçu une formation sur les droits et les normes du travail afin de pouvoir intervenir dans les conflits du travail et les résoudre. Les parajuristes fournissent une assistance juridique aux travailleurs sur le chantier même, afin que ceux-ci puissent bénéficier d'une aide plus rapide et plus efficace. Si un litige ne peut être résolu par la négociation et/ou la médiation, le syndicat en informe l'inspection du travail. Si cette instance ne parvient pas non plus à mettre fin au conflit par la médiation, l'affaire est renvoyée devant le tribunal du travail. À ce stade, le syndicat aide ses membres à préparer le dossier. Là encore, les connaissances des parajuristes sont très importantes.



D'autre part, CESTRAR mène un lobbying permanent auprès des autorités locales et nationales et des organisations patronales sur l'importance du dialogue social, de bonnes conditions de travail et de sécurité, de contrats de travail écrits assortis d'un accès à la protection sociale et du versement du salaire sur un compte bancaire. Les travailleurs qui ont un contrat écrit ont également accès à la protection sociale. Ces dernières années, et

surtout pendant la période Covid, il est clairement apparu que les travailleurs qui reçoivent leur salaire sur un compte bancaire sont en mesure d'épargner un peu, d'accéder à des microcrédits et sont ainsi mieux armés pour faire face aux revers. Dans les usines de thé, la plupart des travailleurs ont un contrat. Dans les plantations, la plupart des travailleurs sont des journaliers : ils sont payés à la journée et n'ont pas de contrat de travail. Le syndicat a toutefois réussi à négocier un contrat saisonnier pour les travailleurs chargés de l'entretien des plantations (arrosage, fertilisation, etc.). Ce n'est pas encore idéal, mais c'est déjà un pas dans la bonne direction.

Les activités de sensibilisation ont touché cette année un grand nombre de femmes et de jeunes. Elles leur ont permis de découvrir le syndicat et d'en savoir plus sur leurs droits et les moyens de les faire respecter. Pour les syndicats, c'est également un excellent moyen d'attirer de nouveaux membres.



En 2024, nos partenaires ont également pu collaborer avec Enabel. Cette collaboration visait principalement à élargir le dialogue social dans les différents secteurs, y compris ceux qui ne relèvent pas du champ d'application de notre projet. Pour STECOMA, cette collaboration a permis d'accélérer le développement des activités liées à la certification des travailleurs du secteur de la construction et donc de permettre à davantage de travailleurs de suivre les formations nécessaires pour obtenir leur certificat (diplôme professionnel). Les travailleurs qui ont obtenu un certificat trouveront plus rapidement un contrat de travail et pourront négocier de meilleures conditions salariales.

Début 2025, le gouvernement rwandais a rompu ses relations diplomatiques avec la Belgique. Le gouvernement belge a réagi de la même manière. Entre-temps (avril 2025), pratiquement toute forme de coopération au développement avec le Rwanda a été suspendue. À l'heure actuelle, nous ne pouvons pas encore dire s'il s'agit d'une suspension temporaire ou d'une cessation définitive de la coopération. Pour nos syndicats partenaires, c'est en tout cas un coup dur. Nous espérons bien sûr que nous pourrions rapidement reprendre notre coopération.

Migration

Partenariats

➤ FGTB fédérale-CSI Afrique

Activités de formation et sensibilisation

18 décembre

Journée internationale des migrants.

Context – Activités – Impact

Alors qu'une grande partie du monde s'enflamme au sujet de la migration, l'Afrique, avec sa vision du sujet, semble ne pas se laisser entraîner dans la rhétorique parfois hystérique et populiste. La migration, y compris la migration de main-d'œuvre, est considérée comme un phénomène tout à fait naturel et n'a pas la même connotation négative qu'en Europe et aux États-Unis sous Trump.

La CSI-Afrique coordonne le projet, mais coordonne également, de manière plus large, les activités visant à protéger et à renforcer les droits des travailleurs migrants. Elle plaide notamment pour la libre circulation sans visa sur le continent africain pour tous les Africains, la transférabilité des droits (sociaux), les BSDA (*accords bilatéraux de développement*), etc. La CSI-Afrique organise également deux fois par an une réunion de l'ATUMNET, le *Réseau syndical africain sur les migrations*, dont l'objectif principal est de renforcer les capacités des syndicats et de faciliter l'échange de bonnes pratiques dans le domaine de la migration.

Les



plateformes migratoires dans les dix pays se concentrent principalement sur la politique nationale. Il s'agit d'activités de sensibilisation visant à informer les travailleurs migrants de leurs droits. Ainsi, les plateformes organisent une activité autour de la Journée internationale des migrants (18 décembre), font du lobbying et organisent les travailleurs migrants au sein des syndicats. Elles plaident pour que les migrants et les travailleurs migrants soient également pris en compte dans l'élaboration des politiques. Le Niger a ainsi réabrogé sa loi anti-traffic, qui criminalisait l'aide aux migrants. Il souhaite ainsi renforcer les droits des migrants, mais aussi rendre la migration elle-même plus sûre. Le Niger ne fait aucune distinction entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants en matière d'accès à la protection sociale. Ils ont ainsi accès aux soins de santé et à

l'éducation. Ils peuvent en outre bénéficier d'une assistance juridique et avoir accès à des mécanismes de recours en cas de violation de leurs droits. Au Mali également, cette distinction n'est plus faite et les travailleurs migrants sont désormais inclus dans le *Code malien de la protection sociale*, ce qui leur donne accès à la protection sociale. D'autres pays ont adopté des dispositions similaires pour les migrants. Au niveau de la CSI-Afrique, des efforts continuent d'être déployés pour garantir la transférabilité de ces droits. Cela signifie que les travailleurs qui rentrent dans leur pays ou qui migrent vers un autre pays peuvent conserver les droits qu'ils ont acquis.



En août 2024, la CSI-Afrique a également organisé sa première conférence biennale des femmes au Bénin. La FGTB y a participé et a dépêché à Cotonou ses porte-parole francophone et néerlandophone, Sandrine Lorfèvre et Sandra Van De Walle, du Bureau fédéral des femmes. L'équipe a été renforcée par Vylma Tchiakpé, militante SETCa chez Les Petits Riens. Originaire du Bénin, cette militante était disponible pour apporter une contribution appréciée grâce à son expérience. Cette mission a également bénéficié du soutien technique du service Gendermainstreaming de la FGTB fédérale.



Avec cette conférence des femmes, et l'intention de l'organiser tous les deux ans, la CSI-Afrique semble vouloir mieux organiser les travailleuses et les militantes et les impliquer davantage dans le travail syndical. Les responsables syndicaux sont de plus en plus conscients de la nécessité de renforcer la représentativité des femmes, mais aussi des jeunes travailleurs. Cela ne peut se faire uniquement en défendant leurs droits, mais aussi en leur permettant de défendre eux-mêmes leurs droits. Le slogan « *Not about us without us* » (Pas de décision sur nous sans nous) est plus vivant que jamais. Il est également de plus en plus admis que cela ne peut que renforcer les syndicats. La FGTB et l'IFSI ont donc été particulièrement heureuses d'y apporter une petite contribution.

PANAF

Indicateurs et résultats

13
14 500 FC

Conventions collectives et accords conclus par l'UFF.
Le nouveau salaire minimum interprofessionnel.

Partenariats

- LO – TCO
- CUT Brasil
- CSI Afrique
- OATUU
- CSQ
- FGTB

Activités de formation et sensibilisation

3 301
872
2 659

Participants aux cercles d'étude au Kenya.
Cercles d'étude en RDC.
Participants aux cercles d'étude au Bénin.

Contexte – Activités – Impact

PANAF est un programme de coopération entre l'IFSI (FGTB), l'Union-to-Union suédoise (l'ONG qui gère les projets de coopération pour les confédérations suédoises LO et TCO) et CUT Brazil. Ce programme promeut activement « l'unité de l'action syndicale » et facilite l'organisation de « study circles », une méthodologie accessible, participative et peu coûteuse par rapport à l'approche plus classique que nous connaissons. Jusqu'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, Nigeria, Ghana, Rwanda, Bénin, Mali, Niger et Zambie.

En 2024, le programme a été encore davantage affecté par la décision politique du gouvernement suédois de mettre fin à ses programmes de coopération existants, tant directs qu'indirects. Cette décision était motivée par la volonté de subordonner la coopération au développement à des intérêts économiques et à d'autres objectifs politiques. Un exemple notoire est l'influence exercée sur la politique de retour des migrants expulsés par le biais de la coopération au développement.

En revanche, l'IFSI n'est pas concerné par cette décision jusqu'à nouvel ordre. Cela s'explique principalement par le fait que nous sommes à mi-parcours d'un cycle de projet en cours. De plus, l'actuel gouvernement fédéral n'est entré en fonction que le 3 février 2025.

Cela signifie également que l'IFSI peut honorer ses engagements existants et que les activités PANAF en RDC, au Bénin et au Kenya peuvent se poursuivre sans problème. Au Kenya, 3 299 travailleurs ont suivi les *study circles*, d'une part via le COTU (45 % de femmes) et d'autre part 552 personnes via le projet avec l'ITF et les dockers (38 % de femmes). Au Bénin, 2 659 travailleurs et travailleuses (32,38 %) ont suivi les cercles d'étude, et le pool d'animateurs a été renforcé par 52 nouveaux membres, dont 36,64 % de femmes et 38,50 % issus de l'économie informelle. En RDC, 800 cercles d'étude ont été organisés, auxquels s'ajoutent 72 autres dans le secteur minier et énergétique.

Les partenaires du programme PANAF continuent à chercher une solution pour pouvoir continuer à travailler à plus grande échelle à l'avenir.

Communication

Cette année, nous avons communiqué sur notre site web à propos d'un grand nombre de sujets/événements, etc. Nous avons fourni des informations sur les événements à venir (par exemple, la présentation de la note stratégique « Travail décent » de la DGD, le webinaire sur la transition juste, le séminaire sur la Journée internationale du travail décent, etc.), nous avons diffusé des articles d'opinion et des déclarations de solidarité rédigés au sein du secteur et/ou de la FGTB (par exemple, sur l'importance de la solidarité internationale, l'appel à la justice en Palestine), nous avons réalisé des analyses sur des sujets d'actualité et stratégiques (par exemple sur les manifestations au Kenya, sur la lutte pour la formalisation de l'économie informelle au Bénin et au Rwanda)... De cette manière, nous essayons à la fois d'informer les gens et de leur fournir des analyses approfondies d'un monde en rapide évolution, mais aussi de les mobiliser pour des actions et des activités qui renforcent notre mission et notre vision. Outre les contributions sur le fond, nous avons également apporté quelques modifications au site web afin, par exemple, de rendre la procédure de plainte et le code éthique plus accessibles.



Outre le site web de l'IFSI, plusieurs articles ont également été publiés sur le nouveau site web ECHO de la FGTB. Nous avons rendu compte des activités (par exemple, le congrès statutaire de la CIS-Afrique et son école du Nouvel An), de la situation sociopolitique dans les pays et de son impact sur le travail syndical (par exemple, le *shrinking space* en Argentine, en Indonésie) ... Le nouveau format de la page ECHO permet de rédiger des articles plus longs, ce qui permet parfois d'apporter davantage

de nuances et de profondeur. Nous essayons également d'assurer une certaine continuité, en utilisant différents canaux pour mettre en lumière d'autres aspects de thèmes spécifiques, adaptés au public cible de ces canaux (par exemple, économie informelle – Syndicats/ECHO, rétrécissement de l'espace syndical – Syndicats/ECHO/site...). En outre, des articles sur les projets que l'IFSI facilite ont également été publiés dans Syndicats (magazine ABVV) et sur les sites web de différentes centrales, telles que la Centrale générale et la BBTK, ainsi que dans le magazine de la PAC⁷.

⁷ Présence et Action Culturelles. Un mouvement écosocialiste pour l'éducation permanente, reconnu par le ministère de la Culture de la Fédération Wallonie-Bruxelles.



En matière de coproduction audiovisuelle, nous avons contribué à la sélection/rédaction du matériel vidéo pour la première journée d'étude du SETCa sur la loi omnibus en Indonésie, et nous sommes apparus dans une vidéo de 11.11.11. consacrée à une action visant à obtenir davantage de moyens pour la solidarité internationale. Il existe également du matériel existant, tel que la vidéo du comité Eliane Vogel-Polsky (EVP) de la FGTB Bruxelles à l'occasion de la Journée internationale de la femme le 8 mars 2023, qui a pu être réutilisée pour la mobilisation en vue des actions de cette année.

Sensibilisation & mobilisation



2024 a été une année marquée par de nombreuses atrocités et événements préoccupants. Le génocide à Gaza, la violence croissante dans l'est de la RDC et au Soudan, le recul de l'espace démocratique dans de nombreux pays, la nature mortelle des changements climatiques, etc. Si certains sujets bénéficient d'une plus grande couverture médiatique, de nombreux récits restent méconnus. À l'IFSI, nous estimons qu'il est important de renforcer les connaissances du public de la FGTB et de ses centrales sur ces sujets et de partager le point de vue des syndicats partenaires sur le contexte dans lequel ils travaillent et la lutte qu'ils mènent. Cela est d'autant plus important dans un monde où les gens ne voient parfois plus la forêt

derrière les arbres ou se détournent de l'actualité par aversion ou par sentiment d'impuissance, et sont donc de moins en moins informés.

L'une des histoires que nous avons particulièrement mises en avant cette année est celle de Dibett Quintana. Vladimir Carrillo Roza, auteur spécialisé dans l'histoire de l'USO (*Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo*), le syndicat pétrolier colombien, a écrit un livre sur son travail syndical. La préface a été rédigée par Yolanda Lamas, collaboratrice de l'IFSI, et une tournée de présentation a été organisée, qui a voyagé de l'Espagne à la Belgique en passant par la France. Dibett a également été l'une des intervenantes lors du débat organisé le 1er mai par le Comité Eliane Vogel-Polsky (EVP) de la FGTB Bruxelles. À cette occasion, des militants de la FGTB, des scientifiques et Dibett elle-même ont échangé leurs expériences en matière de féminisme et de syndicalisme. Compte tenu de la campagne que nous avons menée ces dernières années pour réclamer justice pour Dibett et sa participation au



congrès de la CG en 2023, plusieurs membres syndicaux belges connaissaient déjà Dibett. Cela a suscité un intérêt et une compréhension accrues pour le thème de la solidarité syndicale internationale.



Comme l'année dernière, nous étions présents avec un stand d'information à Bruxelles le 1er mai, afin de mettre davantage en avant l'aspect international de cette Journée internationale du travail. Nous avons également tenu un stand lors de l'assemblée générale féministe organisée par le Bureau fédéral des femmes de la FGTB et avons animé des ateliers sur la solidarité syndicale internationale à l'intention des militants de la FGTB Métal et sur la lutte contre la discrimination, notamment la phobie LGBTQIA+, en tant que tâche du syndicat en Belgique et à l'international, au sein du comité Eliane Vogel-Polsky et lors d'une journée de formation des Jeunes FGTB. Nous avons contribué à la préparation de la journée d'étude de la BBTK sur la loi omnibus en Indonésie.

Outre le renforcement des activités existantes de la FGTB et de ses instances, nous avons également accompagné des militants de la FGTB dans leur participation à des activités organisées dans d'autres pays afin de permettre des échanges plus directs entre militants de différents pays. Ainsi, des membres du Bureau des femmes ont participé à la conférence des femmes de la CSI-Afrique et un représentant des Jeunes FGTB a pris part à une conférence de la CSA au Honduras. En outre, un atelier international a été organisé pendant le camp d'été des Jeunes FGTB et la participation de trois jeunes militantes syndicales d'Amérique latine à l'ensemble du camp a été rendue possible.



Dans le cadre du colloque APAD (Association for the anthropology of social change and development), nous avons organisé une table ronde dans le but de favoriser les échanges entre le monde universitaire et la société civile, et ainsi de se renforcer mutuellement. Nous avons demandé à Anselme Amoussou, secrétaire général de la CSA Bénin et secrétaire général adjoint de la CSI-Afrique, de renforcer la table ronde et avons présenté l'exposition *Mémoire Syndicale Africaine*.

Travail de plateforme dans la société civile & plaidoyer



Dans le cadre de notre présence en Belgique, nous avons également organisé plusieurs autres échanges avec des acteurs de la société civile et des décideurs. Nous avons ainsi rencontré le CEPAG, le WBI, le cabinet du ministre de la Coopération au développement, etc. L'accent a été mis sur le rétrécissement de l'espace associatif au Bénin et le rôle que les syndicats souhaitent jouer.

Nous avons également participé activement à divers groupes de travail et instances des organisations faïtières et fédérations, ainsi qu'à des plateformes, dans le but de renforcer la perspective syndicale : 11.11.11. (par exemple, concertation des membres sur la politique) et CNCD-11.11.11., NGO-federatie et ACODEV, SKC et AchACT,

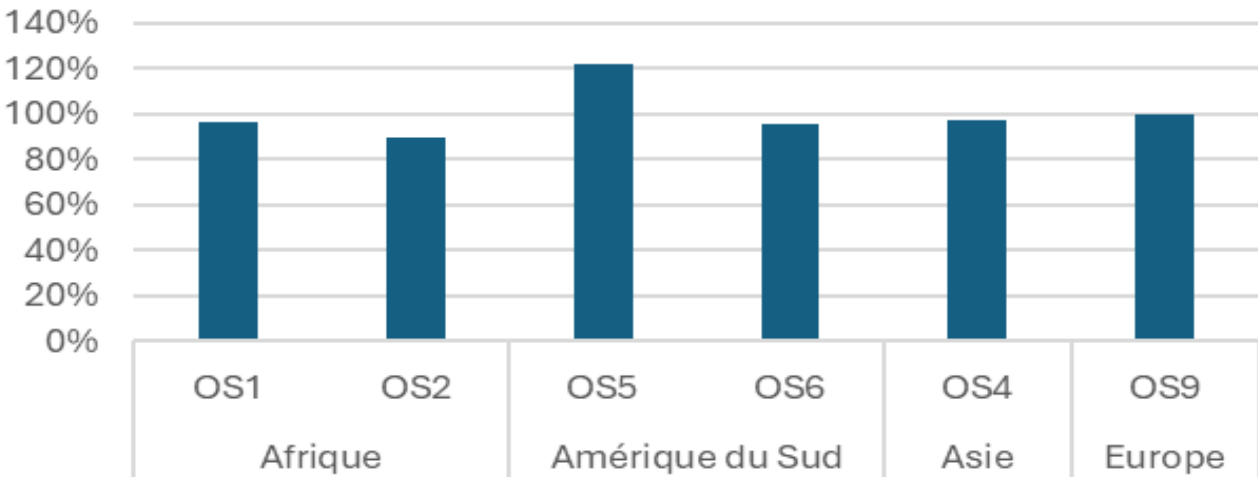
SOLIDAR, ... En tant que membre de la Plateforme de coordination pour un travail décent (CPWW), nous avons coorganisé une activité à l'occasion de la Journée internationale pour un travail décent. Il a été décidé de se concentrer sur le rétrécissement de l'espace, la démocratie et le dialogue social. En effet, les partenaires à travers le monde et en Belgique ont signalé la pression exercée par un espace trop restreint et souvent en diminution pour l'activisme et la défense des droits de l'homme et du travail.

Nous avons invité Jordania Ureña Lora, secrétaire générale adjointe de la Confédération syndicale internationale (CSI), à prononcer le discours d'ouverture. Elle a déclaré : « En matière de travail décent, nous voulons que les gens aient des emplois dignes, que les droits humains et les droits du travail soient respectés, qu'ils participent au dialogue social et aient accès à une protection sociale universelle. *À la CSI, nous travaillons au niveau national avec les gouvernements, mais aussi avec les institutions des Nations unies pour réaliser l'Agenda 2030 pour le développement durable* », a-t-elle déclaré dans son introduction, donnant ainsi le coup d'envoi du séminaire. L'impact du rétrécissement de l'espace sur les syndicats, mais aussi le rôle que ceux-ci jouent déjà dans la défense de la démocratie ont ensuite été abordés. Des questions et des revendications ont été posées à la société civile, aux politiciens, par des syndicalistes et des militants experts de différents pays et régions.

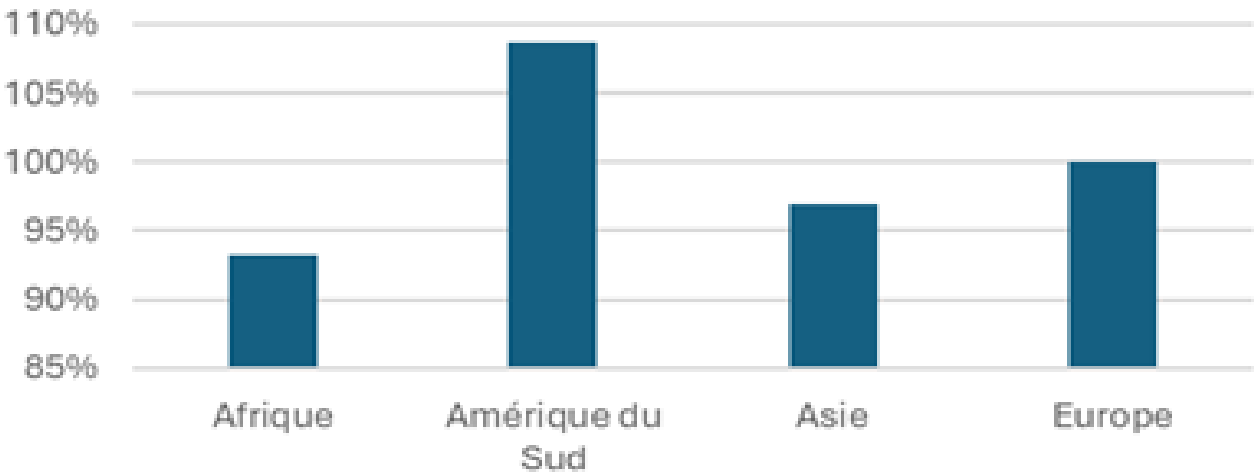
En collaboration avec le CPWW, nous avons également organisé les deux premiers webinaires d'une série consacrée à la transition juste, avec Moises Barón, ouvrier dans l'industrie pétrolière et syndicaliste à Barrancabermeja (Colombie), comme l'un des intervenants. La transition juste est un concept issu des syndicats qui vise à dépasser la fausse opposition entre les mesures en faveur du climat et celles en faveur des travailleurs, afin de présenter un discours positif et réaliste sur le climat. Compte tenu du contexte et de l'urgence des mesures climatiques, il s'agit d'un thème crucial pour tous les travailleurs, en particulier ceux des secteurs les plus polluants. Nous avons été très heureux de pouvoir partager l'expertise de nos partenaires colombiens à ce sujet avec un public varié. En outre, nous avons également présenté la note sur la transition juste à cncd-11.11.11. et préparé avec Solso et FOS la campagne JUST qui sera lancée en 2025 dans le but de sensibiliser, de mobiliser et de plaider en faveur d'une transition juste et de la justice climatique.



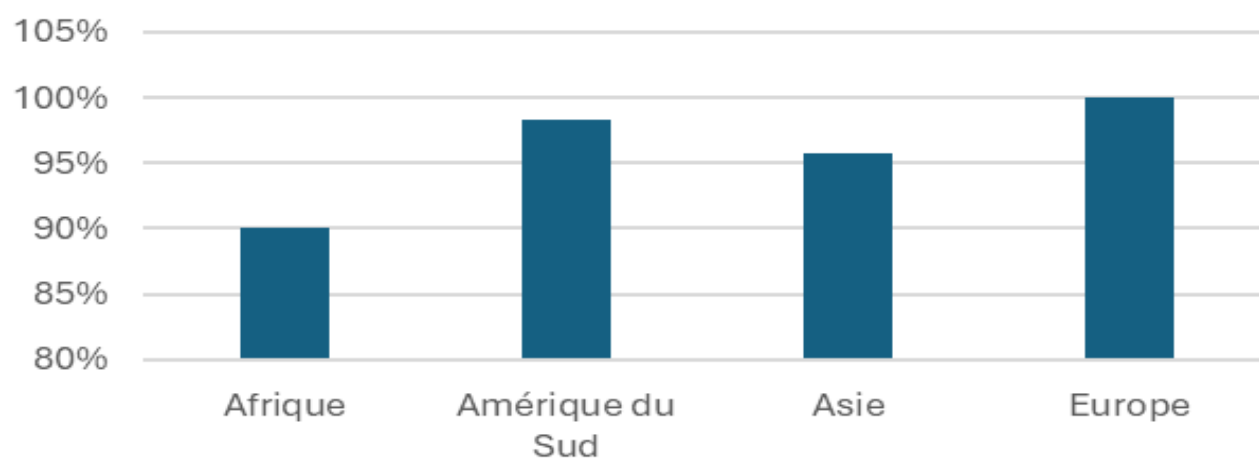
Taux d'absorption opérationnel **2024** en fonction des P.A.



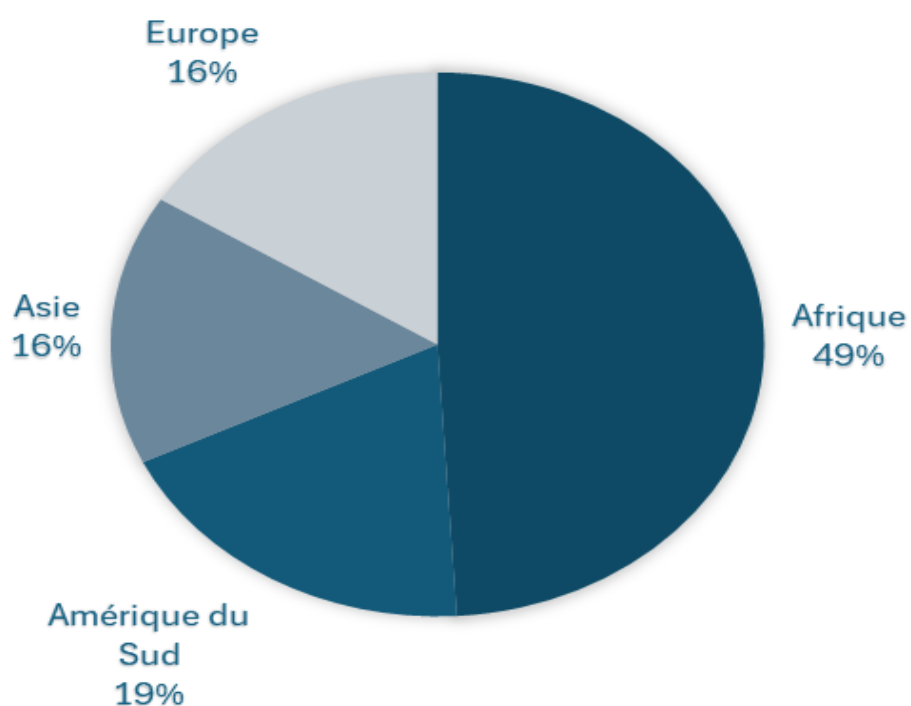
Taux d'absorption opérationnel **2024** en fonction des P.A.



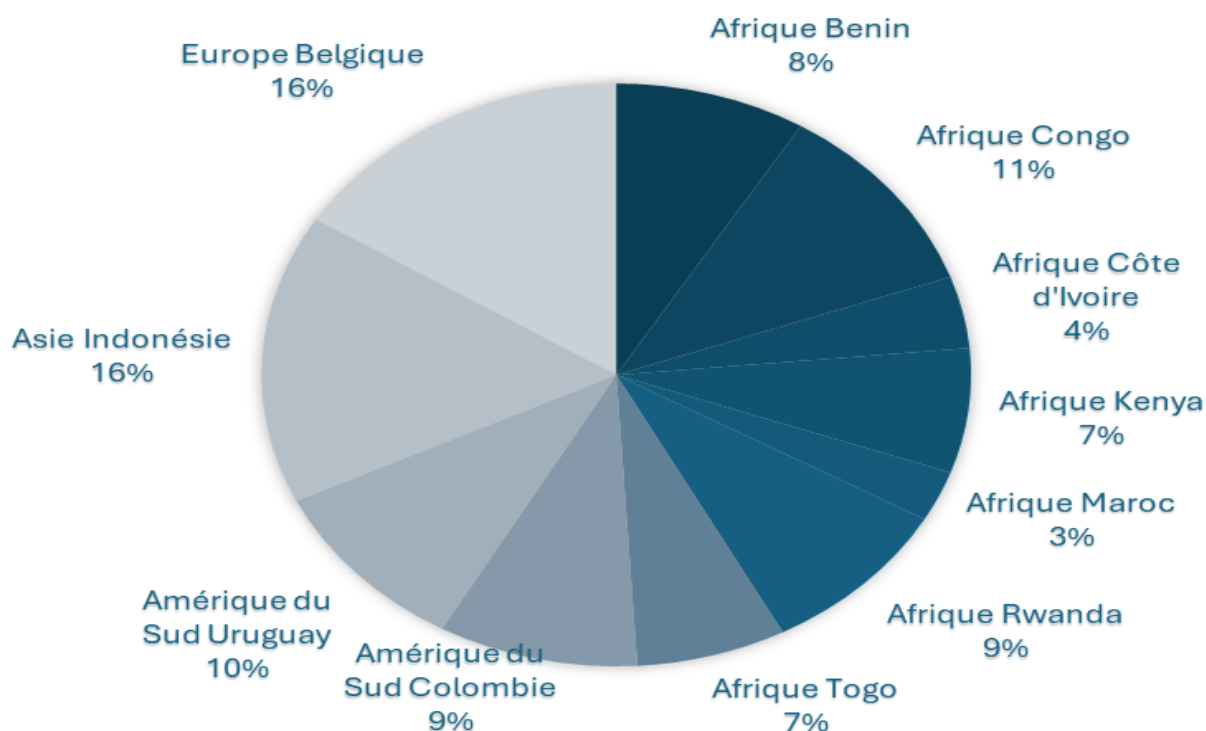
Taux d'absorption opérationnel années écou­lées en fonction des P.A.



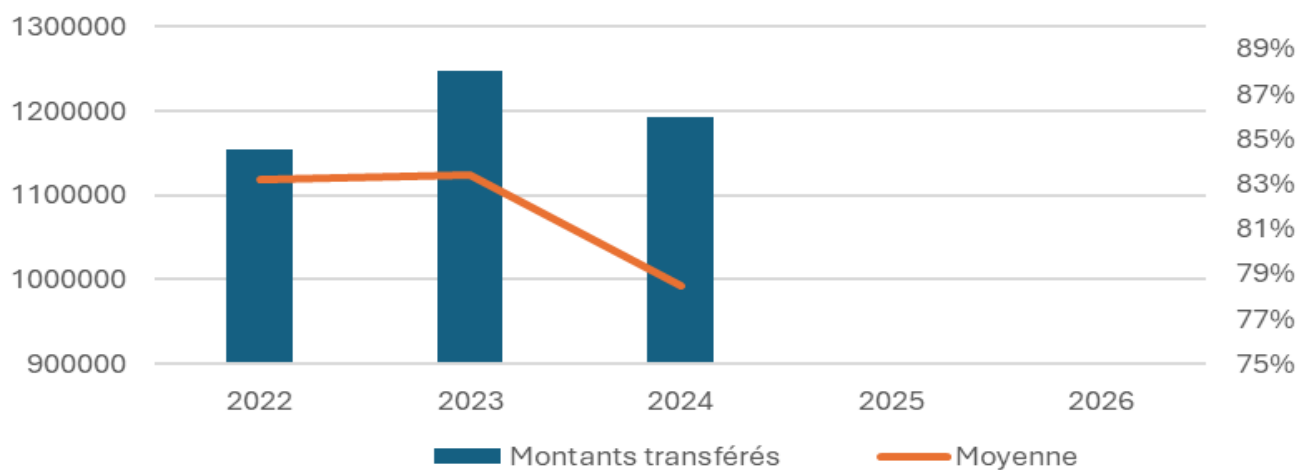
Répartition du subside opérationnel en 2024



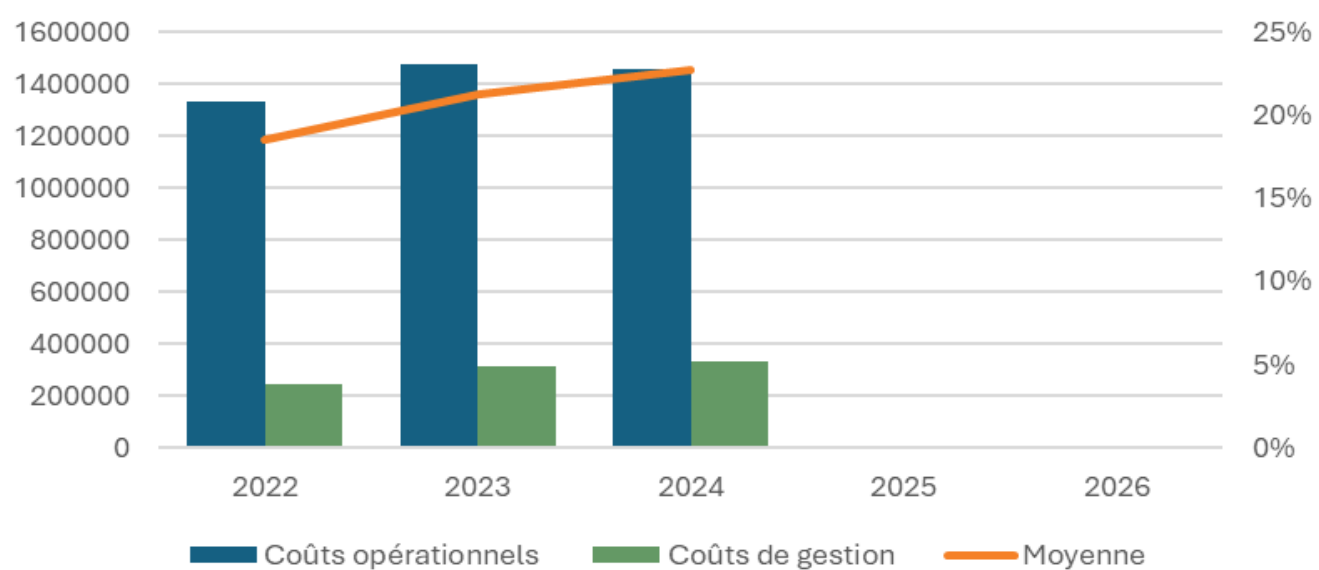
Répartition du subside opérationnel en 2024



Subside transféré aux partenaires



Couts de gestion et opérationnels



Team IFSI

Rafael Lamas

Administrateur délégué

Photo, de gauche à droite :

Frederik Cappelle

Gestionnaire de projet Côte d'Ivoire, Indonésie – MEAL

Hélène Dehoust

Comptabilité

Elise Craeghs

Gestionnaire de projet Belgique - Communication

Laurent Atsou

Coordinateur

Els Decock

Administration

Stefan De Groote

Gestionnaire de projet Bénin, RD Congo et Maroc - Migration, PANAF

Yolanda Lamas

Gestionnaire de projet Colombie – CSA

Vera Van Nuffelen

Gestionnaire de projet Kenya, Rwanda – Intégrité



Instances

ORGANE D'ADMINISTRATION

Dates réunions 2024 : 9/2, 6/6, 15/11, 29/11

Thierry Bodson	Président
Rafael Lamas	Administrateur délégué
Vincent Van Uytven	Secrétaire-trésorier

Administrateurs :

Miranda Ulens – Christine Bartholomi – Selena Carbonero – Estelle Ceulemans – Caroline Copers – Jean-Marie De Baene – Raf De Weerd – Florence Lepoivre – Jean-François Tamellini

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Dates réunions 2024 : 28/2, 28/6, 10/12

Les membres de l'organe d'administration complétés par :

Myriam Delmee – Vasantha Fagard – Geoffrey Goblet – Marc Lenders – Marc Loridan – Frank Moreels – Pirnay Laurent – Patrick Rehan – Chris Reniers – Hillal Sor – Koen Van Brabandt – Johan Van Eeghem – Maurizio Vitullo