

RAPPORT D'ACTIVITÉS ASBL IFSI

2022

rue Haute 42
1000 Bruxelles
02 289 08 56
info@ifsi-isvi.be

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

ABVV-FGTB
Ensemble, on est plus forts
Samen sterk

Table des matières

Edito	3
IFSI	4
Les moments forts 2022	6
Evaluation 2017 -2021	6
Démarrage 2022 – 2026	6
Congrès	7
➤ FGTB fédéral	7
➤ Congrès HORVAL	9
Nos régions / pays d'action	10
Afrique	10
➤ Bénin	10
➤ Côte d'Ivoire	12
➤ Kenya	14
➤ Maroc	17
➤ République démocratique du Congo	19
➤ Rwanda	21
➤ Migration	24
➤ PANAF	25
Amérique Latine	27
➤ Colombie	31
➤ Jeunes	32
Asie	34
➤ Indonésie	35
Belgique	38
➤ Communication	39
➤ Conscientisation	39
➤ Travail plateforme - Société civile – Plaidoyer	39
Intégrité	40
Equipe IFSI	41
Instances	42
➤ Conseil d'administration	42
➤ Assemblée générale	42

Edito

En 2022, les constats sur les impacts négatifs du COVID-19 vérifient. La pandémie a accentué la restriction des libertés d'expression, d'association ou de réunion. Ce qui nuit gravement à la démocratie politique et sociale. La liberté d'expression recule partout dans le monde, y compris dans des pays qui ont une longue tradition démocratique et qui pouvaient jusqu'ici servir d'aiguillon. Quand les droits syndicaux reculent dans les États qui jouissent des législations les plus progressistes, c'est un signal très négatif pour tous les autres. Or, comme nous le montre encore le dernier rapport de la CSI sur les violations des droits des travailleurs-euses, le démantèlement systématique des éléments constitutifs de la liberté et de la démocratie se produit par des attaques soutenues contre les droits des travailleurs et la démocratie sur le lieu de travail par le biais de restrictions au droit de grève, à la liberté d'expression et de réunion. De telles attaques se sont produites dans 41 % des pays en 2022.

Selon l'ONU, environ deux milliards de personnes vivent dans des zones de conflit. Au cours de l'année qui a précédé le conflit en Ukraine, 84 millions de personnes ont été contraintes de quitter leur foyer en raison du conflit, de la violence et des violations des droits humains. Les travailleurs ont été en première ligne pour défendre les droits de l'homme et du travail alors que des attaques violentes sont utilisées pour faire taire les appels à la paix, à la démocratie et aux droits.

C'est dans ce contexte que l'IFSI a initié un nouveau programme de coopération syndicale qui définit son cadre d'action jusqu'en 2026. Ce programme, validé et cofinancé par la DGD, est intéressant au moins à deux niveaux. Tout d'abord, il matérialise notre vision en faveur d'une réelle justice sociale pour tous-tes les travailleurs-euses. Notre ambition consiste en effet à renforcer le mouvement syndical international afin de réaliser les principes de l'Agenda du travail décent tel que défini par l'OIT. Selon nous, c'est la condition sine qua non pour construire des alternatives à la mondialisation néolibérale et établir un rapport de force pour que ces alternatives soient adoptées et mises en œuvre. Deuxièmement, il souligne l'importance du partenariat. Un tel agenda de transformation n'est réaliste qu'avec l'appui d'un vaste réseau. Il s'agit prioritairement de la FGTB et l'ensemble de ses structures syndicales et associatives mais également FOS et Solsoc avec qui nous reconduisons la collaboration initiée en 2017. Ensemble, nous travaillons avec une centaine d'organisations membres des réseaux syndicaux, mutuellistes ou d'Économie Sociale et Solidaire dans une quarantaine de pays dans 4 continents afin de renforcer le pouvoir des travailleurs-euses et contribuer à un rééquilibrage du rapport de force.

IFSI

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

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

Dans le Sud Global, en s'inscrivant dans une logique solidaire et émancipatrice, l'IFSI renforce ses partenaires syndicaux pour qu'ils puissent pleinement jouer leur rôle d'interlocuteurs sociaux, construire des rapports de force favorables dans l'intérêt de tous les travailleurs et défendre leurs droits. En Belgique, l'IFSI réalise, en partenariat avec la FGTB, un travail d'information, de conscientisation, de mobilisation et de renforcement de capacités de la mouvance socialiste belge, d'organisations de la société civile et de mouvements sociaux, sur les enjeux du travail décent et la construction de relations mondiales justes et équilibrées. Dans son action politique, en synergie avec la FGTB, l'IFSI relaye les combats syndicaux et les revendications de ses partenaires, et défend la justice sociale et la réalisation de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT. Pour augmenter leur impact, l'IFSI et la FGTB unissent souvent leurs forces avec d'autres acteurs de changement, qui partagent leurs engagements et leurs valeurs progressistes.

Pour mener à bien ses missions, l'IFSI peut compter sur différentes structures de la FGTB et institutions publiques pour construire ses sources de financement. La FGTB et les centrales sont les principaux contributeurs de nos actions. Cela nous permet de constituer notre part aux mécanismes de co-financement, indispensable pour avoir une action internationale d'envergure. Les deux principales institutions publiques à cet égard sont d'une part, la Direction générale Coopération au développement et Aide humanitaire (DGD) au niveau fédéral et, d'autre part Wallonie-Bruxelles International (WBI) au niveau régional. La DGD est notre bailleur principal qui nous permet de mener à bien des programmes de coopération quinquennaux. Nous initions en 2022 un nouveau programme 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 organisations¹. Ces organisations s'inscrivent dans la longue trajectoire du mouvement ouvrier et de la lutte des travailleurs 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, ainsi que de meilleures conditions de vie et des services sociaux, s'est toujours inscrit dans la solidarité internationale. L'internationalisme est une valeur intrinsèque de ce mouvement, entendu comme une solidarité de principes, d'intentions et d'actions qui se traduit en actions en faveur d'un monde juste et solidaire, dans lequel l'accès aux droits sociaux, économiques et culturels est garanti de façon durable, inclusive et émancipatrice pour toutes et tous.

Les principaux défis pour l'institut sont deux ordres. Premièrement, il s'agit de renforcer la diversification de nos sources de financements. Le contexte au sein de l'OCDE force les acteurs publics à restreindre de plus en plus leur financement tout en poussant les acteurs de la coopération à une technocratisation à outrance qui nous pousse dans

¹ Les mutualités socialistes UNMS/NVSM et les syndicats FGTB/ABVV sont membres fondateurs des ONG FOS et Solsoc. FOS et Solsoc sont toutes deux héritières de l'Entraide Socialiste créée pour coordonner les nombreuses initiatives de solidarité qui ont vu le jour après la 1^{ère} guerre mondiale. L'IFSI, quant à lui, est historiquement et exclusivement lié à la FGTB. Alors que cette dernière souhaitait opérationnaliser de manière durable et solidaire ses actions de solidarité syndicale internationale, l'Institut a vu le jour en 1994 et s'est progressivement spécialisé dans la coopération syndicale au développement, soutenu par la FGTB et ses centrales professionnelles qui jouent un rôle moteur dans ses actions au Nord et au Sud.

des logiques managériales à l'opposé de nos convictions. Cette diversification représente dès lors notre garantie d'autonomie à l'avenir. Deuxièmement, l'IFSI a entamé en 2022 un cycle de renouvellement de l'équipe qui va perdurer les 5 prochaines. En juillet 2021, l'ancienne coordinatrice décidait de partir affronter de nouveaux défis professionnels ce qui a entraîné la nomination en interne d'un nouveau coordinateur ainsi que l'engagement début 2022 d'une nouvelle gestionnaire de projet pour notre volet en Belgique. Le renforcement nécessaire de nos actions en Belgique nous obligera à réfléchir aux voies et moyens pour compléter l'équipe dans un futur proche.

Les moments forts 2022

Evaluation 2017 -2021

L'évaluation externe finale du programme 2017-2021 a essentiellement un rôle d'« accountability » et analyse nos concrétisations sous le prisme des critères du CAD (pertinence, efficacité, efficience, durabilité, etc.). Vu la structuration de notre programme avec FOS et Solsoc, cette évaluation a été divisée en 3 parties en ce qui concerne l'IFSI.

La première partie a été réalisée par Focus-Up et concerne les projets gérés uniquement par l'IFSI. Le rapport complet est disponible [sur le site de l'IFSI](#). Pour le présent rapport, voici un aperçu des principales observations. Trois éléments ont attiré particulièrement notre attention. La première recommandation traite de la nécessité de diversifier les fonds tant au niveau de l'IFSI que de nos partenaires, ce qui amplifie à nouveau la nécessité de mener ce débat en interne. Deuxièmement, au niveau stratégique, il est conseillé de continuer et de renforcer nos actions dans le cadre du PANAF. Troisièmement, le programme de l'IFSI est évalué comme très efficace notamment grâce au fait qu'il y a très peu de moyen financier qui est alloué aux salaires dans les pays d'intervention. Cependant, il est important de garder un juste équilibre. Cette pratique renforce l'autonomie des partenaires et garanti qu'une plus grosse part des budgets serve réellement à la mise en œuvre d'actions concrètes sur le terrain. En contrepartie, cela met sous pression les coordinateurs de projets qui ont d'autres responsabilités syndicales. Raison pour laquelle, nous nous engageons à explorer avec nos partenaires les voies et moyens pour un renforcement dans la gestion et le suivi des projets tout en respectant leur autonomie.

Les deux autres parties de l'évaluation externe sont communes avec FOS et Solsoc et sont également consultable [sur notre site](#). Ace Europe & HIVA se sont chargés de l'évaluation des actions en Amérique Latine (à l'exception du partenariat entre IFSI et la CSA). Un des aspects qui a attiré notre attention est notamment cette difficulté pour les évaluateurs de bien comprendre les rouages internes à la FGTB et au sein de la mouvance socialiste. Cela explique en partie pourquoi nous pensons qu'un certain nombre de recommandations seront d'avantage utiles pour comprendre nos processus mais moins pertinentes pour réellement améliorer notre travail.

Démarrage 2022 – 2026

La première année d'un nouveau programme est toujours un moment assez intense. Non seulement il faut finaliser la comptabilité et la redevabilité du programme précédent (cf. évaluation 2017-2021), mais il s'agit également d'apporter les dernières modifications au nouveau programme tout en démarrant le plan d'action. Ce nouveau programme ne fait malheureusement pas exception au démarrage du précédent même s'il faut reconnaître que la difficulté était moindre. En effet, nous n'avons pas dû faire face à deux coupes budgétaires mais une seule, ce qui nous a tout de même contraint à réviser nos budgets dans le courant du 1^{er} trimestre et convoquer un CA et AG extraordinaires pour faire entériner les nouvelles données. Cependant, il faut reconnaître que l'IFSI fait partie des organisations qui s'en sortent le mieux d'un point de vue budgétaire (coupe budgétaire de 4,33 %) si on compare avec le programme précédent.

Voici les points marquants qui ressortent tant pour l'IFSI que pour nos partenaires FOS et Solsoc :

- Le programme commun FOS-IFSI-Solsoc a été très positivement apprécié tant par la DGD que par le cabinet de la ministre Kitir. L'avis final remis par l'administration et validé par la ministre Kitir le 16/02/2022 est revu à la hausse par rapport à l'avis provisoire remis en décembre 2021.
- La ministre Kitir a respecté son engagement politique en revalorisant de 9 % l'enveloppe budgétaire de l'ensemble des acteurs non gouvernementaux.
- Cette revalorisation n'est pas suffisante pour récupérer l'ensemble des pertes budgétaires subit par le secteur en 2017 (ministre De Croo) qui avoisinait les 20 %. Néanmoins, cela démontre un changement de dynamique et un volontarisme politique significatif.
- Le programme commun FOS-IFSI-Solsoc reçoit 98 % du budget sollicité.

Quels impacts pour l'IFSI :

- L'IFSI reçoit 95,67 % de son budget soit un montant global (coûts directs + coût de structure) de 8.866.389,32 € dont 7.209.120,03 € de subsides.
- Ce budget représente une augmentation de 15 % par rapport au budget octroyé lors du programme quinquennal précédent. Ce qui nous place parmi les rares acteurs à progresser avec une telle ampleur.
- Cela nous permet de retrouver un volume financier équivalent à celui introduit en 2016 avant les deux coupes budgétaires en 2017 du ministre De Croo.
- La position de l'IFSI se retrouve renforcée.
- L'ensemble de nos objectifs et stratégies pourra être honoré pour la période 2022-2026.
- La réduction de 4,33 % a été appliquée de manière uniforme (à deux petites exceptions près à propos du volet Belgique et du Kenya) selon le principe de la « râpe à fromage ». À noter que l'ensemble de l'effort budgétaire a été absorbé par des lignes budgétaires destinées à renforcer l'opérationnel préservant ainsi des postes budgétaires importants tels que les salaires, les frais d'audit ou encore les évaluations.

Congrès

➤ FGTB fédéral

Workshop international et européen à l'occasion du congrès de la FGTB fédérale de 2022

Le 3 mai, des militants syndicaux de la FGTB se sont réunis pour un échange passionnant sur les libertés syndicales à l'échelle mondiale. Ce workshop international et européen faisait partie intégrante du congrès fédéral et vise à renforcer la dimension internationale et internationaliste. Une nécessité compte tenu du contexte changé/changeant (pandémies, climat, impérialisme) qui place le syndicat devant de nouveaux défis et souligne son importance.

L'IFSI a logiquement contribué à la réalisation de cette journée avec notamment le témoignage de Joel Odigie (CSI-Afrique). Il a mis en lumière les grèves des enseignants, les actions contre la violence liée au genre et pour la protection sociale dans les pays africains qui illustre les intérêts et les luttes similaires des travailleurs par-delà les frontières. Cela montre qui sont nos alliés. Un point crucial, car dans une période d'attaques mondiales contre les conditions de travail et de vie, les mesures antisyndicales vont de pair avec la montée de l'extrême droite. Nous avons vu dans quelle mesure l'extrême droite était parvenue à récupérer le mécontentement au sein des manifestations anti-vax et ceci doit nous servir d'avertissement. Le syndicat doit trouver des moyens dans sa communication et ses actions pour démasquer les partis d'extrême droite comme de faux partis sociaux et pour contrer les fake news et la banalisation du discours de l'extrême droite.

La journée s'est clôturée par une déclaration forte et signature d'une charte qui appelle à la construction d'un réseau international d'alerte et de réaction collective, pour contrer les attaques portées à l'action syndicale et aux syndicats.

La journée internationale : Les libertés syndicales comme fil rouge dans les échanges internationaux

Cela devient presque une tradition. Depuis maintenant quelques congrès, l'IFSI a pris l'habitude d'organiser une journée internationale la veille du congrès de la FGTB fédérale. Profitant de la présence d'un grand nombre de ses partenaires ainsi que ceux de la FGTB fédérale, tant au niveau international qu'europpéen, l'IFSI se saisit de cette opportunité pour traiter d'un sujet du congrès à la lumière des enjeux internationaux. Cette année, vu le contexte de criminalisation de la contestation syndicale et en prolongement de la journée du 3 mai, le thème de la journée était tout trouvé : « Vigilance des droits des travailleurs-euses et libertés syndicales : un double regard sur le rôle du mouvement syndical pour le respect des droits en général et des libertés syndicales en particulier ».

La matinée s'est concentrée sur deux études (co-)commandées par l'IFSI : le devoir de diligence et l'exploitation minière en RDC. Ces études sont précieuses car nous disposons parfois de trop peu d'informations concrètes sur ce qui se passe sur le lieu de travail et sur la manière dont ceci est lié aux processus politiques et économiques mondiaux. L'apport des invités internationaux au cours du débat a permis de rendre plus concrètes les conclusions des études et de montrer comment les discussions internationales entre camarades contribuent à analyser et à évaluer les problématiques et les instruments. Aussi progressistes que soient parfois les lois, il est clair que leur contenu ne peut être appliqué que par une pression de la base et un rapport de force syndical fort. Pour ce rapport de force, la solidarité internationale est indispensable. Mais comment travailler dans des pays où le degré de syndicalisation est très faible ? Comment lutter dans des contextes où la ligne de démarcation entre les entreprises et le gouvernement est (délibérément) très floue ? Comment s'assurer que les nouveaux instruments soient complémentaires à la promotion et la ratification, par exemple, de conventions de l'OIT, plutôt que de les entraver ou de se résumer à de la propagande pour les entreprises et les autorités ?

Ces questions ont été approfondies l'après-midi sous l'angle des libertés syndicales. Des témoignages montrent que dans plusieurs pays, on tente de mettre les délégués à l'écart. Les entreprises utilisent les crises pour faire pression sur les conditions de travail et pour augmenter leurs profits (par exemple, même production avec moins de personnel). Les syndicats, qui constituent un obstacle à cette exploitation accrue, sont la cible d'attaques. Des attaques légales (par exemple, attaques diverses contre le droit de grève), mais aussi des attaques plus subtiles. Souvent, les délégués ne sont pas suffisamment protégés, ce qui rend plus difficile la recherche de candidats. Davantage de personnes extérieures sont intégrées dans le dialogue social, ce qui affaiblit l'impact de la voix des syndicats. Les stratégies de division et de domination créent un manque de démocratie interne, une fragmentation, une inégalité entre les genres, etc. et affaiblissent les syndicats. La discussion a constitué une étape importante dans l'élaboration de stratégies sur la manière de répondre ensemble à ces défis et d'en sortir plus forts tous ensemble.

Le congrès

Les partenaires internationaux ont ensuite participé au congrès de la FGTB. Certains ont pu se reconnaître dans l'exposition Mémoire Syndicale Africaine qui, à travers des portraits de syndicalistes, raconte l'histoire du travail syndical sur le continent africain. Un stand/photo Booth a permis de donner plus de visibilité aux thèmes des libertés syndicales, de l'internationalisme et de la solidarité. Pendant le congrès, en référence à la motion d'actualité internationale, de nombreuses interventions ont également souligné ces mêmes valeurs : la lutte pour les libertés syndicales n'a pas de frontières !

➤ Congrès HORVAL

Pour cette édition du congrès d'HORVAL, l'IFSI n'avait pas de partenaires présents. Néanmoins, les congrès des centrales représentent toujours une belle opportunité pour rencontrer les militants-es et échanger avec eux sur la solidarité syndicale internationale. Cette année, ce fut l'occasion de mettre en valeur notre exposition sur « les Mémoires Syndicales Africaines » pour informer et conscientiser les militants-es sur les réalités et stratégies du mouvement syndical africain dans une perspective historique.

En effet, au travers des photographies et des témoignages sonores, l'exposition propose de donner un éclairage unique sur les contributions du mouvement syndical dans les processus de transformation qui ont traversé le continent africain avant, pendant et après la période coloniale. Au-delà de l'intérêt pour mieux connaître certains aspects de l'histoire sociale panafricaine, ce travail permet également de mieux connaître ce que représente le mouvement syndical en Afrique de nos jours, quels sont ses défis, ses stratégies et quels rôles pour le syndicalisme international ? Les témoignages exprimés par ces acteurs et actrices de premier permettaient d'aborder facilement les délégués-es en imbriquant la petite et la grande histoire, le passé et le présent, l'individuel et le collectif pour interroger et nuancer toute une série d'enjeux sociétaux d'hier et d'aujourd'hui à l'échelle d'une organisation, d'un pays et d'un continent.

Nos régions / pays d'action

Afrique

➤ Bénin

Chiffres clés

Indicateurs et résultats

73.453	Nombre de membres CSA-Bénin.
84.444	Nombre de membres UNSTB.
11,6 %	Croissance du nombre de membres depuis 2021 (UNSTB et CSA-Bénin ensemble).
41,3 %	Nombre de femmes membres (UNSTB et CSA-Bénin ensemble).

Activités de formation & sensibilisation

337	Nombre de cercles d'études.
3.409	Nombre de travailleurs dans les cercles d'études.
28,5%	Pourcentage de femmes dans les cercles d'études.
32	Nombre de nouveaux animateurs.

Partenariat

IW – FGTB
PANAF
Migration
WBI

Contexte – Activités - Impact

Le Bénin a connu une forte croissance économique de 7,2 % pendant et après la pandémie de COVID-19. Le début de l'année 2022 a été marqué par une mauvaise surprise pour les syndicats du Bénin, et donc aussi pour la CSA-Bénin et l'UNSTB. Le gouvernement a décidé de dissoudre le *Conseil national du dialogue social*, l'organe consultatif tripartite créé en 2017 seulement. Il l'a fait sans attendre l'évaluation prévue. Le gouvernement a fait valoir que les compétences ont été transférées à la *Commission Nationale de Négociation Permanente Gouvernement - Centrales Syndicales*. Le seul problème étant que cette commission n'est pas convoquée. Cela signifie donc qu'à l'heure actuelle, le dialogue social est pratiquement inexistant au niveau national. Les syndicats ont mené des actions et continuent à le faire pour relancer un dialogue social qui se retrouve paralysé.

L'adaptation de la « Loi sur les grèves » est un deuxième fait important qui témoigne du rétrécissement de l'espace des syndicats. En pratique, il s'agit d'une sérieuse limitation du droit de grève, le gouvernement étant à la fois juge et bourreau. C'est en effet le gouvernement qui peut déterminer quelle grève est légale ou non. Dans ce dernier cas, des amendes peuvent être imposées. Le nombre de jours de grève autorisés est également

déterminé par le gouvernement : un maximum de 10 jours par an et un maximum de deux par mois. Il va sans dire que les syndicats y voient une violation des conventions C87 et C98 de l'OIT, ratifiées par le Bénin.

Face à la hausse de l'inflation, qui touche également le Bénin, le gouvernement a annoncé une augmentation du salaire minimum, qui s'élevait alors à 40.000 CFA (61 €). Cette augmentation est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023, avec une augmentation de 12.000 CFA. Le salaire minimum équivaut maintenant à 79 €.

En matière de protection des femmes, le Bénin hésite à ratifier la convention C190 de l'OIT. Il a néanmoins promulgué deux lois qui punissent plus sévèrement les violences fondées sur le genre. Le gouvernement a également créé un Institut national pour les femmes. Ces deux mesures s'inscrivent clairement dans l'esprit de la C190. Les syndicats trouvent dès lors incompréhensible que le Bénin ne ratifie pas cette convention et continuent donc à mener ce combat.

En termes de renforcement de la représentativité et de la démocratie interne, tant la CSA-Bénin que l'UNSTB font d'énormes progrès. Ainsi, les femmes sont bien représentées avec respectivement 37 % et 40 %, et ce tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle. Il convient également de noter le grand nombre de jeunes dans les structures décisionnelles des deux organisations. Dans les deux cas, ce pourcentage est supérieur à 50 %. Ainsi, la composition démographique des membres se reflète largement dans la composition des organes de décision des deux confédérations. Il n'y a que pour l'économie informelle que ce n'est pas encore tout à fait le cas.

Pour la CSA-Bénin et l'UNSTB, les *cercles d'études*, la méthodologie développée par le programme régional PANAF, restent très importants. Ils restent le moyen le plus efficace de sensibiliser et de former les travailleurs.

En octobre 2022, la CSA-Bénin et l'UNSTB ont accueilli une délégation du Rwanda et de la République démocratique du Congo. L'objectif de ce voyage d'études était d'apprendre des expériences du Bénin en matière de formalisation du travail des travailleurs/travailleuses informel(le)s. Le Bénin est en effet l'un des pionniers dans ce domaine. Depuis plusieurs années déjà, il dispose d'une procédure formelle à cet effet. Les deux organisations offrent également à leurs membres et militants du soutien (formations, conseils, guichets, etc.) pour effectuer cette transition.

➤ Côte d'Ivoire

Chiffres clés

Indicateurs et résultats

20.886	Nombre de membres FEDENASAC.CI et FENSTIAA-CI.
2.624	Nombre de femmes.
18.262	Nombre d'hommes.
6	Nombre de nouvelles CCT négociées.

Activités de formation et de sensibilisation

160	Nombre de personnes formées.
1.231	Nombre de personnes sensibilisées.

Partenariat

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

Contexte - Activités - Impact

Contexte

La Côte d'Ivoire est considérée par beaucoup comme une puissance économique dans la région de l'Afrique de l'Ouest. En 2022, son PIB a augmenté de 6,7 %. Sur le plan macroéconomique, de nombreux indicateurs pointent en effet dans la bonne direction. Ainsi, de nombreux investissements directs ont à nouveau été attirés. Cela n'est toutefois une indication que sur la situation générale du marché en Côte d'Ivoire. En effet, si les performances macroéconomiques du pays ne sont pas mauvaises, il n'en demeure pas moins que la société ivoirienne présente l'un des niveaux de développement humain les plus bas. L'espérance de vie y est très faible (57 ans). 30 % des enfants ne vont pas à l'école. Peu de moyens sont consacrés aux soins de santé, etc. Selon l'Indice CSI des droits dans le monde, la Côte d'Ivoire reste un mauvais élève en matière de droits des travailleurs en 2022. Comme les années précédentes, le pays reste bloqué à la note : « violation systématique des droits ». Il s'agit de la deuxième plus mauvaise note et elle implique des efforts acharnés de la part du gouvernement et des entreprises pour supprimer et anéantir les droits collectifs des travailleurs, les droits les plus fondamentaux faisant l'objet de pressions.

Sur le plan syndical, il est important de mentionner qu'un accord social a été signé cette année entre les syndicats et le gouvernement pour la période 2022-2027. Cet accord prévoit une augmentation financière de 1.100 milliards de francs CFA, au profit des fonctionnaires. Cet accord est important pour nos partenaires syndicaux car il a également un impact sur le secteur privé. Le gouvernement a fait un effort en direction des fonctionnaires pour maintenir la paix sociale. Cela signifie qu'il y a aussi une ouverture pour conclure de nouveaux accords dans le secteur privé.

Activités et impact

Le programme de l'IFSI en Côte d'Ivoire est un programme relativement modeste en termes de budget. Il soutient deux fédérations syndicales sectorielles. D'une part, FEDENASAC.CI, un syndicat agricole, et d'autre part FENSTIAA-CI, un syndicat représentant les travailleurs de l'industrie alimentaire. Le programme se concentre spécifiquement sur le secteur du cacao. En 2022, ces syndicats partenaires ont organisé 19 activités consistant principalement en des sessions de formation pour les représentants syndicaux et des activités de sensibilisation pour les cultivateurs de cacao et les travailleurs du secteur du cacao.

Au cours de cette première année, les partenaires ont réussi à augmenter le nombre de leurs membres de 4 %. Les partenaires indiquent qu'une bonne représentation des travailleurs, en partie grâce aux formations organisées par le programme de l'IFSI, explique cette augmentation du nombre de membres. Comme les années précédentes, les représentants syndicaux ont réussi à créer une relation de confiance entre l'employeur et les travailleurs dans les usines de cacao, ce qui a permis de résoudre de nombreux conflits par la médiation. Dans les zones rurales, FEDENASAC.CI a réussi à affilier davantage d'agriculteurs grâce aux réseaux locaux qui ont été développés. Les agriculteurs se montrent davantage intéressés à rejoindre les coopératives et les syndicats agricoles lorsqu'ils sont actifs au sein de la communauté locale. En outre, FEDENASAC.CI a réussi à augmenter sensiblement le nombre de cultivatrices de cacao – 9 % de membres féminins en plus - dans une organisation dont la grande majorité des membres et des dirigeants sont des hommes. Ceci est principalement dû à la collaboration étroite avec les coopératives de femmes. En outre, les femmes cultivatrices de cacao sont étroitement impliquées dans les activités de terrain.

Dans les usines de cacao, les partenaires ont remporté cette année de belles victoires dans le dialogue social sur les conditions de travail. Les conditions de travail diffèrent pas mal d'une usine à l'autre et les partenaires ont veillé à ce que certains avantages qui existaient déjà dans certaines usines de cacao soient également introduits dans d'autres usines. Par exemple, la pension complémentaire qui existait déjà chez Cargill et Nestlé a également été introduite chez Barry Callebaut. Les conditions barémiques ont été adaptées en faveur des nouveaux travailleurs et la couverture de l'assurance maladie a été étendue aux partenaires non mariés. Il s'agit là de victoires importantes pour les travailleurs sur le terrain, qui garantissent également une meilleure harmonisation des conditions de travail dans le secteur de la transformation du cacao. Grâce à l'échange d'informations et de données entre les dirigeants syndicaux des différentes usines, la FENSTIAA-CI est parvenue à mettre en évidence les principales différences en matière de conditions de travail. Certaines d'entre elles ont déjà été éliminées au cours de cette première année du cycle du programme.

➤ Kenya

Chiffres clés

Indicateurs et résultats

43	Syndicats affiliés à COTU-K, y compris DWU et KEWU.
600.000	Membres COTU-K.
4.132	Membres DWU.
8.000	Membres KEWU.

Activités de formation et de sensibilisation

COTU : Cercles d'études	<ul style="list-style-type: none"> • 75 animateurs formés. • 28 cercles d'étude organisés, 188 travailleurs formés. • 1 586 nouveaux affiliés. • 5 CCT contiennent une clause relative aux pandémies.
DWU-ITF	<ul style="list-style-type: none"> • 120 personnes sensibilisées à la santé et à la sécurité. • 132 délégués formés. • 10 % de membres supplémentaires affiliés. • 255 personnes ont été sensibilisées lors de séances de CDV (conseil et dépistage volontaires du VIH). • 242 travailleurs ont participé à des formations des cercles d'études.
KEWU	<ul style="list-style-type: none"> • 21 conventions collectives enregistrées. • 705 nouveaux membres affiliés. • 21 membres de la direction du syndicat national et chefs de section ont été formés (recrutement et organisation des membres). • 80 délégués formés. • 12 parajuristes formés.

Partenariat

Syndicat des travailleurs de l'ingénierie du Kenya - KEWU	FGTB Métal
Fédération internationale des transports, Division Afrique, ITF Afrique & Syndicat des dockers	UBT
Organisation centrale des syndicats - COTU-K	FGTB fédérale PANAF

Contexte - Activités - Impact

En 2022, l'économie kenyane a continué à se redresser lentement après l'impact de la pandémie de Covid-19. Au cours du premier semestre de 2022, le PIB a augmenté de 6 % sur une base annuelle, mais cette reprise a été tempérée par les chocs des prix des matières premières au niveau mondial, les longues périodes de sécheresse et l'incertitude à l'approche des élections en août 2022. Le taux de chômage enregistre une hausse

de 1,76 % par rapport à 2021 et atteint 7,5 %. L'inflation, qui avait fortement augmenté pour atteindre 5,4 % au cours de la première année de la pandémie, est aujourd'hui de 7,48 %. L'insécurité alimentaire augmente, en particulier dans les zones rurales. De nombreux ménages n'ont pas accès aux denrées alimentaires de base telles que les haricots et le maïs. Les prix des denrées alimentaires et des carburants ont également fortement augmenté, de nombreux ménages ayant désormais beaucoup de mal à joindre les deux bouts. 17 % de la population kenyane vit avec moins de 1,9 \$ par jour. En sachant que le prix d'un litre d'huile de cuisson est de 3,3 \$, il n'est pas surprenant que de nombreux ménages soient en difficulté.

Bien que les perspectives économiques soient globalement positives, elles sont soumises à une grande incertitude, en partie parce que le Kenya (en tant qu'importateur net de carburant, de blé et d'engrais) est exposé aux conséquences de la guerre en Ukraine sur les prix mondiaux.²

L'inflation et l'augmentation du coût de la vie qui en découle au Kenya sont une grande source de frustration. William Ruto, élu président du Kenya en août 2022, a promis de réduire le coût élevé de la vie, mais n'y est pas parvenu. Au début de l'année 2023, des centaines de manifestants sont descendus dans les rues de Nairobi pour protester contre le gouvernement de Ruto et réclamer la démission du président. Ces manifestations ont également été encouragées par le leader de l'opposition et ancien premier ministre du Kenya, Raila Odinga. Ce dernier accuse Ruto de fraude électorale. Odinga a lui-même été candidat à la présidence à cinq reprises, mais n'a jamais été élu.

Activités

Le COTU organise des formations pour les Study Circle Leaders (animateurs de cercles d'études). Ces animateurs organisent des cercles d'études au sein de leurs entreprises respectives. Un cercle d'études réunit maximum 8 à 10 participants et dure en moyenne une heure. Un cycle complet comprend 20 sessions de formation. En assurant une formation complémentaire des animateurs, cette activité contribue au programme PANAF pour l'éducation des travailleurs (voir plus loin dans la section PANAF). L'objectif de cette forme d'éducation des travailleurs est d'atteindre, avec une approche à bas seuil, de nombreux travailleurs/travailleuses et de les familiariser avec les principes de base du droit du travail et du droit syndical. En travaillant de la sorte, le syndicat espère évidemment attirer davantage de membres. A la suite de la pandémie de Covid, le COTU a perdu pas moins de 800.000 membres, soit 57 % de ses membres !

Le KEWU est actif dans le secteur de la métallurgie. Avec ce syndicat, nous nous sommes engagés à former les dirigeants, les délégués et les organisateurs (propagandistes) du syndicat. Le syndicat lutte actuellement contre les conséquences négatives de la pandémie de Covid. En 2020 et début 2021, de nombreuses entreprises du secteur ont fermé leurs portes et le syndicat a ainsi perdu un grand nombre de ses membres. Le KEWU mise actuellement beaucoup sur l'organisation des nouvelles entreprises et de celles qui réouvrent, sur la signature d'accords de reconnaissance avec ces dernières et sur la négociation de conventions collectives. Bien entendu, il s'agit également d'augmenter le nombre de membres et de gagner en influence. Ce n'est pas une tâche aisée, car de nombreuses entreprises externalisent leurs activités et font appel à des travailleurs temporaires qui, en raison de leur statut précaire, sont plus faciles à intimider par l'employeur s'ils souhaitent s'affilier au syndicat. Un autre volet de la formation concerne les parajuristes. Le KEWU prévoit de former une équipe de parajuristes qui sera chargée d'enregistrer les conventions de reconnaissance et les CCT, ainsi que de préparer et de défendre les affaires devant le tribunal du travail.

² <https://data.worldbank.org>

DWU et ITF

Avec le soutien de l'aile africaine de la Fédération internationale des ouvriers du transport, nous nous efforçons de renforcer le syndicat des dockers. Actuellement, le DWU travaille à la révision de ses statuts, qui doivent former un meilleur fil conducteur pour les activités syndicales. Le DWU est également actif en dehors du port de Mombasa et a étendu ses activités aux cales sèches de Nairobi et de Naivasha. Par ailleurs, un mapping des entreprises privées déjà existantes dans le port permettra de se faire une idée plus correcte du nombre de travailleurs - souvent informels - dans ces entreprises. Ce mapping permettra d'élaborer une stratégie visant à amener ces travailleurs à s'affilier au syndicat, de sorte que des négociations collectives puissent également être entamées pour eux.

Le DWU utilise également la méthodologie du cercle d'études pour dispenser aux travailleurs du secteur une formation de base sur les droits du travail, la santé et la sécurité, l'utilité du syndicat, etc. En 2022, l'accent a surtout été mis sur les travailleurs/travailleuses de Nairobi.

Le DWU organise également des sessions sur le VIH pour ses membres et leurs familles. Ces « moonlight VCT » ont pour but d'informer la population, de lui donner la possibilité de se faire dépister et, si nécessaire, de fournir des conseils psychologiques et pratiques.

Le COTU-K, le KEWU, le DWU et l'ITF se sont tous engagés à atteindre les objectifs de développement durable. Mettre fin à l'extrême pauvreté, aux inégalités, à l'injustice et au changement climatique, autant de questions dans le cadre desquelles les syndicats peuvent jouer un rôle majeur. En matière de changement climatique aussi. Les effets du changement climatique se font ressentir dans tout le pays : périodes de sécheresse extrême plus longues, températures plus élevées, mort du bétail par manque d'eau, mauvaises récoltes, centrales hydroélectriques qui ne fonctionnent plus ou qui fonctionnent mal, avec pour conséquence une production d'électricité insuffisante, etc.

Les syndicats peuvent sensibiliser les entreprises et les travailleurs à l'importance d'une société et d'une énergie propres, tout en veillant à ce que personne ne soit laissé pour compte pendant la période de transition vers des technologies nouvelles et plus propres. Les premières mesures ont été prises sous la forme d'ateliers et de sessions de formation. Ce thème restera certainement à l'ordre du jour ces prochaines années.

➤ Maroc

Chiffres clés

Indicateurs et résultats

2.350	Nombre de membres du SNIME.
1	Première CCT dans une « <i>Zone Franche</i> » dans le secteur du métal.
1	Premier représentant syndical marocain à faire partie d'un comité d'entreprise européen.
5	Comités d'entreprise verticaux dans les chaînes de valeur de 5 multinationales.

Activités de formation et sensibilisation

20	Militants ayant reçu une formation en matière de transition juste.
23	Femmes militantes ayant bénéficié d'une formation en matière de droits syndicaux et de travail syndical.

Partenariat

SNIME (MWB)
CDT (FGTB Bruxelles)
Migration (CSI Afrique)

Contexte - Activités - Impact

Le Maroc est un nouveau pays dans le programme de l'IFSI, cofinancé par la DGD. Notre partenaire, le *Syndicat National des Industries Métallurgiques et Electromécaniques* (SNIME) a établi, depuis le 1^{er} janvier, un partenariat avec son homologue belge, la MWB. Le projet se concentre spécifiquement sur les sous-secteurs de l'industrie automobile et aéronautique dans les différentes régions industrielles du Maroc. Il s'agit de deux secteurs en plein essor avec d'énormes opportunités en termes d'emploi. Pour le secteur automobile (assemblage et sous-traitance), il s'agit de plus de 200.000 travailleurs et travailleuses et. Pour l'industrie aéronautique, il s'agit de plus de 12.000 travailleurs et travailleuses.

Le SNIME lui-même est un syndicat relativement jeune et (encore) petit, affilié à la CDT, la confédération la plus combative et progressiste du Maroc. Cela signifie que le projet est une opportunité de contribuer à la croissance de ce syndicat, à la fois en termes de membres et de nombre d'entreprises organisées. Le projet vise également à contribuer au renforcement de l'organisation elle-même. L'objectif est que davantage de travailleurs et de travailleuses se reconnaissent dans l'organisation et que celle-ci renforce sa démocratie interne et son inclusion.

Le SNIME se concentre essentiellement sur le renforcement des noyaux syndicaux d'entreprises, mais aussi des chaînes d'approvisionnement et de valeur. En rassemblant les militants au sein de ces comités, ils facilitent les échanges, mais les travailleurs et travailleuses situés plus bas dans la chaîne d'approvisionnement peuvent également bénéficier de la force syndicale des entreprises situées plus haut dans cette chaîne. Cela a déjà été le cas pour SAFRAN (maintenance de moteurs d'avion), Renault, Arcelor Mital, Saint Gobin et IRIZAR. Les représentants syndicaux de SAFRAN ont également cherché à se rapprocher de leurs collègues européens, aidés dans cette démarche par les accords-cadres signés par IndustriAll avec ces entreprises. C'est ainsi que la délégation syndicale de l'usine marocaine a rejoint le comité d'entreprise européen. Ce qui a ensuite permis

d'accélérer les négociations et la signature d'une CCT. Cela a également permis de mettre un terme aux fréquentes violations des droits syndicaux, notamment le licenciement quasi systématique des représentants syndicaux. Le SNIME est également parvenu à organiser certaines entreprises et à entamer des négociations en vue de la conclusion de CCT sur la base de cahiers de revendications concrets. Le cahier de revendications syndicales de SAFRAN mentionne également pour la première fois le concept de transition juste.

Pour améliorer sa représentativité, sa démocratie et son inclusion en interne, le SNIME a directement institué un comité national des femmes qui doit permettre de renforcer davantage la composante de genre du syndicat, y compris dans les provinces et les entreprises. En 2023, le SNIME tiendra son congrès, au cours duquel sera formalisé le processus de renforcement de la démocratie et de l'inclusion en interne.

Le partenariat avec la MWB offre de nombreuses opportunités de renforcer la solidarité internationale, notamment – outre les liens sectoriels - grâce aux liens culturels étroits qui existent avec les travailleurs belges du secteur de la métallurgie, dont un nombre important a des racines marocaines. Une importante délégation a participé au congrès statutaire de la MWB en novembre.

L'intervention au Maroc a également été renforcée fin 2022 avec un partenariat entre la Confédération Démocratique des Travailleurs (CDT) et la FGTB Bruxelles. Ce projet, financé par le WBI (Wallonie-Bruxelles International) vise à renforcer et décentraliser la formation syndicale. Outre le renforcement du syndicat sectoriel, il assure également le renforcement du niveau interprofessionnel de la confédération à laquelle appartient le SNIME.

➤ République démocratique du Congo

Chiffres clés

Indicateurs et résultats

90	Nombre de nouveaux animateurs issus des responsables de cercles d'études (animateurs) dans le secteur minier.
11.226	Participants aux cercles d'études.
26 %	Participants féminins.

Activités de formation et de sensibilisation

99	Cercles d'études.
8	Séminaires pour 350 animateurs.

Partenariat

UFF (CGSP + PANAF)
UFF (CG)

Contexte - Activités - Impact

La République démocratique du Congo se caractérise par l'immensité de son territoire, mais aussi par son énorme richesse en matières premières. Cette importance n'a fait qu'augmenter avec la croissance exponentielle de la demande de matières premières devant permettre la transition climatique. Le pays est en outre confronté à un conflit qui s'enlise dans ses provinces orientales, à la frontière avec le Rwanda. Les premières victimes de ce conflit sont les civils.

Dans ce contexte, l'UFF, l'*Union Fait la Force*, tente d'œuvrer à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs et travailleuses. L'UFF est un groupement ou encore une plate-forme composée de trois confédérations : l'*UNTC (Union Nationale des Travailleurs du Congo)*, la *CDT (Confédération Démocratique du Travail)* et le *COSSEP (Conseil Syndical des Services Publics et Privés)*. Ce dernier organise principalement les travailleurs et travailleuses du gouvernement. Le projet de coopération comporte deux volets : l'un avec la CGSP et l'autre avec la Centrale Générale.

Le partenariat avec la Centrale Générale concerne les travailleurs du secteur minier. Cela signifie que les activités dans le cadre du projet sont principalement organisées dans la province du Lualaba (avec Kolwezi comme ville principale) et du Haut-Katanga (avec Lubumbashi comme ville principale). Les activités s'inscrivent dans le cadre du projet PANAF. Le projet contribue donc aux activités de formation dans le secteur minier. La méthodologie au cœur de ce projet est celle des *cercles d'études*. Dans le cadre d'une approche à bas seuil, mais surtout participative, les travailleurs et travailleuses travaillent sur des thèmes syndicaux.

Jusqu'à présent, l'UFF se concentrait sur les travailleurs et travailleuses des sociétés minières officielles. Elle prend toutefois de plus en plus conscience que les nombreux travailleurs de l'économie minière informelle ont également besoin d'être organisés. Non seulement parce que tous les travailleurs ont le droit d'être représentés et de défendre leurs droits, mais aussi parce qu'il est extrêmement important que les syndicats élargissent leur base en recrutant et en syndiquant davantage de travailleurs et travailleuses. Lors de la visite

sur le terrain avec une petite délégation de la Centrale Générale, il est apparu clairement que la coopération avec des associations existantes telles que l'ATRAM (*Alternative pour la transformation de l'artisanat*) et le CENADEP (*Centre National d'Appui au Développement et à la Participation Populaire*), tous deux partenaires de Solsoc, était une véritable opportunité. En matière de sécurité et d'hygiène notamment, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. Ainsi, pour ne citer qu'un exemple, la poussière qui vient se poser sur les « *creuseurs* » lorsqu'ils creusent pour trouver du cobalt est radioactive, en raison de la présence d'uranium dans le sol. En raison de l'absence de douches sur le lieu de travail, ils ramènent ces poussières dans leur foyer et contaminent leur famille. Les conséquences sont désastreuses : le pourcentage d'enfants nés avec de graves anomalies est beaucoup plus élevé que dans le reste du pays. Il en va de même pour l'infertilité.

L'UFF est toutefois aussi active dans d'autres provinces et d'autres secteurs. Là aussi, la *Méthodologie de Formation Ouvrière par les cercles d'études (MEFOCE)* joue un rôle central. En même temps, le projet tente de contribuer au renforcement des organisations elles-mêmes. Cela doit leur permettre de former un contre-pouvoir plus efficace face au gouvernement et aux employeurs. En 2022, au lendemain de la pandémie de COVID-19, les syndicats sont parvenus à peser sur un certain nombre de décisions. Les syndicats ont ainsi intégré le conseil d'administration de la Caisse nationale de sécurité sociale, une revendication de longue date des syndicats qui souhaitaient être structurellement impliqués dans sa gestion. Et cela n'a pas été sans effet : en ce qui concerne les mesures de soutien à la famille et à la maternité, mais aussi au niveau des pensions, qui ont été améliorées. L'âge de la retraite a ainsi été ramené à 65 ans et à 60 ans pour les hommes et les femmes respectivement et l'allocation mensuelle a également été augmentée, passant de 35 \$ à 175 \$ américains. Cette mesure a été bien accueillie par les syndicats qui voient maintenant des emplois libérés pour les jeunes travailleurs.

En 2022, les trois organisations syndicales ont également pu compter sur le soutien du Centre Olof Palme, une ONG suédoise entretenant des liens étroits avec les syndicats progressistes suédois. L'IFSI a joué un rôle déterminant dans le processus menant à ce projet complémentaire au partenariat avec la CGSP et la CG.

L'Internationale de l'Éducation, le syndicat mondial des enseignants, fort de ses bons résultats, a également choisi d'utiliser la méthodologie des *cercles d'études* pour former ses militants. L'UFF assure la formation et le soutien des animateurs dans le secteur de l'éducation.

➤ Rwanda

Chiffres clés

Indicateurs et résultats

Membres du CESTRAR	225.973
Membres STECOMA	63.000
Membres STAVER	18.735
Membres SYPEPAP	9.213

Activités de formation et de sensibilisation

Formations diverses (16) : droit du travail, résolution de conflits, techniques de négociation, santé et sécurité au travail, conventions internationales (OIT)...	489 personnes ont reçu une formation, dont 129 femmes (26 %).
Formation des formateurs (2) : stratégies d'organisation de l'économie informelle	50 formateurs formés, dont 18 femmes (17 %).
Campagnes de sensibilisation (5)	427 personnes atteintes, dont 194 femmes (45 %).

Partenariats

Centrale des Syndicats des Travailleurs du Rwanda – CESTRAR	FBTB Bruxelles – IRB Centrale générale FGTB PANAF (voir plus loin, au chapitre PANAF)
Syndicat des Travailleurs des Entreprises de Construction, de Menuiserie et de l'Artisanat - STECOMA	Centrale Générale FGTB
Syndicat du Personnel Agricole et Vétérinaire œuvrant dans le Secteur Public – STAVER	FBTB Bruxelles – IRB
Syndicat du Personnel des Entreprises Parastatales et Privatisés – SYPEPAP	FBTB Bruxelles – IRB

Context – Activités - Impact

L'économie rwandaise a continué à enregistrer une forte croissance en 2022 malgré les vents contraires mondiaux et une augmentation sans précédent des prix des denrées alimentaires, selon la 20^e édition du rapport « Rwanda Economic Update », publiée le 21 février 2023.

Le PIB du Rwanda a augmenté de 8,4 % au cours des trois premiers trimestres de 2022, après avoir atteint 11 % en 2021. La croissance a été stimulée par le secteur des services, en particulier la relance du tourisme, ce qui a conduit à l'amélioration des indicateurs d'emploi à des niveaux similaires à ceux du début de la pandémie de COVID-19, début 2020. Cependant, la hausse des prix des denrées alimentaires a provoqué l'augmentation de la pauvreté et de l'insécurité alimentaire. La hausse des prix internationaux des produits de base, liée à la guerre en Ukraine combinée aux mauvaises récoltes au Rwanda, a entraîné des augmentations substantielles

des prix de l'énergie, des transports et des aliments. L'inflation urbaine a même atteint 21,7 % en novembre 2022. La hausse des prix des denrées alimentaires a particulièrement touché les pauvres, qui consacrent une partie importante de leurs dépenses à l'alimentation et semblent avoir été confrontés à une inflation alimentaire plus élevée que celle des ménages plus riches. Les mesures adoptées par le gouvernement pour atténuer les effets de l'inflation au cours de l'année écoulée comprennent une augmentation des subventions (principalement sur les carburants, les engrais, les semences et les transports publics), une augmentation des dépenses de protection sociale et une augmentation des salaires des enseignant·es, ainsi que des contributions du gouvernement aux programmes d'alimentation scolaire.

1. Plaidoyer – influence sur les politiques

En réponse à l'augmentation constante des prix de l'énergie, et donc également du prix de l'essence, la CESTRAR a entrepris de convaincre le gouvernement de subventionner une partie du coût du carburant. Ces efforts persistants ont porté leurs fruits : le gouvernement a ainsi décidé de réduire les taxes sur l'essence. Un vrai soulagement pour la population qui, du coup, voit ses frais de transport revenir à un niveau un peu plus raisonnable.

À l'invitation de la Présidente du Parlement rwandais, la CESTRAR a participé dans un groupe de travail chargé de revoir les taxes sur les salaires. Un·e travailleur·se était taxé·e sur son revenu à partir d'un montant de 30.000 RWF (environ 25 €). Les syndicats proposaient que les salaires ne soient imposés qu'à partir de 100.000 RWF (soit environ 85 €). Finalement, un compromis a été trouvé : les salaires à partir de plus de 60.000 RWF (environ 50 €) devront payer une taxe de 20 % à partir de novembre 2022. Pour ce groupe (60.001 FRW), cette taxe sera revue à la baisse après une année.

Dans un même temps - et c'est un succès imprévu – les syndicats ont obtenu une augmentation des salaires des enseignant·es. Pour les enseignant·es du primaire, les salaires ont été augmentés de 250 %. Pour les enseignant·es des écoles secondaires et supérieures, l'augmentation est de 200 %.

Une autre réalisation de la CESTRAR est la réduction du temps de travail à 40 heures par semaine. Depuis des années, la CESTRAR a fait campagne contre la semaine de 45 heures de travail.

En 2022, en collaboration avec d'autres organisations de la société civile, elle a fait mouche. Une annonce ministérielle a été faite selon laquelle la semaine de 40 heures entrera en vigueur à partir de janvier 2023. Cependant, la CESTRAR a continué à veiller à ce que la législation et le décret ministériel, dans lesquels la semaine de 45 heures est toujours inscrite comme durée légale du travail, soient également modifiés afin que toute confusion et ambiguïté à ce sujet soit éliminée. Ces ambiguïtés ont été dénoncées par la CESTRAR par le biais de campagnes médiatiques et très récemment (début mars 2023), le Conseil des ministres a annoncé que les articles de la législation du travail concernant les heures de travail seront adaptés afin d'éliminer toute confusion possible.

2. Crèches, garderies dans le secteur du thé

Bien que l'établissement des crèches ne fasse plus partie de notre programme, la création d'une crèche est encore souvent prise en compte lors des négociations avec les employeur·ses. Les crèches privées existantes sont trop chères pour les personnes travaillant dans les plantations de thé dans les cueillettes. Nous avons également pu constater que plusieurs organisations de la société civile se sont également engagées à mettre en place des crèches, même si elles ne sont pas toujours liées au lieu de travail. La politique de l'État encourage également la mise en place des crèches par village, soutenues par les autorités publiques locales et en collaboration avec l'UNICEF.

3. Les contrats de travail et la protection sociale

Au cours de l'année écoulée, les partenaires syndicaux - et STECOMA en particulier - se sont fermement engagés à sensibiliser à la nécessité des contrats de travail. La pandémie a très clairement démontré que, même si la sécurité sociale ne répondait pas aux besoins de tou·tes les travailleur·ses contractuel·les, les travailleur·ses sans contrat, et donc sans droit à la sécurité sociale, étaient complètement mis à l'écart et purement livré·es à eux·elles-mêmes.

Grâce à une sensibilisation continue de leurs droits, les travailleur·ses se font davantage entendre et commencent à exiger des contrats de travail de leurs employeur·ses. Les employeur·ses commencent, eux et elles aussi, à s'y intéresser. La sensibilisation porte également sur l'importance du paiement des salaires sur un compte bancaire plutôt qu'en espèces. Au début, les employé·es étaient un peu méfiant·es à ce sujet, car ouvrir et détenir un compte bancaire n'est pas sans coût. Peu à peu, iels se rendent compte que les avantages d'un compte bancaire sont plus importants que les coûts qu'il implique. On peut constater que progressivement, plus de personnes font verser leur salaire sur un compte en banque. Ils ont ainsi plus facilement accès au crédit et peuvent mettre de l'argent de côté pour les moments plus difficiles.

4. La sécurité et santé au travail

La sécurité et santé au travail reste un sujet très important dans les formations et nos campagnes de sensibilisation. Trop souvent, les accidents se produisent parce que les travailleur·ses ne disposent pas d'un équipement de protection suffisant. Ou aussi parce qu'iels ne savent pas comment utiliser les équipements de protection. Les employeur·ses étaient souvent réticent·es en raison des coûts. Certain·es d'entre eux·elles retenaient même une partie du salaire des travailleur·ses chaque mois comme « contribution dans l'achat du matériel de protection ». Evidemment, ces pratiques ont été dénoncées par les syndicats. Si l'existence – grâce aux efforts de la CESTRAR – d'une Loi sur la santé et sécurité au travail a permis une réelle avancée, la mise en œuvre et le respect des prévisions de cette Loi par les employeur·ses restent un point d'attention.

On peut quand-même constater que dans la plupart des cas, les employeur·ses sont convaincu·es dès qu'iels constatent que le nombre d'accidents du travail dans leur entreprise diminue parce que les personnes et les machines sont mieux protégées.

➤ Migration

Partenariat

CSI-Afrique	FGTB fédérale
-------------	---------------

Contexte - Activités - Impact

Le projet Migration est très actuel et pertinent. Alors qu'en Europe, il est toujours question d'une crise migratoire, nous constatons que la grande majorité des migrants se trouvent principalement sur le continent africain. Leur profil est varié et les raisons de la migration sont diverses. Presque toujours, la migration est motivée par l'espoir d'un avenir meilleur. Les raisons de la migration sont l'instabilité politique, la sécurité, le climat, la pauvreté, le manque de perspectives d'emploi...

Un certain nombre de migrants sont effectivement en route vers l'Europe et séjournent temporairement dans un autre pays. Nous constatons également que les migrations ont une connotation beaucoup moins négative en Afrique et sont plus souvent considérées comme un phénomène normal. Nous observons toutefois que ces migrants se retrouvent plus souvent dans des situations précaires et que leurs droits sont plus souvent bafoués. Le projet Migration est un projet régional mené avec la CSI-Afrique, mais il opère également dans 10 pays d'Afrique de l'Ouest et du Nord. Les activités sont organisées à partir de plateformes nationales de migration au Bénin, au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, en Guinée, au Mali, en Mauritanie, au Maroc, au Niger, au Sénégal et au Togo.

Le rôle de la CSI-Afrique consiste en un lobbying pour le renforcement des droits des travailleurs migrants aux niveaux régional et international. Un deuxième rôle consiste à coordonner les actions menées par ses membres au niveau national. Le choix de travailler par le biais de plateformes de migration, composées des confédérations membres de la CSI-Afrique, est motivé par la volonté de promouvoir au maximum l'unité de l'action syndicale. Outre les syndicats, dans certains pays, d'autres organisations de la société civile défendant les intérêts des migrants font également partie de la plateforme migration.

Bien que le Maroc ait également été officiellement impliqué dans le projet, il a fallu attendre 2022 pour qu'une plateforme de migration soit mise en place au niveau national. En partie grâce à la dynamique insufflée par le projet avec le SNIME, la CDT a décidé de lancer la plateforme de migration. Actuellement, elle est la seule confédération à participer à la plateforme. Elle a toutefois le mérite de ne pas avoir attendu plus longtemps l'unanimité avec les deux autres confédérations syndicales du pays.

Pour le monitoring de 2022, la Côte d'Ivoire a été sélectionnée pour la visite de terrain. La *Plateforme des Confédérations Syndicales sur la Migration de Côte d'Ivoire (PCSM-CI)* finalise actuellement un bureau où les migrants pourront obtenir des conseils ou adresser des plaintes. Il a également été décidé d'étendre la plateforme aux organisations qui organisent et/ou représentent les migrants. Le Haut Conseil des Maliens, par exemple, regroupe tous les ressortissants de ce pays vivant en Côte d'Ivoire, sans distinction d'origine régionale, ethnique, sociale, de sexe ou de profession. Il vise à promouvoir l'unité et la solidarité entre les Maliens et à leur apporter une assistance. 3.000.000 de Maliens vivent en Côte d'Ivoire. Il est donc pertinent de les inclure dans la plateforme de migration.

Un autre constat important, bien qu'il ne s'agisse pas d'un objectif spécifique du projet, est que la plateforme sur la migration a conduit à la création d'autres plateformes thématiques. Par exemple, les différentes confédérations travaillent ensemble sur le genre et la *transition juste*. Cela montre que la stratégie de l'IFSI-ISVI visant à promouvoir l'unité de l'action syndicale porte ses fruits.

➤ PANAF

Chiffres clés

Indicateurs et résultats

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

Activités de formation et de sensibilisation

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

Partenariat

LO - TCO
CUT Brésil
CSI Afrique
OATUU

Contexte - Activités - Impact

PANAF est un programme de coopération entre l'IFSI (FGTB), Swedish Union-to-Union (LO et TCO) et CUT Brésil. Ce programme promeut activement « *l'unité de l'action syndicale* » et facilite l'organisation de *cercles d'étude*, une méthodologie facilement accessible, participative et peu coûteuse par rapport à l'approche plus classique telle que nous la connaissons. En 2022, le programme était 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.

2022 a été une année particulière à bien des égards. Tout d'abord, 2022 était la dernière année d'un cycle. C'était aussi une année de transition. Au cours des 34 années d'existence du PANAF, la coordination et la gestion étaient assurées depuis la Suède. Pour le nouveau cycle, c'est-à-dire à partir de 2023, la gestion et la coordination seront entre les mains des deux organisations syndicales régionales : la CSI Afrique et l'*Unité Syndicale Africaine* (OUSA) seront désormais responsables du bon déroulement du programme PANAF. Cette transition a été fortement influencée par la pandémie de COVID-19 et les mesures mises en place dans plusieurs pays pour enrayer sa propagation. Il est préférable, qu'un programme mis en œuvre en Afrique soit géré et coordonné par des Africains. C'est pourquoi l'IFSI et la FGTB ont pleinement soutenu cette démarche et ont joué un rôle diplomatique et instrumental dans la médiation d'un accord sur la nouvelle structure entre tous les partenaires.

La dernière année a également été marquée par deux événements politiques majeurs susceptibles d'impacter le programme PANAF : d'une part, la victoire de Lula Da Silva aux élections présidentielles au Brésil et d'autre part, la formation d'une coalition de trois partis (de centre-droit) avec le parti d'extrême droite *Sverigedemokraterna* (Démocrates de Suède) à l'issue des élections législatives en Suède.

Le premier point est une bonne nouvelle. L'ancien président, Jair Bolsonaro, avait en effet privé la CUT Brésil des fonds destinés à son partenaire dans le cadre du programme PANAF-Mozambique. Cette situation devrait changer sous le nouveau président.

Au terme de l'année 2022, on ne savait pas encore clairement ce que le deuxième événement politique entraînerait pour la coopération au développement suédoise en général ou pour le programme PANAF en particulier. Il est cependant possible qu'il puisse y avoir des conséquences significatives. Pour les partenaires de l'IFSI au sein du programme PANAF (Bénin et RDC), les deux événements n'ont aucun impact. Au niveau régional, les conséquences pourraient se faire sentir, mais toute déclaration à ce sujet n'est, à ce stade, que spéculation.

Compte tenu de la pandémie sans précédent à laquelle le monde entier était confronté, presque tous les pays ont proposé un nouveau sujet de discussion dans leurs *cercles d'études* : la pandémie et ses conséquences. Des documents ont été produits par les organisations nationales respectives et des outils ont été fournis aux représentants syndicaux pour négocier sur les matières 'Occupational Health and Safety' (OHS) pour les membres.

Dans presque tous les pays, les cercles d'études comptent de plus en plus de participants issus du secteur informel (chauffeurs de taxi et de bus, travailleurs de l'industrie et du commerce et même joueurs de football).

Dans de nombreux pays, les cercles d'études se sont dotés de nouveaux outils numériques et prévoient de les développer davantage encore. La production et la distribution de matériel d'étude numérique est un exemple de ces innovations.

Une conférence régionale réunissant tous les coordinateurs PANAF s'est tenue en novembre/décembre 2022, la première depuis l'apparition de la pandémie de COVID-19. Elle a permis d'avoir une vision plus claire de la marche à suivre, compte tenu des changements qui interviendront dans l'administration du projet. Les échanges sur la situation dans les pays et la région ont également été importants pour les coordinateurs, tout comme le partage des expériences de la pandémie dans tous les pays.

De tous les projets IFSI, le projet PANAF est probablement celui qui ressent le plus l'impact de la guerre en Ukraine. L'impact est énorme au niveau économique et en termes d'accès aux produits clés pour la consommation humaine et industrielle. Une fois de plus, les pays et régions les plus pauvres sont les plus durement touchés par ce conflit qui n'a pas encore de date de fin.

Les contextes nationaux présentent quelques variations dans le cadre général de la crise, de la réduction des droits et des mesures d'austérité. Le Ghana a clôturé l'année 2022 avec une inflation proche de 50 %, le Nigeria 21,1 %, la Sierra Leone près de 30 %, le Sénégal 13 %, la RD Congo 12,2 %, le Mali 13 %, le Burkina Faso 18,5 %, le Rwanda plus de 20 %, etc. Ces chiffres s'expliquent par l'augmentation des prix des denrées alimentaires, des transports et du logement. Les taux de chômage sont également élevés dans de nombreux pays où le programme est mis en œuvre : le Nigeria a un taux de chômage de plus de 33 %, le Rwanda d'environ 25 %, RD Congo 23 %, Sénégal 22 %, Zambie 13 %, etc. Certains pays comme le Mali, la Sierra Leone, le Kenya ou le Burkina Faso ont des taux à un chiffre.

Différentes régions du continent ont également leurs propres problèmes spécifiques critiques. Dans certains pays, la situation des travailleurs s'est quelque peu améliorée ; dans d'autres, il y a une relative stabilité. Dans beaucoup d'autres, en revanche, la violence sociale s'est accrue ; le banditisme, le terrorisme, les bandes criminelles sont devenus un aspect terrible, les classes inférieures, les travailleurs et les chômeurs étant les plus durement touchés.

Dans les pays où les conditions sont très défavorables, il est difficile d'organiser et de développer des programmes d'éducation. Cela a affecté la mise en œuvre normale du PANAF dans la quinzaine de pays concernés par le projet.

Amérique Latine

Les résultats principaux

<p>Le Comité des jeunes travailleur-ses des Amériques (CJTA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le comité est consolidé : les membres connaissent le projet, les politiques de la Confédération Syndicale des Amériques (CSA). • Il y a une plus grande interaction entre ses membres • Comité conclut des accords (sur les objectifs, les messages, le langage, l'identité visuelle des Jeunes etc.). • Il s'est réuni en présentiel et a pris la décision de lancer une nouvelle campagne régionale pour les jeunes travailleur-ses.
<p>La communication syndicale et populaire faite par les Jeunes pour les Jeunes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un atelier de formation sur la communication syndicale et populaire a été organisé avec la participation de plus de 60 jeunes des syndicats affiliés. • On peut remarquer le cours virtuel sur le cyberactivisme et communication parce que la jeunesse est très exposée au cyberharcèlement. • Le magazine virtuel des jeunes CSA <i>VOCES</i> (Voix) est publié en espagnol, portugais, anglais et français (https://csa-csi.org/wp-content/uploads/2023/02/Boletin-Nuestras-Voces-Enero-FR-FINAL.pdf).
<p>Proportion de jeunes dans les activités de la CSA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La participation moyenne de jeunes est de 19 % par rapport à toutes les activités organisées par la CSA.
<p>Des premières dans les pays bénéficiaires et les indirects</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Au Honduras : des jeunes syndicalistes ont organisé des activités autour de 8 mars pour défendre les droits des femmes. • En Argentine : la CTA-A organise la première réunion nationale. • En Colombie : les jeunes syndicalistes ont joué un rôle fondamental dans le processus de mobilisation en faveur du changement de gouvernement. • Toutes ces expériences de réussites et d'autres ont été partagées lors de la réunion internationale qui s'est tenue à Bogota en novembre 2022.
<p>Représentation des Jeunes dans les structures syndicales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En 2022, une enquête a été menée pour identifier la représentation des jeunes au sein des structures des syndicats affiliés. Sur les 27 interrogés, 19 ont des départements actifs de jeunes. • Remarquons aussi que, en dehors du projet, la centrale de l'UNT au Mexique a approuvé lors de son congrès la création d'un département central de la jeunesse.

<p>Rencontre de jeunes syndicalistes belges et latino-américaines</p>	<ul style="list-style-type: none"> Participation au Camp Jeunes FGTB à Malmédy en juillet 2022 de Cristiana PAIVA, Présidente du Comité des Jeunes Travailleurs et Travailleuses des Amériques (CJTA) et Naira Leal Garcia, coordinatrice du projet « Jeunes » IFSI-CSA (Confédération Syndicale des Travailleurs et Travailleuses des Amériques) soutenu par les Jeunes FGTB. Dans le programme d'activités du camp très chargé, les deux jeunes femmes ont présenté le projet « Jeunes CSA » : attirer les jeunes au monde syndical pour protéger leurs droits et à lutter pour ceux-ci mais également, pour certain-es à devenir dirigeant-es. Ensuite, les jeunes ont réfléchi, ensemble, au type d'activités de synergie qu'ils pouvaient mener et comment iels pouvaient se renforcer, être complémentaires d'un côté ou de l'autre du monde. Ce fut un enrichissement commun : voir que les jeunes travailleur-ses traversent les mêmes difficultés au Nord qu'au Sud. L'économie informelle en est un bon exemple : comment la vivent les jeunes l'économie de plateforme, comment chaque syndicat y réagit, comment les syndicalistes, surtout les jeunes, y font face.
---	---

Partenariats

Amérique centrale et du Sud	Belgique
Confédération syndicale des travailleuses et travailleurs des Amériques – CSA	FGTB fédérale
<p><u>ÉQUATEUR</u></p> <p>Confédération Équatorienne des Organisations Classistes Unitaires des Travailleurs – CEDOCUT</p>	Jeunes FGTB
<p><u>EL SALVADOR</u></p> <p>Confédération Autonome de Travailleuses et Travailleurs Salvadoriens – CATS</p>	
Centrale Syndicale des Travailleurs Salvadoriens – CSTS	
<p><u>HONDURAS</u></p> <p>Confédération Unitaire de Travailleurs du Honduras – CUTH</p>	
<p><u>PANAMA</u></p> <p>Confédération des Travailleurs de la République du Panama – CTRRP</p>	
Confédération Nationale d'Unité Syndicale Indépendante – CONUSI	
Convergence Syndicale – CS	
<u>RÉPUBLIQUE DOMINICAINE</u>	

Confédération autonome syndicale classiste – CASC	
Confédération Nationale des Travailleurs Dominicains – CNTD	
Confédération Nationale d'Unité Syndicale - CNUS	

Contexte – Activités - Impact

Le covid a ravagé le continent américain qui déplore le plus de décès au monde par million d'habitants : Brésil, 699.276 ; Pérou, plus de 200.000 et Colombie, plus de 150.000.

2022 a été une période de lente reprise économique et sociale dans la région, tempérée par les conséquences de la guerre en Ukraine : montée du taux d'inflation due à l'augmentation des prix des denrées alimentaires et des carburants d'accès plus difficile.

Pendant cette période, la région a été également affectée par l'augmentation du chômage, le travail précaire et la pauvreté. Et la période post pandémie ne s'annonce pas meilleure surtout pour la population jeune, migrante ou afro-descendante, et pour les femmes en général.

Les acteurs du projet IFSI – CSA des six pays retenus : Colombie³, El Salvador, Équateur, Honduras, Panama et République dominicaine travaillent aujourd'hui dans un contexte politique favorable pour certains et défavorable pour d'autres. Cela fait une différence énorme au niveau des résultats.

Les victoires électorales de Gustavo Petro (Colombie) et de Luiz Inácio Lula (Brésil) en 2022 ont renforcé un tournant progressiste en Amérique latine qui avait commencé avec l'élection d'Alberto Fernández (Argentine, 2019), de Gabriel Boric (Chili, 2021) et de Xiomara Castro (Honduras, 2021). L'avancée de la gauche se déroule dans un contexte politique, économique et social moins bon que celui vécu dans les années 2000. En plus, la gauche a changé, elle accorde plus d'attention aux questions de genre et au changement climatique. En 2022, des pays comme l'Équateur sont toujours gouvernés par un parti conservateur, le Guatemala et le Nicaragua ont toujours un régime autoritaire et El Salvador devient autoritaire, suite à l'annonce de Nayib Bukele de se présenter en 2024 alors que la constitution l'interdit. Le Panama a un gouvernement généralement identifié au centre-gauche.

L'un des principaux défis pour les organisations syndicales est de trouver des solutions face aux nouvelles réalités du monde du travail : des emplois précaires sans sécurité sociale, sans salaire minimum, sans négociation collective, sans horaires de travail définis. Il faut des stratégies organisationnelles qui permettent à la fois de briser les fractures et la fragmentation imposées par le marché du travail, de défier les nouvelles subjectivités au travail (qui tiennent compte des aspects autour du travail pur comme, par exemple, le lieu, le temps et le corps) et de garantir des droits à l'ensemble de la classe ouvrière.

Une autre stratégie importante du mouvement syndical dans ce contexte est l'unité dans les pays et les alliances avec les mouvements sociaux et étudiants. Par exemple, en République dominicaine, pour faire face aux différentes réformes législatives dans le domaine du travail et de la protection sociale, les syndicats CASC, CNUS et CNTD font front commun pour articuler des propositions et renforcer le mouvement syndical dans la construction de réponses aux problèmes actuels. La CEDOCUT en Équateur, membre du Front uni des travailleurs (FUT), un organisme d'unité syndicale regroupant les différentes centrales syndicales du pays, développe des actions « en unité syndicale » et coordonne l'agenda syndical face aux mesures du gouvernement et du secteur des entreprises. Celui-ci entretient également des relations d'alliance avec

³ Les liens avec le projet Jeunes de la CUT Colombie sont évidents.

d'autres organisations sociales, en particulier avec les peuples indigènes, comme la Confédération des Nationalités indigènes de l'Équateur (CONAIE).

Les jeunes des organisations syndicales des pays bénéficiaires continuent à transformer et à renforcer le mouvement syndical. Les jeunes travailleur·ses syndiqué·es d'Amérique latine participent activement à la conception, à la mise en œuvre et à l'exécution des activités, des agendas et des politiques des syndicats interprofessionnels et de la Confédération. La CSA a organisé un cours virtuel sur la communication syndicale et populaire, auquel ont participé une soixantaine de jeunes. Ils utilisent ainsi plus efficacement les nouveaux outils de communication dans la perspective du syndicalisme sociopolitique. La Jeunesse CSA a également poursuivi la mise à jour de sa Campagne syndicale régionale, à laquelle le Comité de la jeunesse CSA a participé de manière efficace.

Pour que les jeunes travailleurs latino-américains non syndiqués participent activement à la représentation et à la défense de leurs droits et prennent part à des actions de mobilisation et d'organisation, différentes pistes sont mises en œuvre comme l'édition de la Newsletter "Nuestras Voces" (Nos Voix). En 2023, la diffusion sera élargie aux jeunes travailleur·ses en général et aux mouvements sociaux avec lesquels la CSA a des alliances. D'ailleurs, la nouvelle campagne régionale pour la jeunesse prend en compte les demandes des jeunes non syndiqué·es et l'un de ses objectifs est de générer un plus grand contact avec ces jeunes travailleur·ses organisé·es en invitant les syndicats interprofessionnels nationaux à rendre visible la situation de la jeunesse travailleuse et à agir avec elle, en renforçant ses actions.

En juillet 2022, deux jeunes travailleuses latino-américaines dont la présidente de la jeunesse CSA, ont participé au Camp Jeunes des Jeunes FGTB.

Quelques références :

- *Les études du CERI Amérique latine, L'ANNÉE POLITIQUE 2022, janvier 2023*
https://www.sciencespo.fr/opalc/sites/sciencespo.fr/opalc/files/Etude_264-265.pdf
- *Publications de la CEPAL (Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes – ONU)*
- *Le Monde diplomatique, la presse syndicale IBB, IndustriALL, CSI, CSA, syndicats,...*

➤ Colombie

Résultats principaux projet formation

Création du réseau de femmes syndicalistes du secteur minéro-énergétique	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation et formation politique de <i>Mujeres USO (Femmes USO)</i>.
Transition énergétique juste	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation d'un séminaire : la USO est un acteur politique qui contribue dans l'élaboration d'une proposition de politique publique sur la transition énergétique de travail juste, sociale, culturelle et environnementale.
Dans un secteur professionnel très macho, dans un syndicat marqué par le patriarcat, il faut souligner l'important travail de la CASM pour l'égalité, l'équité, l'inclusion des femmes mais également des personnes LGBTQIA+	<ul style="list-style-type: none"> • Conventions collectives de travail avec perspective de genre. • On compte 19 femmes dirigeantes, 9 de plus que celles que prévoyait l'indicateur pour 2024 pour les deux projets en Colombie ! • L'équipe de négociation avec ECOPETROL compte une femme. Dans la nouvelle équipe dirigeante au niveau national, la USO ne compte aucune femme. La Commission Droits Humains nationale compte une femme dans son équipe.
École syndicale, centre de recherche, de communication de référence	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance politique par la nouvelle équipe de dirigeants de la USO. • La CASM a une équipe consolidée de 19 nouveaux formateurs et nouvelles formatrices qui s'occupent de : <ul style="list-style-type: none"> ➤ formation syndicale, politique, ... ➤ recherche ➤ communication ➤ aspects juridiques ➤ gendermainstreaming
Système de formation intégrale	
Centre de référence	<ul style="list-style-type: none"> • Les dirigeants syndicaux nationaux et régionaux anciens et nouveaux, femmes et hommes, consultent régulièrement le système d'information (plateforme).
Nouveau statut du travail	<ul style="list-style-type: none"> • La USO et la CASM suivent de près la réforme du statut du travail proposée par la Ministre du travail par rapport au secteur minéroénergétique (pétrole, mines, électricité). Nous rappelons que la CASM est également l'école syndicale du syndicat de l'industrie du charbon, SINTRACARBÓN.

Forum Social Mondial Mexique	<ul style="list-style-type: none"> • Échanges sur les formations syndicales, sur plusieurs thèmes comme la transition énergétique juste ou la perspective de genre. • Réseau étendu.
BELCO réseau belgo-colombien de la coopération belge	<ul style="list-style-type: none"> • Partenaires belges : FOS, IFSI et Solsoc et tous leurs partenaires colombiens. • Campagne sur les droits et leur défense avec 5 thèmes dont le travail décent, la souveraineté alimentaire, ...).

Partenariat

Union Syndicale Ouvrière de l'Industrie du Pétrole – USO	Centrale Générale FGTB
Corporation Aury Sara Marrugo – CASM	

➤ Jeunes

Les résultats principaux

Formations au niveau débutant et au niveau avancé	<ul style="list-style-type: none"> • Quelque 150 jeunes formé-es dans plusieurs départements : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Santanderes ✓ Caribe ✓ Eje cafetero ✓ Centro Sur (Tolima e Ibagué)
Séminaire national	<ul style="list-style-type: none"> • Quelque 100 jeunes. • Sensibilisation et information. • Thèmes politiques et syndicaux d'actualité.
Actualisation de la plateforme numérique et du centre de documentation	<ul style="list-style-type: none"> • Perfectionnement de la plateforme de formation et accès à l'information pour les jeunes ou ceux et celles qui travaillent avec la jeunesse. • Numérisation de documents, affiches, ... pour la constitution de la mémoire syndicale de la CUT.
Nouveaux dirigeants, nouvelles dirigeantes jeunes	<ul style="list-style-type: none"> • 8 au total (pour les deux projets), 1 au niveau national (CUT), le reste au niveau régional.
Réformes du nouveau gouvernement	<ul style="list-style-type: none"> • La CUT prend part très activement à tous les travaux et débats sur les réformes du statut du travail, de la santé, des pensions, ...

Forum Social Mondial Mexique	<ul style="list-style-type: none">• Échanges sur tous les thèmes relatifs aux jeunes : formation, emploi, genre, ...
BELCO réseau belgo-colombien de la coopération belge	<ul style="list-style-type: none">• Partenaires belges : FOS, IFSI et Solsoc et tous leurs partenaires colombiens.• Campagne sur les droits et leur défense avec 5 thèmes dont le travail décent, la souveraineté alimentaire...).

Partenariat

Centrale Unitaire des Travailleurs – CUT	Vlaams ABVV
--	-------------

Asie

Partout dans le monde, les droits des travailleurs sont de plus en plus fortement mis sous pression. Et malheureusement, le continent asiatique est à cet égard un moteur, au sens négatif du terme. Le nombre de pays de la région où les travailleurs sont confrontés à de lourdes violences est passé en 2022 de 35 % à 41 %. Dans le top 10 des « moins bons pays » pour les travailleurs, l'Asie est « représentée » par trois pays différents : le Bangladesh, la Birmanie et les Philippines. Dans chacun de ces trois pays, des représentants syndicaux ont été assassinés en 2022⁴. La tendance politique dans la région n'est pas particulièrement favorable. De nombreux experts font état d'une hausse de l'enrichissement par la voie politique, les hommes politiques et élites militaires mettant les droits humains sous pression. La pandémie avait déjà eu un effet particulièrement néfaste à ce sujet. L'espace politique est de plus en plus militarisé dans la région⁵. De plus, il y a un énorme problème démocratique en matière de désinformation, une pratique utilisée dans de nombreux pays d'Asie comme une arme. Cette tendance mine la politique et les élections démocratiques. Les régimes autoritaires s'en servent largement pour rester au pouvoir. Les élections aux Philippines sont un exemple illustrateur à cet égard. Parallèlement, les systèmes des partis dans la région asiatique sont de plus en plus dominés par des forces ethniques, nationalistes qui utilisent une rhétorique fondamentaliste et intolérante pour saisir le pouvoir. La liberté d'expression, la liberté d'association, les libertés religieuses et les droits des migrants sont particulièrement menacés en Asie. Le mouvement progressiste reste néanmoins très actif dans la région. Les jeunes de cette région ont également montré qu'ils étaient un groupe dont les partis au pouvoir devaient tenir compte. L'espoir de plus de démocratie repose sur ce grand groupe de jeunes dans la région.

Sur le plan syndical, l'Asie est une région aux facettes multiples. Il y a des pays où, comme signalé plus haut, il est extrêmement dangereux d'organiser le travail syndical. Dans d'autres pays, les droits existants sont fortement mis sous pression et les droits acquis, détricotés ou vidés de leur substance. Les contrats précaires et l'emploi informel restent la dominante en Asie. Près d' 1.2 milliard de personnes y travaillent dans le circuit informel⁶. En général, les dirigeants syndicaux de la région soutiennent l'analyse selon laquelle les droits des travailleurs ont plutôt tendance à être vidés de leur substance plutôt que renforcés. La pandémie est considérée à cet égard comme un catalyseur. Comme il était plus difficile pour les syndicats de protester, de nombreux gouvernements de la région (Indonésie, Philippines, etc.) ont introduit plusieurs réglementations cruciales qui entravaient les droits des syndicats et les droits des travailleurs. Pour les syndicats, la tâche consistera à continuer à encourager et à organiser la protestation dans un contexte extrêmement difficile.

⁴ ITUC, Global Right Index, 2022 (https://files.mutualcdn.com/ituc/files/2022-ITUC-Rights-Index-Exec-Summ-EN_2022-08-10-062736.pdf)

⁵ Idea, Democracy in Asia and the Pacific Outlook 2023, 2022 (<https://www.idea.int/sites/default/files/publications/democracy-in-asia-and-the%20pacific-outlook-2023.pdf>)

⁶ ILO, Asia-Pacific Employment and Social Outlook, p.38, 2022 (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_862410.pdf)

➤ Indonésie

Les principaux chiffres

Indicateurs et résultats

	Pulp & Papier	Textile, Vêtements et Chaussures
Nombre total de membres	10.041	204.486
Nombre de femmes	9.183	152.223
Nombre d'hommes	858	52.263
Nombre de nouvelles CCT négociées	7 renégociées	5 nouvelles CCT
Travailleurs couverts par des CCT	12.127	387.852

Activités de formation & sensibilisation

	Pulp & Papier	Textile, Vêtements et Chaussures
Nombre de personnes formées	183	4.472
Nombre de personnes sensibilisées	783	13.416

Partenariats

Textile, Vêtements et chaussures: ✓ SPN ✓ Garteks ✓ FSPMI Coordination par IndustriALL South East Asia	SETCa
Pulp & Papier: FSP2KI	CG

Contexte – Activités - Impact

Contexte Indonésie

Sur le plan politique, 2022 a été une année exceptionnelle, avec la présidence du G20 assurée par le gouvernement indonésien. Ceci était une opportunité pour le président Jokowi et son administration de se mettre en avant sur la scène politique internationale. Avec la guerre en Ukraine, l'événement est resté dans l'ombre en raison du débat sur l'adhésion de la Russie au G20.

Sur le plan syndical, la mauvaise année 2022 est même devenue une « annus horribilis » sur la fin. Dans un théâtre politique jamais vu, le Président a décidé d'introduire la très contestée **omnibus law** comme une sorte de loi d'urgence présidentielle. Les spécialistes de la Constitution étaient furieux de la manière dont le Président a forcé, pour la deuxième fois au Parlement, l'introduction de cette réglementation anti-syndicaliste et néolibérale, sans aucune forme de concertation. Les syndicats ont organisé des marches de protestation,

des grèves et moments de sensibilisation contre la loi en question. Là encore, le gouvernement s'est montré sous son plus mauvais jour. Les revendications des travailleurs, experts environnementaux, ONG, scientifiques, etc. ont été balayées d'un revers de la main. Pour les travailleurs, la loi d'urgence implique des salaires minimums plus bas, des contrats plus précaires, une plus mauvaise protection contre le licenciement, moins de droits syndicaux, etc. Un signal de plus que la société indonésienne glisse doucement vers une sorte d'oligarchie politique, dans laquelle la société civile ne peut plus jouer son rôle démocratique. Les hauts dirigeants politiques règnent comme bon leur semble, sans aucun contrôle et n'écoulant que les investisseurs économiques. Toute forme d'opposition est criminalisée ou bâillonnée.

De cette façon, la **tendance aux inégalités** est renforcée. Au plus haut niveau, il y a une concentration des richesses, avec de moins en moins de redistribution. Ces dernières décennies, le fossé entre le haut et le bas de la société s'est creusé davantage que dans n'importe quel autre pays de la région d'Asie du sud-est. Et le fait qu'entretemps, l'environnement subisse les conséquences d'une telle politique n'est pas un argument pour l'élite indonésienne. Les conséquences de la **déforestation massive** risquent toutefois d'avoir un impact catastrophique dans le monde entier.

Partenariat Pulp & Papier

Pour FSP2KI, la collaboration avec l'IFSI et la Centrale générale était une première. Dans un premier temps, on s'est surtout concentré sur l'objectif, le planning opérationnel et la formation du groupe de pilotage local. FSP2KI est parvenu à mettre sur pied un très grand nombre d'activités dès la première année. En optant notamment pour des « **Cercles d'études** », FSP2KI est parvenu à organiser de nombreuses activités différentes : **82 activités** ont ainsi été développées en 7 mois. Pour un nouveau partenariat au budget limité, c'est une batterie énorme d'activités de renforcement de capacités. Parallèlement, FSP2KI organise une formation en ligne hebdomadaire ouverte à tous les membres et les personnes intéressées.

Les premières conséquences et les premiers résultats de toutes ces activités ont été répertoriés en fin d'année. Dans plusieurs entreprises de Pekanbaru, FSP2KI est parvenu à porter le **congé de maternité à 16 semaines** (en Indonésie, selon la loi, ce congé est normalement de 11 semaines seulement). Par ailleurs, l'organisation syndicale a subi un coup dur, avec deux lourdes restructurations. Près de 2.000 membres ont perdu leur emploi et de là, également leur affiliation à FSP2KI. **2 nouvelles sections syndicales ont également vu le jour**, grâce à une bonne préparation stratégique des campagnes de recrutement des membres. Parallèlement, FSP2KI est parvenu, grâce aux nombreux « cercles d'études » et aux « réunions de travailleurs » à entamer un dialogue dans les entreprises avec les membres et travailleurs du secteur. Ceci a généré un flux d'informations dans les deux directions. La direction nationale a pu avoir une meilleure idée des problèmes, besoins et de la réalité des travailleurs et les membres ont à leur tour été formés et sensibilisés par les dirigeants syndicaux.

Partenariat textile, vêtements et chaussures

Pour la première année du nouveau cycle de programme, une première collaboration a été organisée avec FSPMI dans le cadre de ce partenariat. Grâce à l'expérience des autres partenaires impliqués, il a été plutôt aisé pour FSPMI de lancer la collaboration. Les premières activités des trois syndicats (SPN, Garteks et FSPMI) dans le cadre de ce programme ont débuté en juin 2022. En six mois, les syndicats ont organisé 50 activités différentes, auxquelles des milliers de travailleurs du secteur ont participé.

Dès le début, les partenaires ont pu constater de très beaux premiers résultats. Une meilleure perception des cotisations est obtenue auprès de 2 des 3 syndicats. Il y a une augmentation des déléguées syndicales dans les entreprises. Malgré un nombre impressionnant de licenciements dans le secteur et une grande perte de membres, les 3 syndicats ont pu, au total, compter 7.000 collaborateurs de plus parmi leurs membres. A noter que FSPMI est parvenu dès le début à augmenter le nombre de ses affiliés dans le secteur. Ceci s'explique selon les partenaires par l'approche stratégique du recrutement des membres. Différentes méthodes sont utilisées

pour organiser les travailleurs et cette approche hybride s'avère très efficace. Dans la concertation sociale aussi, des résultats ont pu être obtenus. 4 nouvelles CCT ont été conclues dans de nouvelles entreprises qui n'avaient pas de CCT auparavant et le nombre de travailleurs couverts par une CCT a déjà augmenté de 5 % après un an. En d'autres termes, les interlocuteurs n'ont pas raté le départ.

Belgique

Partenariat

Au sein de la FGTB	La FGTB interprofessionnelle (fédérale et interrégionales) ainsi que toutes les centrales.
Au sein de la société civile	Essentiellement les couples (CNCD-11.11.11 et 11.be) et les fédérations (ACODEV et fédération ONG.
Au sein de la plateforme Travail décent	(ACV/CSC international asbl), BIS/MSI (ACLVB/CGSLB), WSM vzw, FOS asbl, Solsoc asbl, Oxfam Solidarité asbl, UNMS/NVSM, CM-MC.
Au sein de la mouvance laïque et progressiste	Solsoc, LHAC, Dynamo, CAL.

Contexte – Activités - Impact

Renforcement de notre rôle au sein de la Plateforme de coordination du Travail Décent

Le principal défi pour 2022 et le lancement de notre nouveau programme 2022-2026 a consisté à lancer une nouvelle dynamique au sein de la plateforme de coordination Travail décent dans laquelle l'IFSI assume à présent une responsabilité financière et stratégique importante en coordonnant les actions et plaidoyer de la plateforme. Le groupe Travail Décent composé de 9 organisations de la société civile, dont FOS-IFSI/ISVI-Solsoc, a décidé, pour la période 2022-2026, de poursuivre et de renforcer son approche stratégique et thématique autour de l'agenda du Travail décent en valorisant les expériences et expertises complémentaires de ses membres. Un nouveau cadre stratégique commun (CSC) « Travail décent » pour la période de 2022-2026 a été élaboré et approuvé par la Ministre.

L'évaluation du CSC Travail décent 17-21, réalisée en 2020, révèle que ce cadre de collaboration a renforcé et amplifié les relations, la connaissance mutuelle, la plus-value des synergies et complémentarité pour les organisations et leurs partenaires internationaux. Le nouveau CSC TD est un espace d'étroite collaboration dans le domaine du plaidoyer et le partage des connaissances autour des enjeux partagés. Les savoir-faire des membres du groupe Travail Décent sont valorisés au sein des nombreux réseaux auxquels ils et leurs partenaires participent.

La cohérence stratégique, thématique et politique de nos actions de synergies et de complémentarité est assurée par la plateforme de coordination du CSC Travail décent dans laquelle les 9 acteurs sont engagés en faveur d'une plus-value claire pour les organisations partenaires internationales, de Belgique et pour les acteurs eux-mêmes.

Les nouvelles synergies et complémentarités de cette plateforme seront formalisées structurellement dans la mise en œuvre de deux programmes communs :

- Le programme FOS-IFSI-Solsoc, qui intègre les actions de la mutualité UNMS/NVSM ;
- Le programme ACV/CSC international asbl – WSM – BIS/MSI, qui intègre les actions de la mutualité MC-CM ;
- Oxfam se réfère au Travail décent dans le volet Asie de son programme 2022-2026.

➤ Communication

Nos principaux canaux de communication vers les affiliés-es de la FGTB sont la presse syndicale et notre site web. Nous avons ainsi collaboré à la rédaction de la page internationale du journal ECHO des 10 numéros édités en 2022 ce qui représente une douzaine d'articles. En mars, nous avons convenu d'une nouvelle approche avec le journal Syndicats/Nieuwe werker en collaboration avec FOS et Solsoc. Un magazine a également vu le jour en ligne avec des articles plus réguliers (<https://syndicatsmagazine.be> et www.denieuwewerker.be).

- Nombre d'exemplaires papier : 225.000.
- La newsletter est envoyé à 550.000.
- Page Facebook FGTB : 36.000 likes. Page Facebook ABVV : 35.000 likes.

En 2022, nous avons contribué à l'écriture de 6 articles pour ce magazine.

➤ Conscientisation

Un axe important de notre travail en Belgique consiste à informer et conscientiser les militants-es de la FGTB aux enjeux du Travail Décent dans un contexte de mondialisation néolibérale et à l'importance de la solidarité syndicale internationale. Les moments forts de cet axe stratégique ont été sans aucun doute les événements qui ont entouré les congrès de la FGTB et d'HORVAL mais aussi le 1^{er} Mai de la FGTB-Bruxelles lors desquels nous avons pu toucher un grand nombre de militants-es notamment via notre exposition « Mémoire Syndicale Africaine ».

Un autre enjeu sur lequel l'IFSI s'est mobilisé en 2022 concerne le devoir de vigilance. Les discussions autour du concept du devoir de vigilance agitent de plus en plus la société civile belge et européenne. Désireux de contribuer à ce débat, l'IFSI a collaboré à la réalisation d'une étude en Colombie afin de rendre compte du caractère généralisé des violations des droits humains et syndicaux commises par les entreprises nationales et internationales et pour orienter la mise en œuvre des dispositifs contraignants du devoir de vigilance en complément des droits, des législations et du dialogue social existants. Ce travail, réalisé par le CETRI en collaboration avec FOS, IFSI et Solsoc ainsi que tous nos partenaires respectifs en Colombie, permet ainsi de comprendre que les entreprises ne sont pas des acteurs neutres, isolés du contexte où elles opèrent, et que le contexte lui-même, tout particulièrement dans des zones conflictuelles, oriente et conditionne les activités économiques. Les exemples d'AngloGold Ashanti et de Chiquita, analysés dans cette étude, démontrent que les acteurs économiques peuvent tirer profit des violations des droits humains et d'un conflit, les entretenir, voire les aggraver. La FGTB participe à la réflexion en rappelant que les mesures de devoir de vigilance ne peuvent ni ne doivent reléguer au second plan la promotion, la ratification et le contrôle de l'ensemble du corpus normatif de l'OIT.

➤ Travail plateforme - Société civile – Plaidoyer

Outre le travail de coordination effectué au sein de la plateforme de coordination du Travail Décent, l'IFSI est très impliqué dans différents groupes de travail et plateformes (thématiques et géographiques) de la société civile. Ces plateformes ont comme principale stratégie le plaidoyer. Notre rôle consiste à renforcer ces espaces en relayant les spécificités du monde du travail via nos différents partenaires syndicaux tant en Belgique que dans le Sud Global.

Intégrité

Le code d'éthique de l'IFSI est effectivement très proche des statuts de la FGTB qui précisent très clairement en leur article 44Ter : « Il n'y a pas de place à la FGTB pour les idées et les comportements racistes, sexistes, xénophobes ou fascistes. L'affiliation à la FGTB est incompatible avec le militantisme ou l'adhésion à des partis et des mouvements d'extrême droite ».

Durant la phase de planification du nouveau programme, les gestionnaires de projet et leurs partenaires (existants et nouveaux) ont repris et discuté du code d'éthique, de façon à ce que son contenu soit clair pour toutes les parties. Cet accord a ensuite été joint en annexe aux conventions de partenariat. Avec la signature de ces conventions de partenariat, toutes les parties se déclarent d'accord pour respecter le code d'éthique.

Le point de contact pour d'éventuelles plaintes est accessible, via l'IFSI, pour toute personne qui souhaite signaler une infraction: integrity@ifsi-isvi.be. Les avis arrivent automatiquement à une des personnes de confiance de la FGTB qui entamera alors la procédure en vigueur, telle que décrite dans le règlement de travail.

En 2022, aucune plainte n'a été signalée.

Equipe IFSI

Rafael LAMAS	Administrateur délégué
Laurent ATSOU	Coordinateur
Yolanda LAMAS	Gestionnaire de projet Colombia – Amérique Latine
Vera VAN NUFFELEN	Gestionnaire de projet Kenya – Rwanda – Genre - Intégrité
Els DECOCK	Collaboratrice administrative
Stefan DE GROOTE	Gestionnaire de projet Bénin – DR Congo – Maroc — Migration — PANAF
Tinny BOON	Aide comptable
Frederik CAPPELLE	Gestionnaire de projet Côte d’Ivoire – Indonésie – M&E
Elise CRAEGHS	Gestionnaire de projet Belgique - Communication

Instances

➤ Conseil d'administration

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

Administrateurs - Administratrices

Christine BARTHOLOMI - Jan-Piet BAUWENS – Selena CARBONERO - Estelle CEULEMANS – Caroline COPERS – Jean-Marie DE BAENE – Jean-François TAMELLINI – Miranda ULENS

➤ Assemblée générale

Les membres du conseil d'administration avec

Tangui CORNU – Myriam DELMEE – Raf DE WEERDT – Justine HARDY – Marc LENDERS – Marc LORIDAN – Michel MEYER – Frank MOREELS – Chris RENIERS – Hillal SOR – Geoffrey GOBLET – Koen VANBRABANDT – Hendrik VAN POELE – Maurizio VITULLO