



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM
www.bwint.org

Plan stratégique provisoire de l'IBB 2023 – 2026

Contenu

Préface	1
1. Introduction.	2
2. Notre monde d'interconnexions et de frontières	4
Sur le Peuple	4
Sur la Paix	7
Sur la Planète	9
3. Nos domaines d'organisation	11
Le bâtiment et la construction.	11
La sylviculture et la chaîne de valeur du bois	13
Ciment et matériaux de construction	15
4. ¡Vamos! Les 5 axes de convergence de l'IBB pour la période 2023-2026	16
1. Lutter en faveur de la justice climatique (« Justice climatique »)	16
2. Renforcer les syndicats (« Des syndicats inclusifs »)	17
3. Assurer la sécurité et la bonne santé des travailleurs (« Des travailleurs en sécurité et en bonne santé »)	18
4. Mondialiser les droits des travailleurs (« Des droits mondialisés »)	19
5. Un avenir du travail équitable (« Un avenir à chances égales »)	21
ANNEXE : Les cadres du syndicalisme de l'IBB	23
1. Domaines du syndicalisme	23
2. Nos tâches fondamentales	26
3. Optique sexospécifique du travail.	29

Préface

Au nom du Groupe de travail ad hoc sur le Plan stratégique*, nous avons l'honneur de vous présenter le projet de Plan stratégique pour la période de mandat du Congrès 2023-2026. Ce document est le fruit d'un travail collectif et participatif s'inscrivant dans le droit fil des pratiques de gouvernance de l'IBB.

Ce nouveau document s'appuie sur le Plan stratégique Amandla ! 2018-2022 et reprend les cadres du syndicalisme ainsi que les tâches fondamentales de nos affiliés et de notre fédération mondiale. Nous vous proposons de lire le présent Plan parallèlement aux différents rapports liés au Congrès, dès lors que ces documents reflètent les réalisations, les actions ou les mises en œuvre spécifiques effectuées, les limites rencontrées ainsi que les défis constants auxquels nous nous heurtons.

À partir des 7 axes de convergence précédents (ou domaines d'actions prioritaires), 5 domaines de travail stratégiques ont été identifiés. Par rapport à la précédente version du Plan, le grand changement réside dans la primauté de la « justice climatique », comme nous l'avons récemment constaté dans le contexte des catastrophes et des risques qui ont fait les gros titres de l'actualité aux quatre coins du monde. Cette focalisation sur la justice climatique ne relègue en aucun cas les travailleurs, raison d'être de notre syndicat mondial, à un second plan mais vient plutôt la renforcer, étant donné la menace existentielle que constitue la crise climatique pour l'humanité. Comme le veut le dicton : « Il n'y a pas de planète B ».

Notre travail de renforcement syndical, de lutte pour les droits de l'homme et des travailleurs, de protection de la bonne santé et de la sécurité des travailleurs et de lutte pour un avenir à chances égales se poursuit, mais nous y avons ajouté d'autres domaines prioritaires. Bien que nous n'ayons pu bénéficier d'un processus de consultation aussi étendu que celui mené en 2017 à l'occasion du 4e Congrès mondial et ce en raison de la persistance de la pandémie à l'échelle mondiale, de nombreux affiliés et plusieurs structures de l'IBB ont néanmoins pris part aux diverses consultations ainsi qu'aux actions qui visaient à susciter des contributions.

Nous remercions les membres du Groupe de travail ad hoc ainsi que toutes celles et ceux dont les contributions ont permis que ce Plan stratégique reflète véritablement les intérêts de nos membres, des travailleurs, de leurs familles ainsi que de leurs communautés.

Nous attendons avec intérêt les débats qui auront lieu à Madrid et nous réjouissons à la perspective de la mise en œuvre du Plan stratégique, une fois que celui-ci aura été adopté, mise en œuvre qui se caractérisera par des objectifs partagés, par la solidarité mondiale, par l'efficacité des choix stratégiques qui seront faits et par un partage des ressources avec, en bout de ligne, le succès. ¡Vamos!



Justina Jonas
MANWU-Namibie, co-présidente, Groupe de travail ad hoc sur le Plan stratégique



Johan Lindholm
BYGGNADS-Suède, co-président, Groupe de travail ad hoc sur le Plan stratégique



Ambet Yuson
Secrétaire général de l'IBB

Membres du Groupe de travail ad hoc

Afrique-MOAN	Asie-Pacifique	Amérique latine et Caraïbes	Amérique du Nord	Pan-Europe
Justina Jonas (MANWU, Namibie) Vincent Lebohang (NUM, Afrique du Sud) représentant le CIJ Mark Ofori (TWU, Ghana) Antoun Antoun (GSTU, Liban)	Gerard Seno (ALU, Philippines) Lisa Zanatta (CFMEU, Australie) Smritree Lama (CUPPEC, Népal)	Fabiana Santos (FENTICOMMC, République dominicaine) Jaime Caballero (SUNTRACS, Panama) Victor Hugo (UOCRA, Argentine)	Chris Wasilenchuk (CMAW, Canada)	Johan Lindholm (BYGGNADS, Suède) Rita Schiavi (UNIA, Suisse) représentant le CIF Fritz Heil (IGBAU, Allemagne) Christian Foelzer (GBH-L'Autriche) Ramona Veleanu (FGS Familia, Roumanie) Claudio Sotteli (FILCA, Italie) Shota Javakhadze (GCFITU, Géorgie)

1. Introduction

L'humanité est confrontée à une véritable tempête de crises multiples. En cette année de Congrès de l'IBB, les nombreux défis environnementaux, économiques, politiques et sociaux d'origine humaine que notre monde doit relever sont mis en exergue. On ne saurait trop insister sur le fait que **2022 est une année carrefour – une année où se sont succédé presque toutes les menaces existentielles qui pèsent sur notre planète.**

Partout dans le monde, les conditions météorologiques extrêmes réduisent en cendres des communautés et des forêts et les villes sont submergées par des inondations catastrophiques. Les Nations Unies (ONU) ont annoncé avec inquiétude que nous sommes à **un pas de l'anéantissement nucléaire**. Une récession mondiale se profile à l'horizon, les économies interconnectées étant fortement éprouvées par les guerres et la pandémie persistante. La crise du coût de la vie est si répandue que des mini-émeutes éclatent dans les pays riches comme dans les pays pauvres, et ce phénomène est intensifié par la **crise de la chaîne d'approvisionnement**. **Les souffrances économiques renforcent le jeu de la culpabilisation sociale**, la xénophobie et le racisme, comme si cela ne concernait pas aussi les autres êtres humains de race différente. Dans le même temps, la **démocratie mondiale continue d'être menacée** par les victoires des politiciens et des partis de droite, par des autocrates recyclés ou par leurs enfants et, dans de nombreux pays, ces victoires ont été obtenues grâce aux **votes des membres des syndicats**.

Ce sont les travailleurs qui font les frais de ce tourbillon de crises. C'est pourquoi il est impératif que le mouvement syndical agisse conjointement et de manière décisive. C'est au regard de ces exigences que l'IBB a élaboré son nouveau Plan stratégique.

La perspective générale de ce plan est illustrée par le **thème et le logo du Congrès**, car ils incarnent l'appel urgent lancé aux travailleurs pour qu'ils agissent face aux divers problèmes qui menacent la planète, la paix et l'humanité.

L'IBB utilise le terme espagnol « ¡Vamos! » qui signifie « allons-y » afin de souligner l'urgence de l'appel à l'action lancé par le Congrès. Le thème central est « **Organiser par-delà les frontières** », réaffirmant le principe de l'internationalisme, en particulier la nécessité d'intensifier le renforcement syndical mondial ; il souligne l'impératif de faire tomber les barrières qui favorisent l'inégalité en matière de genre, de numérisation et de situation dans la profession.

Et pour identifier les différents aspects de ses actions stratégiques en vue de la prochaine période de mandat du Congrès, l'IBB a ajouté le message « **Pour le peuple. Pour la paix. Pour la planète.** » (*For the People. For Peace. For the Planet.*) afin de souligner le rôle global des syndicats sur la scène internationale, dans les sociétés et dans le monde du travail.

Concernant le logo, les cinq (5) rangées de pointillés représentent les cinq (5) régions où l'IBB est présente ; il s'agit d'un élément récurrent sur les supports graphiques de l'IBB, destiné à **souligner la coopération et la coordination à l'échelon régional** ; la palette de couleurs représente quant à elle le syndicalisme, le climat et l'environnement, les industries de la forêt et du bois, le mouvement des femmes, les secteurs des matériaux de construction et de la construction et notre planète bleue.

Ce document est le fruit de la tradition de processus participatif de l'IBB. Un groupe de travail ad hoc sur le Plan stratégique s'est réuni et a piloté le processus de consultation et de formulation. Près de **60 syndicats ont soumis leurs recommandations par questionnaire** sur les priorités, les questions et les actions, tandis que le Comité international des femmes et le Comité international des jeunes ont apporté leur contribution aux éléments clés de ce plan. Les groupes de travail ad hoc sur l'avenir du travail et les clauses du travail ont également apporté leur concours. Enfin, une **vingtaine de résolutions ont été intégrées à ce Plan stratégique**, la plupart étant similaires, voire mieux formulées, que les soumissions initiales de la première phase de formulation-consultation.

Enfin, nous partageons ici à nouveau la pierre angulaire de l'IBB – sa Vision-sa Mission-ses Objectifs – tels qu'adoptée au Congrès de Durban en 2017.

Vision

Notre vision est celle d'un monde constitué de syndicats puissants, indépendants et démocratiques, dans le domaine du bâtiment et du bois, où tous les travailleurs jouissent d'un accès équitable à l'emploi stable, de salaires justes et de conditions de travail et de vie sûres et saines. Nous voulons un environnement plus propice aux syndicats, au sein duquel les normes internationales du travail soient promues et appliquées, et où prévalent la justice sociale, l'égalité des sexes et le respect des droits syndicaux et humains.

Mission

Notre mission fondamentale consiste à défendre et promouvoir les droits des travailleurs, à améliorer les conditions de travail et de vie dans nos secteurs. L'IBB revendique avant tout une approche basée sur les droits. Nous pensons que les droits syndicaux sont des droits humains qui se fondent sur l'égalité, la solidarité et la démocratie, et les syndicats sont pour nous indispensables à la bonne gouvernance. Les normes internationales du travail édictées par l'Organisation internationale du Travail (OIT), la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et l'Agenda pour le travail décent de l'OIT sont à l'ordre du jour du travail syndicaliste dans nos secteurs. Nous montrons la contribution positive apportée par le travail organisé, l'« effet syndicat », dans le but de réaliser ces objectifs de développement et faire des droits des travailleurs une priorité. Nos réseaux de syndicats sont disposés à faire face aux pratiques abusives en matière d'emploi et de travail, et à défendre les droits de tous les travailleurs dans le bâtiment et le bois.

Goals

Améliorer les conditions de travail et de vie dans les secteurs du bois et du bâtiment, et promouvoir le développement industriel durable. Notre syndicat mondial constitué de 12 millions de membres issus de 360 affiliés dans 117 pays s'engage à :

- ▶ **Promouvoir et défendre les droits humains et syndicaux.** Montrer le caractère positif de l'« effet syndicat » dans la réalisation du développement durable et du travail décent au travers des campagnes, du travail en réseau, et des projets de communication et développement.
- ▶ **Renforcer les syndicats.** Soutenir la croissance constante des effectifs syndicaux et la capacité à représenter les travailleurs dans la politique sectorielle, les négociations collectives ainsi que les activités de ralliement sur le lieu de travail, et cela en organisant de plus en plus les travailleurs formels et informels.
- ▶ **Promouvoir un niveau d'emploi stable et élevé dans nos secteurs.** Une embauche plus directe et une couverture plus large des négociations collectives sont des éléments essentiels afin de garantir les droits syndicaux et les droits des salariés, des salaires décents pour les hommes et les femmes, des heures de travail convenables, des normes satisfaisantes en matière de santé, de sécurité et de protection sociale, ainsi que le développement des compétences afin de minimiser les risques pour la santé des travailleurs et maximiser les possibilités d'embauche et la qualité de travail. L'IBB va lutter contre le dumping social suscité par la hausse de la concurrence entre entreprises pour ce qui concerne les salaires et les conditions de travail.
- ▶ **Influencer la politique et renforcer la capacité des institutions et structures tripartites dans nos secteurs.** Améliorer les pratiques associées à l'emploi et au travail, et promouvoir et appliquer les normes du travail au travers du tripartisme, du dialogue social et du développement industriel durable. Soutenir une plus grande participation des syndicats dans le cadre des processus de prise de décision.

2. Notre monde d'interconnexions et de frontières

Le thème de notre Congrès actuel met l'accent sur l'**interconnectivité**, bien que nous vivions dans un monde de clivages, de démarcations et de frontières.

Notre planète elle-même, la crise climatique et le cycle des actualités nous rappellent sans cesse que notre vie est interconnectée à bien des égards. Le **développement politique et économique d'un pays a des répercussions sur d'autres pays, sur la région où ils se situent voire sur la communauté mondiale**. La guerre en Ukraine est l'illustration la plus récente qui nous rappelle que nous vivons désormais dans une communauté mondiale. Un conflit en Europe n'est pas sans répercussions sur le reste du monde, non seulement sur les produits de base et le commerce, mais aussi sur la paix sociale.

Plus tôt, la pandémie mondiale de COVID-19, déclarée en mars 2020, a souligné le fait que de nombreux **problèmes dans le monde ne peuvent être compartimentés**. Des millions de morts plus tard, la fracture économique, vaccinale, le clivage hommes-femmes et le clivage politique ont donné lieu à un maelstrom d'injustices mondiales.

La pandémie a également été le théâtre d'**offensives répétées contre la démocratie** ; dans certains pays, elle a même servi à conforter les régimes autocratiques. La toxicité de la mentalité « moi contre eux » et des « fake news » qui ont modifié les paysages politiques a atteint une ampleur alarmante. La révolution de l'information (appréciée pour sa capacité de démocratisation) engendrée par **Internet et les plateformes de réseaux sociaux a favorisé les liens et les fractures** – créant finalement un nouveau champ d'affrontements pour la vérité parmi les citoyens du monde.

Le Plan stratégique de l'IBB énonce régulièrement les **principaux défis contextuels (selon une approche axée sur la résolution de problèmes)** auxquels sont confrontés les syndicats, ceux qu'ils représentent, et même leurs familles. La situation et les problèmes sont complexes et nombreux, c'est pourquoi nous nous contentons de mentionner quelques **aperçus du milieu et les perspectives**¹ qui concernent les travailleurs. Bien que certaines données datent de deux à quatre ans, l'« **été des extrêmes** » de cette année 2022 (avec le Nord comme référence) nous a montré combien les actions collectives de l'humanité peuvent avoir des conséquences désastreuses. Le Plan stratégique « Vamos ! » 2023-2026 définit la raison d'être de la stratégie et identifie les thèmes et questions clés qui nécessitent une action ciblée ou des changements de politique. Cette édition est structurée en fonction des trois (3) objets de notre stratégie – **le Peuple, la Paix et la Planète**.

Sur le Peuple

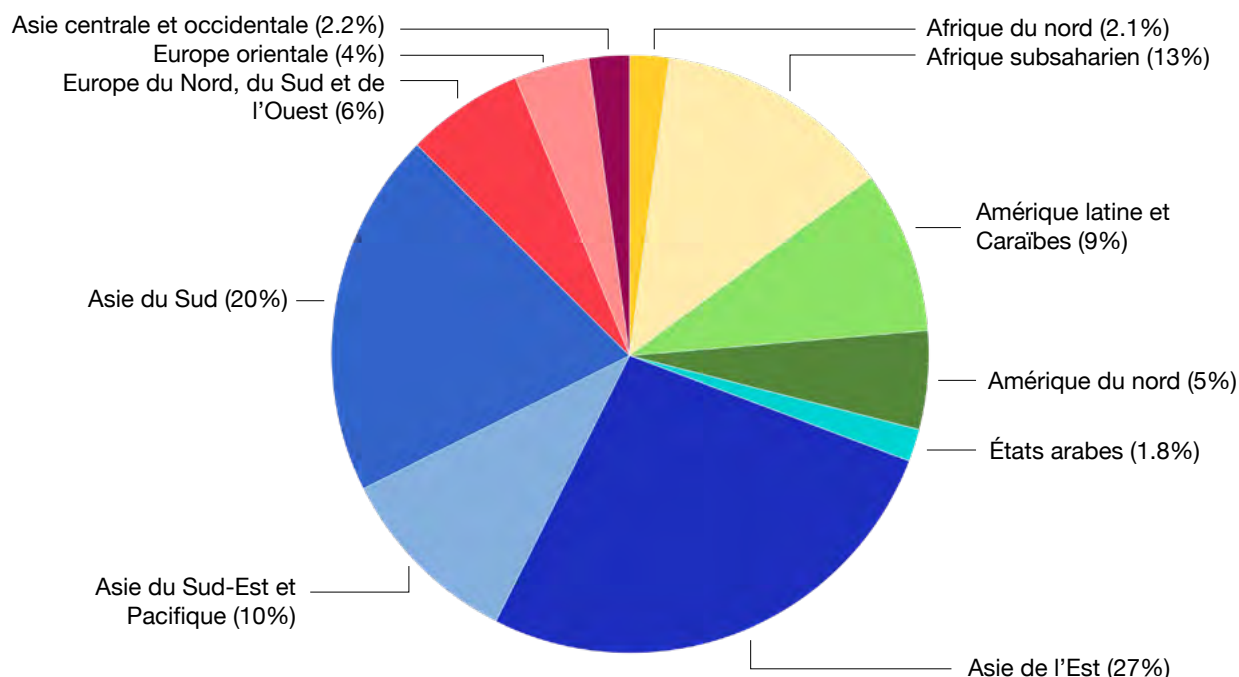
Au moment de la rédaction de ce Plan, la population mondiale était estimée à **7,97 milliards d'habitants et devrait atteindre 8 milliards d'ici le 15 novembre 2022**. L'Inde a récemment dépassé la Chine en tant que pays le plus peuplé et, dans son rapport sur les perspectives démographiques 2022, l'Organisation des Nations Unies (ONU) estime que « plus de la moitié de la croissance démographique projetée de la population mondiale d'ici 2050 sera concentrée dans huit pays seulement : la République démocratique du Congo, l'Égypte, l'Éthiopie, l'Inde, le Nigeria, le Pakistan, les Philippines et la République-Unie de Tanzanie ».

En examinant cette liste de pays du point de vue syndical, nous pouvons déjà **nous faire une idée de l'ampleur du déficit de travail décent que des millions de travailleurs connaissent** aujourd'hui et connaîtront dans un avenir proche. En confrontant les pays ci-dessus aux données sur la main-d'œuvre mondiale (OIT) et à l'Indice CSI des droits dans le monde, nous sommes déjà en mesure de recenser les principaux pays ou régions où le travail syndical doit s'intensifier. Toutefois, nous devons admettre que la population ne constitue pas un indicateur parfait, car les conséquences du COVID, les bouleversements économiques et les divers conflits en cours, notamment la guerre en Ukraine, sont appelés à devenir un « **grand égalisateur** » – non pas celui qui est souhaitable, mais plutôt celui qui résulte de la crise du coût de la vie pour les travailleurs du Nord et du Sud. En résumé, la population active mondiale – la classe ouvrière – vit sur la « **Planète Inégalité** » et le présent plan stratégique s'appuie sur le contexte de ce premier milieu.

¹ De nouvelles informations seront ajoutées à la version post-Congrès afin d'actualiser les faits et les chiffres.

Plus de la moitié de la main-d'œuvre mondiale se trouve en Asie et dans le Pacifique

Parts régionales de la population active mondiale (en pourcentage), 2022



Last update: 17 January 2022

Source: ILO modelled estimates (Nov. 2021) ILOSTAT

Source: <https://ilostat ilo org/topics/population-and-labour-force/>

L'économie mondiale produit et fournit des services, et crée par conséquent des richesses grâce au labeur de **3,45 milliards de travailleurs** (données de la Banque mondiale) **qui constituent la population active mondiale**. Les conditions de travail et de vie de ces personnes sont contrastées mais, de manière générale, le tableau s'assombrit.

Selon le rapport de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur les tendances mondiales de l'emploi, le chômage devrait toucher 207 millions de personnes en 2022, soit environ 21 millions de plus qu'en 2019. Par rapport à 2019, l'emploi total a diminué de 114 millions, avant prise en compte du recul prévu de la croissance de l'emploi. Quelque **60 pour cent des 3,5 milliards de travailleurs, soit environ 2 milliards, étaient employés de manière informelle** en 2019, ce qui démontre l'ampleur de la précarité et de la vulnérabilité sur les marchés du travail. Dans de nombreux cas, des travailleurs migrants ont été subitement licenciés sans indemnités, tout en se voyant refuser l'accès à l'aide sociale qui aurait pu compenser leurs pertes de revenus.

Malgré des signes de reprise à la fin de 2021, le dernier observatoire du marché du travail de l'OIT met en évidence une inversion de cette tendance, notant qu'il existe un risque croissant de nouveau recul des heures ouvrées en 2022 et de **plus vastes répercussions sur les marchés du travail mondiaux dans les mois à venir, en raison de multiples crises internationales nouvelles et interdépendantes, notamment l'inflation (en particulier des prix de l'énergie et des denrées alimentaires), les turbulences financières, le surendettement potentiel et les perturbations de la chaîne d'approvisionnement mondiale** – un phénomène accentué par la guerre en Ukraine, confirmé par le constat d'une baisse de 3,8 pour cent des heures par rapport à la référence pré-pandémique. Cela représente une perte de 112 millions d'emplois supplémentaires, soit quasiment le même nombre que pour la période 2019-2021, soulignant ainsi l'impact de ces crises étroitement liées.

En Afrique, par exemple, la **part de l'emploi rémunéré et salarié** a chuté de 29,4 pour cent à 28,5 pour cent entre 2019 et 2021. En Amérique latine, elle est passée de 61,4 pour cent à 60,3 pour cent au cours de la même période. L'Asie du Sud est restée stable tandis qu'en Asie du Sud-Est la baisse enregistrée est de 1,4 pour cent.

Ces dernières années ont **creusé l'inégalité entre les sexes, l'emploi des femmes ayant diminué de 5 pour cent contre 3,5 pour cent** seulement pour les hommes. À l'échelle mondiale, le taux d'activité des jeunes est passé de 41,2 pour cent à 38,6 pour cent entre 2019 et 2020, tandis que celui des adultes est passé de 65,7 pour cent à 63,9 pour cent.

Dans les pays en développement, et en particulier en Afrique, où le profil démographique est très jeune, le **taux de chômage des jeunes est extrêmement élevé et, lorsqu'un emploi est disponible, il s'agit généralement d'un travail précaire ou relevant du secteur informel**. L'acquisition de compétences professionnelles est un réel besoin pour les jeunes ; cependant, il s'agit d'un domaine traditionnellement contrôlé par les employeurs et par l'État, ce qui rend difficile la représentation des intérêts des jeunes.

La pauvreté, l'inégalité et l'insécurité se traduisent également par les coûts externes de production sur la vie et la santé des travailleurs. L'OIT estime que **quelque 2,3 millions de femmes et d'hommes dans le monde décèdent chaque année des suites d'accidents du travail ou de maladies professionnelles**. Les maladies représentent environ 86 pour cent de ces décès, dont 31 pour cent de maladies cardiovasculaires, soulignant ainsi l'impact notable des facteurs psychosociaux qui peuvent être imputés aux conditions d'insécurité et de stress. **Les risques et les dangers sont aussi répartis de manière inégale dans le monde**. Le nombre de décès dus à des accidents pour 100 000 travailleurs est huit fois plus élevé en Afrique, six fois plus en Europe, et probablement beaucoup plus important encore étant donné le taux élevé de sous-déclaration dans les pays moins développés.

La pauvreté, les guerres et la pression climatique conduisent les populations vers l'incertitude, la précarité, la discrimination, voire l'esclavage moderne. Selon le rapport 2020 de l'OIM sur l'état de la migration dans le monde, en juin 2019, le **nombre de migrants internationaux dans le monde était estimé à près de 272 millions, dont 48 pour cent de femmes**, soit 3,5 pour cent de la population mondiale en 2019.

Les travailleurs migrants sont estimés à deux tiers (2/3) de ces millions de personnes en marche, ce qui représente **164 millions de travailleurs**. Les horreurs attachées au statut de travailleur migrant sont largement connues et documentées. Dans la plupart des cas, la description la plus courante renvoie à l'esclavage moderne, et bien souvent, la criminalité et l'emploi de la main-d'œuvre sont les deux faces d'une même pièce, celle de l'exploitation.

La **migration de main-d'œuvre fera les manchettes à l'avenir**, bien qu'on puisse considérer cela comme une nouvelle déjà datée, c'est la « mobilité humaine » qui façonne les relations industrielles et la coopération économique. Les travailleurs migrants représentent une part importante de la main-d'œuvre dans la construction et la foresterie et sont vulnérables à l'exploitation en raison de leur accès souvent très limité aux droits économiques, politiques et fondamentaux du travail. Ils sont pour la plupart non syndiqués, ne disposent donc d'aucun pouvoir collectif pour lutter contre leur exploitation et exiger que leur travail et leurs droits syndicaux et humains fondamentaux soient considérés à leur juste valeur.

Et les exemples d'abus et de violations des droits sont manifestes tant dans les pays à revenu élevé que dans les pays en développement. L'**effondrement** de l'école d'Anvers, **en Belgique, a tué cinq ouvriers du bâtiment étrangers** – alors qu'il était évitable – tandis que dans la riche région du Golfe, les travailleurs sont toujours victimes de la traite, de substitutions de contrats, perçoivent une faible rémunération et meurent au travail par milliers. En Serbie, **500 travailleurs vietnamiens ont été maltraités** par leurs employeurs chinois et aux États-Unis, comme le rapporte le site American Prospect, « 5 179 travailleurs sont morts au travail au Texas au cours de la décennie 2010 – plus que dans tout autre État. **Deux tiers des personnes décédées sur les chantiers de construction étaient des Latino-Américains.** » La liste est longue, mais ces quelques aperçus accentuent l'importance de la protection syndicale pour les migrants.

L'homme travaille avec la technologie et, dans certains cas, la **technologie se substitue à l'homme**. Le monde du travail est transformé par la numérisation, l'intelligence artificielle et l'automatisation et, dans de nombreux cas, l'avenir du travail est déjà là. Si les nouvelles technologies ont une incidence sur la vitesse, l'efficacité et les coûts, leur mise en service doit tenir compte avant tout des personnes, des travailleurs.

À propos de l'avenir du travail, le Secrétaire général de l'IBB avait ainsi résumé la situation : « *De plus en plus, l'avenir du travail devient un enjeu de négociation et les syndicats doivent comprendre comment anticiper l'impact de la numérisation sur les lieux de travail et comment formuler des demandes et aborder ces questions dans la négociation. Les syndicats doivent engager un dialogue avec les partenaires sociaux pour comprendre l'impact de la numérisation sur les droits et faire pression en faveur de l'adoption de normes internationales et de réglementations nationales. Je pense que nous ne pouvons pas envisager l'avenir du travail sans que les travailleurs ne soient impliqués dans la définition d'une transition juste, qui tienne compte de l'impact social, professionnel et environnemental du changement* ».

Pour le PEUPLE, les syndicats doivent faire tomber les obstacles liés au genre, à l'âge, au statut d'emploi, à la race et la nationalité afin d'améliorer leur représentativité protectrice et créer des organisations durables.

Sur la Paix

Le concept de paix, comme le rappelle une citation sur l'histoire, n'est pas seulement l'absence de guerre. Lisons cette citation dans son intégralité : « la paix n'est pas l'absence de guerre, c'est une vertu, un état d'esprit, une volonté de bienveillance, de confiance, de justice ». (Spinoza, Traité théologico-politique, 1670). C'est ainsi que le Plan stratégique voudrait aborder la question de l'essence de la **paix – comment elle se rattache également à la démocratie et à la justice sociale**.

Mais nous vivons effectivement une période difficile. Lorsque le Secrétaire général des Nations Unies déclare que « **nous sommes à une erreur de calcul de l'anéantissement nucléaire** », la situation est déjà catastrophique. Alors que le nouveau cycle se concentre sur l'Ukraine, nous devons également noter que, selon le Global Conflict Tracker du Council of Foreign Relations, **27 conflits et situations instables** ont été recensés à la date du 10 août 2022. Des millions de personnes sont déplacées, des milliers d'autres ont perdu la vie et des économies sont ruinées, tandis que les querelles et animosités humaines ont fait un grand bond en avant – *il suffit de voir les « guerres civiles numériques » qui font rage sur les réseaux sociaux*.

Sous l'influence de la géopolitique, des divisions et des revendications historiques, des ingérences territoriales et même des revenus issus des ressources naturelles, ces guerres **affectent les structures politiques et les marchés mondiaux** et se répercutent ensuite dans nos vies.

La prévalence de la pauvreté est l'un des effets de la guerre et, en même temps, un obstacle à la paix sociale. Après une période d'amélioration des niveaux de pauvreté dans le monde, même si ce fut inégal, nous avons observé qu'**entre 2019 et 2020, le nombre de personnes vivant dans l'extrême pauvreté a augmenté de près de 50 millions**. Selon les données de la Banque mondiale, en 2021, on estime que **698 millions de personnes, soit 9 pour cent de la population mondiale, vivent dans l'extrême pauvreté**, c'est-à-dire avec moins de 1,90 dollar par jour.

Les **données** disponibles **confirment le caractère inégal de la période de reprise**, comme en témoigne le fait que le nombre de personnes vivant dans l'extrême pauvreté en dehors de l'Afrique subsaharienne est passé de 708 millions en 2010 à 240 millions en 2021, tandis que pour les habitants des pays d'Afrique subsaharienne ce chiffre est passé de 417 millions à 458 millions, soit une hausse du taux de pauvreté dans le monde de 37 pour cent en 2010 à 66 pour cent en 2021. Elles montrent en outre que **50 pour cent des travailleurs d'Asie du Sud et près de deux tiers des travailleurs d'Afrique subsaharienne vivent dans une pauvreté extrême ou modérée**. Cette situation influe de manière globale et négative sur les pratiques et les conditions d'emploi dans ces régions.

La carte mondiale des revenus reflète également **l'inégalité et la discrimination**. Selon le rapport mondial de l'OIT sur les salaires 2020/1, on ne dispose pas encore de données représentant fidèlement l'incidence du Covid, mais la croissance des salaires réels avait considérablement ralenti dans la période précédant immédiatement la pandémie. Europe de l'Est 2,8 pour cent, Amérique Latine et Caraïbes 0,8 pour cent, Asie Pacifique 1,7 pour cent, Afrique 0,3 pour cent.

Il est clair qu'à l'échelle mondiale, il existe des différences significatives dans les conditions de travail entre les personnes vivant dans les économies développées et celles vivant dans les économies en développement. La pandémie et les guerres ont eu pour **effet d'amplifier les tendances à l'inégalité entre les nations, les genres et souvent même les races et les groupes ethniques**.

La part du travail dans le PIB continue également de diminuer, ce qui, avec l'écart croissant entre l'augmentation de la productivité et la hausse des salaires, alimente le fossé des inégalités. Ce phénomène comporte également une dimension clairement sexospécifique. Selon le Global Gender Gap Report 2021 du Forum économique mondial, les **femmes gagnent 37 pour cent de moins que les hommes dans le monde et, au rythme actuel des progrès, il faudra 276 ans aux femmes pour combler cet écart**.

Ce cocktail de crises a eu d'importantes répercussions sur la pauvreté, l'extrême pauvreté et les pertes d'emplois notamment dans les pays en développement et plus particulièrement pour les femmes et les jeunes. Les **crises des années 2020 ont aggravé les défis structurels et les inégalités au sein des économies et entre elles et ont accentué la distorsion des marchés du travail** avec l'insécurité et la précarité. De nombreux syndicats s'intéressent déjà aux secteurs caractérisés par une grande précarité et la présence de nombreux travailleurs vulnérables.

Dans ce scénario inédit, la guerre en Ukraine et l'escalade potentielle de ce conflit ont entraîné une forte révision à la baisse des prévisions de croissance économique et une **hausse de l'inflation – la moyenne mondiale étant de 7,4 pour cent contre environ 8,7 pour cent pour les économies en développement, cette année**. Le double effet de ces crises laisse présager une période de stagflation (stagnation, faible croissance et inflation) semblable à celle de la décennie qui a suivi le choc pétrolier des années 1970. Le choc des années 1970 avait également marqué un tournant pour de nombreux syndicats dans le monde avec une inversion de la croissance et le début d'un déclin du pouvoir institutionnel et organisationnel.

Les **implications pour les pauvres et les travailleurs pauvres sont manifestes. Mais cet « été des extrêmes » a également montré la vulnérabilité de la classe ouvrière dans les pays riches**. Les pressions inflationnistes sur le pouvoir d'achat, la hausse du chômage, l'insécurité et le désespoir exercent une pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail, augmentent les risques pour la santé et la sécurité et les employeurs se tournent vers des emplois plus flexibles et moins réglementés afin de réduire les risques et de transférer les coûts sur les travailleurs.

La pauvreté est à la fois une menace mondiale et une réalité mondiale. L'Union européenne (UE) a indiqué que **96,5 millions de personnes dans l'UE étaient menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale** en 2020, ce qui représente 21,9 pour cent de la population. D'autres données ont révélé qu'en 2019, dans l'UE, **50 millions de ménages vivaient dans la pauvreté énergétique** et étaient privés des niveaux nécessaires de services énergétiques essentiels bien avant la crise énergétique amorcée par la guerre en Ukraine. Et il n'est point besoin de se plonger dans la situation des pays les plus pauvres du monde pour souligner la souffrance de millions de personnes.

Les données de 2020 concernant la première superpuissance mondiale, avec son économie de poids et son armée surpuissante, ne sont pas plus réjouissantes. Pour la première fois en cinq ans, le **taux de pauvreté aux États-Unis a augmenté pour atteindre 11,4 pour cent, soit 37,2 millions de personnes**. La première année du COVID a fait basculer 3,3 millions de personnes dans la pauvreté, dans un pays où 10,8 pour cent des travailleurs sont syndiqués.

Alors que la paix et la justice sociales restent hors de portée dans de nombreux endroits, la déclaration de l'IBB « Construire un meilleur avenir » (2020) nous donne quelques indications sur notre mission : « *Pour que cette crise débouche sur davantage d'égalité et de justice et sur la reconnaissance des droits des travailleurs, y compris les plus vulnérables, l'environnement devra être plus propice aux efforts de syndicalisation des travailleurs. Une telle situation exigera un passage à l'acte des syndicats et de leurs alliés ainsi que des changements politiques fondamentaux. Le redressement ne doit pas seulement signifier plus d'emplois, mais des emplois plus sûrs et de meilleure qualité ainsi que l'édification de meilleures sociétés.* »

Pour la PAIX, les syndicats, en tant qu'« écoles de la démocratie », doivent innover et accroître leur rôle dans la société.

Sur la Planète

Métros inondés à Séoul. Le Rhin et le Pô asséchés. 40 degrés Celsius, l'été, dans certaines régions d'Europe. Déluge dans le Kentucky. Tempêtes de grêle au Mexique. Feux de forêt en Californie et en Espagne. 49 degrés Celsius en Inde. Des orages interminables, appelés « derecho », tuent 11 personnes au Canada et privent un million de personnes d'électricité. Inondations estivales meurtrières au Brésil et en Afrique du Sud.

La **planète est en train de convulser et elle nous envoie un message**. Notre seule maison, notre « point bleu pâle », connaît un déclin inouï et les humains seront inévitablement les premières victimes de cette urgence climatique. La planète nous survivra, la communauté humaine doit donc agir face à cette menace existentielle. Pour paraphraser une chanson des années 80, *We should not burn our own beds* – Nous ne devons pas mettre le feu à notre propre maison.

Et il est impératif pour la classe ouvrière et le mouvement syndical d'apporter des ajustements décisifs et stratégiques à leur mission et à leurs actions en faveur de l'environnement. **Les populations, notamment les travailleurs, sont au cœur de l'objectif zéro émission.** Malheureusement, la face hideuse de l'inégalité s'affiche à nouveau de manière caractéristique alors que nous sommes confrontés à la crise climatique. L'état de préparation aux catastrophes inégal selon les pays renforce les disparités économiques et sociales mondiales. La **transition vers une économie verte et propre est également empreinte des manœuvres d'entreprises** à la recherche de profits et dépourvues de toute responsabilité sociale. À l'heure actuelle, nous assistons même à un retour en arrière dans l'utilisation des combustibles fossiles, alors que de nombreux pays sont aux prises avec une guerre du gaz et du pétrole avec la Russie.

L'IBB devra faire un bond en avant dans son travail pour la justice climatique. Notre couverture sectorielle concerne les principales industries émettrices de gaz à effet de serre. Les mandants de l'IBB travaillent dans les secteurs économiques les plus importants en lien avec le changement climatique.

Certaines estimations montrent que notre principal secteur, le bâtiment et la construction, est à l'origine de **39 pour cent² des émissions de CO2 liées à l'énergie, tandis que la sylviculture et l'utilisation des terres ne représentent que 6 pour cent³**. Il convient toutefois de noter que les forêts, si elles sont gérées de manière responsable, peuvent jouer un rôle essentiel comme puits de carbone, tandis que les matériaux de construction issus de la forêt peuvent prolonger le stockage du carbone dans les bâtiments jusqu'à 70 ans – ce qui confère à nos secteurs un double rôle (axe problèmes et solutions).

Les travailleurs de la construction et des matériaux de construction évoluent dans des chaînes de valeur relevant de la catégorie des **principaux émetteurs industriels**. De nos jours, nous construisons les aéroports, les ports et les autoroutes (transport 14 pour cent), nous **construisons les centrales électriques, les barrages**, les lignes électriques (énergie 35 pour cent), nous construisons des entrepôts et des usines, nous construisons des zones industrielles et installons des équipements de chauffage et de refroidissement (industrie 21 pour cent), nous construisons des gratte-ciel, des immeubles et des maisons résidentielles et nous **rénovons des millions de structures tout en manipulant des matériaux dangereux**, notamment de l'amiante (bâtiments 6 pour cent). [Pourcentages provenant de l'EPA et extraits du GIEC 2014].

2 https://www.worldgbc.org/news-media/WorldGBC-embodied-carbon-report-published#_ftn1

3 <https://www.c2es.org/content/international-emissions/>

L'IBB représente les travailleurs qui produisent le **ciment et les granulats** ainsi que les matériaux préfabriqués pour donner forme aux projets, en particulier pour les grandes infrastructures financées par les institutions financières internationales (IFI). Nos travailleurs du bois et de la sylviculture participent à la fourniture des **matériaux en bois voire des meubles** qui rendent ces édifices fonctionnels et habitables. Les travailleurs du secteur de la sylviculture de l'IBB se retrouvent également dans l'agriculture et l'utilisation des terres (agriculture, sylviculture et autres utilisations des terres 24 pour cent).

Cela place l'IBB, en tant que porte-parole mondial des travailleurs de ces industries cruciales, au cœur des **débats et au centre des scènes multiples** – sur les changements de politique, la protection ou la réorganisation des emplois et des industries, la requalification de la main-d'œuvre et l'information des travailleurs et des communautés, sur l'urbanisation, et finalement sur les impératifs écologiques macro-industriels pour faire face au changement climatique. L'une de nos missions est de suggérer **des analyses nuancées et des propositions politiques axées sur l'industrie** qui tiennent également compte du développement inégal des divers pays et régions.

L'IBB considère que le changement climatique et la transition juste font partie intégrante de la question de l'avenir du travail. La transformation des industries, les évolutions des processus de travail, le recours à de nouvelles technologies et de nouveaux matériaux, l'introduction de la numérisation et de la robotique, les évolutions démographiques, la demande de nouvelles compétences et la perte d'autres savoir-faire sont le signe que l'avenir du travail se dessine devant nos yeux. Pour l'IBB, il s'agit d'un **continuum existentiel** en termes de relations industrielles, c'est le grand combat pour les droits des travailleurs appuyé sur l'adage « **Il n'y a pas d'emplois sur une planète morte.** »

L'un des documents de projet de l'IBB résume les actions stratégiques nécessaires : L'IBB représente les travailleurs à l'échelle internationale – *des fours à briques d'Asie du Sud, où le travail des enfants et les relations du travail féodales persistent, aux ouvriers européens de la construction confrontés aux robots et à la nanotechnologie, des ouvriers forestiers d'Afrique qui, privés d'un travail décent, peinent pour des marchés régionaux industrialisés aux plantations forestières mécanisées d'Amérique du Nord et d'Europe occidentale, des travailleurs du ciment constamment en sous-traitance en Amérique latine et en Europe aux travailleurs exposés au danger de l'amiante dans le monde entier* – nous devons **mettre en place de toute urgence un cadre d'action organisationnel doté des ressources appropriées et une sélection stratégique d'actions et de mesures** alors que la relance verte, les modèles économiques post-COVID, le statu quo pour la valeur actionnariale et la menace permanente du changement climatique se profilent à l'horizon pour les travailleurs du monde entier.

Pour la PLANÈTE, les syndicats doivent devenir des acteurs sociaux à l'échelle internationale pour la justice climatique tout en faisant pression en faveur de politiques et d'actions fondées sur la science mais socialement responsables.

3. Nos domaines d'organisation

Dans cette section sont présentés les **trois (3) principaux secteurs** que nous organisons en tant que famille mondiale de syndicats. La description des secteurs présente la nature des branches économiques, la main-d'œuvre, les questions relatives à l'emploi et aux normes du travail, et souligne certaines des tendances en termes de marchés, d'innovation et de perspectives.⁴

Les marchés du travail fragmentés et souvent fortement informalisés sont courants dans de nombreux contextes nationaux, comme en témoignent les écarts salariaux importants entre les marchés du travail des pays développés et ceux des pays en développement. Les secteurs organisés par l'IBB, et en particulier les sous-secteurs de la construction et du bâtiment, se caractérisent en outre par des systèmes d'emploi très flexibles, étant donné la nature transitoire et la mobilité géographique de ces industries. L'analyse sectorielle de l'emploi dans ces industries révèle une **évolution continue vers l'emploi d'une main-d'œuvre de base permanente plus réduite et d'un plus grand nombre de travailleurs sous contrat à court terme dans des chaînes de sous-traitance toujours plus longues**, au cours de la dernière décennie. Les syndicats s'appuient actuellement en grande partie sur la réembauche de ces travailleurs site par site.

Les industries de l'IBB comptent également parmi les plus **dangereuses au monde et la nature flexible de l'emploi fait qu'il est extrêmement difficile pour les travailleurs de demander une indemnisation** pour les maladies professionnelles en particulier, mais aussi pour les accidents du travail dans le cas d'un emploi informel. Les travailleurs des pays en développement connaissent également un taux nettement plus élevé d'accidents du travail et de maladies professionnelles. L'insécurité sous diverses formes, notamment l'insécurité sur le lieu de travail et sur le marché de l'emploi, est identifiée comme un vecteur de nombreuses maladies professionnelles liées au stress, et l'insécurité induite par la pauvreté conduit les travailleurs à accepter d'être exposés à des risques plus importants sur le lieu de travail.

Cette situation est encore aggravée pour les **femmes qui subissent une insécurité physique et psychologique fondée sur le genre** et qui représentent souvent une grande part de la main-d'œuvre informelle. Il en résulte des violations à grande échelle des droits des travailleurs et des droits humains fondamentaux dans les secteurs organisés par l'IBB. Les cadres politiques gouvernementaux, même lorsqu'ils sont adéquats, se heurtent au problème de la non-conformité, et la responsabilité sociale des entreprises faute de responsabilisation suffisante, n'a pas contribué à améliorer la situation des violations.

Les affiliés de l'IBB sont composés d'organisations de travailleurs engagées dans la **lutte contre les pires excès du régime d'accumulation capitaliste dans les pays en développement** où les coûts externalisés de la génération de profits sont directement transférés sur ces travailleurs sous forme de bas salaires et de mauvaises conditions de travail et indirectement au travers d'une mauvaise santé et souvent par l'absence de tout filet de protection sociale. Ils entreprennent ces actions dans les contextes syndicaux les plus délicats où il est extrêmement **difficile de mettre sur pied des organisations de travailleurs pérennes aptes à exercer un pouvoir suffisant** pour inverser ces effets sur les lieux de travail et au niveau des politiques nationales et mondiales.

La **faiblesse, voire l'absence, des filets de protection sociale** dans de nombreux pays en développement aggrave l'insécurité, la médiocrité des salaires et des conditions de travail et l'irrégularité des revenus dont souffre la majorité des travailleurs des secteurs organisés par l'IBB. Ces facteurs rendent également l'organisation collective des travailleurs dans ces industries beaucoup plus difficile que dans les emplois plus traditionnels à lieu fixe, tels que les usines, les bureaux et les mines. En conséquence, cela complique la mise en place d'une syndicalisation indépendante et pérenne, un facteur encore exacerbé dans les pays en développement où les marchés du travail sont théoriquement de moindre envergure.

Le bâtiment et la construction

On estime que le secteur du bâtiment et de la construction emploie environ **7 pour cent de la main-d'œuvre mondiale et représente 13 pour cent du PIB**, une part qui devrait passer à 14,7 pour cent d'ici 2030. Toutefois, la croissance au cours de cette décennie sera concentrée dans certains pays. **Quatre pays seulement, la Chine, l'Indonésie, les États-Unis et l'Inde, devraient représenter 58,3 pour cent de cette**

⁴ De nouvelles informations seront ajoutées à la version post-Congrès afin d'actualiser les profils sectoriels.

croissance (Oxford Economics 2021). Le secteur est relativement intensif en main-d'œuvre et tend à générer plus d'emplois (directs, indirects et induits) que les autres secteurs, bien que cette tendance soit en baisse dans tous les pays.

L'industrie de la construction s'appuie sur une chaîne d'approvisionnement complexe, tant en termes de prestation de services que de matériaux et d'intrants sous-jacents. Les entreprises et les employés des industries en amont, telles que l'exploitation minière et forestière, ainsi que les intermédiaires, peuvent être inclus (par exemple, la transformation, la fabrication, le transport). Il existe également une importante activité en aval dans la gestion de l'immobilier et des biens commerciaux, ainsi que dans les autres services d'infrastructure.

Le secteur de la construction enregistre un taux disproportionné d'accidents, avec **17 pour cent des installations où se produisent des accidents pour des effectifs qui ne représentent que 7 pour cent de la population active mondiale**. Le COVID-19 a également amplifié le déficit de couverture des soins de santé publique, qui voyait déjà près d'un milliard de personnes dépenser plus de 10 pour cent de leurs revenus en soins de santé, selon les rapports de l'OMS et de la Banque mondiale.

Selon l'OIT, **l'emploi temporaire dans le secteur de la construction, même avant la pandémie, représentait 46,3 pour cent de l'ensemble des salariés dans le monde** (contre 31,5 pour cent pour l'ensemble de l'industrie), sans compter les travailleurs indépendants qui constituent une part importante du secteur de la construction. Lorsque l'accent est mis sur le travail peu qualifié, ce chiffre augmente à nouveau considérablement. On observe également une plus forte concentration de formes de travail non standard dans les pays en développement.

Par exemple, l'OIT a estimé que la part du travail informel dans l'emploi dans le secteur du bâtiment est de 82,5 pour cent en Zambie, de 83,7 pour cent au Kirghizstan et de 97,5 pour cent en Inde. En Asie, **les femmes sont proportionnellement employées dans le travail informel à des niveaux légèrement supérieurs et en Afrique à des niveaux légèrement inférieurs**. Des études sur site plus anciennes, remontant à 2005, ont montré, par exemple, que la main-d'œuvre permanente provenant d'échantillons des pays africains était en moyenne d'environ 7 pour cent et que les taux d'informalisation dans les pays africains étaient généralement plus faibles qu'en Asie, par exemple.

Les estimations globales du **taux de femmes dans l'industrie de la construction varient entre 9 et 12 pour cent des employés** et, lorsque l'on tient compte des professions, les femmes représentent généralement environ 1 pour cent des métiers et constituent également une très petite minorité dans les professions que l'on assimile généralement aux emplois de bureau. Ces tendances se vérifient même dans les pays dotés de cadres progressistes en matière de genre. En Suède, par exemple, les femmes ne représentent que 10,2 pour cent des emplois dans l'industrie. En Asie et en Asie du Sud en particulier, les femmes occupent certes plus d'emplois, mais dans des activités informelles liées au bâtiment et à la construction.

Le développement des infrastructures, l'urbanisation et la croissance démographique dans certaines régions sont les principaux moteurs de l'activité de construction et de l'emploi. Les **grands projets d'infrastructure représentent les modèles d'emploi les plus formels**, mais cet emploi est principalement précaire/temporaire, et ces projets sont les principaux moteurs de la relance de la chaîne de valeur.

Le marché international de la sous-traitance est dominé par les **entreprises européennes et chinoises**. Dans le classement de 2021, les multinationales européennes occupent 4 des 5 premières places tandis que leurs homologues chinoises détiennent 6 places dans le top 20 pour l'année 2021⁵. On peut relever que sur les 12 entreprises européennes figurant dans la liste, l'IBB a conclu des accords-cadres avec 7 d'entre elles.

La présence des **entreprises de construction chinoises est particulièrement marquée en Afrique où elles ont tendance à monopoliser les grands projets d'infrastructure**. Par exemple, dans le secteur ferroviaire nigérian, les entrepreneurs chinois détiennent 75 pour cent des contrats de construction et 35 pour cent pour l'ensemble du secteur de la construction au Nigeria. Les financements chinois sont de plus en plus commerciaux, par opposition aux financements concessionnels, ce qui signifie que la coopération avec les institutions financières chinoises prendra de plus en plus d'importance.

⁵ <https://www.enr.com/toplists/2021-Top-250-International-Contractors-Preview>

Le marché mondial s'est même transformé en une compétition géopolitique, puisque l'initiative chinoise « Ceinture et Route », qui concerne 147 pays est désormais contestée par l'Occident et le Japon par le biais de son Partenariat pour les infrastructures et les investissements mondiaux (PGII), doté de 600 milliards de dollars É.-U et lancé en juin 2022.

Avec la construction comme stimulant de la reprise, il y a effectivement des signes de reprise post-confinement. Les investissements nécessaires dans les infrastructures jusqu'en 2040 sont estimés par le G20 à 97 000 milliards de dollars É.-U. Mais les scénarios varient en fonction des vents contraires, comme les conflits persistants qui affectent les finances et même la révision des prix et la disponibilité des matériaux de construction. Les projets de construction en Afrique devraient croître de 3,7 pour cent au cours des prochaines années, avec par exemple 139 grands projets d'infrastructure rien qu'en Afrique de l'Est. Dans la région Amérique latine-Caraïbes par exemple, 2021 a enregistré une croissance de 150 000 emplois, mais cela ne représente qu'une petite partie des plus d'un million d'emplois perdus depuis 2016.

La région paneuropéenne a connu des résultats contrastés en termes de croissance après une contraction sévère liée au confinement et, là encore, les projets d'infrastructure à grande échelle sont à l'origine de la reprise. L'Union européenne (UE) devrait connaître une croissance de 2,3 pour cent cette année (avec 18 millions d'emplois directs et une contribution de 9 pour cent au PIB), tandis qu'en Turquie, malgré les difficultés économiques du pays, la valeur totale des projets menés par des entrepreneurs turcs à l'étranger a atteint 6,5 milliards de dollars É.-U au premier semestre 2021.

À l'échelle mondiale, il faut encore s'attendre à des résultats mitigés cette année, mais l'industrie connaît toujours une précarité croissante, ce qui est un signal clair en faveur du développement syndical.

La sylviculture et la chaîne de valeur du bois

La FAO estime que l'industrie forestière emploie environ 64 millions de personnes, mais au moins deux tiers de ces emplois sont informels ou de subsistance. C'est pourquoi, les estimations varient considérablement. Cela représente environ 0,4 pour cent et les estimations d'emplois formels varient de 3 à 18 millions.

Cependant, même l'emploi formel dans le secteur forestier est souvent très précaire. De nombreux travailleurs forestiers ne bénéficient pas de contrat formel et leur protection personnelle comme leur formation sont insuffisantes ; les opérations d'exploitation forestière, en particulier, sont souvent associées à des déficits de

ENR's 2021 Top 250 Multinationales

Classement		Compagnies
2021	2020	
1	1	ACS Actividades de Construcción y Srvicios SA, Madrid Spain [†]
2	2	HOCHTIEF AG, Essen, Germany [†]
3	3	VINCI, Rueil-Malmaison, France [†]
4	4	China Communication Construction Group Ltd., Beijing, China [†]
5	5	Bouygues, Paris, France [†]
6	6	STRABAG SE, Vienna, Austria [†]
7	7	Power Construction Corp. of China, Beijing China [†]
8	9	Skanska AB, Stockholm, Sweden [†]
9	8	China State Construction Engineering Corp., Ltd., Beijing, China [†]
10	11	Ferrovial, Madrid Spain [†]
11	12	China Railway Construction Corp. Ltd., China, Beijing [†]
12	**	Fluor, Irving, Texas, U.S.A. [†]
13	13	China Railway Group Ltd., Beijing, China [†]
14	**	Saipem SpA, San Donato Milanese, Italy [†]
15	17	Eiffage, Velizy-Villacoublay, France [†]
16	14	Hyundai Engineering & Construction Co. Ltd., Seoul, South Korea
17	21	Royal BAM Group nv, Bunnik, Netherlands [†]
18	19	webuild SpA, Milan, Italy [†]
19	22	China National Chemical Eng'g. Group Corp. Ltd., Beijing, China [†]
20	18	Tecnicas Reunidas SA, Madrid, Spain [†]

travail décent. En outre, les femmes participent souvent à un large éventail d'activités forestières informelles en étant peu voire pas rémunérées.

Le secteur contribue à hauteur de **1 % au PIB mondial et est estimé à 600 milliards de dollars E.-U.**, un chiffre probablement sous-estimé en raison de la part du travail informel. Certaines estimations indiquent une multiplication par quatre de la demande de bois à l'horizon 2050, ce qui sous-entend un potentiel économique conséquent, et par conséquent un potentiel d'emplois dans le secteur.

Le Covid-19 a entraîné des **conséquences particulièrement négatives sur la gestion durable des forêts et les mesures de protection forestière** en Afrique. La baisse du taux de syndicalisation, la faiblesse des structures syndicales, l'antisyndicalisme de certains employeurs, les possibilités d'organisation limitées, les systèmes de négociation réduits à l'impuissance et le caractère informel de l'emploi sont quelques-uns des problèmes qui empêchent les syndicats d'être des acteurs sociaux forts et pertinents dans le Bassin du Congo (Afrique centrale) et dans d'autres sous-régions de l'Afrique subsaharienne.

La précarisation de la main-d'œuvre est endémique dans le secteur du bois et de la foresterie à travers le monde. Par exemple, GAPWUZ-Zimbabwe a signalé que les travailleurs se voient attribuer des contrats de trois mois alors que l'instrument statutaire 113 de 2020 exige qu'un employé signe un contrat de douze mois renouvelable trois fois avant de bénéficier d'un emploi permanent.

Environ **17 pour cent des forêts tropicales du monde se trouvent en Asie-Pacifique**, 15 pour cent en Asie du Sud-Est (ASE) et 2 pour cent en Asie du Sud (AS). Dans la sous-région de l'Asie du Sud-Est, la superficie forestière totale représente environ 245 millions d'hectares, soit 56 pour cent de la superficie totale des 11 pays qui la composent. Les travailleurs migrants sont très nombreux dans ce secteur en Asie. Par exemple, on estime à 3 500 le nombre d'usines employant 240 000 travailleurs du bois en Malaisie. Près de 60 pour cent des travailleurs du bois dans ce pays sont des étrangers, principalement originaires du Bangladesh, du Népal et de l'Indonésie.

Pour le secteur du bois et de la sylviculture en Amérique latine et dans les Caraïbes, la hausse des prix internationaux a permis de maintenir les niveaux d'activité. Contrairement à l'industrie du bois, le secteur sylvicole est structurellement informel, et les travailleurs n'ont pas beaucoup de droits. Les **violations des conditions de travail, voire l'esclavage moderne, sont une réalité quotidienne dans la région Amérique latine-Caraïbes**. La hausse des prix internationaux n'a pas contribué à améliorer les relations industrielles. Au contraire, elle aggrave les conflits.

Le cas le plus notable est celui du Brésil, où le **gouvernement national a encouragé la destruction du bassin amazonien**. En 2020, les incendies, le sous-financement des organismes de contrôle et le refus d'admettre la réalité ont provoqué une réaction internationale de nombreux pays en vue d'une action contre la destruction de la plus grande forêt tropicale du monde qui abrite 10 pour cent de la biodiversité mondiale.

Dans l'**industrie du bois, les relations du travail sont meilleures et plus stables** car la formalité y est plus élevée. Néanmoins, de nombreux conflits ont été signalés pendant la pandémie, comme chez Faber Castell, Staedtler ou Duratex. Ces conflits ont émergé dans les pays où le cadre du travail était affaibli, par exemple au Pérou et au Brésil. Les systèmes de certification se sont révélés insuffisants en termes de promotion du travail décent ou d'action sur les entreprises, majoritairement des multinationales, qui ne respectent pas les droits fondamentaux comme la liberté d'association. Les syndicats luttent contre ces multinationales en menant des campagnes en faveur de l'application des normes de certification.

Du côté positif, nous pouvons souligner les investissements dans la transformation du bois en Géorgie, où, après l'adoption du Code forestier, la construction de chantiers commerciaux dans les services forestiers a commencé de manière intensive dans les 9 régions du pays. Il est prévu de construire 91 sites où le bois sera transformé et récolté (scieries, entrepôts). En Turquie, les **exportations de meubles, de papier et de produits forestiers ont atteint un pic historique de 2,1 milliards de dollars É.-U** au cours des 4 premiers mois de 2021.

Avec l'approbation par le conseil d'administration de FSC International des **exigences en matière de travail dans le cadre des normes de la chaîne de contrôle**, couvrant les principes de base des conventions fondamentales de l'OIT, les possibilités pour les syndicats de s'engager plus fermement auprès de quelque 1 000 entreprises titulaires d'un certificat de la chaîne de contrôle FSC dans les nombreux pays augmentent.

Ciment et matériaux de construction

Le secteur est dominé par de grandes entreprises multinationales telles que LafargeHolcim, Heidelberg Cement, Italcementi, Cemex et Votorantim. Trois entreprises de Chine, une de Taiwan et une de Russie complètent le top 10 des plus grands producteurs en 2020. Le **marché mondial du ciment devrait atteindre 340,61 milliards de dollars É.-U en 2022**, contre 326,81 milliards l'année précédente. Bien que le marché ait connu des **remaniements, certains acteurs ayant cédé leurs usines à quoi se sont ajoutées les fluctuations du coût de production**, les prévisions d'ensemble sont qu'avec la demande de construction qui continue d'augmenter en raison des plans de relance, de l'urbanisation, des demandes résidentielles et des mégaprojets d'infrastructure dans les prochaines années, l'industrie des matériaux de construction continuerait de progresser.

En ce qui concerne l'emploi et les conditions de travail, **la plupart de ces grands acteurs de l'industrie du ciment ont une mauvaise réputation en raison de leur attitude antisyndicale et de leur système de sous-traitance**. Ces systèmes de sous-traitance multiple ont constitué une option bon marché aux yeux de la direction de nombreuses multinationales comme Heidelberg Cement, LafargeHolcim, Diamond Cement et Dangote évitant ainsi de verser aux travailleurs le bénéfice de la convention collective en vigueur dans l'industrie des matériaux de construction et de la construction.

En Asie, les **principaux problèmes relatifs au travail dans l'industrie du ciment sont la sous-traitance massive, l'externalisation et la non-régularisation des travailleurs** employés depuis de nombreuses années, les problèmes de santé et de sécurité (garanties COVID-19), l'absence de couverture sociale et l'antisyndicalisme agressif. Les entreprises ne remplacent pas les travailleurs permanents et les membres des syndicats qui partent à la retraite par des salariés à temps plein. Elles embauchent plutôt de nouveaux employés en sous-traitance.

Les industries du ciment et des matériaux de construction en Amérique latine et dans les Caraïbes sont confrontées à une forte concurrence. Dans le cas du ciment, la Chine, le Viet Nam et la Turquie sont parmi les principaux pays d'origine des importations de la région Amérique latine-Caraïbes. Les industries locales ont pris en compte ce contexte mais adoptent des stratégies différentes pour y faire face. Certaines d'entre elles, comme **Argos et Etex, sont ouvertes au dialogue social pour nouer des alliances avec les syndicats afin d'étayer leurs revendications auprès des autorités publiques**. Les membres de l'IBB renforcent le dialogue social et négocient des accords pour garantir la protection de l'emploi et l'amélioration des conditions de travail. En revanche, Holcim au Brésil ne respecte pas le dialogue social et prend des mesures arbitraires combattues par le syndicat local. Récemment, cette multinationale a mis en vente son entreprise locale.

En **Europe, les résultats de l'industrie sont mitigés**, certains pays enregistrant une croissance et d'autres non. La Turquie était le plus grand producteur de ciment fini en Europe en 2020, avec une production de 72,3 millions de tonnes métriques, suivie par l'Allemagne, l'Italie, la Pologne et la France. Certaines données indiquent que dans le groupe industriel CEMBUREAU couvrant l'UE++, 46 835 travailleurs sont employés dans l'industrie du ciment.

En résumé, les **multiples facteurs que sont les investissements de relance, la demande de matériaux de construction écologiques, la pression exercée sur les chaînes d'approvisionnement mondiales, le redémarrage et le lancement de mégaprojets, les progrès technologiques en matière de conception et de construction et l'essor des villes intelligentes**, entre autres, contribueront à faire émerger une industrie des matériaux de construction à forte demande qui pourra ensuite créer davantage d'emplois que les syndicats devront protéger.

4. ¡Vamos! Les 5 axes de convergence de l'IBB pour la période 2023-2026

La formulation d'un plan stratégique est un **exercice de hiérarchisation des priorités**. Le mouvement syndical international couvre une multitude de questions et doit agir ou répondre à une myriade de thèmes, questions, problèmes, tendances et comportements. Étant organisés à différents niveaux, les syndicats agissent directement dans leurs contextes spécifiques et dans leur domaine de responsabilité – et ceci a été défini dans les domaines du syndicalisme.

L'IBB a donc pour mission de traiter les sujets ou les problèmes les plus courants auxquels sont confrontés ses membres et d'**identifier les choix stratégiques d'actions**⁶ pour les modifier, voire pour les résoudre.

Afin de s'approprier le Plan stratégique et de s'assurer qu'il reflète les diverses réalités des affiliés, l'IBB a organisé un **processus de formulation participatif** – *bien que différent du précédent en raison des contraintes liées à la pandémie de COVID-19* – qui a abouti à l'identification de **5 axes de convergence ou domaines d'actions prioritaires** avec les **10 principales actions** correspondantes pour la prochaine période de mandat du Congrès.

Il convient de noter d'emblée que **des plans d'action mondiaux, régionaux, sectoriels et de réseau** seront formulés après le Congrès afin de préciser les actions prioritaires proposées tout en tenant compte des réalités des régions, pays et secteurs.

1. Lutter en faveur de la justice climatique (« Justice climatique »)



L'urgence climatique menace l'existence de notre planète. Pour la prochaine période de mandat du Congrès, l'IBB s'est donnée comme priorité de devenir un **acteur mondial et de représenter la voix des travailleurs** dans les secteurs où elle est présente dans le contexte de la crise climatique et dans les processus et les débats relatifs à la transition juste. Nos membres et les industries que nous organisons sont aux prises avec des innovations, des adaptations et des transitions qui, si elles sont laissées aux seules forces du marché et fondées uniquement sur des considérations écologiques, peuvent porter atteinte aux travailleurs. Les syndicats font partie de la solution et doivent

être prêts à avancer des propositions et des innovations qui placent les droits et les intérêts des travailleurs au cœur des préoccupations.

- 1.1 Institutionnaliser la **capacité organisationnelle et technique de l'IBB** pour créer des connaissances, formuler des recommandations politiques, faire pression en faveur d'ajustements techniques sur les lieux de travail et dans les industries par le biais de négociations et de lobbying, conseiller les affiliés et faire valoir les projets de l'IBB sur la scène internationale.
- 1.2 Analyser les **implications du changement climatique dans les industries de l'IBB**, formuler des recommandations politiques nuancées relatives à nos industries avec des considérations claires sur la question du genre, et promouvoir les bonnes pratiques – en particulier celles issues des syndicats – pour une mise en œuvre à l'échelle mondiale.
- 1.3 Améliorer la sensibilisation au **continuum du changement climatique de l'IBB** des principaux dirigeants et fonctionnaires syndicaux ainsi que de l'ensemble de leurs membres par le biais d'un programme systématique d'éducation et de formation.
- 1.4 Engager le dialogue avec des **employeurs et des gouvernements à l'échelle nationale et internationale**, ainsi qu'avec d'autres parties prenantes, qui pourrait déboucher sur des droits concrets des travailleurs à la protection des ajustements sur les lieux de travail et dans les industries, et **négocier sur des thèmes relatifs à la crise climatique et à la transition juste** dans les conventions collectives et les accords-cadres internationaux.

⁶ Les actions énumérées dans cette version préliminaire sont également mentionnées dans les résolutions du Congrès soumises afin de faciliter le suivi statutaire. La mise à jour définitive du texte sera effectuée à l'issue des débats du Congrès. La mise à jour du texte sera effectuée en fonction des discussions du congrès.

- 1.5 Élaborer des stratégies et concevoir des propositions politiques et des actions syndicales programmatiques autour de l'**économie circulaire**, le développement de **nouveaux matériaux de construction** et l'**environnement bâti** dans son ensemble.
- 1.6 Créer un **réseau syndical pour les constructeurs d'infrastructures vertes** au sein de l'IBB et faciliter la coordination, l'apprentissage croisé et les campagnes conjointes.
- 1.7 Poursuivre la participation active de l'IBB axée sur le personnel aux **systèmes mondiaux de certification forestière** tels que le FSC et le PEFC, sur la base de son engagement en faveur d'une sylviculture et d'une gestion du bois durables et inciter les partenaires sociaux industriels et la société civile à œuvrer en faveur d'une **gestion saine et responsable des forêts** et à privilégier une approche régionalisée à cette fin⁷.
- 1.8 Plaider en faveur de **mesures de protection du climat** visant à créer et préserver des emplois décents et à s'assurer qu'elles ne marginalisent pas les travailleurs à faible revenu.⁸
- 1.9 Plaider en faveur du **logement durable, de la mobilité durable et de mesures de protection du climat socialement équilibrées** dans les plateformes et débats mondiaux, régionaux et nationaux.
- 1.10 Faire pression pour que les **règles du commerce mondial** garantissent que les industries à forte intensité énergétique restent implantées là où les normes de protection du climat sont élevées.⁹

2. Renforcer les syndicats (« Des syndicats inclusifs »)



La mission fondamentale de l'IBB qui consiste à renforcer les syndicats et à garantir une **représentativité mondiale est fondée sur l'inclusivité**. La couverture mondiale limitée des syndicats reste problématique ; ils se heurtent donc à des difficultés pour protéger les travailleurs informels, temporaires, en sous-traitance, travailleuses, jeunes et même migrants, qui demeurent de ce fait plus exposés aux violations. « **Personne ne doit être laissé de côté** », tel est le principe qui sera appliqué aux différents échelons de l'action syndicale de l'IBB, et des approches programmatiques seront proposées afin de garantir un syndicalisme inclusif. La formulation et la mise en œuvre du **Plan de développement durable 2030 de l'IBB**, qui constitue la base de ressources du présent Plan stratégique et dont l'objectif central est l'augmentation des effectifs et des affiliés, font partie intégrante de cette priorité.

développement durable 2030 de l'IBB, qui constitue la base de ressources du présent Plan stratégique et dont l'objectif central est l'augmentation des effectifs et des affiliés, font partie intégrante de cette priorité.

- 2.1 Rendre opérationnel et institutionnaliser le programme « **Organiser par-delà les frontières** » par le biais de l'**Académie mondiale d'organisation (AMO)** en aidant les affiliés à accroître leur **représentativité et les effets de la protection syndicale** dans le cadre de projets stratégiques d'organisation et de recrutement et d'un soutien particulier aux travailleurs précaires, temporaires, informels et vulnérables.
- 2.2 Aider les affiliés à **créer ou à maintenir des espaces de négociation collective** pour leurs membres et leurs industries/métiers cibles, notamment en élargissant la campagne « Valoriser le travail des femmes » à d'autres pays, laquelle servira de référence pour une négociation équitable sur le genre.
- 2.3 Organiser des activités de recrutement, d'intégration et de promotion au profit des travailleuses et des membres aux niveaux mondial, régional et national et lancer la campagne « **Join the Circle** » (ou **Step In the Union**) afin d'encourager une plus grande participation des femmes aux rôles de direction et de prise de décision au sein de l'IBB et des structures syndicales.¹⁰
- 2.4 Participer à des actions portant sur les **droits des lesbiennes, gays, bisexuels, trans et intersexes (LGBTI)** par le biais d'initiatives de mise en réseau et de promotion.¹¹

⁷ Résolution pan-Europe sur le genre et le climat

⁸ Résolution paneuropéenne sur la protection du climat

⁹ Résolution paneuropéenne sur la protection du climat

¹⁰ Résolution Afrique-MENA sur l'intégration des femmes

¹¹ Résolution Afrique- MENA sur l'intégration des femmes

- 2.5 Organiser des activités de recrutement, d'intégration et de promotion au profit des travailleuses et des membres aux niveaux mondial, régional et national et lancer la campagne « **Préparez-vous pour l'avenir** » afin d'encourager une plus grande participation des femmes aux rôles de direction et de prise de décision au sein de l'IBB et des structures syndicales.¹²
- 2.6 Institutionnaliser une **formation syndicale axée sur les jeunes et un programme dédié à la nouvelle génération** basé sur une stratégie à deux piliers ciblant les jeunes dirigeants et militants (Académie du réseau régional de militants [RANA])¹³ ainsi que les jeunes nouveaux venus dans les syndicats (Filière 3 de l'Académie mondiale d'organisation [AMO]).
- 2.7 Faire pression en faveur de **mécanismes de formalisation, de régularisation et de protection** du droit du travail national ou sectoriel pour les travailleurs des industries de l'IBB afin d'améliorer les possibilités d'organisation des syndicats.
- 2.8 Formuler un **cadre mondial d'organisation des migrants et de mise en réseau** pour renforcer l'accent mis par l'IBB et organiser-recruter des **travailleurs migrants dans les syndicats**, en particulier dans d'autres couloirs de migration du travail, et faciliter le plein exercice de leurs droits sociaux, politiques, économiques et culturels.¹⁴
- 2.9 Plaider en faveur d'une collaboration et d'une coopération renforcées et d'un engagement accru avec les gouvernements, le secteur privé et la société civile pour trouver des **réponses aux défis et aux opportunités que présente la migration internationale** et adopter une approche cohérente, globale et coordonnée qui tienne compte des droits et des rôles des syndicats.¹⁵
- 2.10 Proposer des plans d'action qui permettront d'instaurer une **solidarité internationale contre les idées et les politiques de droite**, le racisme et la xénophobie, ainsi que contre le protectionnisme et les tendances au repli sur soi au sein du mouvement des travailleurs.¹⁶

3. Assurer la sécurité et la bonne santé des travailleurs (« Des travailleurs en sécurité et en bonne santé »)



La pandémie de COVID-19 a mis la **santé et la sécurité au travail** en avant-plan des problèmes du monde du travail. Elle n'a pas seulement confirmé les déficits des systèmes de réglementation et de gestion sur les lieux de travail, mais a également révélé les nombreux problèmes connexes sur les lieux de travail comme à l'extérieur – notamment, la **santé mentale**. L'IBB entend poursuivre son travail de premier plan pour garantir la sécurité des travailleurs en renforçant la participation des syndicats à la promotion et à la gestion de la SST. Les syndicats ayant réussi à faire de la SST un droit fondamental auprès de l'OIT, on observe aujourd'hui une **dynamique**

pour améliorer les normes nationales et les pratiques industrielles, renforcer le rôle des syndicats et créer un partenariat social autour de cette question. Et l'IBB, présente dans les industries les plus dangereuses, s'engage à être à la fois un partenaire et à militer.

- 3.1 Faire campagne pour la ratification ou l'application pratique et la mise en œuvre des **conventions nos 155 et 187 de l'OIT**, car elles constituent désormais la base de la SST en tant que 5ème principe et droit fondamental au travail.
- 3.2 Élargir la couverture de la formation et de la coordination des défenseurs de la SST par l'intermédiaire des **Brigadistas SST** en s'ouvrant à davantage de pays en dehors des pays pilotes 2021 afin de mieux institutionnaliser l'engagement syndical sur le lieu de travail comme à l'échelle nationale en matière de SST.
- 3.3 Rendre opérationnel un **système multiplateforme de surveillance et de compte-rendu** de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail en développant des outils numériques, en organisant des réseaux et des alliances syndicales et en créant un partenariat social sur le lieu de travail et au sein du secteur.

¹² Résolution Afrique-MENA sur l'intégration des femmes

¹³ Résolution des jeunes sur la campagne « Préparez-vous pour l'avenir »

¹⁴ Résolution paneuropéenne sur les migrations internationales

¹⁵ Résolution paneuropéenne sur les migrations internationales

¹⁶ Résolution paneuropéenne sur une solidarité renforcée

- 3.4 Créer le « **Building Collapse Monitor** » (système de suivi des accidents) de l'IBB et l'utiliser afin de faire évoluer les codes du bâtiment, les normes de santé et de sécurité et faire pression pour que les syndicats jouent un rôle de surveillance.
- 3.5 Publier des **documents et des directives de SST spécifiques au secteur et sensible à la question du genre**, couvrant le bâtiment, la construction, le bois, la sylviculture et les matériaux de construction, notamment concernant la numérisation, l'automatisation, la robotique, les nouvelles technologies et les nouveaux équipements, les matériaux de construction durables et même la pandémie de COVID-19.
- 3.6 Soutenir et étendre les campagnes à long terme sur l'**interdiction de l'amiante et des sacs de ciment de 25 kilos** et identifier les **deux principaux problèmes de santé et de sécurité dans les trois principaux secteurs industriels** de l'IBB comme axe de campagne pour la prochaine période de mandat du Congrès.
- 3.7 Ajouter la **santé mentale** comme axe stratégique dans les actions et l'agenda SST de l'IBB et de ses affiliés et promouvoir la rédaction de plans d'action régionaux et nationaux.¹⁷
- 3.8 Préconiser la formulation d'un **système holistique de certification des infrastructures basé sur les droits**, avec la SST comme point d'entrée clé, y participer en tant qu'acteur clé et plaider pour une couverture plus large des pays, des entreprises et des projets.
- 3.9 Se prononcer en faveur de la création d'un **mécanisme mondial d'inspection du travail** pour les grands projets d'infrastructure et les grands événements sportifs, avec les syndicats comme acteurs principaux.
- 3.10 Aider les affiliés à plaider pour des **politiques en matière de catastrophes naturelles** qui tiennent compte des répercussions spécifiques sur les travailleurs et l'emploi tout en assurant la solidarité et le soutien dans le cadre de la pandémie persistante de COVID-19.¹⁸

4. Mondialiser les droits des travailleurs (« Des droits mondialisés »)



Le déficit des droits des travailleurs est manifeste dans de nombreux pays et contextes. Il s'agit d'une maladie mondiale qui touche les travailleurs de tous les continents. Le développement économique d'un pays ou le fait de travailler pour une marque connue ne garantissent pas l'absence d'exploitation et d'autres violations des normes du travail. En tant que fédération syndicale internationale, l'IBB s'efforce de coordonner les différentes luttes des affiliés pour garantir le respect des droits des travailleurs, que ce soit dans le contexte des relations professionnelles nationales, dans la chaîne de valeur d'une entreprise mondiale, dans les projets d'infrastructure multipartites, dans les

marchés publics, dans les institutions internationales, qu'elles financent le développement ou organisent des événements sportifs, et même dans les systèmes de certification. La mondialisation des droits des travailleurs passe également par la prise en compte des obligations en matière de droits de l'homme et de droits du travail des États – en particulier dans les pays à déficit démocratique – de l'industrie et des entreprises spécifiques, ainsi que des autres parties prenantes des chaînes de valeur, qu'il s'agisse de la construction, des matériaux de construction ou des produits du bois, ou encore des grands événements sportifs.

- 4.1 Faire campagne pour la **ratification universelle des conventions fondamentales de l'OIT** ainsi que pour la convention n° 190.
- 4.2 Faire de la campagne régionale pan-européenne « **Stop à la culture machiste** » une campagne mondiale et créer un réseau mondial pour développer et coordonner la campagne.¹⁹
- 4.3 Accélérer la signature d'**accords-cadres internationaux (ACI)** afin d'augmenter le nombre de travailleurs couverts dans les chaînes de valeur mondiales et, dans le même temps, accroître

¹⁷ Résolution Afrique-MENA sur la santé mentale

¹⁸ Résolution Afrique-MENA sur les répercussions des catastrophes naturelles sur les travailleurs

¹⁹ Résolution pan-européenne sur la campagne « Stop à la culture machiste »

l'efficacité des ACI en renforçant les dispositions d'application et en introduisant des mécanismes fiables de résolution des problèmes.²⁰

- 4.4 Intensifier l'organisation syndicale dans les **multinationales chinoises** et dans le cadre de l'initiative « Ceinture et Route », car elles continuent d'accroître leur part du marché mondial dans le secteur de la construction. L'IBB apportera son aide par le biais d'un soutien stratégique à l'organisation, par le renforcement des capacités des syndicats concernés, la mise en réseau, la cartographie et l'exposition, ainsi que par un travail de défense des droits et des normes du travail.²¹
- 4.5 Exploiter le **pouvoir du capital des travailleurs** en cartographiant les fonds de pension liés à l'IBB, en organisant une conférence stratégique et en coordonnant les pressions exercées contre les entreprises qui se conduisent mal.
- 4.6 Promouvoir et coordonner l'utilisation par les affiliés des **clauses du travail** sous leurs différentes formes et contextes.²² L'adoption, la mise en œuvre et l'application des clauses du travail, ainsi que l'utilisation de ces clauses par les affiliés, devraient être encouragées par l'IBB dans son objectif de défendre les travailleurs partout où cela est possible.
- 4.7 Approfondir et soutenir la coopération de l'IBB avec les **institutions financières internationales**, en particulier les partenariats naissants avec la Banque asiatique de développement et la Banque africaine de développement, et créer un mécanisme de suivi de son impact sur les chantiers et les travailleurs.
- 4.8 Reformuler et étendre la couverture de la **stratégie de l'IBB sur le travail des enfants** en tenant compte des actions syndicales en matière de scolarisation et de plaider en Asie du Sud et des besoins et potentiels des mesures syndicales dans d'autres régions.
- 4.9 Conforter le rôle de l'IBB en tant que principale voix syndicale au sein des **systèmes mondiaux de certification forestière** et garantir le respect des droits des travailleurs dans les entreprises certifiées en faisant pression pour une adoption et une application plus strictes des normes de travail et l'utilisation du mécanisme de plainte existant.
- 4.10 Poursuivre les formes institutionnelles et organisationnelles d'un héritage fondé sur les droits de la **Centre des travailleurs migrants (MWC)** au Qatar en tant qu'héritage fondé sur les droits de la Coupe du Monde de la FIFA 2022, soutenir la **campagne sportive** autour des Jeux olympiques d'été de Paris 2024 et lancer les actions de l'IBB en vue de la Coupe du Monde de la FIFA 2026 et des Jeux olympiques d'hiver de Milan-Cortina 2026.

²⁰ Résolution Afrique-MENA sur les EMN

²¹ Résolution Afrique-MENA sur l'organisation des EMN chinoises

²² GT ad hoc sur la soumission des clauses du travail

5. Un avenir du travail équitable (« Un avenir à chances égales »)



Une grande partie de l'avenir du travail se joue ici et maintenant et nous pouvons recenser de nombreuses menaces qui pèsent sur les droits des travailleurs. La lutte pour un avenir équitable se joue ici et maintenant. La dernière priorité de l'IBB pour la prochaine période de mandat du Congrès est donc de **garantir l'égalité dans le monde du travail actuel et futur**. La suppression des obstacles liés au genre, au numérique et au statut professionnel est une condition préalable pour que les syndicats augmentent leurs effectifs, qu'ils soient des organisations protectrices fortes et qu'ils jouent un rôle majeur dans l'émergence de l'égalité sociale et professionnelle. Préparer

les syndicats et les travailleurs aux **évolutions technologiques dans les industries** et leur fournir les compétences appropriées fait également partie des éléments déterminants dans ce domaine de travail stratégique pour l'IBB.

- 5.1 Au lieu d'une réponse à une pandémie, convertir les actions liées à la campagne « Construire un avenir meilleur » en un **Observatoire et une stratégie de prospective** qui seront composés d'une organisation stratégique, de communications mondiales et de la constitution d'une base de connaissances de l'IBB sur l'avenir du travail.
- 5.2 Rédiger une **Charte mondiale** sur la numérisation, l'automatisation et l'intelligence artificielle qui guidera le travail de lobbying et de plaidoyer de l'IBB en matière de protection des travailleurs autour des ajustements de l'avenir du travail.²³
- 5.3 Formuler un **cadre global d'analyse de genre** (Approche sexospécifique du travail) avec la participation des différentes régions et affiliés afin de renforcer les plans d'action liés au genre, de contribuer à l'égalité des genres dans les négociations collectives²⁴, de développer la connaissance et la compréhension du changement climatique, de son impact sur le monde du travail, y compris sur les secteurs de l'IBB et sur les stratégies d'atténuation²⁵ et d'approfondir et d'élargir les choix analytiques et normatifs de l'IBB.
- 5.4 Élaborer des stratégies et des systèmes de suivi pour garantir que les hommes et les femmes ont un accès égal à l'**emploi et aux opportunités de formation** en raison de l'introduction de nouvelles technologies et de l'automatisation²⁶ et promouvoir des programmes et des **politiques tripartites axés sur la jeunesse** qui prépareront les jeunes travailleurs à la numérisation des lieux de travail.²⁷
- 5.5 Promouvoir le programme « **Femmes de métier** » – basé sur des systèmes fiables et équitables de développement des compétences, de certification et d'apprentissage – au niveau national afin d'améliorer l'intégration des femmes dans les métiers relevant des secteurs de l'IBB.²⁸
- 5.6 Plaider en faveur d'une **protection sociale** plus large pour les travailleurs, notamment des systèmes de retraite dans les industries liées à l'IBB, car les chocs mondiaux devraient continuer de perturber les chaînes d'approvisionnement, les perspectives d'emploi et le développement économique des pays.²⁹
- 5.7 Veiller à ce que **les évolutions technologiques dans les industries** se fassent sur la base d'un processus participatif ou co-défini qui tient compte du rôle des syndicats et des autres mécanismes de participation des travailleurs et qui s'articule autour de la protection sociale, la préservation de l'emploi, l'amélioration des compétences et la facilitation de l'emploi continu. Ce changement devrait également s'accompagner de réformes fiscales ou d'un système de prélèvement pour financer les mesures sociales et autres qui s'adressent aux travailleurs.³⁰

23 Résolution du GT ad hoc sur la numérisation, l'automatisation et l'intelligence artificielle – L'avenir du travail

24 Résolution Asie-Pacifique sur l'autonomisation des femmes dans nos métiers

25 Résolution paneuropéenne sur l'égalité de genre

26 Résolution paneuropéenne sur l'égalité de genre

27 Résolution Afrique-MENA sur les jeunes et les compétences numériques

28 Résolution Asie-Pacifique sur l'autonomisation des femmes dans les métiers

29 Résolution Afrique-MENA sur la protection sociale (développée à partir de Bois & Sylviculture)

30 Résolution du GT ad hoc sur la numérisation, l'automatisation et l'intelligence artificielle – L'avenir du travail

- 5.8 Exiger des **employeurs et des gouvernements un soutien à la transition** en matière d'éducation, de formation et de qualification des travailleurs, en particulier des jeunes et des femmes, dans le but d'en intégrer davantage dans les métiers de la construction et du bois.³¹
- 5.9 Promouvoir, par le biais de l'IBB et de l'Accord du groupe des villes **C40 sur la construction propre**, la définition d'objectifs en matière d'égalité des genres par les administrations des villes concernées.
- 5.10 Inciter les gouvernements et les employeurs à développer **des mécanismes de diligence raisonnable** dans leurs chaînes de valeur en mettant notamment l'accent sur le travail des enfants ainsi que sur le travail forcé et faire campagne pour la ratification universelle de la convention n° 138 de l'OIT.



31 Résolution du GT ad hoc sur la numérisation, l'automatisation et l'intelligence artificielle – L'avenir du travail

ANNEXE : Les cadres du syndicalisme de l'IBB

Le Plan stratégique Vamos ! 2023-2026 s'appuie sur le précédent et réaffirme les cadres du syndicalisme qui ont été élaborés et mis en œuvre au titre du Plan stratégique Amandla ! 2018-2022. Il est indispensable que l'IBB – **en tant que syndicat mondial comptant des affiliés relevant de plus de 100 systèmes nationaux de relations professionnelles avec différents niveaux d'effectifs et de développement** – définisse les directives de base en termes d'évolution et de coordination afin d'atteindre ses objectifs et en termes de choix, de hiérarchisation et d'orientation de ses actions en vue des résultats recherchés.

Nos repères pour la prochaine période de mandat du Congrès incluent les Domaines du syndicalisme ainsi que les Tâches fondamentales des syndicats. À cette liste d'actions vient désormais s'ajouter un nouveau cadre, une **optique sexospécifique du travail**. Toutefois, il n'est pas encore question d'un outil définitif dans la mesure où il ne s'agit pour le moment que de lancer le processus participatif de définition d'un cadre fiable permettant de relever les défis de l'égalité de genre et d'intégrer la dimension de genre.

1. Domaines du syndicalisme

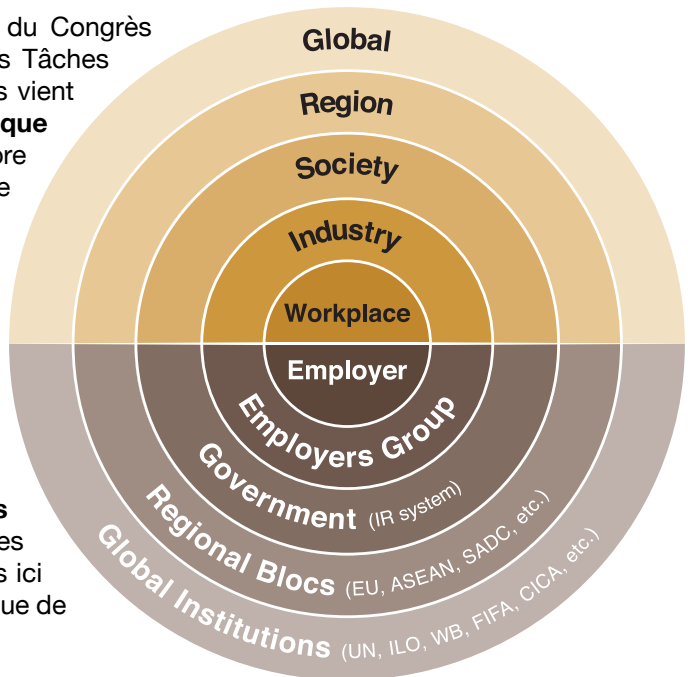
Ces domaines ont été retenus comme **priorités de notre action syndicale**. Ont également été **identifiés les acteurs sociaux voire les acteurs politiques** avec lesquels nous devons traiter. Ces domaines, telles qu'adoptés dans la version Amandla ! sont réaffirmés ici comme faisant partie intégrante de tout plan stratégique de l'IBB.

1. Lieu de travail

Le lieu de travail représente l'**unité de base de l'action syndicale**. Il peut s'agir d'un chantier, d'une cimenterie, d'une zone de préfabrication, d'une usine de contreplaqué, d'une scierie, d'une zone de coupe forestière ou du site d'un barrage, entre autres. À ce niveau, les travailleurs sont en rapport avec l'employeur direct ainsi que les principaux employeurs (en fonction de la subdivision du système d'emploi). C'est essentiellement ici que s'établissent les relations entre employeurs et employés ; les contrôles et les conditions de travail sont définis soit unilatéralement, en l'absence de syndicats, ou de façon bilatérale, si les travailleurs sont organisés et reconnus. Les travailleurs traitent directement avec l'employeur et utilisent idéalement la négociation collective afin de partager la prise de décisions sur les conditions d'emploi.

Comme nous l'avons déjà constaté, **les lieux de travail sont à présent des lieux où convergent différents systèmes d'emploi**, ce dont doivent tenir compte les syndicats dans le cadre de leurs efforts d'organisation et de négociation. Il convient d'opter pour de nouveaux moyens d'atteindre tous les types de travailleurs et de se tourner vers de nouvelles approches de la représentation.

C'est dans ce domaine qu'est mené le travail primordial des syndicats, à savoir l'**organisation-recrutement et la négociation collective**. C'est sur cette base que repose le mouvement de travailleurs, et c'est ici que les membres intègrent pour la première fois la vie syndicale. Les sections locales ou les structures syndicales basées sur le lieu de travail sont la pierre d'assise des syndicats nationaux et mondiaux. L'acteur clé ici est l'affilié membre de l'IBB qui procède à l'organisation aux côtés des unités correspondantes telles que le service d'organisation syndicale ou la section géographique/sectorielle compétente.



2. Industrie

Il s'agit du second domaine où sont menées les actions syndicales. Les travailleurs ont intérêt à **influencer les politiques industrielles**, de sorte que l'emploi, les politiques et les potentiels économiques soient décidés ou formulés en tenant compte de leurs priorités et leurs propositions. Dans bien des systèmes de relations de travail, c'est à ce niveau que sont signées les conventions collectives ce qui permet d'élargir la portée de la réglementation commune régissant les conditions de travail.

En dehors de la négociation collective, il convient également d'utiliser le dialogue social, le lobbying, le plaidoyer, la coopération et le partenariat ainsi que les orientations stratégiques émanant des recherches et investigations propres.

À ce niveau, **notre engagement vise avant tout les associations d'employeurs et les groupes de métiers ainsi que les instances gouvernementales**. Le principal acteur est l'affilié de l'IBB en tant que syndicat national ou fédération représentant les travailleurs des diverses sections dans les secteurs de l'IBB. La densité et la puissance syndicales sont un élément important pour la réussite de notre action dans ce domaine. Ainsi, le renforcement syndical demeure un domaine d'action clé qui peut se voir facilité par une large couverture en matière d'organisation, par la coordination et même par les fusions.

3. Société

En tant que membres d'une société et de collectivités, les travailleurs ont des **intérêts en jeu dans la sphère politique puisque la législation du travail**, les institutions régissant les relations professionnelles, les politiques sociales et l'application des normes du travail, la reconnaissance des droits, les programmes économiques, l'administration des institutions de protection sociale relèvent des décisions de l'État et de ses instruments.

Les valeurs démocratiques et sociales du mouvement syndical doivent être défendues dans la sphère politique, dès lors que celui-ci exerce une influence sur les conditions de travail et de vie de ses membres et de l'ensemble de la classe ouvrière. L'IBB qualifie les syndicats d'« **écoles pour la démocratie** » ; ils assument donc un rôle social décisif dans la création de sociétés équitables et démocratiques.

À ce niveau, les travailleurs doivent interagir avec l'État et ses instruments. On relève parmi les interlocuteurs des syndicats les organes tripartites établis par les gouvernements, les conseils consultatifs, les institutions chargées des conflits du travail, les organismes de protection sociale, les services de l'administration et de l'inspection du travail, ainsi que les services ministériels dédiés au développement économique et à la politique industrielle.

Les négociations, le lobbying, le plaidoyer et les autres formes de représentation des intérêts sont les actions importantes que peuvent mener les syndicats de l'IBB. Les clauses du travail sont une préoccupation essentielle ici, car leur formulation et leur application couvre un large segment de l'industrie du bâtiment.

Dans ce domaine, l'acteur syndical est toujours l'affilié membre de l'IBB (syndicat ou fédération national/e), en coopération avec les syndicats nationaux ou les confédérations nationales. Dans certains contextes, les affiliés de l'IBB forment un conseil ou une plateforme en vue de mener collectivement le lobbying et le plaidoyer, voire les négociations.

4. Région

Le phénomène de la mondialisation a intensifié la coopération internationale et souligné la valeur des intérêts économiques, politiques et même sociaux partagés. Les préoccupations relatives aux marchés du travail sont au cœur des formations/blocs régionaux, voire infrarégionaux, et des accords commerciaux. **L'établissement des normes du travail et la formulation des politiques dépassent les frontières d'un pays**. Dès lors, les travailleurs doivent s'assurer que leurs intérêts et priorités sont exprimés et intégrés dans ce système de prise de décisions.

À ce niveau, **les travailleurs interagissent avec les blocs régionaux** comme l'Union européenne, l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) et l'Association de l'Asie du Sud pour la coopération régionale (SAARC), le MERCOSUR, la Communauté de développement d'Afrique australe (SADC), entre autres, ainsi qu'avec les blocs commerciaux comme l'ALENA. Les banques régionales de développement telles que la Banque asiatique de développement (ADB), la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD), la Banque africaine de développement (BAD), les nouvelles institutions telles que la nouvelle Banque de développement (NDB) et l'Asian Infrastructure Investment Bank (AIIB), parmi d'autres, sont également des acteurs essentiels avec lesquels interagir puisqu'ils définissent (ou omettent de définir) dans leurs projets, prêts ou subventions des normes de protection sociale et du travail. **Les clauses du travail sont une priorité essentielle** puisqu'elles assurent une protection aux travailleurs et confèrent des droits égaux.

Ce domaine de l'action syndicale implique un face-à-face entre l'IBB et **les instances supranationales et intergouvernementales**. Ici, les syndicats opèrent à travers le lobbying et l'échange avec les institutions, par le biais d'un dialogue politico-social.

Les structures régionales de l'IBB assument un rôle de chef de file dans le cadre des échanges menés et le secrétariat mondial, de même que les bureaux régionaux, se doivent d'assurer un soutien conséquent à travers la recherche, la formulation des politiques et le lobbying. Pour occuper une position puissante et influente face aux institutions internationales, **une alliance doit être établie avec d'autres syndicats mondiaux et groupes de la société civile**.

5. Monde

L'infrastructure de gouvernance mondiale est fondée sur la nécessité d'instaurer la coopération, la coordination et les partenariats pour la communauté des nations à mesure que s'exacerbent les défis à la paix, au développement économique, aux valeurs universelles de la démocratie et des droits de l'homme ainsi qu'à l'aide humanitaire en cette époque de guerres, de protectionnisme et de déclin du multilatéralisme. **Les préoccupations des travailleurs devraient être protégées et soulevées dans cette arène internationale**, étant donné qu'elles touchent directement les travailleurs sur le terrain.

L'OIT en tant que principal organisme de normalisation – en particulier du fait de sa nature tripartite – devient le théâtre d'une lutte intense pour l'affaiblissement des droits des travailleurs.

En outre, les entreprises multinationales sont **des acteurs mondiaux dont les actions se répercutent massivement sur les marchés du travail**, en tout point du globe. Il est nécessaire de les amener à adopter des comportements responsables et de sanctionner les pratiques d'exploitation des travailleurs. Pour pouvoir interagir avec ces mastodontes économiques, nous devons jouir d'un certain pouvoir et d'une représentativité dans leur chaîne de valeur. C'est l'une des raisons d'être des syndicats mondiaux.

À ce niveau, les syndicats interagissent avec les agences des Nations Unies, les institutions financières mondiales, les groupements internationaux d'employeurs, les entreprises multinationales, les systèmes de certification, les processus thématiques sur l'urbanisation, la foresterie, les migrations, ainsi que les instances sportives mondiales.

Diverses actions devraient être entreprises. Le lobbying, le plaidoyer, l'exposé des problématiques, les rencontres annuelles, partenariats, la présentation de recommandations politiques via des mécanismes officiels, l'adhésion ou la participation institutionnelle et même les négociations directes menant à des accords, sont autant de moyens d'influencer et de participer aux décisions liées au travail et aux programmes déployés dans cette arène mondiale.

En tant que fédération mondiale représentant des centaines de syndicats, l'IBB joue ici le rôle de chef de file. Elle traite avec l'OIT sur les questions sectorielles, entretient le dialogue et exerce des pressions auprès des agences et processus multilatéraux-internationaux, signe des ACI, conclut des protocoles d'entente à l'instar de ceux qui ont été signés avec la FIFA et le Qatar, et coopère même dans le cadre de programmes de formation avec les IFI.

2. Nos tâches fondamentales

Ce Plan stratégique réaffirme les trois (3) piliers stratégiques des actions syndicales dans lesquels s'inscrivent les rôles et tâches de base d'un syndicat – *qu'ils soient organisés dans le cadre d'une structure locale sur le lieu de travail ou comme voix des travailleurs sur la scène internationale*. Le **lien entre la stratégie et les actions fondamentales** signifie que, pour l'IBB, les actions qui sont régulières, systématiques et essentielles dans la vie des syndicats constituent les domaines stratégiques de son action mondiale. Ces tâches sont les marqueurs de l'ADN organisationnel qui distingue les syndicats des autres groupes d'intérêt et des organisations de la société civile. Le Plan stratégique précédent soulignait également ces engagements ; il est réexaminé dans le cadre de la présente section.

1. **Organisation – Renforcement syndical**, Les syndicats reposent sur la **force du nombre**. Pour développer leur puissance, ils doivent pouvoir s'appuyer sur une représentativité vaste et solide. L'organisation et le **recrutement** sont une tâche fondamentale des syndicats. Cela commence sur le lieu de travail et s'étend jusqu'à l'IBB en tant que fédération mondiale de syndicats ; la priorité commune qui caractérise l'action menée au cours de cette période de mandat du Congrès est l'**expansion de la base de membres et la rétention de ces derniers**. Le travail syndical comporte de nombreux risques et le comportement agressif de certains dirigeants à l'encontre des organisations de travailleurs se voit renforcé par les aléas de l'économie. Il convient de mettre fin au recul de l'adhésion dès lors que le **recrutement net de nombreux affiliés** affiche une tendance constante à la baisse – tendance accentuée sous l'effet de la pandémie de COVID. Cette stratégie tient également compte des nouvelles formes d'emploi et des environnements de **travail atypique** qui empêchent l'organisation et la représentation syndicales traditionnelles. La sous-traitance, le travail temporaire, le travail indépendant, l'externalisation, la rémunération à la pièce, les travailleurs migrants, les travailleurs détachés, les contrats de projets et autres formes de travail précaire et flexible sont de plus en plus omniprésents dans nos industries.

La mise en réseau et la coordination dans les chaînes de valeur, dans les professions, dans les entreprises et même dans le cadre des plaidoyers généraux sont essentielles pour assurer un impact fort et pour atteindre les buts et répondre aux priorités. Le réseau mondial de l'IBB sur le ciment, le réseau mondial sur la migration et le réseau mondial du bois et de la sylviculture sont les principaux exemples d'une étroite coopération entre les syndicats afin d'établir une masse critique de membres au sein d'un secteur ou d'une entreprise donné(e). Nous procéderons également à une **mise en réseau même dans les EMN qui n'ont conclu aucun ACI**, et ce pour galvaniser la solidarité et le pouvoir syndical au sein de la chaîne de valeur de l'entreprise. Au cours du prochain cycle entre deux congrès, nous devrons déployer plus avant la création de **plateformes thématiques et organisationnelles** et favoriser l'unité organisationnelle, voire **les fusions entre affiliés**. L'IBB y voit une contribution pour empêcher la poursuite de l'atomisation des syndicats dans certains pays et sous-régions, tout en permettant d'atteindre les objectifs syndicaux de façon plus efficace et efficiente.

Les **groupes de métiers stratégiques de l'IBB** seront consolidés pour renforcer la coopération, la coordination et l'unité d'action. Il s'agira notamment des opérateurs de grues à tour, des travailleurs du secteur énergétique, des employés de bureau (« à col blanc »), des opérateurs de grosses machines et des travailleurs sur les projets d'infrastructure, notamment la construction de barrages. Le renforcement syndical implique également de renforcer l'**infrastructure mondiale de la fédération** étant donné qu'elle garantit l'efficacité et l'efficience des actions concertées de l'IBB. Il convient de développer la création de nouveaux moyens de mobilisation et de formation des membres. Lorsque des formations professionnelles sont proposées aux membres des syndicats, il y a lieu de différencier clairement les programmes visant à informer et sensibiliser de façon globale des programmes **systématiques, et rigoureusement contrôlés, axés sur les possibilités de carrière au sein du syndicat**. Notre action visant l'édification du pouvoir des travailleurs au niveau mondial, et basée sur des syndicats nationaux puissants et actifs œuvrant à l'organisation et au renforcement syndical, sera déployée sous la bannière **CONSTRUIRE ! (BUILD !)**.

2. **Négociation.** Les syndicats sont des organisations représentatives qui s'appuient traditionnellement sur la **négociation collective** pour définir les conditions d'emploi conjointement avec les employeurs. L'accord qui en résulte présente un contenu particulièrement riche façonné par les législations du travail et le contexte politique et économique dans lequel les syndicats négocient. Les salaires restent le premier point à l'ordre du jour des syndicats et, dans certains cas, un système de prélèvement à la source des cotisations contribue également au maintien du syndicat en tant qu'agent de négociation. Bien qu'il existe d'autres moyens de passer des accords avec les employeurs – à l'instar des protocoles d'accord – les conventions collectives représentent le mécanisme le plus puissant pour obliger les employeurs à s'acquitter de leurs obligations envers les travailleurs en vertu d'un système de relations professionnelles. Ces accords sont signés au niveau du site du projet, au niveau du lieu de travail (usine), au niveau sectoriel voire au niveau multisectoriel national.

La négociation d'**accords-cadres internationaux (ACI)** permet à l'IBB de proposer un mécanisme de protection des travailleurs au sein des multinationales. **L'IBB a signé 22 ACI** faisant l'objet d'un suivi par un groupe de référence conjoint qui effectue des inspections et des audits sociaux et organise des réunions visant à résoudre les problèmes. Le but ultime des ACI est de constituer des syndicats et de mettre en place des mécanismes de protection au profit des travailleurs tout au long de la chaîne d'opération de l'entreprise, qui inclut les entrepreneurs, les sous-traitants, les filiales et les fournisseurs. Le présent Plan stratégique entend intensifier l'interaction avec les entreprises en surveillant de plus amples domaines d'action du réseau de l'entreprise, tout en menant une organisation plus stratégique dans le but d'étendre au maximum la couverture syndicale dans la chaîne de valeur. Dans le sillage de la **Campagne de l'IBB dans le domaine du sport**, notre syndicat mondial a signé des accords sur les inspections du travail avec la FIFA en vue de la Coupe du Monde 2018 en Russie et avec le Comité suprême du Qatar en vue de la Coupe du Monde 2022. L'inspection du travail est un mécanisme important pour contrôler et faire respecter les normes du travail ; l'IBB œuvre au développement continu de cet instrument, qui constitue pour elle un domaine de compétence essentiel. La négociation de meilleures conditions de travail à différents niveaux, en vertu des normes internationales du travail et des principes de démocratie, d'équité, de justice sociale et de durabilité sera menée sous la bannière DÉFENDRE ! (**DEFEND !**).

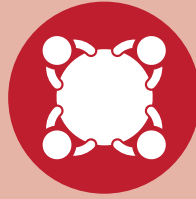
3. **Prise d'influence.** Les négociations bilatérales et les engagements avec les employeurs ne permettent pas de résoudre tous les problèmes relatifs à la main-d'œuvre. Les acteurs extérieurs à l'entreprise et aux industries font désormais partie du **partenariat social au sens large** et assurent la régulation, la promotion, la supervision, la médiation et même la gestion des préoccupations touchant la main-d'œuvre. **Les États** – à la fois en tant qu'acteurs et régulateurs dans ce partenariat – devraient être amenés à réformer le droit du travail, redéfinir et faire appliquer les normes du travail, et respecter les droits des travailleurs. Des négociations interviennent également dans certains cas, ce qui a permis aux travailleurs d'acquérir d'autres droits et avantages. Les gouvernements se regroupent également sous la forme de **blocs économiques régionaux** ayant établi des systèmes de normalisation en matière d'emploi, mais à des niveaux d'institutionnalisation distincts. L'UE, la SAARC, l'ASEAN, le MERCOSUR, l'APEC et la SADC sont autant d'exemples que nous devrions cibler dans le cadre de notre effort de prise d'influence, étant donné que leurs politiques ont un impact sur nos membres. **Les institutions et les processus multilatéraux** d'établissement des normes au travers de l'OIT et d'autres agences spécialisées des Nations Unies fournissent une plateforme permettant aux travailleurs et aux employeurs d'interagir avec les gouvernements. L'adoption des conventions de l'OIT et leur ratification au niveau national constituent une ligne d'action cruciale pour l'IBB et ses affiliés.

Les **institutions financières internationales (IFI)** ont élaboré des lignes directrices en matière de passations de marchés qui se rapportent aux droits de l'homme et du travail. L'IBB a exercé des pressions incessantes sur la Banque mondiale et les banques régionales de développement afin de les amener à formuler des lignes directrices complètes en faveur du travail décent. Notre dialogue régulier et notre participation au niveau des instances consultatives de la Banque mondiale ont conduit à une coopération plus institutionnelle. Étant donnée sa fonction de pourvoyeur de prêts aux entreprises, l'occasion s'offre à nous de faire pression sur elle pour qu'elle oblige ses clients à respecter les normes internationales du travail.



Construire!

- Organiser les syndicats et recruter des membres
- Poursuivre les **projets pilotes d'organisation** dans les pays et sous-secteurs moteurs de l'IBB
- Élaborer des stratégies de **rétenion des membres** avec les affiliés
- Organiser des **réseaux** d'entreprise et de métiers
- Aider à renforcer les **capacités parajuridiques et juridiques** des affiliés
- Utiliser d'autres outils pour renforcer l'organisation syndicale à l'instar des ACI, du programme relatif au **travail des enfants**, des dispositions de sécurité sociale et des comités d'action sociale, ainsi que des initiatives de plaidoyer en faveur des migrants
- Mettre à jour les études sur les industries de l'IBB et sur les groupes de discussion comme les femmes et les jeunes
- Créer une **base de connaissances** sur les industries de l'IBB et les chaînes de valeur
- Faciliter **une plus grande appropriation et un rôle accru des affiliés** de la multinationale du pays d'origine



Défendre!

- Inciter les employeurs à adhérer au mécanisme de base des **accords exécutoires** – soit par l'entremise de conventions collectives ou d'autres voies qui préservent le rôle des syndicats en tant que représentants des travailleurs
- Procéder à des **audits sociaux et résoudre les problèmes** à travers les ACI
- Accroître le recours aux **mécanismes de plainte** au niveau de l'OIT, de l'OCDE et des systèmes de certification des forêts et autres produits de base
- Maintenir le **dialogue social** avec les partenaires dans l'industrie et les gouvernements, ainsi que d'autres parties prenantes
- Continuer à **négoier-faire pression** auprès des instances mondiales du sport sur les questions des travailleurs
- Approfondir et institutionnaliser l'importance, mais aussi élargir les actions autour des **grandes journées dédiées aux travailleurs**, telles que le 1^{er} mai, le 8 mars et le 28 avril



Avancer!

- Compiler des dossiers et accentuer la pression au moyen d'**enquêtes et exposés des problématiques**
- Mener des **campagnes fondées sur les droits** et des actions de représentation
- Intensifier les **actions urgentes** sur les violations des droits syndicaux à travers les pressions publiques et la représentation
- Établir un programme de réformes et forger des alliances afin de **réformer la législation du travail**
- Plaider pour l'application stricte des **clauses du travail** à tous les niveaux
- Faire pression et défendre les **normes du travail et les droits des travailleurs** auprès des gouvernements, des instances intergouvernementales et internationales, y compris les blocs commerciaux et les accords commerciaux
- Utiliser les **nouvelles initiatives de campagnes créatives** à l'échelle nationale et internationale

Les clauses du travail et les lignes directrices sont des instruments stables et efficaces qui protègent les travailleurs, formalisent l'emploi, favorisent le développement des compétences et améliorent la santé et la sécurité. On les retrouve à l'échelon municipal comme au niveau des institutions mondiales, y compris l'OIT, et leur mise en œuvre produit des résultats complets. Les lignes directrices de l'OCDE intitulées Approches communes de 2016 pour les crédits à l'exportation confirment le principe de responsabilité des entreprises et la nécessité de l'appliquer à l'évaluation des soumissions et des marchés publics. Pour être en mesure de défendre aussi largement que possible les intérêts des travailleurs, l'IBB devra chercher à développer de nouveaux modèles de **réglementation et d'application des normes du travail** par les acteurs étatiques comme non-étatiques, ou encore par les mécanismes établis. **Les systèmes de certification** permettent également de renforcer les processus

de normalisation, tant en matière d'accès au marché que de sensibilisation des consommateurs et d'engagement des parties prenantes en faveur des droits des travailleurs. Le Forest Stewardship Council (FSC) et le Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC) sont les plus grands systèmes ; l'IBB participe activement à ces derniers et a déjà fait appel à leurs mécanismes de plainte à plusieurs reprises. Pour réussir dans ce domaine, l'IBB devrait soutenir et renforcer ses **ressources dédiées aux actions de lobbying et plaidoyer** (personnel, finances, compétences, partage des responsabilités et base de connaissances) et les affiliés doivent être disposés à apporter leur soutien à travers la mobilisation, la représentation, les actions urgentes ou directes, et le partage des compétences et des ressources.

L'élaboration des politiques mondiales figure au cœur de cette démarche. Les trois domaines d'action stratégiques doivent s'appuyer sur la **communication et les campagnes** et l'IBB va donc innover dans l'envoi de ses messages et élargir le cercle des destinataires en coopérant avec et en utilisant les centaines de **contacts médiatiques de nos affiliés**, en s'appuyant sur les différentes plateformes et outils offerts par les médias sociaux, et en s'établissant en tant que **source fiable d'information et d'opinion des médias traditionnels**. Nous allons cibler plus précisément les actions répréhensibles des acteurs les plus importants de nos industries dans le cadre du Projet novateur « Spotlight », afin de les amener à se comporter de manière responsable. Tous ces points seront développés dans un nouveau document sur la stratégie et les mesures à prendre dans le domaine de la communication et des campagnes. **AVANCER ! (ADVANCE !)** sera le mot d'ordre de notre travail de lobbying et de plaidoyer sur la scène nationale et internationale et de notre engagement auprès des institutions dans le cadre des processus multilatéraux, afin de consacrer les droits des travailleurs en tant qu'élément central des politiques et des programmes.

3. Optique sexospécifique du travail

Les politiques et les actions de l'IBB en matière de genre ont permis de nombreuses avancées quant à l'égalité de genre chez les affiliés comme sur les lieux de travail. Mais il reste encore tant à faire. Le présent Plan stratégique inscrit l'analyse de genre dans les cadres du syndicalisme afin de garantir que, dans l'ensemble des priorités de l'IBB, la dimension de genre soit prise en compte ou généralisée. Et cela n'est possible que si les inégalités de genre sont considérées dans le cadre des relations de pouvoir dans le monde du travail.

De nombreuses organisations tombent dans le piège de se contenter de mesures purement symboliques en faveur des femmes dans leurs structures, leurs politiques voire dans leurs analyses. Ce phénomène empêche depuis de nombreuses années toute évolution significative de la situation des femmes dans les syndicats, sur les lieux de travail et dans les industries, ainsi que dans la société.

Le Programme des Nations Unies pour le développement (2016) met à notre disposition les moyens indispensables pour mener une analyse de genre :

1. L'analyse de genre est le **point de départ** décisif **de l'intégration de la dimension de genre** : la première étape d'une stratégie d'intégration consiste à évaluer comment et pourquoi les différences et les inégalités de genre ont un quelconque lien avec l'objet du débat. Faute de quoi, l'intégration de la dimension de genre n'est pas possible.
2. L'analyse de genre est un outil qui fait **ressortir les disparités de genre** d'un problème central. Elle met en évidence les liens entre les relations de genre et les enjeux de développement qui doivent être réglés, elle indique exactement quelle en sera l'incidence probable et elle favorise des solutions alternatives.
3. L'analyse de genre est un processus analytique systématique fondé sur des **informations ventilées par sexe et par genre**. Ce processus sert à identifier, comprendre et décrire les différences entre les genres, la pertinence des rôles et la dynamique du pouvoir dans un contexte particulier.

4. L'analyse de genre **permet de garantir une participation équitable** des femmes et des hommes aux processus et aux projets de développement. Dans certains cas, les questions de genre peuvent être importantes pour le processus/projet et jouer un rôle déterminant dans les résultats. Dans d'autres cas, elles pèsent moins et représentent plutôt un ensemble de facteurs à mettre en balance avec d'autres.
5. Elle doit **montrer les liens entre les inégalités** à différents niveaux sociétaux. Ni les femmes ni les hommes ne forment un groupe homogène, ne l'oubliez pas. Les relations de genre recouvrent de nombreuses catégories d'identités sociales, telles que l'appartenance religieuse ou politique, l'origine ethnique, le statut social, l'âge et l'orientation sexuelle.
6. Si nous n'**indiquons pas clairement ces liens**, nous courons le risque de renforcer les déséquilibres existants.

Ces six (6) points nous fournissent déjà un **cadre structuré et multidimensionnel** sur la manière d'identifier les problèmes et de nous guider dans la recherche de solutions, tout en soulignant l'importance d'établir des liens pour aborder la question des inégalités de manière holistique.

Ces premiers repères ne sont nullement suffisants pour formuler une approche sexospécifique du travail de l'IBB. Il est proposé que ce Plan stratégique amorce le **processus de formulation d'un cadre analytique du genre de l'IBB** qui approfondira sa propre analyse de genre en tenant compte des particularités et du caractère unique des affiliés, des industries et des milieux sociaux de l'IBB.

L'IBB est la fédération syndicale internationale qui regroupe des syndicats libres et démocratiques. Ses membres travaillent dans les secteurs du bâtiment, des matériaux de construction, du bois, de la sylviculture et des secteurs connexes.

L'IBB regroupe environ 360 syndicats représentant près de 12 millions de membres dans 117 pays. Le siège est basé à Genève, en Suisse et les bureaux régionaux se situent au Panama, en Malaisie et en Afrique du Sud.

La mission de l'IBB consiste à défendre et promouvoir les droits des travailleurs, dans le but d'améliorer les conditions de travail et de vie dans nos secteurs. L'IBB revendique avant tout une approche fondée sur les droits. Nous pensons que les droits syndicaux sont des droits humains qui se fondent sur l'égalité, la solidarité et la démocratie, et que les syndicats sont indispensables à la bonne gouvernance.

Les objectifs de l'IBB consiste à 1) promouvoir et défendre les droits humains et syndicaux, 2) renforcer les syndicats, 3) promouvoir un niveau d'emploi stable et élevé dans nos secteurs, et 4) influencer la politique et renforcer la capacité des institutions et des structures tripartites dans nos secteurs.



©2022-2026 Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (IBB).
Des parties de cette publication peuvent être extraites ou citées tant que la source est mentionnée.

Vamos!



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM
www.bwint.org