



Des emplois pour tous – Justice pour tous : Les syndicats le rendent possible !

Impact de l'IBB 2014 - 2017

Première partie 1 : Les priorités de l'IBB



IBB
Internationale des Travailleurs
du Bâtiment et du Bois
www.bwint.org



Table des matières

I. Introducción	4
II. Syndicat	5
1. Organiser et négocier avec les multinationales	5
2. Projets	14
3. Certification	20
4. Campagne dans le domaine du sport	23
III. Emplois	33
5. Santé et sécurité au travail	33
6. Combattre le travail précaire	37
7. Les emplois dans l'industrie du bois et de la sylviculture	40
IV. Droits	44
8. Droits syndicaux	44
9. Los derechos de los trabajadores migrantes	50
10. Les jeunes	60
11. L'égalité des genres	63
V. Problématiques particulières	67
12. Travail des enfants	67
13. Changement climatique	72
VI. Moyens de mise en œuvre	77
14. Organisation	77
15. Durabilité	79
16. Communication	80
VII. Commentaires supplémentaires	82

I. Introduction

Les défis auxquels se heurtaient les travailleurs et leurs syndicats lors du Congrès de l'IBB tenu à Bangkok en 2013 n'ont pas disparu. Bon nombre d'entre eux se sont même accentués. Dans bien des pays, le travail précaire continue de gagner du terrain et de nouvelles formes d'insécurité de l'emploi touchent les travailleurs, en particulier les jeunes, et portent atteinte au respect de leurs droits. La mondialisation continue de protéger les droits des investisseurs bien mieux qu'elle ne protège ceux des travailleurs.

Sur le front politique, les nationalistes populistes sont aujourd'hui plus forts et ont réussi à franchir les portes des parlements de nombreux pays. Dans quelques pays, parmi lesquels les États-Unis, les Philippines, la Pologne, la Hongrie et la Turquie, ils occupent désormais des postes de pouvoir. Les dirigeants politiques irresponsables exacerbent le sectarisme, y compris l'antagonisme à l'égard des immigrés et des réfugiés, responsable non seulement de la mutation du paysage électoral mais aussi du Brexit au Royaume-Uni.

En d'autres termes, les pressions politiques, économiques et sociales ont porté atteinte à la solidarité et à l'action collective ; allant même jusqu'à miner la cohérence de la société. Qu'il s'agisse d'œuvrer pour un traitement équitable des migrants, pour un emploi stable plutôt que contractuel ou précaire, pour l'égalité entre hommes et femmes au travail, ou pour la coopération entre les syndicats de tous continents et régions, l'action de l'IBB doit faire face à ces multiples défis qui sont au cœur même de la mission des syndicats. Cependant, les défis posés n'ont pas empêché l'IBB et ses organisations affiliées de progresser dans chacun de ces domaines depuis le Congrès de Bangkok.

L'IBB estime que seule la capacité d'organiser, de négocier des conventions collectives et d'influencer les politiques permettra aux travailleurs de parvenir à une amélioration durable de la situation de leurs droits et de leurs conditions de travail. Bien que les priorités soient nombreuses, un fil conducteur les relie entre elles. Qu'elle intervienne auprès des gouvernements, des organisations internationales ou des entreprises multinationales sur des questions politiques ou à propos des droits syndicaux, l'IBB a vocation à protéger les droits des travailleurs. La mission des organisations affiliées consiste à aider les travailleurs à s'organiser et à négocier, et la mission de l'IBB, bien que distincte, consiste elle aussi à organiser. Il s'agit de créer un environnement international propice à l'organisation et à la négociation dans ses secteurs, en renforçant l'effet de levier et la solidarité. En outre, l'IBB aide les affiliés à organiser, innover et coopérer avec d'autres membres.

Le présent rapport d'activité montre que, malgré ces défis, l'IBB et ses organisations membres ont accompli des progrès remarquables. Permettez-moi de citer ici un exemple frappant. Dans le secteur du ciment, les pertes d'emploi s'accroissent dans de nombreux pays et le recours au travail intérimaire devient beaucoup trop fréquent dans d'autres, mais l'IBB a mené une enquête historique et révélatrice et elle a rassemblé les syndicats au sein de réseaux afin de partager les informations et coopérer.

Ensemble, l'IBB et ses affiliés ont lutté pour parvenir à un accord-cadre international avec la première multinationale de l'industrie, LafargeHolcim. Sous l'effet de cette lutte commune dans l'industrie du ciment, des milliers de travailleurs contractuels ont pu être embauchés pour une durée indéterminée. Les syndicats représentant les travailleurs de l'industrie du ciment sont aux prises avec d'âpres problèmes, qui n'entament ni leur espoir, ni leur enthousiasme, ni leur solidarité. L'industrie n'évolue pas de son propre chef, ce sont les syndicats qui la font changer.

Les affiliés de l'IBB sont fiers, et à juste titre, de la Campagne mondiale pour le travail décent dans le domaine du sport, de même que de la campagne « Carton rouge pour la FIFA ». À cette époque, l'IBB exigeait des relations professionnelles mais la FIFA s'est contentée de faire des relations publiques. Qui aurait pu imaginer que l'IBB parvienne à instaurer un dialogue régulier et productif et des accords avec la FIFA, ou à instaurer une présence sur le terrain et devenir un partenaire reconnu du Comité suprême du Qatar ?

Le rapport regorge de nombreux autres exemples de réalisations portées au crédit de nos syndicats. Il y a eu des avancées majeures dans les domaines de l'organisation et de la négociation avec les multinationales chinoises du bâtiment en Afrique, dans l'organisation des travailleurs de l'industrie du ciment en Inde et des projets d'infrastructure au Panama. En Turquie, des travailleurs du bâtiment ont pu être embauchés sur une base permanente et la situation des ouvriers forestiers d'Afrique et d'Asie s'est améliorée grâce à l'action des organismes de certification.

Les nombreuses activités détaillées dans le présent rapport vont de pair avec des stratégies reposant sur trois piliers en lien les uns avec les autres et interdépendants : organisation, négociation et prise

d'influence politique. Les instances gouvernementales et internationales (à l'instar de l'ONU, l'OIT et la Banque mondiale) et même des organismes privés (tels que le Forest Stewardship Council) constituent des forums au sein desquels l'IBB influence les politiques et exploite les mécanismes et les normes pour protéger les droits des travailleurs et créer un environnement propice à l'organisation et à la négociation. Les négociations, y compris les accords-cadres mondiaux, protègent les travailleurs qui ne craignent plus de s'organiser.

Tout ce travail, ces campagnes, cet effort de mobilisation, le développement de relations, l'établissement du respect et l'influence, en usant de l'effet de levier, lorsque celui-ci existe ou qu'il peut être créé, sont autant de mécanismes destinés à permettre aux travailleurs de jouir effectivement de leur droit d'organisation et de négociation.

La mondialisation ne doit pas être la prérogative exclusive du capital, des entreprises et des riches.

La solidarité, ciment qui unie les organisations membres de l'IBB sans distinction de pays, région ou secteur, est une force puissante de mondialisation de la justice sociale. Elle s'inscrit dans l'effort de construction, « brique après brique », d'un nouvel environnement de mondialisation où les travailleurs, à travers leurs syndicats, ne sont plus victimes de forces dépassant leur contrôle mais deviennent des acteurs mondiaux capables de s'engager et de façonner leur destin.

II. Syndicat

1. Organiser et négocier avec les multinationales

Introducción

Bien que la situation diffère selon les secteurs et les entreprises, les entreprises multinationales (EMN) tendent à moins recourir à l'emploi direct et à organiser leur travail de façon à en confier la plus grande partie à d'autres entreprises travaillant avec et pour elles.

En d'autres termes, les problèmes, y compris les droits syndicaux et les relations industrielles, qui pouvaient auparavant se résoudre à travers l'intervention de l'entreprise principale, aux côtés de sa filiale basée dans un autre pays, ont aujourd'hui gagné en complexité. Les difficultés surviennent souvent avec des sous-traitants ou des fournisseurs, ou avec des sociétés entretenant d'autres relations d'affaires. Il est particulièrement difficile de persuader les entreprises de reconnaître leurs responsabilités à l'égard des droits de l'homme de travailleurs qu'elles n'emploient pas directement.

Cette réorganisation du travail complique les structures d'entreprise et s'accompagne d'une progression des formes de travail précaires. Elle entraîne encore d'autres défis pour l'organisation et la négociation collective. Dans bien des cas, les travailleurs ont le droit d'organiser et de négocier sur le papier, mais ce droit ne se concrétise jamais dans la réalité. La distance se creuse entre les travailleurs et les véritables décideurs dans l'industrie. Les structures syndicales internationales sont plus que jamais nécessaires pour faciliter ces connexions.

La dispersion des structures d'entreprise n'a pas diminué l'influence des multinationales, qui continuent de prendre des décisions clés influant sur les chaînes mondiales d'approvisionnement. Toutefois, cela signifie que les politiques et les activités syndicales doivent innover et répondre à une main-d'œuvre diversifiée, mais interconnectée ; et que les syndicats doivent comprendre comment les entreprises, les investisseurs et les acteurs financiers internationaux fonctionnent et prennent des décisions.

L'IBB cherche à créer un environnement propice



à l'organisation et à la négociation collective en vue de permettre aux travailleurs de former librement des syndicats et d'y adhérer, et d'interagir.

avec les entreprises sans crainte ni intimidation. Ceci vaut pour tous les travailleurs, mais il n'est pas toujours possible d'exercer une influence sur les entreprises multinationales au travers d'entreprises strictement nationales.

L'organisation et la négociation avec les multinationales comptaient au nombre des priorités définies par l'IBB pour la période 2014-2017 ; elles relèvent du pilier Organisation. Elles sont du reste associées à deux résolutions du Congrès : la résolution composite n° 2 sur les accords-cadres internationaux et la résolution composite n° 4 sur les multinationales chinoises.

Interaction avec les multinationales

La protection des droits de l'homme et des droits des travailleurs relève de la responsabilité des gouvernements nationaux. Dans son interaction avec les multinationales, l'IBB s'appuie notamment sur les législations nationales du travail et sur les questions politiques internationales qui affectent ces entreprises.

Elle s'est récemment associée à la plainte déposée auprès du Comité de la liberté syndicale de l'OIT par le Conseil des syndicats d'Australie au nom de l'affilié de l'IBB, le CFMEU, au sujet du rétablissement de l'Australian Building and Construction Commission (ABCC) et du code du bâtiment connexe. La plainte de l'OIT a été déposée contre le gouvernement australien mais elle conteste aussi indirectement le comportement des entreprises qui ont soutenu la loi et permettent ainsi la violation des droits des travailleurs du secteur du bâtiment. La décision qui sera rendue dans cette affaire sera importante en Australie, mais permettra également de mettre en garde les entreprises qui pourraient envisager de promouvoir des idées similaires dans d'autres pays.

Les multinationales subissent également l'influence de l'environnement international en matière de commerce et d'investissement. L'IBB s'est opposée à toute disposition qui aurait pour effet d'offrir aux investisseurs étrangers des dispositifs de protection auxquels les investisseurs nationaux ne peuvent accéder ou qui privilégierait les droits de propriété par rapport aux droits des travailleurs. De telles dispositions, ainsi que les mécanismes juridiques qui leur sont associés, sont prévues par de nombreux accords commerciaux et ont même été envisagées dans le cadre d'autres accords qui ne sont plus viables en raison de l'opposition des syndicats. L'action de l'IBB dans des domaines stratégiques tels que la migration, l'égalité des sexes, l'emploi des jeunes et le changement climatique, est elle aussi liée à son interaction avec les multinationales et aux campagnes d'entreprise.

Aux niveaux national et international, des procédures permettent aux syndicats de faire pression sur les multinationales afin de les amener à se comporter de façon responsable. Ces procédures incluent des dispositions de la législation du travail relatives aux crédits à l'exportation, les dispositions des normes du travail en matière de passation de marchés (niveaux national, européen ou international) au sein d'organismes tels que la Banque mondiale et les banques régionales de développement, ainsi que la Société financière internationale de la Banque mondiale qui propose des garanties de prêts à l'endroit des entreprises privées. Ainsi, le lobbying en faveur des normes relatives aux passations de marchés en Afrique a permis une première prise de contact productive entre l'IBB et les multinationales chinoises et jeté les bases de futurs accords.

L'IBB a invoqué la version révisée des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales dans le cadre de procédures à l'encontre d'entreprises et de la FIFA. Cette version révisée incorpore les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. L'IBB a participé à l'élaboration de ces principes et s'est appuyée sur eux à l'occasion de sa campagne dans le domaine du sport mais aussi

pour engager le dialogue avec les multinationales, en particulier sur les questions de responsabilité dans les chaînes d'approvisionnement et dans les relations d'affaires. Les connaissances et l'expérience pratique de l'IBB concernant les Principes directeurs de l'ONU lui ont valu le respect sur de nombreux forums, tels que le Conseil consultatif des droits de l'homme de la FIFA.



L'IBB a négocié de nombreux accords-cadres internationaux (ACI) et continue de les améliorer chaque fois qu'ils sont reconduits. Elle s'efforce également d'influencer le comportement des entreprises et d'interagir avec elles, même dans les cas où aucun accord n'a été signé. L'IBB a mis en place des mécanismes de dialogue et de résolution de conflits spécifiques avec certaines multinationales, telles que MECO Constructora au Costa Rica, Odebrecht au Brésil, Arauco au Chili, WBHO en Afrique du Sud et Vinci en France.

En mars 2016, l'IBB et le syndicat de la céramique argentin, FOCRA, ont déposé une plainte contre le Groupe Etex au titre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. La plainte était fondée sur l'absence de consultation et de coopération avec FOCRA tout au long du processus de restructuration, qui a abouti au licenciement de 540 travailleurs de plusieurs usines. Après avoir reporté le délai de réponse au point de contact national (PCN), en avril 2017, l'IBB et le PCN ont rencontré ETEX à Bruxelles.

En mai 2015 en Turquie, au terme de quatre mois de grève, 218 travailleurs du bois de SFC, propriété de Kronospan (premier fabricant mondial de panneaux de bois), ont pu reprendre le travail après la conclusion d'un accord consignant une augmentation de salaire et l'amélioration des conditions de travail. Tout au long de la grève, Kronospan avait cherché à nuire au syndicat dans l'entreprise. Cependant, 170 travailleurs avaient refusé de quitter le syndicat et l'employeur a finalement accepté leurs revendications en matière de hausse des salaires et de droit d'organisation. En soutien à son affilié AGAC-IS, l'IBB a organisé une mission de solidarité dépêchée auprès des grévistes de Kastamonu.

L'IBB se bat également contre l'une des pratiques antisyndicales les plus odieuses qui sévissent dans les pays développés – les listes noires.

Lutter contre la mise sur liste noire des syndicalistes

L'IBB a publié un document de position sur les activités de Skanska – notamment en ce qui concerne la mise sur liste noire de syndicalistes au Royaume-Uni et les salaires de misère ainsi que les conditions de travail dangereuses aux États-Unis. Skanska est l'une des plus grandes multinationales du bâtiment dans le monde. Cette entreprise suédoise a bonne réputation et prétend se soucier sérieusement de la responsabilité sociale. Elle a pourtant été impliquée dans des cas de graves violations des droits des travailleurs au sein d'un certain nombre de pays, dont le Royaume-Uni et les États-Unis.

Le document a été publié parallèlement à des déclarations de presse au Royaume-Uni et aux États-Unis, exhortant l'entreprise à travailler aux côtés de l'IBB afin de mettre sur pied une équipe de suivi et de formation en vue de parvenir à une extension de la couverture du code de conduite de Skanska au-delà de la Suède, pour couvrir ses opérations dans le monde entier.

Au Royaume-Uni, le plus grand scandale de « listes noires » dans l'histoire du secteur du bâtiment a abouti à l'issue victorieuse d'un procès où 256 travailleurs allaient recevoir plus de 10 millions de livres de dédommagement en 2016. Les versements individuels oscillaient entre 25 000 et 200 000 livres, en fonction de facteurs tels que la perte de revenu et la gravité de la diffamation. UNITE, le syndicat, qui affichait une position particulièrement déterminée, a obtenu une indemnité supplémentaire de 4 millions de livres pour 97 des 256 demandeurs, car il avait estimé les premières propositions insuffisantes.

Le syndicat s'était battu pendant cinq ans contre plus d'une trentaine d'entreprises du bâtiment impliquées dans un complot de mise sur liste noire qui avait coûté leur emploi à plusieurs centaines de travailleurs et ruiné leur vie, au motif d'avoir mené des activités syndicales légitimes telles que les contrôles de santé et de sécurité.

Les manœuvres obscures de la Consulting Association étaient au cœur de ce scandale, et ont finalement été révélées par des enquêteurs de l'Information Commissioner's Office en 2009.



Rendre opérationnels les accords-cadres internationaux

L'IBB a négocié 21 accords-cadres internationaux avec des multinationales. Se fondant sur les Principes directeurs des Nations Unies et de l'OCDE, l'IBB a soutenu que les entreprises devaient assumer la

responsabilité des conséquences de leurs politiques sur les droits de l'homme, non seulement en ce qui concerne leurs employés directs mais aussi dans leurs chaînes d'approvisionnement et dans d'autres relations d'affaires.

L'IBB a également fait valoir des problèmes de droits de l'homme, y compris les questions relatives aux contrats de travail, le recours aux agences privées pour l'emploi, les questions de santé et de sécurité au travail (SST) et d'autres préoccupations. Le premier accord sur les relations d'emploi, incluant des restrictions quant au recours aux agences privées, concernait GDF Suez (à présent ENGIE). L'IBB recommande aux entreprises de faire preuve de diligence raisonnable car celles-ci doivent avoir conscience des répercussions potentielles et y remédier. L'IBB a également avancé sur la question prioritaire de l'accès des syndicats auprès des travailleurs.

Certains accords sont actuellement en phase finale de négociation. Le renouvellement des accords permet d'intégrer de nouvelles questions, telles que l'accès des syndicats et la neutralité, les droits des travailleurs migrants, des dispositions plus strictes en matière de SST, la sécurité de l'emploi et les questions touchant la chaîne d'approvisionnement. Au fil du temps, les accords sont devenus plus fonctionnels et complets. Ainsi, l'accord signé en janvier 2017 avec Veidekke ASA, première entreprise de construction norvégienne, comprend des dispositions applicables aux sous-traitants et aux coentreprises. On trouve également de nouvelles dispositions opérationnelles, telles que la reconnaissance du rôle des réseaux syndicaux mondiaux de l'IBB dans le suivi de l'examen des accords et dans la résolution des problèmes.

Sur le terrain les ACI sont utilisés pour créer un climat propice à l'organisation et à la négociation collective. Par exemple, dans la région andine de l'Amérique latine, AW Faber Castell Peruana a annoncé de nombreuses mises à pied et s'est refusé à toute négociation. S'appuyant sur l'ACI conclu avec l'entreprise, l'IBB a aidé à obtenir la reconnaissance du syndicat et la première convention collective au profit des travailleurs. L'expérience sur le terrain est la preuve de la portée effective des accords et forme ainsi une base en vue de leur amélioration.

Depuis le Congrès de Bangkok, cinq ACI ont été signés, y compris avec les multinationales du bâtiment espagnoles Sacyr, Acciona et Dragados en octobre 2014. L'IBB a également signé un ACI avec la plus grande entreprise de construction norvégienne, Veidekke ASA, en janvier 2017. De nouveaux accords mondiaux devraient être signés avec Besix, entreprise belge du bâtiment, LafargeHolcim, entreprise suisse du secteur du ciment et Stora Enso, entreprise finno-suédoise de la sylviculture et du papier. L'ACI de 2014 avec Salini Impregilo, spécialisée dans la construction de vastes projets d'infrastructure, a connu une nette amélioration par rapport à l'accord précédent, signé en 2004. Les droits des travailleurs sont à présent garantis pour toutes les opérations de l'entreprise et Salini Impregilo a déclaré faciliter l'accès des syndicats aux chantiers. L'IBB et ses affiliés italiens ont renégocié

Lista de AMI de la ICM 2017

1.	ENGIE (energía y construcción, Francia)
2.	Faber-Castell (fábrica de lápices, Alemania)
3.	Stabilo (instrumentos para escribir y cosméticos, Alemania).
4.	Staedtler (instrumentos para escribir y diseño, Alemania).
5.	Hochtief (construcción, Alemania)
6.	Pfleiderer (madera, Alemania)
7.	Wilkhahn (mobiliario de oficina, Alemania)
8.	Impregilo Salini (construcción, Italia)
9.	Ballast Nedam (construcción, Países Bajos)
10.	Royal BAM Group (construcción, Países Bajos)
11.	Veidekke (construcción, Noruega)
12.	Dragados (construcción, España)
13.	OHL (construcción, España)
14.	Sycyr (construcción, España)
15.	Acciona (construcción, España)
16.	FCC (construcción, España)
17.	Ferrovial (construcción, España)
18.	IKEA (fábrica de muebles, Suecia)
19.	Skanska (construcción, Suecia)
20.	Stora Enzo* (papel, madera y silvicultura, Suecia/Finlandia)
21.	Lafarge Holcim* (materiales de construcción, Suiza)
22.	Besix* (construcción, Bélgica)

* para firma

l'ACI avec Impregilo, lorsque l'entreprise a fusionné avec une autre société italienne Salini pour créer Salini Impregilo en 2014.

En février 2015, au terme d'une série de négociations et grâce aussi à l'intervention de l'IBB, le MANWU Namibie a signé avec Salini Impregilo un accord sur les questions de santé et de sécurité concernant le site de construction du barrage Neckartal dans la région de Karas au sud de la Namibie. Avant l'accord, le MANWU avait fait part de graves préoccupations de SST sur le chantier, allant de l'absence de lieux ombragés permettant de déjeuner et de se reposer, d'eau potable fraîche, ou de toilettes, pour les plus de 500 travailleurs présents.

GDF SUEZ, rebaptisée ENGIE, qui compte au nombre des plus grandes compagnies énergétiques mais opère également dans le secteur du bâtiment, a signé en 2014 un accord mondial avec l'IBB, l'ISP et IndustriAll sur les questions de SST, ajouté comme avenant à l'accord de 2010. L'objectif est de garantir une meilleure sécurité sur le lieu de travail ; éliminer les accidents mortels dans l'entreprise ; et améliorer les conditions de santé des travailleurs en éliminant les produits dangereux dans l'ensemble de ses opérations, y compris avec des sous-traitants. Si tôt la révision de l'ACI menée, un groupe Santé et Sécurité sera établi.

En février 2015, l'IBB a entamé des discussions en vue de renouveler et mettre à jour son ACI avec IKEA en raison de profonds changements d'ordre industriel et organisationnel au sein de l'entreprise. Les affiliés de l'IBB en Pologne (Budowlani), aux Pays-Bas (FNV), en Suède (GS) et aux États-Unis (IAMAW) ont pris part aux négociations. Le Conseil mondial de l'IBB tenu en novembre 2016 a examiné le projet d'accord qui comprend de nouvelles questions, y compris l'extension du champ d'application aux employés des fournisseurs d'IKEA ; la clarification de la relation entre les normes nationales et internationales ; la reconnaissance et l'accès des syndicats ; ainsi que l'accord sur la reconnaissance du réseau syndical mondial d'IKEA.

En Russie, l'IBB a travaillé avec le Syndicat du bois russe afin d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'organisation ciblant les travailleurs de l'usine IKEA à Tikhvin, non loin de Saint-Petersbourg. L'usine est implantée dans un endroit particulièrement isolé, à plus de 230 km du bureau syndical le plus proche. Étant donnée l'absence d'organismes qualifiés dans la région, l'IBB a prêté son aide au syndicat pour embaucher des organisateurs qualifiés sur une base temporaire et ainsi assurer une approche systématique des travailleurs. Les efforts déterminés du syndicat ont abouti à la création d'un réseau central de travailleurs-militants. Aux côtés de GS, le syndicat suédois, l'IBB continuera d'appuyer les efforts de reconnaissance du syndicat par la direction locale de l'usine.

La reprise de la production au sein de l'unité Faber Castell de l'État de Goa, en Inde, a marqué une grande victoire pour les travailleurs et leurs familles qui étaient sur le point de perdre leurs moyens de subsistance en raison de la décision de la direction indienne de Faber Castell de fermer l'unité suite à l'incendie survenu en 2010. Les travailleurs ont accueilli avec satisfaction la reprise en mai 2014 de la production dans les nouvelles installations, au terme d'une longue interruption. L'IBB s'est appuyée sur l'accord mondial et a soulevé le problème auprès de la direction. Un audit social ainsi que diverses réunions et missions ont eu lieu. Faber Castell a finalement décidé de relancer la production à Goa, annulant la décision de Faber Castell Inde. Un accord a également été signé marquant l'acceptation de revendications des syndicats en matière de salaires, d'augmentations annuelles et de primes d'ancienneté.

Dans le sillage de la grève convoquée par la section locale et grâce aux efforts de plaidoyer déployés à l'échelon mondial par l'IBB et IGBAU, Hochtief et Strabag ont finalement reconnu l'affilié de l'IBB au Chili, SINTEC-FETRACOMA, dans le cadre du projet hydroélectrique d'Alto Maipo. SINTEC a négocié au nom de plus de 3 000 travailleurs. Les travailleurs exigeaient une augmentation de salaire, un réajustement de salaire pour chaque catégorie professionnelle, l'amélioration des conditions d'hébergement, la sécurité sociale et une prime de productivité. FETRACOMA a également conclu des conventions collectives avec OHL et Acciona (les entreprises intervenant dans la construction du métro de Santiago), couvrant plus de 5 000 ouvriers du bâtiment.

En mai 2016, l'IBB et la société française Vinci, en collaboration avec son partenaire qatari Qatari Diar Vinci Construction (QDVC), ont négocié un protocole d'entente visant à améliorer les conditions de vie et de travail de tous les employés, y compris les travailleurs migrants, dans les projets menés par QDVC au Qatar. Le protocole d'entente en 10 points a été accepté, mais les parties sont en attente de la sanction officielle du ministère qatari du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales, avant de pouvoir passer à sa mise en œuvre. Dans l'intervalle, l'IBB a proposé ses conseils au sujet de divers programmes sociaux initiés par QDVC au profit des travailleurs migrants, y compris le renforcement des

comités pour le bien-être des travailleurs. En novembre 2016, des élections du comité pour le bien-être des travailleurs ont été convoquées à l'échelle de l'entreprise, impliquant plus de 5 000 travailleurs. L'IBB a formulé des recommandations quant au processus électoral afin de garantir la transparence et la pleine participation des travailleurs.

Elle a par ailleurs contribué à l'audit mené par Business for Social Responsibility à la demande de Vinci, concernant l'examen de l'ensemble de ses projets au Qatar. Les affiliés français de l'IBB, notamment FNCBA-CGT, ont eux aussi joué un rôle décisif en amenant Vinci à prendre des mesures de protection des droits des travailleurs migrants au Qatar.

L'organisation mondiale dans l'industrie du ciment

Plus que jamais, le ciment est aujourd'hui une industrie à part entière. Les profonds bouleversements auxquels nous avons assisté au cours des dernières décennies se sont répercutés sur la quantité et la qualité de l'emploi, notamment dans le sillage des mégafusions opérées récemment par des géants du ciment. Ce secteur est devenu, dans les pays développés, une industrie à plus forte intensité de capital et le nombre global de travailleurs recrutés a reculé, en partie en raison de l'évolution technologique. Dans les pays en développement, le nombre de travailleurs permanents a diminué, ceux-ci étant remplacés par des travailleurs contractuels ou intérimaires dans une optique de réduction des coûts salariaux.



L'IBB et IndustriAll ont signé un ACI avec Lafarge. Suite à la fusion de Holcim et Lafarge, la nouvelle entité n'a témoigné aucun intérêt à l'égard d'un accord. L'IBB et IndustriAll ont alors engagé une campagne mondiale de longue durée et déterminée, « Pas de fusion sans droits des travailleurs ».

L'entreprise a revu sa position et les différentes parties prenantes se sont entendues au sujet d'un texte d'ACI qui couvrira 100 000 travailleurs dans 2500 cimenteries. L'accord mettra l'accent sur les droits fondamentaux, la santé et la sécurité, l'échange d'informations, la résolution de conflits et la reconnaissance du réseau syndical mondial du ciment.

Compte tenu des nombreux problèmes gangrénant l'industrie du ciment et des écarts observés entre les régions, l'IBB a organisé une Conférence syndicale mondiale sur le ciment en fin d'année 2016, ainsi que des conférences régionales visant à débattre des développements dans l'industrie. Les réseaux mondiaux et régionaux qui ont émergé dans le sillage de ces conférences se sont montrés particulièrement efficaces en matière de diffusion de l'information et de coopération en vue d'élaborer des stratégies communes de négociation. L'action globale de l'IBB dans le secteur des matériaux de construction a ainsi pu être renforcée.



L'accord avec LafargeHolcim n'aurait pas été possible sans les mobilisations d'envergure du réseau mondial sur le ciment. Des actions ont été menées à l'occasion de l'Assemblée générale des actionnaires à Zurich, 8500 lettres de protestation ont été envoyées et plus de 100 manifestations dans des usines locales ont été convoquées en 2016. Ces actions ont dénoncé les décès en milieu professionnel et le lien avec le travail précaire, le remplacement illégal de travailleurs en Colombie Britannique, Canada, le recours au travail des enfants en Ouganda, et le traitement injuste des familles à l'usine d'Ambuja en Inde.

La Déclaration de la Conférence Syndicale Mondiale LafargeHolcim à Hyères, France, en octobre 2016 a affirmé sans détour la nécessité d'engager un dialogue social, de résoudre les problèmes en temps opportun et de parvenir à un accord mondial consigné par écrit.

Dans la région de Minas Gerais, Brésil, un tribunal a ordonné la réintégration de 87 ouvriers de LafargeHolcim licenciés à SINTICOMEX en décembre 2015. La victoire résulte en partie du travail du réseau mondial LafargeHolcim, qui a veillé à garantir les droits des travailleurs à l'issue de la fusion.

En Afrique du Sud, au moins 800 ouvriers de LafargeHolcim se sont mis en grève durant 12 jours pour revendiquer une amélioration des salaires et des avantages sociaux.

Inclusion des travailleurs contractuels dans l'accord national sur les salaires dans le secteur du ciment en Inde

Avec près de 390 millions de tonnes de ciment produites chaque année, l'Inde est le deuxième producteur de ciment dans le monde. L'INCWF, fédération de syndicats affiliée à l'IBB, jouit d'une importante présence au sein des cimenteries indiennes. Elle s'est déclarée préoccupée par le recul du nombre de travailleurs permanents et l'augmentation des travailleurs sous contrat dans le secteur national du ciment. Pour lutter contre cette pratique et l'affaiblissement des droits des travailleurs contractuels, la stratégie d'organisation de l'INCWF accorde la priorité à cette catégorie de travailleurs.

Si tôt la stratégie approuvée par le Comité exécutif de l'INCWF, la direction a demandé à ses syndicats affiliés au niveau de l'usine d'organiser les travailleurs contractuels et d'assurer la protection de leurs droits, parallèlement à un effort de lobbying continu en vue de parvenir à de meilleures conditions de travail et au versement des salaires. Les efforts de l'INCWF ont abouti à la syndicalisation de quelque 1500 travailleurs sous contrat dans les principales cimenteries et à la constitution de 12 nouveaux syndicats spécifiquement dédiés aux travailleurs contractuels en Inde.

L'INCWF a été un acteur de premier plan dans le cadre des Accords nationaux sur les salaires signés tous les quatre ans avec la Cement Manufacturers Association (CMA). Pour la première fois de l'histoire des accords salariaux, l'INCWF a signé en date du 29 juillet 2015 un accord salarial qui incluait les agents contractuels occupant des fonctions de chargement, déchargement et conditionnement. Les travailleurs doivent toucher le salaire minimum (salaire de catégorie "E") selon les mêmes conditions que les travailleurs réguliers. À compter du 1er février 2017, le salaire a été fixé à 27 500 roupies par mois (soit 423 dollars américains). Globalement, l'accord salarial couvre 135 000 travailleurs (y compris les travailleurs réguliers), qui sont les principaux bénéficiaires. Au travers de ses syndicats affiliés, l'INCWF veille au bon versement des salaires selon les conditions établies, dans les différentes cimenteries.

Mais il a également fallu faire face à des difficultés, comme en Ukraine où PROFBUD avait organisé une cimenterie de CRH (auparavant Lafarge) dans l'ouest du pays. Suite aux actions de protestations contre des suppressions d'emplois, l'entreprise a lancé un programme d'indemnisation au titre duquel les travailleurs acceptant volontairement de quitter les lieux de travail recevaient une indemnité équivalant à 60 à 120 mois de salaire. 300 des 450 travailleurs concernés ont accepté la proposition et PROFBUD a perdu 70 pour cent de son effectif dans l'usine. La direction du syndicat s'est rendue par deux fois à l'usine de CRH en 2015 et elle a rencontré le responsable RH national de CRH à cinq reprises. On relève parmi les différentes usines de CRH contribuant à la dynamique d'organisation le site de Kamenets-Podolski (actif stratégique en Ukraine), où le syndicat local a engagé, suite au changement de direction en septembre 2015, une campagne d'organisation interne afin d'accroître l'effectif syndical et renforcer l'organisation syndicale.

Pour l'Europe du Sud-Est, l'activité de mise en réseau dans le secteur du ciment en novembre 2015 a servi de plateforme initiale permettant aux syndicats de l'industrie du ciment d'évaluer les informations de base et les stratégies syndicales relatives à l'organisation des travailleurs et la conclusion de conventions collectives dans plusieurs entreprises telles que Nasicecement, Holcim, Lafarge, TITAN et CRH.

Dans le contexte de son interaction directe avec la direction des entreprises, l'IBB a proposé son aide à IGBAU Allemagne et rencontré la haute direction de Heidelberg afin de passer en revue les droits des travailleurs dans le cadre du processus de fusion avec Italcementi. L'IBB a conclu un ACI avec Italcementi mais Heidelberg refuse de le reconnaître. Aux côtés d'IGBAU, Allemagne, d'IndustriALL et du comité d'entreprise européen, l'IBB prépare une campagne mondiale visant à faire pression sur Heidelberg en vue de négocier un nouvel ACI. L'IBB a évoqué plusieurs cas de violation des droits des travailleurs dans le

monde. L'IBB et PROBUD ont réussi à ramener la direction ukrainienne à la table de négociation et l'IBB négocie en vue de la résolution de cas en Égypte et en Jordanie.

L'action de l'IBB dans l'industrie du ciment inclut également les entreprises multinationales qui n'ont pas signé d'accords-cadres internationaux et les entreprises nationales. Dans le contexte des profonds changements qui touchent le secteur du ciment et au vu de l'insécurité croissante ressentie par les employés de ce secteur, l'IBB et le très respecté SECAFI, cabinet d'expertise dans le domaine de la recherche socio-économique, ont diligenté une enquête mondiale sur les conditions de travail dans l'industrie cimentière. L'étude montre une extension alarmante de la sous-traitance dans le secteur, se traduisant par un manque de représentation syndicale et par un nombre considérable d'accidents mortels évitables.

Enquête mondiale de l'IBB sur l'industrie du ciment : Les syndicats demandent à l'industrie du ciment d'assainir ses pratiques.

Dans le contexte de l'enquête diligentée par l'IBB, les représentants des travailleurs de 113 cimenteries implantées dans 40 pays ont donné leur avis sur cinq sujets : droits syndicaux, sous-traitance et externalisation, santé et sécurité au travail, changement climatique, rémunération et protection sociale.

L'enquête révèle une extension alarmante de la sous-traitance dans l'industrie, équivalant à une politique globale d'externalisation des activités de production de base affectant jusqu'à 75 pour cent des activités dans les nouvelles usines. Cette situation est d'autant plus préoccupante que l'enquête évoque également le degré de vulnérabilité des travailleurs en sous-traitance. Les syndicats ne parviennent que rarement à les approcher, les entreprises les excluent de la couverture des conventions collectives et ils sont donc plus vulnérables à l'exploitation, aux mauvaises conditions de travail, aux accidents professionnels, aux maladies et aux décès.

L'évaluation globale de la santé et de la sécurité au travail est effrayante ; en effet, 30 pour cent des cimenteries étudiées signalent au moins un décès au cours des trois dernières années et 60 pour cent admettent l'existence de maladies professionnelles. Cependant, dans 20 pour cent des usines, la direction ne prévoit toujours pas de contrôle médical régulier pour les travailleurs.

L'industrie du ciment doit assainir ses pratiques. Il s'agit d'un secteur dangereux et la prévention des accidents et des maladies est gravement hypothéquée par l'abus des externalisations dans le secteur et par le refus des entreprises d'assumer leurs responsabilités en matière de mauvaises conditions de travail. L'enquête confirme l'absence de véritable concertation avec les syndicats. Bien que les syndicats aient des compétences à offrir, ils n'ont pas voix au chapitre car ce sont eux qui mettent au jour

les politiques et les pratiques abusives de ce secteur en matière d'emploi. Dans leur quête du profit maximum, les entreprises réduisent les coûts au détriment des travailleurs, ce qui se répercute sur le temps de travail, les salaires, la protection sociale, l'égalité et la santé et la sécurité.



L'enquête a imprimé une dynamique propice, conduisant à l'établissement du Réseau mondial du ciment de l'IBB à l'occasion de la conférence mondiale de l'industrie cimentière à Panama en 2016, avec la participation de 150 responsables syndicaux représentant 45 pays. À l'appui des résultats de l'enquête, la conférence a débattu des tendances alarmantes concernant l'érosion des droits des travailleurs dans le secteur du ciment. Le réseau est un vecteur de contact et d'échange d'informations, mais aussi un instrument de coordination afin de faciliter l'organisation et la négociation collective et de prendre des mesures en lien avec des questions telles que la santé et la sécurité au travail.

La conférence a adopté le plan d'action mondial qui mettra l'accent sur une campagne mondiale d'organisation ciblant les entreprises cimentières suivantes : Heidelberg, CRH, Titan, Siam, Taiheyio, Cemex, Argos, Dangote, Portland et Votorantim.

Six réseaux syndicaux régionaux du ciment ont contribué à mobiliser la solidarité dans le cadre des campagnes régionales et mondiales. Le dynamisme du réseau syndical du ciment en Amérique latine et Caraïbes a attiré plusieurs syndicats basés dans les usines et ainsi facilité la formation de la Fédération

chilienne du ciment. Les réseaux syndicaux du ciment en Afrique et en Asie mènent la lutte contre le travail en sous-traitance dans l'industrie du ciment. Le réseau arabe du ciment défend les conventions collectives actuelles tandis que le réseau syndical du ciment de l'Europe du Sud-Est en négocie de nouvelles.

Multinationales chinoises

En amont du précédent Congrès mondial à Bangkok, et tout au long de celui-ci, d'intenses discussions ont été menées au sujet de l'expérience acquise avec les multinationales chinoises, principalement en Afrique. Ces entreprises sont très actives dans le domaine de la construction et travaillent en étroite collaboration avec de nombreux gouvernements africains. En suivi des discussions initiées lors du Congrès, le réseau du bâtiment africain a réalisé et publié des recherches.

Le réseau a permis aux syndicats de convaincre les gouvernements de respecter les droits syndicaux, en particulier dans les projets d'infrastructure publique (PIP) et les processus de passation de marchés.



La reconnaissance des syndicats et les négociations de conventions collectives, couplées à la résolution de problèmes sur le terrain, ont conduit à des échanges avec les entreprises chinoises et à une amélioration des relations. Dans la période qui a suivi le précédent Congrès, soit un laps de temps relativement court, les effectifs syndicaux au sein de ces entreprises ont progressé pour culminer à près de 50 000 adhérents, même si ce nombre a quelque peu varié en raison de l'achèvement de nombreux projets.

L'IBB a tenu sa première Conférence mondiale sur les multinationales chinoises en 2015 dans l'optique de développer une stratégie mondiale, avec la participation d'affiliés de différentes régions, d'autres fédérations syndicales internationales (FSI), de l'OIT et d'autres partenaires. Fin 2016, de nombreuses actions syndicales ont été organisées face au manque de réaction des multinationales chinoises sur la question des droits des travailleurs et des conditions de travail. En Afrique, l'IBB a enregistré une augmentation significative du nombre de ses membres dans les multinationales chinoises : 30 200 nouveaux membres dans 137 multinationales chinoises, 74 nouvelles conventions collectives et 66 grèves menées en 2016.

Des conventions collectives ont été signées avec les multinationales chinoises suivantes : Sino Hydro, CCC, CRBC, Jiangxi- GeoEngineering, China Sichuan Company, CATIC, CCECC, CGC, EEC, TEC et China Zhongap. Voici quelques-uns des résultats rapportés par les affiliés :

- Au Zimbabwe, le ZCATWU a recruté 1 002 employés issus d'EMN chinoises, parmi lesquelles SinoHydro. Le CLAWUZ s'est appuyé sur la convention collective en place pour recruter 90 pour cent des travailleurs de l'entreprise chinoise, Eddington.
- Au Kenya, le KBCTFIEA a recruté 1 879 membres sur le chantier de construction ferroviaire Standard Gauge Railway entrepris par China Road and Bridge Corporation.
- En Ouganda, l'UBCCECAWU a recruté 169 employés de SinoHydro, 150 salariés de l'entreprise chinoise Zhongmei Engineering Group et 200 autres chez China International water & Electric Corporation.
- Au Ghana, le CBMWU a signé en 2014 une convention collective avec SinoHydro, l'un des sept géants chinois opérant en Afrique.
- En Éthiopie, l'EIFCMWCOTU a recruté 76 employés de CREC, une entreprise chinoise chargée de la construction du réseau routier reliant Djibouti à Addis-Abeba.
- En 2014, l'IBB a soutenu la grève convoquée par l'affilié pakistanais, PFBWW, dans le cadre du projet de barrage Tarbela T4 exploité par SinoHydro. Près de 2 000 travailleurs ont pris part à l'événement et le syndicat est aujourd'hui membre du Comité chargé des plaintes.
- En Bolivie, le CSTCB a pu engager un dialogue avec des entreprises chinoises. L'IBB a soutenu son affilié dans une campagne axée sur les droits syndicaux et la législation du travail.

- China Harbour Company, qui construit un nouveau port au Chili, a été organisée mais le syndicat a dû convoquer une grève afin que les droits des travailleurs soient respectés.
- En 2015, la campagne de SGIP Macédoine « Construire des routes sans tuer ni blesser » a abouti à un dialogue sur la sécurité avec SinoHydro et ses sous-traitants.
- En 2016, l'affilié de l'IBB au Monténégro a mené une campagne de syndicalisation auprès des travailleurs de la multinationale chinoise CRBC, qui est l'entrepreneur principal dans le cadre du projet autoroutier Bar-Boljar

Organiser et négocier dans une multinationale chinoise

Le syndicat du bâtiment du Zimbabwe, ZCATWU, a pu exprimer des préoccupations auprès du ministère du Travail et de la direction de SinoHydro sur les problèmes touchant aux traitements et salaires, à la SST ainsi qu'à d'autres violations des droits des travailleurs. Le 4 août 2015, le syndicat a adressé une lettre au ministère de l'Energie et de la mise en valeur de l'électricité, qui supervise le projet, attirant son attention sur le fait que SinoHydro Corporation agissait en violation de l'Instrument statutaire 45 de 2013 du Conseil national de l'emploi pour l'industrie du bâtiment du Zimbabwe (NECCIZ), imposant aux employeurs de rémunérer leurs employés selon leurs compétences. En effet, SinoHydro sous-payait ses travailleurs prétextant ne pas reconnaître leurs qualifications. Le ministère a donc soulevé la question auprès de Zimbabwe Power Company (ZPC), dont HydroSino était le principal entrepreneur. Le gouvernement est entré en contact avec SinoHydro afin de l'informer des différents échelons dont relevaient les salariés et du niveau de rémunération auquel ils pouvaient donc prétendre en vertu de la législation zimbabwéenne.

En septembre 2015, le syndicat a convoqué une réunion à laquelle ont assisté ZPC, ZESA Holdings et la direction de SinoHydro. SinoHydro a reconnu verser des salaires insuffisants à ses employés et ils ont convenu que les travailleurs seraient payés conformément aux dispositions prévues par la loi.

Les investissements chinois et les activités des multinationales chinoises sont en expansion sur tous les continents. Les affiliés de l'IBB cherchent à présent à organiser les multinationales chinoises dans d'autres régions, en particulier en Amérique latine et en Europe centrale et orientale.

Compte tenu de l'ampleur des investissements envisagés par la Chine et ses multinationales, l'avenir de l'organisation et de la négociation collective dans la construction dépendra en grande partie de la poursuite du développement des relations avec les multinationales chinoises qui, à son tour, nécessitera une intense coopération entre les syndicats et un effort d'organisation déterminé sur le terrain.

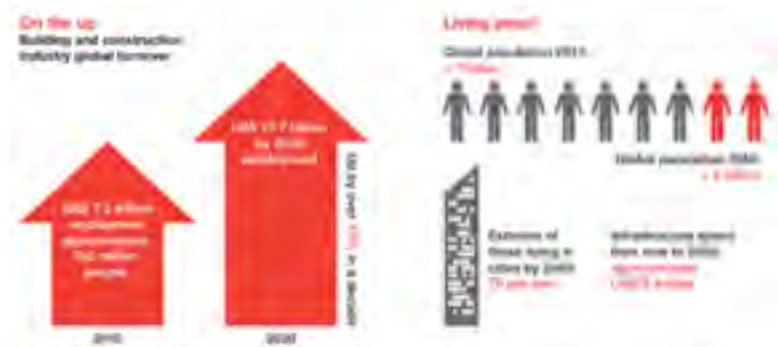
2. Projets

Le Plan stratégique 2014-2018 de l'IBB érige les projets d'infrastructure au rang de domaine de travail prioritaire et propose une orientation détaillée quant aux possibilités d'action de l'IBB et de ses affiliés à cet égard. Le plan stratégique revient sur le rôle que peuvent jouer les syndicats dans cet environnement en constante évolution :

- La croissance urbaine est le moteur de la demande dans l'infrastructure. Comme l'infrastructure reste l'assise de cette croissance, même les gouvernements les plus à court de liquidités lui accordent systématiquement la priorité, soucieux d'éviter une détérioration marquée de la qualité de vie des citoyens.
- Cette explosion de l'infrastructure annonce une concurrence sans précédent en matière d'énergie, de minéraux, de produits forestiers et de ressources en eau. Dans le cadre de cet essor du secteur du bâtiment, la durabilité est essentiellement liée à la construction – les matériaux employés, les déchets produits et l'environnement final à l'issue des travaux. Il s'agit d'opportunités en lien les unes avec les autres, incluant le développement de l'infrastructure en faveur des énergies renouvelables, des constructions vertes et l'amélioration des bâtiments existants afin d'améliorer l'efficacité énergétique.
- Au vu de la demande croissante des clients – essentiellement dans les pays industrialisés – en données vérifiées (audit) sur les questions de durabilité, les entreprises du bâtiment et les syndicats ont un rôle actif à jouer dans le façonnement du cadre réglementaire en constante évolution.

Les projets d'infrastructure apportent leur lot de défis et d'opportunités. Comme le mentionne le Plan stratégique « *[parce que les projets d'infrastructure] peuvent impliquer la présence de plusieurs centaines voire plusieurs milliers de travailleurs sur le chantier pendant plusieurs années, les travailleurs attendent beaucoup de ces projets dès lors qu'une durée de travail prolongée est synonyme d'emploi stable, assorti de bons salaires et de bonnes conditions de santé et de sécurité, ainsi que de travail.* »

Les projets d'infrastructure impliquent de multiples parties prenantes. Les gouvernements sont à la fois les clients et les organismes de réglementation des relations de travail et des contrats publics. Les entrepreneurs internationaux sont également des acteurs clés puisqu'ils remportent les marchés soit en tant qu'entreprises individuelles, soit en tant que consortium avec d'autres entreprises.



Le financement de l'infrastructure représente environ 60 pour cent des prêts de toutes les banques multilatérales de développement (BMD). Les BMD sont également tenues d'assurer des conditions de travail décentes dans le cadre de leurs projets. Documents d'appel d'offres, conditions générales des contrats et normes de performance doivent refléter les dispositions des conventions de l'OIT. Dans le cas de la Société financière internationale du Groupe de la Banque mondiale et la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement, des Normes de performance professionnelle supplémentaires s'appliquent aux projets de partenariat public-privé (PPP). Le droit d'adhérer à un syndicat, d'organiser et de négocier collectivement figure désormais dans les contrats de prêt, aux côtés de dispositions en matière de santé et sécurité, de protection sociale, de VIH/sida et d'égalité des chances.

Depuis le dernier Congrès, l'IBB a poursuivi la stratégie suivante :

- L'ORGANISATION SYNDICALE dans les projets d'infrastructure en recourant aux accords industriels qui ont été établis en matière de droits syndicaux, de normes de santé et de sécurité, et de normes internationales du travail.
- Les CAMPAGNES visant à élever le niveau des conditions de vie et de travail dans les projets d'infrastructure, toutes régions confondues.
- Les ACTIONS SYNDICALES CONJOINTES soutenant le principe « Jeux justes – Jeu décent » dans le cadre des événements sportifs internationaux
- La LUTTE en faveur de l'introduction des clauses liées au travail dans les contrats publics d'infrastructure et l'utilisation de celles-ci pour recruter et organiser de nouveaux membres.

Au cours des quatre dernières années, les syndicats ont mené de nombreuses activités allant de l'action sur le lieu de travail aux efforts de plaidoyer à l'échelle mondiale. L'IBB a mené des activités de plaidoyer et d'importantes avancées ont été négociées en faveur des droits des travailleurs dans les projets d'infrastructure et dans le secteur du bâtiment à travers le globe. De l'Organisation des Nations Unies à l'OIT et de la Banque mondiale à la Banque asiatique de développement, les dirigeants de l'IBB ont présenté de nombreuses propositions. Un élément d'importance a été le Forum de dialogue mondial de l'OIT sur les bonnes pratiques et les difficultés de la promotion du travail décent dans les projets de construction et d'infrastructure.

L'IBB a pris part à une série de rencontres avec la Banque mondiale pour appeler à la pleine mise en œuvre des normes internationales du travail à travers ses projets. Elle a particulièrement influencé le processus d'élaboration de la nouvelle Norme Environnementale et Sociale 2 de la Banque mondiale (ESS2), une mesure de sauvegarde complète pour les droits humains et le monde du travail. Depuis 2014, l'IBB est également membre du Groupe consultatif international pour la passation des marchés et elle a contribué avec succès à la nouvelle politique de la Banque en matière de passation de marchés ainsi qu'à l'introduction de clauses du travail obligatoires dans les documents d'appel d'offres et les contrats de construction.

Forum de dialogue mondial de l'OIT sur les bonnes pratiques et les difficultés de la promotion du travail décent dans les projets de construction et d'infrastructure.

Composée de dirigeants syndicaux issus de Namibie, du Panama, du Brésil, d'Inde, de Fidji, d'Allemagne et d'Italie, la délégation de l'IBB a interagi avec les gouvernements et les employeurs afin de faire valoir les droits des travailleurs à l'occasion du Forum de dialogue mondial de l'OIT.



Les affiliés de l'IBB ont présenté des enjeux essentiels pour le secteur, y compris des propositions en vue d'une amélioration des pratiques en matière de passation de marchés et ils ont fermement soutenu l'introduction de clauses liées au travail dans les documents d'appel d'offres et les conditions générales des contrats. Les syndicats ont expliqué le rôle décisif de la représentation des travailleurs et de la négociation collective pour garantir des conditions de travail décentes et la santé et la sécurité pour tous.

Près de quarante représentants gouvernementaux, essentiellement issus des ministères du Travail et des Inspections du travail, ont contribué aux débats de façon utile et bien documentée et ont largement appuyé les propositions des syndicats.

Les employeurs ont fini par être convaincus d'abandonner les objections qu'ils opposaient de longue date à la convention n° 94 de l'OIT sur les contrats publics et les clauses liées au travail dans les contrats publics. Ils sont à présent convenus de soutenir une campagne de promotion de l'OIT pour la ratification de la Convention par les gouvernements. Par ailleurs, les employeurs ont également convenu du fait que l'OIT se devait d'étudier et d'évaluer le recours à des programmes de représentants itinérants pour la sécurité, dans le cadre desquels les syndicats puissent mettre à disposition des représentants Santé & Sécurité au Travail (SST) formés se rendant sur les lieux de travail de petite envergure et proposant leurs services de conseil et de soutien.

Parmi les points de consensus qui se sont dégagés :

- L'inclusion de clauses liées au travail dans les processus de passation de marchés publics, les documents d'appel d'offres et les contrats peut avoir un effet positif sur les droits des travailleurs et les conditions de travail dans l'industrie.
- Le secteur est confronté à d'importants déficits de travail décent et il jouit d'une mauvaise image en termes de conditions de travail et de sécurité. Les efforts visant à stimuler la croissance et la productivité dans le secteur doivent aller de pair avec la promotion du travail décent
- L'amélioration de la SST, et tout particulièrement l'incidence des maladies et accidents mortels et non mortels à caractère professionnel est essentielle pour remédier aux principaux déficits de travail décent. Le respect de la législation en matière de santé et de sécurité dans le secteur relève principalement de la responsabilité des employeurs et les travailleurs se doivent de respecter les modalités définies par les employeurs. Les comités tripartites aux niveaux national et sectoriel constituent des mécanismes efficaces de gouvernance de la SST. Il est essentiel de disposer d'un système d'inspection du travail efficace, transparent et doté de ressources suffisantes pour promouvoir et surveiller la conformité avec la législation en matière de SST. La présence de représentants des travailleurs au sein des comités de santé et de sécurité ou des comités mixtes sur la santé et la sécurité, lorsqu'ils existent, constitue une mesure de prévention efficace en milieu professionnel.
- Les accords-cadres internationaux (ACI) négociés entre les entreprises multinationales et la fédération syndicale mondiale pour la construction (l'IBB) représentent des mécanismes de dialogue social qui génèrent des effets positifs sur le travail décent et l'emploi productif durable. Ces ACI sont des accords volontaires fondés sur les normes de l'OIT qui dépassent les exigences légales et comprennent un mécanisme de suivi de la mise en œuvre. Ils témoignent de l'engagement de l'entreprise en faveur de la liberté syndicale, du droit d'organisation et des négociations collectives de bonne foi.
- Les gouvernements devraient envisager de ratifier et d'appliquer effectivement les normes internationales du travail relatives à la construction, en particulier la Convention n° 167 sur la santé et la sécurité dans la construction, 1988, et la Convention n° 94 sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, et promouvoir l'inclusion de clauses liées au travail dans les contrats publics.

Une délégation mondiale de l'IBB emmenée par le Secrétaire général et incluant des représentants des affiliés de l'IBB (SUNTRACS Panama, Byggnads Suède, UBCCECAWU Ouganda, TMKTS Inde et Batkartellet Danemark) s'est entretenue avec des responsables de la Banque mondiale à Washington DC, en mai 2016, pour convenir d'un programme de coopération sur les normes du travail et la santé et la sécurité. L'IBB contribuera notamment à la préparation de documents d'orientation et de formation sur

les nouvelles normes, ainsi qu'à l'identification de projets pilotes qui seront mis en œuvre courant 2018. L'IBB a également rencontré la Banque européenne d'investissement et la Banque européenne pour la reconstruction et le développement, à propos de la poursuite de la coopération sur la mise en œuvre des normes du travail dans leurs projets d'infrastructure.

L'IBB travaille en étroite collaboration avec la Fédération internationale des ingénieurs-conseils et avec des multinationales spécialisées dans les grands projets d'infrastructure. De nouveaux ACI ont été signés avec OHL, FCC, Dragados, Ferrovial, Acciona, Sacyr et Salini-Impregilo. Ces accords ont ouvert une porte permettant aux syndicats nationaux d'organiser et de négocier des conventions collectives dans le cadre des projets d'envergure. Les marchés publics entraînent la création de très nombreux emplois dans les pays développés et en développement, et l'infrastructure est ici un important contributeur. La qualité de ces emplois génère des retombées sur l'ensemble de l'économie et instaure un climat plus favorable au respect des droits des travailleurs dans la société tout entière.

En **Europe**, aux côtés des organisations membres, l'IBB utilise les politiques en matière de passations de marchés publics qui respectent les principes de la Convention de l'OIT n° 94 afin de créer un environnement propice à l'organisation et de faire pression sur les entrepreneurs et les sous-traitants pour les amener à respecter les droits des travailleurs. La Directive de l'UE sur les marchés publics, révisée en 2014, représente une amélioration considérable par rapport à la directive adoptée 10 ans plus tôt et peut également générer un effet positif.



En novembre 2015, l'affilié de l'IBB en Macédoine, SGIP, a signé un nouvel accord avec la multinationale chinoise Sino Hydro dans le but d'améliorer les conditions de travail au niveau du plus grand projet d'infrastructure du pays. SGIP a également signé un protocole d'entente (PE) avec SinoHydro, Granit AD Skopje, Ilinden AD Struga, Transmet Ltd. Skopje, GIM AD Skopje et Victoria Invest en Albanie, marquant son engagement à mettre en œuvre des mesures sur la santé et la sécurité au travail, ainsi que d'autres normes du travail. La coopération entre les entrepreneurs et SGIP s'intensifiera jusqu'à l'achèvement du projet en 2018, en particulier dans le domaine de la santé et de la sécurité.

L'accord représente un exemple positif, tant pour les entrepreneurs que pour les syndicats des pays de l'Europe du sud-est. SGIP organise des travailleurs dans les projets d'infrastructure depuis 2010, en mettant particulièrement l'accent sur les travailleurs des projets de corridors routiers et ferroviaires paneuropéens. En 2012, le syndicat a commencé à organiser les travailleurs du projet Corridor 8 financé par l'Exim Bank de Chine à hauteur de 581 millions d'euros, et il est entré en contact avec l'entrepreneur principal, Sino Hydro, les sous-traitants ainsi que le ministère des Transports et de la Communication. Le syndicat a lancé des campagnes d'organisation axées sur la sécurité au travail dans le cadre de la construction routière.

La coopération intersyndicale est une autre caractéristique du travail mené sur les projets d'infrastructure. SEKO-Suède a participé à un séminaire en 2014 à Skopje sur l'organisation de projets d'infrastructure en lien avec les multinationales chinoises pénétrant la région. Le séminaire a passé en revue les stratégies d'organisation et de négociation collective avec les multinationales chinoises, en s'appuyant sur une étude de cas fructueuse au Ghana.

SEKO-Suède a également pris part à une mission de projet au Kazakhstan et en Azerbaïdjan en septembre 2015, qui a permis une prise de contact professionnelle et une coopération plus étroite entre les affiliés de l'IBB dans ces pays et la direction du projet de la Route de la soie (financé par la Chine) ainsi que le Comité National Olympique en Azerbaïdjan.

En **Asie du Sud**, l'investissement dans le développement des infrastructures a connu une croissance constante ces quatre dernières années. De nombreux projets, y compris les autoroutes, l'hydroélectricité et le transport ferroviaire rapide, sont financés au moyen de fonds publics et/ou par les institutions financières internationales (IFI).

Les affiliés de l'IBB au Népal, au Bangladesh, au Pakistan et en Inde se sont montrés particulièrement actifs en matière d'organisation des grands projets d'infrastructure, tant et si bien que leurs expériences ont été partagées avec la Banque mondiale et la Banque asiatique de développement. En Inde, les FSI, y compris l'IBB, ont organisé des réunions avec les IFI. Plusieurs affiliés de l'IBB ont également rejoint le Forum des peuples appelant à protéger les droits des travailleurs dans le cadre des projets financés par la Nouvelle banque de développement.

Les affiliés se sont concentrés sur 11 grands projets d'infrastructure et ont recruté 8 111 nouveaux membres (dont 338 femmes). Ils ont mis en place des structures locales d'assistance aux travailleurs destinées à les aider à gérer les problèmes quotidiens. Courant 2014, 6 202 travailleurs (dont 942 femmes) ont participé à des programmes de formation syndicale.

Au Bangladesh, une étude sur le travail précaire dans le contexte du Projet très médiatisé de construction du pont Padma s'est révélée très utile. Les syndicats, à travers leurs centrales syndicales respectives, pourraient fournir des recherches fondées sur des données probantes au sujet des conditions de travail et revendiquer des améliorations auprès du gouvernement mais aussi des IFI. 2 328 nouveaux travailleurs (dont 87 femmes) ont été recrutés. Au niveau du projet d'Autoroute Dhaka-Chittagong, 220 travailleurs (dont 27 femmes) avaient été organisés à la mi-2016.

Des comités syndicaux d'organisation ont été établis et deux comités de SST supervisent les questions de santé et de sécurité sur les chantiers. BSBWWF et BBWWF font partie de la National Alliance of Construction Workers Safety (NACWS), une plateforme de campagne multi-intéressés qui veille au bon respect des droits en matière de SST au profit des ouvriers du bâtiment. 3 000 travailleurs (y compris des employés contractuels migrants) ont été recrutés et organisés, et au moins 1 000 d'entre eux sont couverts par les nouvelles conventions collectives obtenues sous l'action des syndicats.

Au Népal, les syndicats locaux ont engagé les entrepreneurs dans un dialogue au niveau de différents sites, menant à la réduction du nombre d'accidents et, dans certains cas, à une augmentation des salaires. Au Pakistan, les syndicats ont ciblé des projets d'infrastructure impliquant des sociétés chinoises et ils ont accompli de bons progrès sur au moins un site, concernant le projet de barrage de Tarbela financé par la Banque mondiale, où le syndicat est membre du Comité chargé des plaintes. Grâce au financement de l'Asian Infrastructure Investment Bank (AIIB) créée en décembre 2015 et basée à Pékin, les investissements chinois au Pakistan devraient s'intensifier dans les années à venir.



En Inde, les syndicats de l'IBB ont été particulièrement actifs, levant le voile sur les conditions de travail dans les grands projets de construction. Ils ont par exemple soulevé des questions quant aux conditions de travail dans le cadre du Projet ferroviaire de métro de Bangalore lors d'une rencontre avec des responsables de la Banque asiatique de développement (ADB) en septembre 2014 à New Delhi. L'ADB a assuré de la prise de mesures correctives. Cependant, les syndicats poursuivent leur action afin de convaincre les entrepreneurs principaux de signer des accords contraignants, applicables aux sous-traitants sur le chantier. Le HKMP dans l'État du Bihar a également recruté 68 travailleurs migrants indiens aux côtés des comités d'action sociale du secteur du bâtiment en Inde. Ils travaillent sous contrat au Népal dans le cadre des projets d'infrastructure menés là-bas.

Dans la **région Afrique-MOAN**, les syndicats ont créé un réseau efficace de travailleurs du bâtiment et organisent des projets d'infrastructure en Namibie, Éthiopie, Ghana, Ouganda, Kenya, Tanzanie et Nigeria.

- Les affiliés de l'IBB en Afrique australe ont organisé plus de 20 000 nouveaux membres dans des projets d'infrastructure et signé des conventions collectives. Au cours de la période considérée, les négociations collectives ont conduit à une augmentation moyenne des salaires de l'ordre de 8 pour cent. Les autres gains incluent de nouvelles politiques d'égalité entre les sexes et l'amélioration des dispositions relatives aux congés de maternité et de paternité, ainsi que des clauses de SST.

- La sous-région Afrique de l'Est a déclaré avoir organisé un total de 28 sites de projets d'infrastructure publique financés par des IFI en trois ans (13 en 2014 ; 10 en 2015 et 5 en 2016), représentant 16 583 membres.
- Au Kenya en 2015, le KBCTFIEA a signé de nouveaux accords, incluant des clauses sur les droits des travailleurs, la SST et la protection sociale, avec cinq entreprises contractantes de l'infrastructure : 1) China Sichuan - China Road and Bridge Company (chantier de construction ferroviaire Standard Gauge Railway) ; 2) Jianxsing Construction Company ; 3) SinoHydro Tiguan Corporation ; 4) China Jiangxi international; et 5) China Communication Construction Company – SGR Phase 2a. D'autres accords de reconnaissance incluent China Railway 7th Group, China Chongqing et CRBC au Kenya et Chico et CJRE dans les projets publics de construction routière en Tanzanie. En Ouganda, SinoHydro a signé un accord de reconnaissance avec l'UBCCECAWU.
- Les nombreuses années de croissance en **Amérique latine** cèdent à présent la place à des défis majeurs, en dépit de possibilités d'expansion encore nombreuses.
- L'IBB a joué un rôle important au cours de la campagne de syndicalisation dans le cadre du projet d'extension du Canal de Panama. L'action n'ayant débuté qu'en juin 2016, on déplore des conflits du travail et le décès tragique de travailleurs. L'IBB a été en mesure de faciliter les contacts avec la Banque mondiale et la Banque interaméricaine de développement (BID). Saul Mendez, président de SUNTRACS Panama, s'est entretenu avec des responsables de la Banque mondiale. Le syndicat a ainsi pu avoir accès au chantier et organiser plus de 8 000 travailleurs.

- Le Brésil a accueilli deux méga-événements sportifs en 2014 (Coupe du monde) et 2016 (Jeux Olympiques d'été) [voir la section Campagne dans le domaine du sport], suscitant d'énormes investissements en infrastructure et, par conséquent, la création d'emplois pour des milliers de membres de l'IBB. En 2014 toutefois, la croissance économique qui se poursuivait depuis une dizaine d'années au Brésil s'est interrompue brusquement. Bon nombre d'emplois ont été supprimés et le chômage avait augmenté de 11,6 pour cent au mois de juin 2016. Le secteur du bâtiment a été particulièrement touché en raison des grands scandales de corruption qui ont frappé l'entreprise de construction Odebrecht et la compagnie pétrolière publique Petrobras. De nombreux projets de construction ont été suspendus et des milliers de travailleurs licenciés, entraînant un déclin de l'adhésion syndicale. L'Association des employeurs de l'État de São Paulo (SINDUSCON) a estimé à 1,1 million le nombre d'emplois perdus dans le secteur du bâtiment au cours des deux années écoulées jusqu'à fin 2016.



- En Amérique centrale, une nouvelle stratégie d'organisation des entités du secteur public participant à des projets d'infrastructure est à l'étude. Au Costa Rica, le ministère des Projets publics et des transports du Costa Rica (MOPT) compte cinq syndicats et l'affilié de l'IBB a créé la confédération « Trade Union Unity of MOPT ». Ainsi en 2015, les cinq syndicats s'étaient réunis pour préparer la première convention collective nationale au profit des fonctionnaires du MOPT.
- La convention a été présentée au ministère du Travail et au MOPT et les négociations ont débuté en 2016. Si un accord est conclu, il s'agira d'une première pour le MOPT et la nouvelle convention collective proposée s'accompagnera de nombreux avantages pour les travailleurs, y compris la création de crèches pour les enfants des fonctionnaires du ministère. Le processus mettra fin aux journées de travail de 12 heures (hors circonstances exceptionnelles) et entraînera la rémunération des heures supplémentaires. La proposition recommande également l'élaboration d'un manuel de description de postes, établissant la classification des emplois selon le MOPT, tant pour les travailleurs du bâtiment que pour les fonctionnaires du ministère.
- Les syndicats de l'IBB attendent avec intérêt de pouvoir débattre de nouvelles stratégies et d'identifier de nouvelles cibles et objectifs en vue de la prochaine période de mandat du Congrès, de 2018 à 2021.

3. Certification

Les secteurs du bois et de la sylviculture continuent de faire face à des défis de taille en termes d'emploi et de santé et de sécurité. Quelque 13,2 millions d'individus sont employés dans le secteur formel de la sylviculture, produisant des biens et services d'une valeur de plus de 600 milliards de dollars américains dans l'économie formelle mondiale. La sous-traitance et le travail informel deviennent monnaie courante dans le cadre du fonctionnement des entreprises. L'emploi informel dans le secteur forestier est estimé à au moins 41 millions de personnes. Bien que l'on ne dispose pas de chiffres exacts quant au nombre ou aux conditions en présence, il ne fait aucun doute que nombre de travailleurs forestiers vivent dans la pauvreté, sans pouvoir accéder à une multitude de services de base.

Ainsi que le fait observer le Plan stratégique 2014-2017, « les forêts sont l'une des ressources les plus mal gérées dans de nombreux pays, en partie parce qu'elles ne sont pas appréciées à leur juste valeur, et en partie parce que les activités illégales sont encouragées par une mauvaise gouvernance. Il convient de réformer les pratiques qui contribuent à la dégradation des forêts, à la fraude fiscale et à la corruption, pour faire en sorte que les forêts génèrent davantage de recettes publiques, produisent davantage d'emplois de meilleure qualité et contribuent à un développement plus durable. »

Le plan a également expliqué que les travailleurs de l'industrie du bois et de la sylviculture « sont confrontés à une concurrence mondiale croissante suscitée par le dumping social, à mesure que les entreprises transfèrent leur production pour exploiter une main-d'œuvre bon marché. La sous-traitance est une pratique couramment employée dans le but d'exploiter les travailleurs forestiers. Il n'en demeure pas moins que l'industrie est devenue l'un des meilleurs exemples au monde en termes de pression mondiale exercée pour parvenir à la durabilité et instaurer de bonnes normes du travail. »

Depuis le dernier Congrès, l'IBB s'est engagée à soutenir les « programmes de certification qui génèrent de bons emplois et garantissent une planification forestière durable sur le long terme. L'IBB surveillera avec attention les cas d'entreprises utilisant la certification dans le seul but de présenter une image publique positive, et aucun abus ne sera toléré. L'IBB va appuyer la création de réseaux syndicaux dans le contexte des entreprises certifiées et promouvoir la certification en tant qu'outil d'organisation syndicale. »

L'IBB plaide en faveur des droits de l'homme, y compris les droits syndicaux, dans le cadre des normes de certification forestière, non pas pour des motifs abstraits mais pour que les travailleurs puissent bel et bien exercer ces droits et défendre leurs intérêts. Si ces droits sont respectés, il existe pour les travailleurs un potentiel d'organisation dans les secteurs du bois et de la sylviculture. Dès lors, le plan d'action a encouragé l'organisation des entreprises certifiées, et le renforcement des questions sociales dans les systèmes de certification à travers la représentation assurée par l'IBB, y compris un engagement actif au sein des groupes ou entités chargés de l'élaboration des normes nationales, l'adoption des normes de l'OIT dans la chaîne de contrôle et l'adhésion directe des affiliés dans les systèmes de certification forestière.

À ce jour, les deux principaux systèmes, à savoir le Forest Stewardship Council (FSC) et le Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC) sont devenus une arène de premier plan pour la réalisation de l'agenda du travail décent de l'IBB.



L'IBB a renforcé son rôle dans les structures de gouvernance du FSC. Rulita Wijayaningdyah, de KAHUTINDO en Indonésie, a siégé au Conseil d'administration de FSC International, représentant la Chambre sociale du Sud au cours du mandat 2014-2017 et a été nommée présidente du Conseil pour 2016. Elle a été réélue au Conseil d'administration de FSC International en 2017, toujours en tant que représentante de la Chambre sociale du Sud. Rulita a reçu plus de 80 pour cent des voix dans les trois Chambres du FSC, ce qui dénote de sa capacité à non

seulement représenter l'IBB et les travailleurs dans le secteur forestier, mais aussi à développer des partenariats et à fédérer en vue de garantir le travail décent dans les systèmes de certification.

Les syndicats et le personnel de l'IBB ont assisté à l'Assemblée générale du FSC à Séville, Espagne, en 2014, mais la motion de l'IBB sur le respect des normes fondamentales du travail de l'OIT n'a pas été adoptée. Un groupe de travail a toutefois été mis sur pied au sein du FSC afin d'analyser la question, et le représentant régional pour la région Asie-Pacifique, Apolinar Tolentino, s'est montré particulièrement actif au sein de ce groupe. En octobre 2017, l'IBB a participé à l'Assemblée générale du FSC à Vancouver afin de défendre une fois encore l'inclusion des normes du travail dans les normes du FSC. Elle a présenté des motions portant sur les normes fondamentales du travail dans la chaîne de contrôle FSC.

L'IBB a encouragé ses affiliés à adhérer au FSC afin d'influencer les politiques au plus haut niveau. Au cours de la période de mandat du dernier Congrès, 20 affiliés se sont activement engagés en qualité de représentants syndicaux dans la Chambre sociale. Il a été convenu de fixer à 50 l'objectif du nombre d'affiliés de l'IBB qui auront adhéré au FSC d'ici la prochaine Assemblée générale.

Le projet de coopération au développement des affiliés suédois a rapporté que 8 affiliés ont adhéré au FSC depuis 2014, l'Amérique latine compte 4 affiliés (SUTIMAVEN-Venezuela, CTF et STMM du Chili, SINTICOMP Prata du Brésil), l'Asie du Sud compte 3 affiliés et TARIM ORMAN-IS, Turquie, est devenu membre de FSC International en avril 2015 – augmentant par là-même la représentation de l'IBB au sein de ce système de certification mondiale des forêts.

L'IBB était présente lors des réunions des deux Chambres sociales au Mexique en 2014 et en Indonésie en 2017. La Chambre sociale est une bonne occasion pour l'IBB de rallier le soutien et de consolider ses positions dans la perspective de l'Assemblée générale. L'IBB entend poursuivre son travail d'influence au sein du FSC en s'engageant sur des forums d'assistance aux travailleurs et en aidant les commissaires aux comptes et les organismes de certification à comprendre l'action syndicale.



L'IBB s'est également entretenue de façon détaillée avec le Groupe de travail du FSC sur les conventions fondamentales de l'OIT afin de garantir la présence d'une référence directe aux normes de l'OIT dans les principes, critères et indicateurs qui serviront de base lors de la révision des normes concernant la chaîne de

contrôle FSC et le Bois Contrôlé. Il s'agit ici de veiller à ce que les travailleurs employés dans la chaîne d'approvisionnement des produits certifiés jouissent bel et bien du droit d'organisation et de négociation collective.

En outre, l'IBB a consolidé sa présence syndicale au sein du PEFC à travers la nomination, puis l'élection de Michael Rose d'IAMAW, États-Unis, en tant que membre du Conseil d'administration de PEFC International en 2017. Avant lui, Dieter Koenig-Woehl (Autriche) veillait au bon respect des droits des travailleurs dans les normes du PEFC.

Par ailleurs, l'IBB a rejoint le Groupe de travail du PEFC sur la chaîne de contrôle afin d'actualiser la norme et assurer la prise en compte des perspectives des travailleurs. Également, Fatimah Mohammad, présidente du Comité international des femmes de l'IBB, siège actuellement comme membre du Groupe de travail sur la gestion forestière. Sa présence déterminante a permis l'inclusion, dans ces normes, du concept de « salaire décent » et des droits de l'homme. L'IBB maintiendra son influence au sein du PEFC à travers un financement collaboratif dédié à la participation syndicale dans les mécanismes d'audit du secteur forestier.

Bien que l'IBB soit largement présente dans les structures de gouvernance de la certification forestière, il est clair qu'un important travail doit être mené également au niveau national et sur le lieu de travail aux côtés des membres des syndicats et des travailleurs eux-mêmes. Les affiliés se servent activement des systèmes de certification afin de défendre les droits des travailleurs. CTF Chili et FENATIMAP Pérou sont affiliés aux initiatives du FSC dans leur pays tandis que FETRACOM-PA, de l'Amazonie brésilienne, a participé au débat national du FSC au sujet des indicateurs du système de certification forestière.

En octobre 2016, Léon Mebiame d'UTBTPBSP Gabon a représenté les organisations de travailleurs lors de la réunion de la Chambre sociale à l'occasion de l'Assemblée régionale du FSC en Afrique.

Lejla Catic, SSSDPBIH, représentant les syndicats, est membre du Groupe de travail pour l'élaboration des normes nationales du FSC pour la Bosnie-Herzégovine. SIDEMK Macédoine compte un représentant au sein du Groupe de travail national du PEFC, qui a été créé en novembre 2016.

RC Khuntia, INBCFWWF Inde, également membre du Conseil mondial de l'IBB, est membre du Groupe sur l'élaboration des normes représentant les organisations de travailleurs dans le cadre de l'initiative menée par le PEFC en Inde, le Réseau pour la certification et la conservation des forêts (Network for Certification and Conservation of Forests, NCCF). En outre, TKTMS est représenté au sein du Groupe sur l'élaboration des normes nationales du FSC en Inde. Leur participation permettra de garantir que les normes forestières sont élaborées dans la droite ligne des normes sociales et du travail acceptées à l'échelle internationale.

En termes d'organisation, les affiliés en Afrique ont organisé quatre entreprises certifiées FSC au Gabon, six au Cameroun et 12 au Ghana. À travers le renforcement des capacités en matière de certification forestière, d'Application des réglementations forestières, gouvernance et échanges commerciaux, et de changement climatique, les syndicats ont recruté plus de 3 000 nouveaux membres dans des entreprises certifiées et non-certifiées et ils ont signé sept nouvelles conventions collectives au Gabon, au Cameroun, en RDC et au Ghana.

En Inde, le syndicat TKTMS au Tamil Nadu a réuni 22 syndicats sous l'égide de la nouvelle Federation of Forestry and Certified Company Workers (FFCCW) qui a recruté 4 000 membres. Au niveau d'une unité certifiée, une convention collective a été signée couvrant près de 150 travailleurs.

AGAC-IS a organisé la majorité des travailleurs de Yildiz Integrated, une multinationale turque de premier plan. Le syndicat a d'abord organisé plus de 1 000 travailleurs et réussi à signer une nouvelle convention collective en 2014, qui couvre à présent 1 441 membres au niveau de l'entreprise. La société est certifiée par le FSC.

En outre, l'augmentation du nombre de membres a permis à AGAC-IS de constituer un nouveau Secrétariat au siège dédié à l'organisation. Dès lors, le syndicat a amélioré sa capacité à organiser et former ses représentants et il a renforcé ses structures.

En Europe de l'Est, au cours du mandat du précédent Congrès, 1 795 travailleurs ont été organisés dans les secteurs du bois et de la sylviculture,

Cependant, la certification forestière ne garantit pas que les employeurs traitent leurs employés de façon équitable. L'IBB en a fait le constat aux quatre coins du globe et elle s'est tournée vers le système de plainte pour s'assurer de la bonne conduite des entreprises.

La plainte déposée contre BILT-Sabah Forest Industries pour pratiques antisyndicales a abouti à la désaffiliation de l'entreprise du FSC. Mais le combat continue. Dans un autre cas dénoncé par l'IBB, le FSC a décidé de ne pas résilier l'affiliation des trois entreprises de transformation du bois de Fidji, Tropikwood Industries Limited, Fiji Forest Industries et Tropikwood Products Limited, alors que celles-ci n'avaient pas tenu compte des plaintes de l'IBB dénonçant des violations des droits des travailleurs dans leurs usines.

Chez Sabah, en Malaisie, le syndicat de la sylviculture STIEU s'est battu pour être reconnu par Sabah Forest Industries, SFI. Les dirigeants du STIEU ressortent de la Cour d'appel de Kota Kinabalu, Sabah (Malaisie), ravis du verdict de la Cour invalidant la dernière tentative de SFI de s'opposer à la reconnaissance du syndicat. Il s'agit ici d'une avancée considérable pour le syndicat qui lutte depuis près de trente ans pour obtenir sa reconnaissance et pouvoir entamer un processus de négociation collective.



À trois occasions, SFI avait introduit un recours judiciaire et avait usé d'autres manœuvres dilatoires pour éviter de s'engager dans la négociation collective. Sans convention collective, les salaires et conditions de travail ne se détachent guère des exigences minimales posées par la législation malaisienne. Plus tôt cette année, le STIEU avait organisé une grève de 11 jours chez SFI, sous un soleil accablant, afin d'exiger la prise de mesures quant aux arriérés de salaires. Leur victoire a donné une nouvelle impulsion au syndicat afin de poursuivre le combat en faveur du respect et de la dignité au travail.

En 2016, le FSC a résilié l'affiliation de SFI pour avoir lancé plusieurs recours judiciaires dans le but de porter atteinte aux droits des travailleurs en matière de liberté syndicale et de négociation collective. Plus tôt, SFI avait également été retirée du système de certification de la chaîne de contrôle de PEFC pour les mêmes motifs. La Société

financière internationale, filiale du Groupe de la Banque mondiale dédiée au secteur privé, fait actuellement l'objet d'une enquête pour violation de ses propres procédures de diligence raisonnable, après avoir investi 500 millions de dollars US dans SFI et sa société mère indienne BILT.

« Ce n'est que la pointe de l'iceberg pour notre syndicat, » a déclaré le Secrétaire général du STIEU Engrit Liaw. « L'usine de Sabah Forest Industries à Sipitang n'a pas fonctionné pendant des mois, suite à de graves violations de la santé et de la sécurité. En 2015, trois travailleurs ont perdu la vie pour cette entreprise. Tout cela aurait pu être évité si les travailleurs avaient pu s'exprimer. Aujourd'hui encore, nous le réclamons. Sabah Forest Industries ne peut plus nous ignorer. » (19 mai 2017)

La lutte pour le travail décent à travers des mécanismes internationaux de normalisation tels que la certification forestière s'accompagne de défis, de limites et d'obstacles. Mais l'IBB y voit toujours un levier essentiel pour aider les travailleurs à bénéficier d'un traitement équitable de la part des employeurs et un instrument efficace pour mettre fin aux abus des entreprises.

4. Campagne dans le domaine du sport

Introduction

Il y a dix ans, l'IBB lançait la Campagne mondiale pour le travail décent dans le domaine du sport à l'approche de la Coupe du monde 2010 en Afrique du Sud, reconnaissant le potentiel d'organisation sur les chantiers de construction d'infrastructure, tout en percevant cet événement particulièrement médiatisé comme un véritable levier en faveur de l'amélioration des conditions de travail dans le secteur du bâtiment en Afrique du Sud. Depuis, cette première campagne pilote menée en Afrique du Sud s'est transformée en une campagne mondiale de l'IBB couvrant un certain nombre de pays accueillant des événements sportifs de grande ampleur. L'IBB a renforcé son engagement à utiliser les grandes manifestations sportives comme un outil pour organiser les travailleurs, améliorer les conditions de travail et les normes de sécurité et faire campagne pour les droits des travailleurs sous le slogan de campagne « Jeux justes – Jeu décent ».

De 2014 à 2017, l'IBB s'est engagée simultanément dans le cadre de plusieurs grands événements sportifs : la Coupe du monde 2014 au Brésil ; les Jeux Olympiques d'été 2016 à Rio de Janeiro, Brésil ; la Coupe du monde 2018 en Russie ; les Jeux Olympiques d'hiver 2018 à PyeongChang, Corée du Sud ; les Jeux Olympiques d'été 2020 à Tokyo, Japon ; et la Coupe du monde 2022 au Qatar.

La Campagne mondiale pour le travail décent dans le domaine du sport suit les piliers du Plan stratégique 2014-2017 en matière d'organisation, de négociation et d'influence sur les politiques. La Campagne

mondiale de l'IBB pour les droits des travailleurs migrants a été intégrée aux campagnes sur les grands événements sportifs déployées en Russie, au Qatar et à PyeongChang, dès lors que les ouvriers employés sur ces chantiers de construction sont principalement des travailleurs migrants. La campagne de l'IBB sur la Coupe du monde 2022 au Qatar se base sur deux résolutions du Congrès mondial de 2013 : Résolution n° 19 : Qatar : Défendre les droits des travailleurs migrants sud-asiatiques et Résolution n° 23 : Pas de Coupe du monde au Qatar sans droits des travailleurs.

Organiser et renforcer les syndicats

L'objectif premier de la campagne mondiale consiste à soutenir les affiliés de l'IBB dans leur travail d'organisation. En Russie, huit des onze villes qui accueilleront la Coupe du monde 2018 ont été ciblées par des campagnes d'organisation (Moscou, Saint-Petersbourg, Kaliningrad, Samara, Saransk, Rostov-sur-le-Don, Kazan et Ekaterinbourg).

En Russie, les travailleurs migrants d'Asie centrale (Tadjikistan, Ouzbékistan et Kirghizistan), d'Europe de l'est (Biélorussie, Ukraine et Moldova) et d'Europe du sud-est (Serbie et Monténégro) représentent près de 50 pour cent de la main-d'œuvre dans la construction. L'IBB a facilité le dialogue et l'engagement entre le RBWU et les affiliés de l'IBB dans les pays d'origine des travailleurs migrants, en particulier au Tadjikistan. En décembre 2016, le RBWU a signé un accord avec le syndicat du bâtiment du Tadjikistan (CBMWU) afin de coopérer dans une perspective d'organisation des travailleurs migrants tadjiks sur les chantiers de la Coupe du monde en Russie. Le RBWU avait pour mandat d'offrir un soutien et des services juridiques aux travailleurs migrants tadjiks tandis que le syndicat tadjik proposait des séances de formation aux travailleurs migrants, afin que ceux-ci aient pleinement conscience de leurs droits, mais aussi de la législation du travail, avant leur départ.

En Corée du Sud, la dynamique de recrutement du KFCITU s'avère particulièrement efficace depuis 20 ans, comme en témoigne sa forte structure organisationnelle ainsi que la progression du nombre de ses membres. Dans le contexte des Jeux Olympiques d'hiver de PyeongChang en 2018, le syndicat a lancé deux initiatives visant à organiser les travailleurs sur les chantiers de construction. Suite à son action de plaidoyer, le syndicat a reçu l'appui du gouvernement provincial afin d'établir un centre pour l'information et l'emploi ciblant les travailleurs des chantiers à Chuncheon, dans la province de Gangwon, où les Jeux auront lieu. Le centre dispense des informations sur les emplois potentiels et promeut l'emploi local dans le cadre des projets liés aux Jeux Olympiques.

Brésil : Un pays : deux événements sportifs d'envergure internationale

La deuxième campagne de l'IBB consacrée à la Coupe du monde au Brésil s'est accompagnée de nombreuses opportunités d'organisation syndicale et a suscité une hausse de l'adhésion, d'importants gains en matière de négociation collective et le ralliement de cinq nouveaux affiliés dans le pays, portant l'effectif total à 26 affiliés. À l'instar de la campagne déployée en Afrique du Sud, elle a donné un élan nouveau à l'ensemble de la région, suscitant un impact à grande échelle. La campagne sur les Jeux Olympiques de Rio 2016 a soutenu cette dynamique à travers une forte mobilisation en 2014 et 2015.

La stratégie principale consistait à développer et promouvoir un ensemble homogène de revendications convenues entre les syndicats. Les gains réalisés comprenaient une augmentation de salaire de 7 pour cent au-dessus de l'indice d'inflation, et les syndicats ont organisé plus de 21 800 travailleurs. Il convient de noter que l'empressement à terminer et livrer les stades a abouti à une



augmentation tragique du nombre d'accidents mortels, une observation capitale qui guidera les futures campagnes.

Dans le contexte des Jeux Olympiques d'été de 2016, les syndicats ont organisé 50 000 travailleurs – un chiffre impressionnant. Des hausses de salaire jusqu'à 32 pour cent ont été négociées, Mais pour cela, il a fallu batailler très dur, notamment à travers 27 interruptions de travail et grèves générales locales en trois ans. L'adoption par le Comité d'organisation du Protocole de l'IBB sur la santé et la sécurité dans le contexte des Jeux Olympiques de 2016 compte au nombre des principales réalisations. L'IBB a également rallié trois nouveaux affiliés.

Interaction avec la FIFA

L'interaction avec les instances sportives internationales, en particulier la FIFA et le CIO, constituait un autre élément phare de la campagne mondiale. L'IBB a fait des progrès remarquables en matière d'interaction avec la FIFA, principalement sous l'effet de la campagne « Carton rouge pour la FIFA » qui a été soutenue activement par près des deux tiers des membres de l'IBB. Entre 2014 et 2017, les affiliés de l'IBB ont posté des photos de leurs membres brandissant le « Carton rouge pour la FIFA » sur leurs sites web et les plates-formes de médias sociaux, qui ont été reprises et diffusées sur le site web de l'IBB. La FGTB Belgique a porté haut et fort les couleurs de la campagne lors de divers congrès, tout comme l'UCATT Royaume-Uni à l'occasion du congrès annuel du Parti travailliste.



Le 29 mai 2015, l'IBB a organisé une journée mondiale d'action visant à faire pression sur la FIFA en rappelant que « La main-d'œuvre fait elle aussi partie de l'équipe ». Les affiliés de l'IBB ont été encouragés à mener des activités et soutenir la journée mondiale d'action à travers les médias sociaux, à l'instar de l'action « Thunderclap ». Plus de 300 000 personnes ont participé à ces actions.

À Zurich, en Suisse, l'IBB, son affilié suisse UNIA ainsi que l'ONG Solidar ont organisé une manifestation devant le bâtiment où la FIFA tenait son 65ème Congrès. Des représentants de 11 affiliés de l'IBB se sont joints au rassemblement largement couvert par les médias du monde entier.

En préparation à l'action mondiale, plus d'une centaine d'affiliés de l'IBB avaient adressé des courriers à leurs associations nationales de football appelant la FIFA à adopter et mettre en œuvre des politiques respectueuses des normes internationales concernant les droits de l'homme et du travail. Parallèlement à l'envoi de ces lettres, des affiliés de l'IBB de Belgique, de France, d'Allemagne, d'Italie, des Pays-Bas, de Norvège et de Suède ont convoqué des réunions avec leurs associations nationales de football afin d'identifier comment amener ces associations à jouer un rôle plus actif pour assurer le respect des droits fondamentaux.

De plus, les affiliés de l'IBB en Italie et en Suède ont mené des actions nationales lors de matches de football. L'IBB a également lancé des pétitions en ligne demandant aux entreprises sponsors de la FIFA de mettre fin à leur partenariat avec cet organisme, dans le but de témoigner leur soutien aux droits de l'homme, à la justice et au respect des droits des travailleurs.

L'IBB dépose une plainte contre la FIFA à l'OCDE

En mai 2015, dans le contexte de la journée mondiale d'action, l'IBB a déposé une plainte contre la FIFA en invoquant les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, reprochant à celle-ci de ne pas avoir répondu à son devoir de diligence en matière de droits de l'homme concernant les travailleurs du bâtiment émigrés au Qatar.

Aux termes de la plainte, la FIFA n'aurait pas respecté le Chapitre II (Principes généraux), paragraphe 2 des Principes directeurs de l'OCDE, appelant les entreprises à « Respecter les droits de l'homme internationalement reconnus vis-à-vis des personnes affectées par leurs activités ». La FIFA n'aurait ni identifié, ni empêché l'incidence négative en matière de droits de l'homme dans le cadre de sa relation avec le Qatar et la plainte met en lumière des problèmes tels que la confiscation systématique des passeports,

la discrimination généralisée, le non-paiement des salaires, l'absence de liberté syndicale et les conditions de travail dangereuses.

En octobre 2015, le point de contact national (PCN) suisse a accepté la plainte et entamé la médiation entre la FIFA et l'IBB. Après près d'un an de négociations, l'équipe de négociation de l'IBB, emmenée par le Secrétaire général et incluant, entre autres membres, Nico Lutz d'UNIA, est parvenue à un accord mutuellement acceptable avec la FIFA, à travers lequel celle-ci a accepté publiquement d'user de son influence pour garantir des conditions de travail décentes et sûres dans le contexte de la Coupe du monde 2022. L'accord prévoit un examen périodique de la coopération et de la situation des droits de l'homme sur le terrain.

L'un des principaux objectifs de la plainte déposée par l'IBB réside dans la création d'un Conseil consultatif des droits de l'homme chargé de superviser les politiques et les actions de la FIFA. Avec l'élection du nouveau Président et de la nouvelle Secrétaire générale de la FIFA début 2016, un Conseil consultatif indépendant a été établi afin de superviser la situation des droits de l'homme. Ainsi ce Conseil consultatif comptait-il au nombre des mesures identifiées dans le rapport indépendant de M. John Ruggie, proposant une analyse utile et complète des mesures susceptibles de contribuer à la mise en œuvre par la FIFA des Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme dans le cadre des événements sportifs. Le Secrétaire général de l'IBB figure parmi les huit membres composant cette instance.



En mars 2017, une délégation de haut niveau de l'IBB emmenée par le Secrétaire général, aux côtés de représentants de l'ACV-CSC Belgique, Byggnads Suède, IG-Bau Allemagne, Fellesforbundet Norvège et Unite the Union Royaume-Uni, a rencontré la nouvelle Secrétaire générale de la FIFA, Fatma Samba Diouf Samoura, qui a été nommée par le Conseil de la FIFA à son 66ème Congrès au Mexique.

La réunion, fruit d'une campagne déterminée de l'IBB ciblant la FIFA, a marqué la première étape d'une interaction concrète avec la

direction de la FIFA afin de débattre de sa responsabilité à garantir les droits des travailleurs employés à la construction des stades de la Coupe du monde et autres installations et dans le cadre du processus d'appel d'offres associé aux futurs tournois de la FIFA.

Coupe du monde 2018 en Russie

En avril 2014, l'IBB a dirigé une mission d'enquête en Russie, emmenée par le Président adjoint de l'IBB et Président du Groupe de travail ad hoc sur la campagne dans le domaine du sport, Dietmar Schaefer. La mission incluait des réunions avec des syndicats, des ONG, l'OIT, des entreprises du bâtiment, ainsi que le Comité d'organisation local (COL) de la FIFA en Russie. L'une des recommandations importantes portait sur l'élaboration, par l'affilié de l'IBB, RBWU Russie, d'un plan de travail stratégique en lien avec la Coupe du monde 2018.

En appui au RBWU, l'IBB a mené des visites sur le terrain et convoqué des réunions de planification stratégique en octobre 2014 et décembre 2015. Une conférence nationale a eu lieu en avril 2016. Grâce à ces manifestations, le RBWU a mis au point des stratégies axées sur la négociation d'accords tarifaires sectoriels en faveur de tous les travailleurs de la Coupe du monde 2018, sur la signature de conventions collectives à l'échelle des entreprises de construction et la garantie de la santé et la sécurité sur les différents sites de la Coupe du monde.

En août 2015, l'IBB, RBWU Russie, la FIFA et le Comité d'organisation local de la FIFA en Russie ont signé un protocole d'entente visant à collaborer en vue de garantir des conditions de travail décentes et sûres dans le cadre de la construction et la rénovation des stades de la Coupe 2018. À travers le protocole d'entente, il s'agit également de régir la conduite d'inspections conjointes des chantiers des stades, de faciliter les négociations pour aborder et résoudre les plaintes des travailleurs, et de favoriser des activités de renforcement des capacités sur le travail décent.

Une fois le protocole signé, l'IBB et le RBWU Russie ont pris part à des visites de sécurité menées par l'Institut Klinsky dans le but d'évaluer la santé et la sécurité des travailleurs (SST) ainsi que les conditions de travail d'environ 9 000 personnes employées par plus de 100 entreprises du bâtiment travaillant sur 11 chantiers de construction des stades. L'IBB et le RBWU Russie ont participé à plus de 20 visites de sécurité à l'occasion desquelles leurs équipes d'inspection ont identifié un certain nombre de violations en matière de travail et de SST. Les inspecteurs et les représentants sécurité et santé de Byggnads Suède, Swedish Electricians et Rakennusliitto Finlande ont également participé ces visites de sécurité conjointes.

Des travailleurs migrants nord-coréens dans le stade de Saint-Petersbourg

En novembre 2016, les médias ont relayé le décès d'un travailleur nord-coréen au niveau d'une installation communale à proximité du stade de Saint-Petersbourg, où il travaillait. L'IBB a soulevé des préoccupations concernant de possibles violations des droits des travailleurs par la FIFA. Les travailleurs nord-coréens font partie d'un programme de travail parrainé par le gouvernement nord-coréen, au titre duquel une part importante de leur salaire est directement transférée à l'état. Au cours de l'inspection du stade de Saint-Petersbourg menée en novembre 2016, l'équipe d'inspection de l'IBB a pris connaissance d'une liste contenant les noms de 25 travailleurs migrants nord-coréens employés sur le site mais le superviseur ne connaissait pas les détails exacts de leur travail ni la zone où ils avaient précisément été affectés sur le site.



En mars 2017, un magazine de football norvégien *Josimar* a levé le voile sur les conditions de travail et de vie abusives des travailleurs migrants nord-coréens au niveau du stade de Saint-Petersbourg. Consécutivement à ces révélations, l'IBB a une nouvelle fois exprimé sa vive inquiétude quant au traitement des travailleurs migrants, y compris les travailleurs nord-coréens, à l'endroit de la FIFA et de son Comité d'organisation local.

La question des travailleurs migrants nord-coréens ainsi placée sous les feux des médias et l'attention de la communauté internationale, la FIFA a fini par admettre, après de longs mois, l'existence de violations des droits de l'homme sur les sites de Saint-Petersbourg et elle s'est engagée à remédier au problème. Au cours d'une inspection ultérieure à laquelle l'IBB a participé en mai 2017, il a été vérifié qu'aucun travailleur nord-coréen ne travaillait sur le site.

L'IBB a convoqué une conférence en octobre 2016 à Genève, Suisse, mettant l'accent sur les inspections en matière de SST et de travail. La conférence réunissait des inspecteurs SST régionaux du RBWU et d'autres affiliés de l'IBB spécialistes des questions de SST. La réunion s'est interrogée sur le meilleur moyen de mettre en œuvre le protocole d'entente russe afin de garantir la santé et la sécurité et elle a étudié comment entrer en contact avec les travailleurs. En outre, les participants ont exploré comment mener des inspections du travail dans le contexte d'autres manifestations sportives de grande ampleur.

Tirant leçon de l'expérience acquise à travers les Jeux Olympiques d'hiver de 2014 à Sotchi, où plus de soixante-dix travailleurs ont trouvé la mort, l'IBB exerce des pressions pour amener la FIFA à assumer une responsabilité accrue et à user de son influence pour prévenir d'autres décès. En août 2017, vingt-et-un travailleurs au moins ont perdu la vie mais on déplore un manque de transparence quant à la cause de ces décès, au processus d'enquête et aux mesures établies par les entreprises du bâtiment pour remédier aux problèmes.

Coupe du monde 2022 au Qatar

La campagne « Pas de Coupe du monde au Qatar sans droits des travailleurs » a été au cœur de la période 2014-2017. De par son action au Qatar, l'IBB tisse un réseau, combinant les synergies de ses deux campagnes mondiales sur les droits des travailleurs migrants et les événements sportifs, dès lors que la main-d'œuvre du secteur du bâtiment au Qatar est quasi entièrement composée de travailleurs migrants.

La stratégie de campagne générale de l'IBB au Qatar s'est inscrite dans la droite ligne des autres campagnes, mais certains éléments ont été modifiés et renforcés en raison de la situation dans le pays et des progrès de l'IBB en termes d'interaction avec les principaux intervenants, y compris le gouvernement qatarien, le Comité suprême pour les projets et l'héritage (SC) et la FIFA.

Outre la prise de contact avec les travailleurs migrants, l'IBB a continué de s'engager avec les entreprises de construction opérant au Qatar. Elle a mené des recherches visant à identifier les principales entreprises, en particulier les entités responsables des projets de stades pour la Coupe 2022. À partir de ces travaux, l'IBB a ciblé les entreprises suivantes : QDVC/Vinci (France), Sixco/Besix (Belgique), Salini Impregilio (Italie) et Porr (Autriche). Elle est également entrée en contact avec Larsen & Toubro, L.L.C (Inde), Joannou Paraskevaides (Chypre) et Tekfen (Turquie).

L'IBB entend signer des accords ou des protocoles d'entente avec ces entreprises dans le but de garantir le travail décent, la santé et la sécurité, établir un mécanisme de règlement des griefs et constituer des comités ou des forums pour le bien-être des travailleurs. Bien qu'aucun accord n'ait encore été signé à ce jour, d'importants progrès ont été accomplis, en particulier avec QDVC/Vinci, Besix, et Salini Impregilio.

Protocole d'entente entre l'IBB et le Comité suprême pour les projets et l'héritage

Après trois années d'engagement continu, l'IBB a signé un protocole d'entente avec le Comité suprême pour les projets et l'héritage (SC) en date du 15 novembre 2016 dans le but d'assurer la santé et la sécurité ainsi que le travail décent pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, dans le contexte des projets de construction associés à la Coupe du monde de la FIFA 2022.



Photo credit: Supreme Committee for Delivery and Legacy

Outre les inspections conjointes des chantiers des stades et des lieux d'hébergement, le protocole dispose que l'IBB travaillera aux côtés du SC afin d'examiner et d'évaluer le programme de formation du SC en matière de santé et de sécurité ainsi que les forums pour le bien-être des travailleurs – mécanisme de réclamation leur permettant d'exprimer et de régler leurs griefs ainsi que d'autres questions, mandatés par le SC au titre des normes pour le bien-être des travailleurs élaborées par ses soins.

Selon les termes du protocole d'entente qui, dans un premier temps, sera en vigueur

pendant une seule année, des inspections auront lieu pour les projets de construction dont le maître d'œuvre est basé dans des pays où l'IBB compte des affiliés – l'Autriche, la Belgique, l'Italie, l'Inde et Chypre. Le SC compte actuellement huit chantiers en cours au Qatar et près de 10 000 travailleurs sur le terrain. Le nombre de travailleurs engagés sur des projets de construction de la Coupe du monde devrait augmenter de 36 000 dans l'année à venir.

Un groupe de travail mixte (GTM) composé de l'IBB et du personnel du SC a été créé pour mettre en œuvre le protocole d'entente, y compris la gestion des inspections et des obligations en matière de rapports. Le GTM se réunit régulièrement et produit et publie un rapport à l'issue de chaque réunion.

Depuis la signature du protocole avec le SC, l'IBB a procédé à quatre inspections conjointes courant 2017 auprès des trois stades Al Wakrah, Al Bayt et Al Rayyan et les lieux d'hébergement exploités par Besix/Sixco, Salini Impregilio et Larsen & Turbo. Des représentants de l'IBB et des délégués Sécurité d'IG BAU Allemagne, de FILLEA-CGIL et FILCA-CISL Italie, de Rakennusliitto Finlande, d'UNIA Suisse et de Unite the Union Royaume-Uni, ont pris part aux inspections.

Première inspection conjointe menée par le SC et l'IBB : L'Al-Wakrah Stadium

La première inspection conjointe d'un projet de construction Qatar 2022 a eu lieu les 1er et 2 février 2017 au stade Al Wakrah. La délégation de l'IBB comprenait Jim Kennedy d'UNITE (Royaume-Uni), Kyosti Suokas de Rakennusliitto (Finlande) et Simon Hester de Prospect (Royaume-Uni).



La délégation a relevé un certain nombre de risques potentiels pour la sécurité, tels que le manque d'entretien d'un système de harnais, une signalisation proposée en anglais uniquement, l'utilisation d'un courant électrique de 200V pour l'outillage électrique, le risque d'incapacité de longue durée suite à un accident du travail pour les ferrailleurs et les travailleurs manipulant des outils qui génèrent des vibrations importantes, et le risque d'insolation en cas de températures extrêmes.

Dans l'ensemble, la délégation a conclu que le Comité suprême et tous les entrepreneurs impliqués dans le projet faisaient montre d'un engagement certain à assurer la santé et la sécurité des travailleurs et que

la direction s'efforçait de mettre en œuvre les meilleures pratiques. Cependant, deux domaines clés requièrent un examen plus poussé, à savoir les normes de gestion des risques de maladies professionnelles et l'établissement de comités de santé et de sécurité dans la même lignée que la création des forums en faveur du bien-être des travailleurs sur les lieux d'hébergement.

Par rapport à d'autres lieux d'hébergement visités par les délégations de l'IBB lors de précédentes missions, cette installation était bien entretenue et répondait aux normes pour le bien-être des travailleurs fixées par le SC. Néanmoins, la délégation a constaté des lacunes liées à l'équipement d'alarme-incendie et au matériel de lutte contre l'incendie, à la signalisation proposée uniquement en anglais, aux installations de loisirs trop limitées et à l'absence de zones ombragées. Il est ressorti des discussions avec les travailleurs et de la session d'échange avec les membres du Forum pour le bien-être des travailleurs que les principales préoccupations exprimées par ces derniers se rapportaient aux bas salaires, à la mauvaise alimentation et à l'absence de distributeur automatique de billets sur place.

Suite à l'inspection, l'équipe conjointe a rencontré la direction afin de proposer les premières contributions et recommandations. Un rapport final a été remis aux entrepreneurs qui ont immédiatement mis en place des mesures afin d'appliquer les recommandations.

Interaction avec le Comité International Olympique

En dépit d'une plus grande interaction entre l'IBB et la FIFA, ses rapports avec le Comité International Olympique (CIO) demeurent décevants. Le CIO n'a apporté aucune réponse ni pris aucune mesure concernant les graves problèmes de santé et de sécurité constatés, tant au Brésil qu'en Corée du Sud, ni sur la question des arriérés de salaires en Corée du Sud.

Alors que tous les regards étaient braqués sur les athlètes au cours des Jeux Olympiques d'été de 2016 à Rio de Janeiro, Brésil, les médias internationaux se sont bien gardés de mentionner le décès tragique de 11 travailleurs qui avaient perdu la vie dans des projets liés aux Jeux. Malgré les efforts déployés par l'IBB et les syndicats brésiliens pour attirer l'attention sur les risques graves en matière de santé et de sécurité des travailleurs, les problèmes se sont aggravés et le CIO est resté silencieux. Mais ce sombre tableau se teinte d'une lueur d'espoir, au Brésil, où l'inspection du travail fédérale a réagi face à ces dangers et ainsi, sans aucun doute sauvé la vie de nombreux travailleurs.



Jeux Olympiques d'hiver 2018 à PyeongChang

En Corée du Sud, le KFCITU a contribué activement à l'organisation des travailleurs dans les projets de construction liés aux Jeux. Les principaux problèmes persistants concernent les arriérés de salaire longs et récurrents ainsi que les problèmes en matière de santé et de sécurité.

En dépit des revendications du KFCITU concernant les arriérés de salaires, le problème ne cesse d'empirer. Le syndicat a estimé qu'en juin 2017, les salaires dus aux ouvriers de PyeongChang sur vingt-six chantiers distincts liés aux Jeux Olympiques totalisaient près de 6,8 milliards de won (plus de 6 millions de dollars US).

À noter que le problème des arriérés était particulièrement répandu dans le cadre du projet de construction d'autoroutes reliant Donghongcheon à Yangyang, dans le cadre des projets routiers externalisés par la province de Gangwondo, des projets ferroviaires externalisés de la Korea Rail Network Authority et dans la plupart des autres projets de construction. Selon les travailleurs interrogés, de l'administration centrale à l'administration provinciale, y compris au sein de tous les organismes publics, la Corée du Sud est aujourd'hui gangrénée par le phénomène des retards de paiement, s'agissant de salaires et autres versements, à l'endroit des travailleurs du bâtiment.

L'IBB a appelé le CIO à intervenir dans plusieurs affaires concernant les ouvriers, dont les retards ou les salaires impayés, les risques pour la santé et la sécurité au travail, les violations des droits liées à l'emploi indirect, l'exploitation des migrants, et le droit d'organisation et de négociation. Malheureusement, le CIO n'est jamais passé à l'action et l'IBB a donc lancé une campagne mondiale afin de garantir la rémunération des travailleurs en contrepartie du travail accompli.

En dépit de ces problèmes systémiques, le KFCITU, avec l'appui de l'IBB et de SBTf-Suède, poursuit sa campagne de syndicalisation, ciblant l'ensemble des travailleurs y compris les travailleurs migrants, et son action visant à améliorer la santé et la sécurité sur les lieux de travail. Le syndicat cherche à conclure un accord avec les administrations provinciales et les entreprises de construction établissant des principes directeurs sur les questions de santé et de sécurité et les normes du travail pour l'ensemble des chantiers de construction des Jeux Olympiques d'hiver. Ces efforts de mobilisation, y compris l'action de grève, ont permis de percevoir la plupart des salaires impayés, mais nous devons continuer à nous battre.

Jeux Olympiques d'été 2020 à Rio

Faisant fond sur les expériences accumulées au Brésil et en Corée du Sud, l'IBB a commencé à travailler avec ses affiliés au Japon afin d'interagir avec le Comité d'organisation des Jeux Olympiques de Tokyo (TOGOC).

Ce comité a formulé des engagements écrits consacrant des normes en matière de droits de la personne dans le cadre de la mise en œuvre des projets. Des organismes de défense des droits de l'homme et de l'environnement ont pourtant émis des plaintes à l'égard d'entreprises impliquées dans la construction

des infrastructures olympiques. Le problème majeur réside dans l'importation de contreplaqué tropical en provenance de Sarawak, Malaisie, par la compagnie forestière Zedtee Plywood déjà coupable, par le passé, d'infraction aux lois environnementales, aux droits des communautés autochtones ainsi qu'à la législation du travail dans ses chaînes d'approvisionnement. L'IBB a réclamé une enquête indépendante sur la chaîne d'approvisionnement du bois afin de répondre aux prétendus abus et d'empêcher de nouvelles plaintes.

Pour faire face aux éventuels problèmes qui pourront se poser en matière d'emploi et de santé et de sécurité à l'approche des JO d'été 2020, l'IBB a soumis plusieurs propositions au TOGOC, notamment la mise en place d'un mécanisme de règlement des griefs, des dispositions prévoyant des inspections de sécurité conjointes, l'instauration d'une responsabilité conjointe tout au long du processus de construction et l'établissement d'un centre de travailleurs.

Recherche et supports de campagne

En appui à la campagne, l'IBB a élaboré une série de travaux de recherche et de documents stratégiques, des supports de campagne et des vidéos. Pour s'assurer de la vaste diffusion de ses supports et de son expérience, l'IBB a œuvré aux côtés de l'Université ouvrière mondiale (GLU) à l'élaboration d'un manuel sur les campagnes dans le contexte des grands événements sportifs, intitulé « La main-d'œuvre fait elle aussi partie de l'équipe » (Labour is Part of the Team). Le manuel revient sur les expériences acquises par l'IBB en Afrique du Sud, au Brésil et au Qatar, présentées sous la forme d'études de cas en vue de futures campagnes liées aux grands événements sportifs.

En Russie, l'IBB a préparé un document stratégique décrivant le danger potentiel des règles de la FIFA en lien avec la Coupe du monde 2018 dans le pays. La réglementation proposée aurait supprimé ou affaibli bon nombre de normes du travail et dispositifs de protection établis lors d'événements sportifs, elle aurait conféré un pouvoir accru aux employeurs et des abus à grande échelle auraient pu être commis à l'égard des travailleurs. Le document stratégique a servi au lancement d'une campagne nationale et mondiale contre les règles de la FIFA, dans le but de modifier l'article 11. Grâce à la campagne, la réglementation a finalement été adoptée après suppression de certaines dispositions, conformément aux exigences des syndicats.

À l'initiative de ses affiliés suédois, l'IBB a publié en juin 2015 un rapport d'enquête concernant les conditions de travail sur les chantiers de la Coupe du monde en Russie et au Qatar. Elle a également produit un certain nombre de vidéos qui ont été publiées sur les sites web de divers syndicats et largement diffusés sur les plateformes de médias sociaux.

La campagne de l'IBB dans le domaine du sport fait la une

À l'échelle nationale et internationale, l'IBB et ses affiliés occupent une place médiatique de premier plan. Ses campagnes dans le domaine du sport ont notamment été couvertes par : New York Times, CNN, ESPN, Forbes, Huffington Post, Newsweek, Construction Week Online, Reuters, Associated Press, AFP, Aljazeera, The Gulf Times, Peninsular Qatar, Korea Times, The Times, Inside World Football, Arab News, Inside the Games, Le Monde (France), Nieuwsuur (Pays-Bas), Ekstra Bladet (Suède), Tages Anzeiger (Suisse), Metro (Suède), Folha de S. Paulo (Brésil), Die Welt (Allemagne), Svenska Dagbladet (Suède) et Arbetarskydd (Suède).

L'engagement multilatéral et la création d'une coalition



L'incidence des grands événements sportifs sur les travailleurs, sur les communautés, sur les athlètes et les économies nationales est aujourd'hui dénoncée par un vaste mouvement composé d'organisations internationales telles que l'ONU, l'OIT, l'OCDE, aux côtés d'organismes de défense des droits de l'homme comme Amnesty International et Human Rights Watch, de syndicats mondiaux parmi lesquels la CSI et UNI, et de gouvernements nationaux.

L'IBB est membre d'un certain nombre de coalitions et d'initiatives visant à mettre en évidence l'impact de ces manifestations d'envergure mondiale et à appeler à une responsabilité accrue de la part des

gouvernements hôtes et des instances sportives. L'on peut citer la plateforme « Mega Sporting Events Platform for Human Rights (« MSE Platform » en anglais), présidée par Mary Robinson.

La MSE Platform a pour mission de veiller à ce que tous les acteurs impliqués dans la tenue d'une manifestation « respectent pleinement et concrétisent leurs devoirs et responsabilités en matière de droits de l'homme, tout au long du cycle de vie de la plateforme. » L'IBB est représentée dans deux des quatre groupes de travail : Gouvernement et villes hôtes et Groupes concernés. Le secrétariat de la plateforme est assuré par l'Institut pour les droits de l'homme et l'entreprise.

L'IBB reçoit le Prix des droits de l'homme George Meany-Lane Kirkland

En reconnaissance de son combat contre les violations des droits dans le contexte des grands événements sportifs, l'IBB s'est vue décerner le Prix des droits de l'homme George Meany-Lane Kirkland le 10 octobre 2014 à Washington, D.C. Etats-Unis.

Ambet Yuson, Secrétaire général, a reçu le prix au nom de l'IBB. Il était entouré de Per Olof Sjöö, Président de l'IBB ; Johan Lindholm, Président de Byggnads Suède ; Christer Waliivaara, Directeur stratégique de 6F Suède ; Mikael Johannsson, Président du Syndicat des peintres suédois ; et Gelson Santana, Président de STICC POA Brésil.



Des campagnes à l'engagement

La Conférence mondiale de l'IBB sur le lien entre sport et migration s'est tenue à Berlin, Allemagne, les 27 et 28 juin 2017. L'événement a rassemblé les affiliés de l'IBB impliqués dans la campagne ainsi que diverses organisations des droits de l'homme et autres parties intéressées, y compris des représentants gouvernementaux venus d'Allemagne, de Suisse et du Qatar, ainsi que l'OIT. Il s'agissait de débattre et d'évaluer les progrès réalisés ainsi que d'élaborer des stratégies quant aux mesures à prendre.

L'occasion était donnée également de célébrer les nombreuses réalisations de la campagne, y compris l'organisation des travailleurs, la signature de conventions collectives et la conduite d'inspections conjointes, et de renforcer les partenariats avec des parties prenantes telles que la FIFA et le SC. La conférence a élaboré une feuille de route menant jusqu'au quatrième Congrès mondial de l'IBB.

Bien que l'on recense encore de nombreuses violations des droits de l'homme dans le contexte des grands événements sportifs, l'IBB est à présent mieux positionnée pour progresser. Elle a débuté ses campagnes de l'extérieur, frappant à des portes qui ne se sont pas ouvertes. Cette situation a considérablement évolué en quelques années. Aujourd'hui, l'IBB n'est plus un « outsider » dont se méfient les organisateurs des grands événements sportifs, mais une organisation syndicale mondiale respectée et reconnue qui a beaucoup à apporter. Mais ce revirement n'a pas eu lieu du jour au lendemain. Il a nécessité des campagnes éclairées et déterminées ainsi qu'une stratégie claire afin de conquérir sa place. Tout ceci grâce à l'engagement des organisations membres à travers le globe.

L'IBB reste tributaire de ses membres et de leur participation à ses travaux sur le terrain, en particulier l'action essentielle qui vise à améliorer la santé et la sécurité sur les chantiers de construction d'installations sportives. L'IBB a réalisé d'importants progrès mais la route est encore longue pour assurer le respect des droits humains et de la dignité des travailleurs, en particulier le droit de former des syndicats et de s'engager dans la négociation collective.

III. Emplois

5. Santé et sécurité au travail

Des millions de travailleurs sont tués, blessés ou rattrapés par la maladie dans le cadre de leur travail. Ce carnage est pourtant en grande partie évitable. Cela vaut pour tous les secteurs, y compris ceux qui, comme le bâtiment, ont longtemps été considérés comme particulièrement dangereux. Des hommes et des femmes sont blessés, maltraités et défavorisés en raison d'abus et d'exploitation au travail. Les accidents et les maladies n'arrivent pas par hasard ou par fatalité. Ils surviennent en raison de négligences de la direction, de réductions des coûts et de l'absence de mesures visant à prévenir et à contrôler l'exposition aux risques au travail.

L'évolution de l'organisation du travail s'est accompagnée de nombreux dangers pour les travailleurs, y compris pour certains qui avaient un emploi sûr et étaient protégés. Les travailleurs temporaires, par exemple, ne reçoivent que rarement une formation leur permettant de se prémunir contre les dangers en milieu professionnel et se voient confier d'autres emplois avant même d'avoir pu acquérir ces connaissances.

Les longues chaînes d'approvisionnement et les systèmes de sous-traitance impliquent souvent, eux aussi, des mécanismes de protection de la santé et la sécurité faibles, voire inexistants. Trop souvent, les entreprises multinationales, qui sont les premières à bénéficier de tels niveaux de production, se dérobent devant leur responsabilité à l'égard de ces conditions et dangers.

L'enquête menée par l'IBB sur l'industrie du ciment en novembre 2016 a confirmé que de meilleurs dispositifs de sécurité lorsque les travailleurs sont organisés et des cas plus nombreux de décès et de blessures chez les employés des sous-traitants (souvent non-syndiqués) que chez les employés directs. Ainsi que le précise le rapport d'enquête : « Il existe un lien entre l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité et la qualité des relations professionnelles. Cela signifie que les entreprises du ciment entretenant les plus mauvaises relations employeurs-travailleurs sont aussi celles dont les évaluations des risques de santé et de sécurité sont les moins bonnes. »

À travers son Programme mondial santé et sécurité au travail, intitulé « Syndicats puissants, travail sûr », l'IBB aide ses affiliés à améliorer leur structure, leur politique et leur stratégie d'organisation en mettant l'accent sur la santé et la sécurité au travail (SST) mais aussi sur le bien-être des travailleurs. Il vise à créer des réseaux solides aux niveaux local, national et mondial, constitués de cadres syndicaux et de représentants des travailleurs formés, disposant de bons contacts et de solides informations. Nos principaux objectifs sont énoncés dans le Manifeste de l'IBB sur la santé et la sécurité et les affiliés continuent de travailler dans ces domaines d'action.

L'intervention de l'IBB commence sur le lieu de travail, étant donné que des lieux de travail organisés sont plus sûrs et plus sains. L'IBB aide les syndicats à élire des représentants délégués à la sécurité et à instaurer des comités de santé et de sécurité dans un nombre aussi élevé que possible de lieux de travail. L'IBB s'oppose aux pseudo-programmes de sécurité axés sur les comportements et encourage les travailleurs et les syndicats à réellement participer aux questions liées à la santé, à la sécurité et au bien-être au travail, en s'appuyant sur des bases juridiques et sur des normes du travail solides. Ces représentants jouent un rôle important et la syndicalisation se traduit par des améliorations considérables en matière de prévention et de conformité.



Three Dead Construction Workers In Four Days!

Brazil's Fundao dam collapse: The silence after the mud

Nineteen people were killed and 600km of the Rio Doce destroyed in the worst mining accident in Brazil's history.



Crewe crane collapse victim was teenager on first job

Great Place 2 months ago



Las 10 prioridades de la ICM en materia de regulación de salud y seguridad

La ICM está comprometida con la defensa de los derechos de los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro y saludable, y para ello exige respeto y dignidad para los trabajadores de todo el mundo. Además de ayudar a los trabajadores a formar sindicatos y afiliarse a ellos, la ICM trata de asegurar que las buenas relaciones y prácticas laborales puedan brindar la mejor protección posible a los trabajadores.

Al igual que en otros ámbitos, la ICM considera que los gobiernos tienen una función importante en materia de salud y seguridad en el trabajo, de conformidad con los convenios de la OIT. Se espera que las empresas respeten esas normas, incluso si superan lo que exige la legislación nacional.

1. Todos los países deben tener reglamentos sobre representantes de salud y seguridad y comités de salud y seguridad.
2. Todos los lugares de trabajo deben ser inspeccionados regularmente por la autoridad de ejecución.
3. La salud ocupacional debe tener la misma prioridad que la prevención de lesiones.
4. Debería haber un nuevo estándar de polvo legalmente vinculante.
5. Los trabajadores no deben estar expuestos a sustancias cancerígenas en el lugar de trabajo.
6. Debe haber un límite legal de peso máximo para la manipulación manual de 25kg.
7. Debería haber mayor protección para los trabajadores vulnerables y atípicos.
8. Los empleadores negligentes deben enfrentar penas de prisión y multas pesadas.
9. La salud y la seguridad deben ser una norma en toda contratación laboral del sector público.
10. Todos los gobiernos deben adoptar y aplicar todos los convenios de salud y seguridad de la OIT.

Les syndicats à l'échelle de l'entreprise tels que SITRAINCEHSA Honduras et SITICEDPA Panama ont mis au point un dispositif de formation et d'autosurveillance de la SST dans leurs usines afin de garantir le bon respect des systèmes de sécurité convenus entre l'entreprise et le syndicat.

Au Zimbabwe, la violation des normes de SST comptait au nombre des principales problématiques posées dans le cadre de la relation avec la multinationale chinoise Sino Hydro. En effet, l'entreprise ne fournissait pas à ses travailleurs les équipements de protection individuelle (EPI) requis au titre de la convention collective nationale. Dans ce contexte, le syndicat et l'IBB ont convoqué une réunion avec la direction de Hydro Sino dans le but de débattre de ces questions sur le chantier de Kariba. Le responsable Campagnes et politiques de l'IBB, aux côtés du Secrétaire général et organisateur du ZCATWU, ont rencontré l'entreprise chinoise. À cette occasion, le syndicat a pu organiser et recruter 70 membres de plus sur le site.

Au niveau national, plusieurs programmes de formation en SST ont permis à SUNTRACS Panama de mettre en œuvre une campagne nationale sur la sécurité au travail au cours de la période 2015-2016.

En Indonésie, la FKUI a organisé les sous-traitants pour permettre à davantage de travailleurs de profiter de la protection d'un syndicat et, par conséquent, de garantir des lieux de travail plus sûrs. Au début de la période de mandat du dernier congrès, la FKUI comptait des syndicats chez les 1) sous-traitants d'Indocement-Heidelberg à Bogor ; 2) entreprises externalisées de Lafarge-Aceh ; et 3) Mortar Utama/Primacon-St Gobain, Banten. Fin 2016, la FKUI avait augmenté son effectif au sein de nombreuses autres entreprises du secteur du ciment, sous-traitants et entreprises adjudicataires, et réactivé les adhésions interrompues.

La SST comme catalyseur de l'organisation syndicale

L'étude de cas suivante du Kazakhstan illustre comment une fructueuse campagne de recrutement syndical a donné lieu à l'élaboration de modules de formation en matière de gestion des risques de SST avant de conduire, à son tour, à d'autres campagnes de syndicalisation et au renforcement des structures syndicales.



Le 10 février 2014, quelque 700 travailleurs du bâtiment employés par la multinationale Arabtec Consolidated Contractors Ltd ont cessé le travail et entamé une marche de protestation dans la capitale du Kazakhstan, Astana, en direction du siège de l'entreprise. Les travailleurs, qui arboraient leurs tenues de travail et des casques oranges, attiraient tous les regards et la marche a été l'objet d'une attention majeure de la part des médias, qui se sont faits l'écho de cette initiative dans d'autres pays.

La décision de faire grève et de mener la marche a été prise spontanément, même si l'affilié de l'IBB au Kazakhstan, le syndicat des travailleurs du bâtiment, avait déjà tenté d'organiser les

employés sur le terrain. Mais leur employeur était une entreprise étrangère, et les travailleurs se souciaient dès lors de possibles conséquences négatives à leur encontre. Le Président de l'affilié de l'IBB Kusseyn Essengazin, s'est immédiatement joint aux salariés pour commencer à négocier avec les représentants de l'employeur et présenter les revendications des travailleurs en matière d'augmentation des salaires, de réglementation des équipes de travail et autres questions.

Au terme des négociations, un groupe de travail a été établi afin de poursuivre les délibérations. Les travailleurs ont bien compris que le syndicat pourrait faire fonction d'intermédiaire pour négocier avec l'employeur.

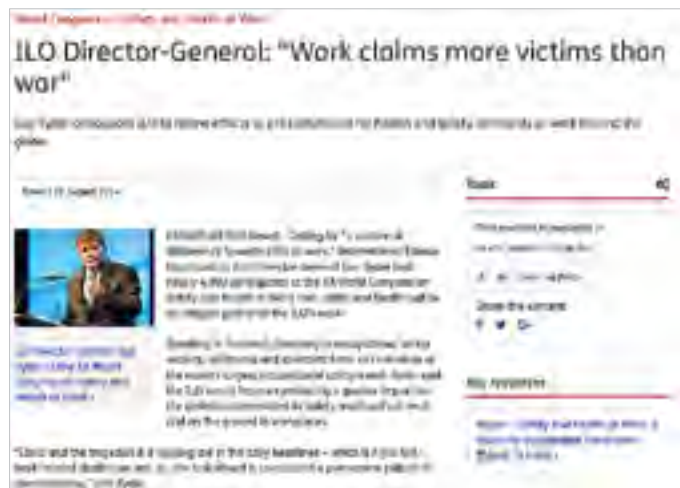
Le Syndicat des travailleurs de la construction kazakh a rédigé aux côtés des membres du groupe de travail le texte d'une future convention collective qui tiendrait compte de toutes les problématiques ayant conduit aux protestations. Il a été décidé qu'avant même l'établissement officiel de l'organisation syndicale, un projet de convention collective serait débattu entre les travailleurs et approuvé par ces derniers.

Le projet de convention collective a été préparé et une réunion des représentants de l'employeur, du groupe de travail et du syndicat national a eu lieu. L'employeur a appris que le syndicat avait lancé une campagne d'organisation sur le terrain.

La conférence syndicale fondatrice a eu lieu le 11 avril 2014 dans la cantine de l'entreprise. 87 travailleurs formaient le syndicat et ont rejoint le syndicat des travailleurs du bâtiment du Kazakhstan. Entre les mois de mai à juillet, 300 nouveaux membres avaient rejoint le syndicat.

Dans le cadre de son action stratégique de négociation et d'influence des politiques, l'IBB a revendiqué des pratiques et des accords plus nombreux et de meilleure qualité avec l'industrie, relatifs à la SST, dans le contexte des accords-cadres internationaux et des conventions collectives.

À l'échelle mondiale, l'IBB a poursuivi ses efforts d'amélioration des accords sur la santé et la sécurité dans le secteur du bâtiment, aux côtés des entrepreneurs internationaux, de la Fédération internationale des ingénieurs et des banques multilatérales de développement (BMD), de même qu'avec certains gouvernements nationaux et organismes tels que le Qatar et le Comité suprême dans le contexte de la Coupe du monde. Un accord d'inspection du travail a également été signé



en Russie avec le Comité local d'organisation de la Coupe du monde de la FIFA 2018 (voir section dédiée à la Campagne dans le domaine du sport).

À l'échelle mondiale, l'IBB a poursuivi ses efforts d'amélioration des accords sur la santé et la sécurité dans le secteur du bâtiment, aux côtés des entrepreneurs internationaux, de la Fédération internationale des ingénieurs et des banques multilatérales de développement (BMD), de même qu'avec certains gouvernements nationaux et organismes tels que le Qatar et le Comité suprême dans le contexte de la Coupe du monde. Un accord d'inspection du travail a également été signé en Russie avec le Comité local d'organisation de la Coupe du monde de la FIFA 2018 (voir section dédiée à la Campagne dans le domaine du sport).

Le syndicat SGIGMCG Monténégro a fait campagne pour la ratification de la Convention de l'OIT n° 167 sur la sécurité et la santé dans l'industrie du bâtiment, une proposition soutenue par l'association des employeurs. Le pays a ratifié la Convention en septembre 2015, et l'Albanie et la Turquie lui ont emboîté le pas. L'action de sensibilisation menée par le SGIP Macédoine à l'égard de la convention a porté ses fruits. La question de la santé et la sécurité au travail a servi de point d'entrée pour mobiliser les employeurs.

L'IBB œuvre aux côtés des affiliés pour persuader les gouvernements de ratifier les conventions en matière de santé et de sécurité, en particulier la Convention n° 167 et sa Recommandation n° 175 ainsi que la Convention n° 155 sur la santé et la sécurité des travailleurs et sa Recommandation n° 164. L'IBB travaille également avec les affiliés dans le but de promouvoir les groupes de travail nationaux sur les stratégies de prévention sectorielles spécifiques et les plans d'action nationaux visant à réduire le nombre de décès, d'accidents et de maladies liés au travail.

L'IBB a mis à disposition des informations fiables et actualisées et proposé des supports de formation sur les dangers inhérents aux secteurs de l'IBB et sur les mesures que peuvent prendre les syndicats dans une perspective de prévention. Plus d'un millier de membres sont formés chaque année, générant des répercussions évidentes en termes de capacité des délégués Sécurité du syndicat à obtenir des améliorations dans les différentes régions.

Dans le domaine de la mise en réseau et la constitution d'alliances, l'IBB poursuivra le développement et la mise en œuvre de plans d'action conjoints avec les fédérations nordique et européenne, la CSI et les syndicats mondiaux, ainsi qu'aux côtés de groupes militants de la société civile qui affichent des intérêts similaires. L'IBB encourage et soutient les réseaux intersyndicaux dédiés à la santé, la sécurité et le bien-être au travail.

L'IBB a encouragé les syndicats à faire campagne en faveur de l'amélioration et de la mise en œuvre de la réglementation et à insister sur le respect de cette réglementation et sur la prévention des risques particuliers, notamment : les chutes de hauteur, la manutention et les lésions dues aux vibrations, les risques liés aux machines, les cancers professionnels, et l'exposition à l'amiante, à la poussière et aux substances chimiques au travail. Parmi les campagnes mondiales menées par l'IBB, deux sont déjà en cours de longue date. Les affiliés sont actifs dans le cadre de la campagne mondiale contre l'amiante, sous la bannière « L'amiante tue et l'IBB veut interdire son utilisation ! », et ils ont organisé des conférences et événements de formation au niveau mondial, régional, national et local, des missions de solidarité internationale, des rassemblements, des actions de protestation, des campagnes épistolaires, des conférences de presse, et publié des ouvrages et différents articles.

La deuxième campagne se rapporte à la Journée internationale de commémoration des travailleurs le 28 avril, qui représente un événement de premier plan pour les syndicats du monde entier. Le droit des travailleurs à des emplois sûrs et sains gagne en visibilité. À cette occasion, plus de 100 syndicats organisent chaque année des événements de commémoration, attirant des milliers de syndicalistes, mais aussi des membres de leur famille et divers spectateurs. Le 28 avril offre ainsi la possibilité de nous exprimer collectivement :



- D'exiger que les droits des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail soient respectés et promus ;
- De dénoncer la cupidité des employeurs qui mettent les profits avant l'humain et dont les négligences coûtent de nombreuses vies et causent tant de souffrances évitables ; et
- D'obliger les gouvernements irresponsables à rendre des comptes et d'insister pour qu'ils défendent et fassent appliquer les lois, les responsabilités et les droits afin de protéger leurs citoyens au travail.

Néanmoins, l'enjeu à venir est immense pour les syndicats. Dans de nombreux pays, des politiques de déréglementation sont appliquées dans le but de porter atteinte aux normes du travail, et les normes de santé et de sécurité au travail ne font pas exception. Nous assistons à un effroyable bilan de victimes en milieu professionnel. Dans les pays développés comme en voie de développement, les employeurs et les gouvernements ne sont que trop disposés à ignorer ou à supprimer la protection au travail - et des milliers de travailleurs meurent parce qu'ils doivent gagner leur vie. Il n'est pas un mois sans que de terribles nouvelles faisant état de centaines d'ouvriers morts dans des accidents du travail ne viennent faire l'actualité. Les voix représentant l'IBB doivent montrer que ces accidents sont encore présents dans les esprits et que les syndicats ne cesseront jamais de lutter pour les droits des travailleurs !



Tous les ans, le 28 avril, l'IBB aura pour devise « Les syndicats rendent le travail plus sûr » ; sous l'effet des politiques d'austérité mises en œuvre dans de nombreux pays, il s'agit d'une journée d'action pour défendre la santé et la sécurité au travail contre les réductions budgétaires et les atteintes à l'encontre de la législation et de son application. La ratification et l'application des normes de l'OIT, de même que le respect de la législation nationale et des droits syndicaux, resteront au cœur des exigences.

L'IBB a apporté son aide aux affiliés afin d'organiser des manifestations nationales, locales et sur les lieux de travail dans le but de mettre en lumière le caractère évitable des décès, des accidents et des maladies professionnels et favoriser l'organisation syndicale au travail. La présence de syndicats puissants permet de sauver des vies !

6. Combattre le travail précaire

Introduction

Le travail précaire progresse dans les secteurs de l'IBB. Les femmes, les jeunes travailleurs et les migrants sont touchés de façon disproportionnée. Ils perçoivent des salaires faibles, sont confrontés à des conditions de travail difficiles, ne bénéficient d'aucun ou de peu d'avantages sociaux ou de droits de négociation collective et sont cantonnés aux emplois précaires. Le travail précaire a toujours été très répandu dans de nombreux pays en développement, en particulier dans le secteur privé. Aujourd'hui, il ne se limite plus aux pays en développement, mais est également courant dans les pays développés et dans la plupart des secteurs industriels. La crise économique et les programmes d'austérité associés ont fragilisé l'emploi dans de nombreux pays. Les décideurs à l'échelle mondiale, les gouvernements et les employeurs ont encouragé les réformes du code du travail pour améliorer la « flexibilité » sur le marché du travail ; au détriment de la protection de l'emploi, et, dans certains cas, des droits à se syndiquer et à négocier.

Les droits, en droit et en pratique, sont principalement liés aux relations de travail directes. Néanmoins, les contrats d'emploi directs sont remplacés par des contrats temporaires, des contrats à durée déterminée, le travail occasionnel, le travail temporaire, les contrats saisonniers (souvent pendant toute l'année), le travail à la demande et le faux travail indépendant. De nombreuses entreprises n'emploient pas ou peu de travailleurs directs afin de se soustraire à leurs obligations. Dans ce contexte difficile, l'IBB et ses affiliés se sont mobilisés et ont mené campagne pour des salaires et des conditions de travail décentes comme alternative au travail précaire.

La lutte contre le travail précaire relève du pilier Emplois dans le Plan stratégique 2014-2017 et la Résolution n° 4 du Congrès sur l'économie informelle est liée à cette priorité.

Stratégie : Du travail précaire au travail décent

L'OIT considère que le « travail décent » repose sur quatre piliers : les droits fondamentaux au travail, les normes en matière d'emploi, la protection sociale et le dialogue social. Les travailleurs précaires ne peuvent concrètement exercer leurs droits. Ils n'ont généralement pas de relations de travail ou les liens sont si ténus ou indirects qu'ils n'ont aucune sécurité de l'emploi. Habituellement, ils n'ont pas droit aux prestations de sécurité sociale ni aux autres prestations sociales. Comme les syndicats sont rarement présents, ils ne bénéficient pas de la négociation collective ni des autres formes de dialogue social. La peur, le plus grand obstacle à la syndicalisation, est endémique dans l'emploi précaire.

Les travailleurs précaires ne sont pas correctement couverts par la législation du travail ou sont illégalement ou abusivement privés de statut professionnel. Les emplois précaires privent les gouvernements des rentrées fiscales des travailleurs comme des employeurs. L'IBB et ses affiliés s'appuient sur cet argument dans leurs plaidoyers et dans leur action politique avec les gouvernements.

Le travail précaire est aujourd'hui une question majeure dans les discussions de l'IBB avec les entreprises multinationales (EMN). Les accords-cadres mondiaux couvrent également les travailleurs des chaînes d'approvisionnement et d'autres relations professionnelles. Parfois, des discussions avec les EMN peuvent se tenir en parallèle dans le cadre d'actions visant à améliorer la situation au niveau national.

Limiter le travail précaire à travers les réformes du droit du travail

Certains pays européens, par exemple, la France et la Belgique, ont adopté une législation du travail pour limiter le recours au travail temporaire.

En Afrique du Sud, les violations des droits des travailleurs par la pratique des agences de courtage sont monnaie courante. Après les tentatives infructueuses de certaines centrales syndicales d'interdire ces agences ou de réserver leurs fonctions au recrutement d'emploi direct, la législation a été promulguée afin de limiter le recours aux travailleurs temporaires. La loi de 2014 modifiant la loi sur les relations de travail, entrée en vigueur le 1er janvier 2015, limite les contrats de travail à durée déterminée pour les emplois peu rémunérés à un maximum de trois mois. Après cette période, le salarié est considéré comme un employé direct permanent à l'abri des licenciements abusifs. En conséquence, les travailleurs ont moins peur d'adhérer à un syndicat.

En Corée du Sud, la législation du travail permet différentes classifications des travailleurs et la sous-traitance, très répandue, prive concrètement les travailleurs de leurs droits à se syndiquer et à négocier. L'IBB a collaboré avec ses affiliés en Corée du Sud et soulevé la question à l'OIT. Il serait souhaitable que les changements politiques dans ce pays ouvrent la porte à une meilleure protection des droits des travailleurs.

Organisation et campagnes

En Europe, des grèves et des mobilisations ont été organisées à l'occasion de différentes Journées d'action européennes. Les syndicats ont appelé à mettre fin aux mesures d'austérité et se sont opposés aux réformes législatives hostiles à l'emploi. Par exemple, en 2014, ACV BIE, affilié belge de l'IBB, a organisé une mobilisation de deux jours avec le slogan « Nous voulons des emplois décents ! » Les jeunes ont protesté à la Commission européenne en appelant à la fin des emplois précaires. En Lituanie, l'IBB et son affilié, la LMPF, se sont élevés contre le nouveau Code du travail, en 2016.

En Croatie, le NCS, syndicat des employés des travaux publics, participe à l'initiative « Plateforme contre le travail précaire ». Il a fait campagne pour mettre fin aux contrats temporaires des agences d'emploi privées. Un groupe de 70 travailleurs temporaires s'est adressé au NCS pour obtenir de l'aide. Le syndicat a investi des sommes considérables dans la campagne et dans les frais de justice. Un an et demi plus tard, une première décision judiciaire a ordonné aux agences d'emploi privées d'indemniser quatre des salariés. Une fois la décision rendue, les employeurs ont commencé à proposer des contrats saisonniers, garantissant les mêmes droits que les travailleurs permanents.

YOL-IS, le syndicat turc des ouvriers du bâtiment, a remporté une importante victoire avec l'octroi du statut de salarié permanent à 10 000 travailleurs en sous-traitance à la Direction générale des Ponts et

Chaussées. La campagne s'est avérée efficace en termes de syndicalisation et en mettant fin à la pratique de la sous-traitance dans le secteur des travaux publics. Cette campagne a permis d'associer les actions de syndicalisation à celles de plaidoyer et d'intervention auprès d'un organisme gouvernemental particulier. Toutefois, ce succès s'inscrit dans un contexte de problèmes politiques croissants dans le pays.



En Asie, des progrès ont été réalisés dans la syndicalisation des travailleurs contractuels, notamment dans les secteurs de la cimenterie et du bâtiment, en particulier aux Philippines, au Cambodge et au Myanmar. L'objectif est de négocier afin que les salariés contractuels soient couverts par les conventions collectives avec la garantie de droits égaux en matière d'emploi. Cette action nécessite de faire campagne, d'organiser, de négocier et de plaidoyer auprès des gouvernements. En Inde ont eu lieu de gigantesques grèves exigeant, entre autres, que soit traitée la question du travail précaire, qui constitue un problème croissant dans de nombreux secteurs, les syndicats craignent que les propositions de réforme du travail n'aggravent le problème.

En 2016, aux Philippines, 167 ouvriers du bâtiment se sont réunis devant le bureau de leur employeur Stages and Design Construction (SDC), réclamant des emplois permanents et que cessent les pratiques antisyndicales. Après avoir fondé un syndicat, les travailleurs ont fait appel à la commission de médiation des relations de travail. Néanmoins, leurs justes exigences d'être traités comme des travailleurs permanents se sont soldées par la cessation de leur emploi. Il s'agit malheureusement d'une pratique courante aux Philippines.

En Corée du Sud, en 2016, la division chantiers de construction du syndicat coréen des ouvriers du bâtiment du KFCITU, affilié à l'IBB dans le pays, a lancé une campagne en faveur d'une convention collective sectorielle nationale, une ambition de longue date de la division depuis plusieurs années. Pour



le syndicat, l'enjeu était de persuader les très nombreux sous-traitants de négocier collectivement. Plus de 50 000 entreprises sous-traitantes sont déclarées dans le secteur du bâtiment. Depuis plus d'un an, la division a élaboré une stratégie détaillée, conduit des études afin d'identifier les principaux sous-traitants et vérifié les procédures légales, car la législation du travail sud-coréenne ne prévoit aucune disposition spécifique pour les négociations sectorielles.

Début 2017, la division a adressé une note à cent des plus importants sous-traitants qui emploient au moins cent travailleurs, les appelant à négocier une convention collective sectorielle. Ils ont d'abord refusé ; mais le syndicat y était préparé. Il a eu recours à une stratégie agressive pour contraindre les sous-traitants à prendre place à la table de négociation, en évoquant notamment les pratiques illégales en matière d'emploi et les violations des normes de SST, ce qui a entraîné des fermetures de site par les autorités. En août 2017, cinquante sous-traitants ont accepté de signer la convention collective qui comprend des clauses salariales, des journées de travail de 8 heures, le repos dominical, la sécurité de l'emploi et le recrutement prioritaire des membres du syndicat.

Aujourd'hui, de nombreux affiliés de l'IBB mettent en œuvre des programmes en faveur de l'égalité des genres, qui proposent aux femmes des formations à des compétences non-traditionnelles, afin de corriger progressivement la prédominance des hommes dans les secteurs de l'IBB et de diminuer l'importance du travail précaire chez les femmes. Ils s'efforcent également d'impliquer les femmes dans les activités syndicales. Cette approche a porté ses fruits pour les questions relatives au travail précaire dans les pays du sud-est de l'Europe.

L'IBB organise des programmes de formation pour les jeunes axés sur la lutte contre le chômage des jeunes, l'emploi précaire et la pauvreté. Les formations s'appuient sur l'utilisation des réseaux sociaux. L'université d'été mondiale de l'IBB a donné l'occasion à de jeunes syndicalistes venant du monde entier d'apprendre, de partager et de discuter de nombreuses questions importantes pour les jeunes travailleurs. Dans de nombreux pays développés, les jeunes travailleurs se voient souvent proposer des contrats à durée déterminée, alors que les travailleurs plus âgés ont plus de chances d'obtenir des emplois permanents.

7. Les emplois dans l'industrie du bois et de la sylviculture

Le Plan stratégique 2014 – 2017 de l'IBB expliquait pourquoi la pérennité des industries dépend des conditions de travail décentes. On y affirmait que « dans le monde entier, les travailleurs forestiers peuvent jouer un rôle clé dans la conservation de nos forêts, à condition de respecter leurs droits. Ils doivent tous pouvoir adhérer librement à des syndicats et négocier collectivement en vue d'obtenir une part plus équitable des bénéfices économiques qu'ils contribuent à produire.»

Pour relever ce défi, le Congrès 2013 de l'IBB a identifié la lutte contre l'exploitation forestière illégale et la promotion d'une meilleure gouvernance dans l'industrie forestière pour créer de nouvelles perspectives d'emploi comme priorités essentielles. Il énonce le besoin pour l'IBB de s'engager dans des campagnes contre le commerce illicite du bois, de soutenir les audits sociaux et de garantir les normes du travail autour d'accords de partenariat volontaire dans le commerce du bois.

L'IBB a pour objectif d'aider l'organisation syndicale à imposer le travail décent dans l'ensemble de l'industrie forestière. Au cours des quatre dernières années, l'organisation des lieux de travail, la reconnaissance et les campagnes de négociation collective ont été au cœur de ces actions.

Sur les lieux de travail, les affiliés de l'IBB ont lutté et obtenu des résultats.

TARIM ORMAN-IS en Turquie organise les employés publics du secteur sylvicole. Aux termes de la loi sur la syndicalisation dans le secteur public, les syndicats peuvent percevoir les cotisations même sans signer de conventions collectives, car les conventions collectives pour les fonctionnaires sont signées à l'échelon national et, seule une confédération syndicale qui représente la majorité des fonctionnaires est autorisée à négocier avec le gouvernement et à signer une convention pour une durée de deux ans.

Malgré des pressions considérables de la part du gouvernement pour amener les employés à adhérer à un autre syndicat sylvicole qu'il soutient, TARIM ORMAN-IS est parvenu à augmenter ses effectifs et les membres cotisants. Même si TARIM ORMAN-IS ne peut signer de conventions collectives, le syndicat dispose d'un réseau efficace parmi ses membres, majoritairement des experts en SST, qui contrôlent les normes SST dans les zones forestières. En tant que membre du FSC, le syndicat a commencé à contrôler les normes du travail dans les zones forestières certifiées par le FSC et à signaler les violations aux services de certification SGS, aux partis politiques et au ministère des Forêts.

Les syndicats en Bosnie-Herzégovine ont pu négocier des conventions collectives nationales. Le SSSDPBIH a signé deux nouvelles conventions nationales (FBIH) en 2016, après l'invalidation des anciennes conventions collectives, qui dataient de 13 ans, au titre de la nouvelle loi du travail.



The Cambodian migrant workers who were cheated of their salaries when planting trees in the forests of Sweden in 2014 will finally get their just compensation. The workers will receive a total of 282,069 SEK (332,574) in state wage guarantee after receiving much-needed legal assistance from the Swedish Forestry Union GS.

En Indonésie, les syndicats Kahutindo et Hukatan dialoguent régulièrement avec l'administration locale sur la politique de salaire minimum. Katuhindo est parvenu à étendre la couverture de l'assurance sociale de l'État et du programme de logement public à la province de Kalimantan, pendant qu'en Thaïlande, au moins 11 entreprises spécialisées dans les matériaux de construction et dans la transformation du bois dans la province de Saraburi ont adopté la recommandation du Comité tripartite de SST dans les usines. Résultat obtenu grâce à l'action de BWICT, affilié de l'IBB, au sein du comité.

TKTMS, un affilié indien, forme un recours devant la Haute Cour de Chennai contre le Tamil Nadu Newsprint Paper Limited (TNPL), concernant un cas de discrimination envers des travailleurs sous contrat qui accomplissent des tâches similaires à celles des travailleurs permanents mais avec salaires inférieurs et des conditions de service plus défavorables. Dans la procédure judiciaire en cours, on peut noter certaines évolutions positives, la Cour ayant ordonné la création d'une commission spéciale pour examiner la situation des travailleurs contractuels dans l'industrie du papier. Le syndicat espère que la commission spéciale entamera prochainement ses travaux et recommandera que tous les travailleurs contractuels de l'industrie du papier de l'État se voient attribuer des contrats de travail permanents.

Au Gabon, l'UTBTPBSP a organisé des campagnes en faveur de la santé et la sécurité au travail dans les entreprises de transformation du bois où les conditions de travail comptent parmi les pires. Les trois entreprises étaient John Bitar Group, Tebault and Hua Jia. Les campagnes avaient pour objectif d'encourager les employeurs à améliorer la santé et la sécurité au travail et ont impliqué des personnels de la gestion des ressources humaines ainsi que 107 membres du comité de SST des trois entreprises.

Aux États-Unis, l'IAMAW a renouvelé l'accord IKEA à Perryville, Maryland. Les personnels de production et de maintenance d'IKEA ont obtenu des augmentations de salaire considérables lors des deux années d'application de l'accord, des hausses de salaire pour les collaborateurs à long terme, des augmentations des indemnités différentielles et des primes de poste, des remboursements des frais de scolarité, et d'autres avantages.

D'autre part, les syndicats de l'IBB se sont opposés à des employeurs abusifs dans de nombreuses régions du monde.

GS, affilié suédois, est intervenu pour défendre les droits de travailleurs cambodgiens qui avaient été poussés à signer des documents attestant qu'ils reconnaissaient des dettes de loyer vis-à-vis de leur ancien employeur. Le syndicat, qui s'est engagé à régler l'ensemble des frais de justice en Suède, a affirmé que l'employeur retenait les salaires des travailleurs.

La plus grande usine de contreplaqué d'Australie, qui appartient à la multinationale néo-zélandaise Carter Holt Harvey (CHH), est réputée pour ses lock-outs et sa mauvaise foi lors des négociations collectives. Après une année de négociation par le CFMEU et l'ETU (ainsi que Australian Manufacturing Workers' Union – le syndicat australien des ouvriers des manufactures), CHH n'a pas satisfait aux modestes demandes des travailleurs, à savoir une hausse du salaire annuel de 3 pour cent, des congés annuels d'une semaine à Noël, et une meilleure protection des revenus. Le CFMEU avait annoncé des arrêts de travail et l'interdiction des heures supplémentaires à compter du 19 avril 2017, quand l'entreprise a répliqué avec un lock-out. Le conflit a pris fin au bout de trois mois.



L'IBB a poursuivi son action en matière de programmes d'organisation et de renforcement des capacités en Afrique, en Asie-Pacifique et en Amérique latine afin d'informer les affiliés sur la certification et sur les moyens de renforcer leur capacité d'organisation. Des réunions des réseaux régionaux des syndicats du bois et de la sylviculture ont été organisées tous les ans pendant la période de Congrès.

L'« identité sectorielle » des travailleurs du bois et de la sylviculture de l'IBB a été pleinement consolidée. Des études des différents sous-secteurs ont été menées afin d'étayer les stratégies et les activités sectorielles. Dans ces mêmes EMN et sous-régions, des structures et des réseaux syndicaux ad hoc ont été créés et les réseaux sociaux ont été renforcés. Les liens de solidarité dans l'ensemble des secteurs de l'IBB, vu l'importance des produits du bois et des produits dérivés dans la construction, ont été consolidés.

Des réunions sectorielles ont été organisées dans toutes les régions. Ces réunions ont permis de déterminer les objectifs en termes de syndicalisation, de réfléchir à des prises de position politique et d'aider les affiliés dans leurs relations avec les employeurs, les gouvernements et les organisations internationales. Elles ont également donné l'occasion d'apprendre et d'échanger sur les programmes de certification forestière.

L'« approche globale » des chaînes d'approvisionnement s'est avérée essentielle pour les stratégies de syndicalisation sur le terrain. Un recensement appuyé sur la recherche des entreprises et de leurs fournisseurs a été réalisé afin de déterminer les objectifs de syndicalisation. Les produits du bois, les produits dérivés et les sous-produits sont négociés non seulement entre pays mais au sein des EMN. Le commerce international se déroule dans des « chaînes de valeur » qui comprennent les entreprises multinationales. L'IBB a joué un rôle déterminant en abordant ces questions dans ses stratégies d'organisation.

Les Accords-cadres internationaux (ACI) de l'IBB avec les entreprises du bois et de l'ameublement ont été renforcés. Des audits sociaux ont été réalisés afin de contrôler les conditions des travailleurs. Six ACI ont été améliorés (Faber-Castell, Stabilo, Staedler, Wilkhahn, IKEA et Pfeiderer). Ils ont permis aux syndicats locaux d'obtenir la reconnaissance des entreprises là où elles ont des activités, et dans certains cas, de nouveaux syndicats ont été créés et de nouveaux affiliés ont rejoint l'IBB.

Par exemple, au Pérou, en 2014 et 2015, les audits sociaux ont permis à l'IBB d'entrer en contact avec 850 travailleurs qui ont discuté de leurs conditions de travail dans leurs usines. L'ACI avec Faber-Castell a conduit à la création du syndicat Faber-Castell au Pérou, à la reconnaissance du syndicat et à la signature d'une convention collective. Mais, ce fut une bataille difficile.

À l'échelle mondiale, l'IBB a exprimé des craintes concernant les mesures arbitraires décidées par la direction de AW Faber Castell Peruana, relatives aux licenciements et à son refus d'entamer des négociations. De ce fait, le syndicat a été reconnu, la première convention collective dans l'unité de travail de Lima a été signée et le dialogue social a été amorcé conformément à l'Accord-cadre international. Le syndicat a présenté à l'IBB sa demande d'affiliation qui a été acceptée en novembre 2016.

Dans un autre cas, le dialogue permanent et les visites d'audit social régulières suivant les termes de l'ACI ont porté leurs fruits, dès lors que l'unité de Faber Castell a pu redémarrer à Goa, en Inde, en mai 2014.

Avec IKEA, l'IBB entend arrêter le nouvel accord en 2017, avec de nouveaux domaines concernés ; la clarification des liens entre les normes nationales et internationales ; la reconnaissance et l'accès aux syndicats et la création d'un réseau mondial. Bien que le texte de l'accord soit finalisé, la restructuration d'IKEA a retardé la signature de l'ACI. L'IBB a contribué à renforcer la syndicalisation en Russie, en Lituanie et au Portugal. Pour Stora Enso, une bonne partie de l'accord a été négociée à l'exception de deux points qui concernent les fournisseurs et les dispositions relatives au travail des enfants. Il est souhaitable que les négociations soient terminées à la fin 2017.

Les affiliés concernés ont été informés de l'ACI d'IKEA afin de pouvoir prendre des mesures politiques et d'entreprendre des actions dans le domaine de la syndicalisation. Le Réseau des syndicats des fournisseurs d'IKEA en Asie a été créé en vue de favoriser la syndicalisation des travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement d'IKEA. En Indonésie et en Malaisie, l'organisation des fournisseurs d'IKEA comprenait la formation de base aux droits des travailleurs et l'information sur les instruments internationaux. En Thaïlande, IKEA est aujourd'hui le second fabricant de meubles dans le pays. Mais, quelques usines en Thaïlande fournissent également des matériaux pour la construction de magasins en Asie, ce qui ouvre une nouvelle dimension au futur champ d'application de l'ACI. Les syndicats sont également actifs dans le suivi de la mise en œuvre de l'ACI sur les sites de fabrication d'IKEA et du respect des cadres réglementaires nationaux par les entreprises.

La région Asie-Pacifique a aussi étudié le potentiel de syndicalisation des ouvriers qui construisent les grandes surfaces IKEA en Inde. Par exemple, Leighton Asia est l'EMN engagée pour construire un entrepôt d'IKEA à Hyderabad et 70 pour cent de ses actions appartiennent à Hochtief AG avec qui l'IBB a signé un

ACI. Ce qui constitue un avantage supplémentaire pour l'IBB dans la mesure où son objectif est d'organiser et d'obtenir la reconnaissance pour les ouvriers du site.

L'implication de GS Suède dans le réseau d'IKEA en Asie facilite la constitution d'alliances intersyndicales. Les informations relatives aux fournisseurs d'IKEA en Asie sont accessibles chez GS Suède, dans le but de faciliter l'organisation en Asie, notamment au Vietnam. Avec l'intention de GS Suède de prendre en compte les constructions en bois dans son périmètre, il existe de nouvelles possibilités de collaboration concernant les droits des travailleurs dans la construction des magasins IKEA.

En évaluant et en surveillant les activités des entreprises en termes d'expansion du marché et de marges de profit, l'IBB peut obtenir des informations utiles qui aident à renforcer ses stratégies en matière d'organisation.

L'IBB a également collaboré avec des EMN qui n'ont pas encore signé d'ACI. Les réseaux syndicaux au sein de l'entreprise ont permis de mieux faire entendre la voix des travailleurs et leur force de négociation. Les réseaux syndicaux de MASISA et Arauco en Amérique latine ont instauré un dialogue social et des mécanismes de résolution des problèmes.

L'IBB et ses affiliés ont également rencontré des entreprises non européennes. Asia Pulp and Paper Group (APP), un important acteur de l'industrie en est un exemple. Katuhindo Indonésie a institué une coopération avec APP dans le but d'organiser toute sa chaîne d'approvisionnement. L'entreprise a organisé un atelier national d'une journée sur la Certification de la durabilité forestière et la main d'œuvre en 2015 et l'IBB était présente pour dialoguer avec 40 directeurs et avec les responsables des opérations et des relations entre partenaires sociaux des filiales forestières d'APP de 5 régions d'Indonésie, 20 entrepreneurs et 20 représentants syndicaux.

Khoirul Anam, de Katuhindo Indonésie, qui préside également le Groupe de travail mondial de l'IBB sur le bois et la sylviculture, a insisté sur l'importance de la durabilité forestière pour les employeurs et les travailleurs, au cours de l'atelier. « Le travail décent implique la création d'emplois, la protection des revenus, la protection sociale et le dialogue social fondés sur les principes des droits fondamentaux au travail de l'OIT. Les difficultés actuelles des industries dans notre secteur qui dépend largement des ressources naturelles a imposé de très fortes exigences en termes d'entreprises comptables, responsables et durables. L'efficacité des relations entre partenaires sociaux en vue d'améliorer les conditions de travail décentes passe par une forte participation des travailleurs et de la direction. L'initiative de l'APP en faveur d'un programme de capacités visant à améliorer les conditions de travail doit répondre aux attentes, être dynamique et s'efforcer de s'ouvrir en permanence à tous les niveaux de travailleurs.



Outre les systèmes de certification forestière (traités dans une autre section), les accords de partenariat volontaire sur l'application des réglementations forestières, la gouvernance et les échanges commerciaux de l'UE (FLEGT-VPA), qui porte sur l'exploitation forestière illégale, ont servi à organiser au Ghana, au Cameroun, en Côte d'Ivoire et au Gabon. Au Gabon, la syndicalisation a été associée à des initiatives nationales destinées à régler le problème de l'exploitation forestière illégale.

L'IBB a encore renforcé ses liens transnationaux en menant des missions de solidarité et de soutien des affiliés. Deux missions de solidarité ont été conduites en Turquie en 2016 et en 2017. Le soutien apporté par l'IBB à ses affiliés était important compte tenu du contexte politique du référendum constitutionnel qui a donné au Président Erdogan une courte majorité à la proposition visant à passer d'une démocratie parlementaire à un régime présidentiel. Pendant et après le référendum, les violations des droits de l'homme se sont intensifiées et ont également touché les syndicats forestiers et de la sylviculture.

L'IBB reconnaît l'impact du changement climatique, notamment ses effets sur la sécheresse, les inondations et les déplacements des populations.

L'IBB a donc intensifié sa participation aux débats internationaux consacrés à l'environnement, au changement climatique et aux droits des travailleurs. L'IBB a pris part aux Grands groupes lors du Forum des Nations Unies sur les forêts (FNUF) afin de s'assurer que le forum respecte pleinement son objectif visant à « Renforcer les avantages économiques, sociaux et environnementaux des ressources forestières, notamment en améliorant les moyens d'existence des populations qui en dépendent » (Objectif 2 du FNUF). L'IBB a publié un document de synthèse intitulé « Indicateurs communs forestiers mondiaux » sur l'évaluation des conditions des travailleurs forestiers et sur la réalisation des ODD.

Le document précisait que « le concept fondamental de l'émancipation des travailleurs est absolument essentiel pour comprendre l'échec de la majorité des programmes d'aide étrangère de lutte contre la pauvreté, des stratégies autour des investissements directs étrangers (IDE) et de l'aide au développement en général. La majorité des approches tend à ignorer les relations de travail et ne parviennent pas à créer un cadre permettant de donner de l'autonomie à ceux qu'elles cherchent à aider. Le nombre de projets d'IDE dans le secteur forestier qui se traduisent par des transferts considérables de richesses des pays tropicaux vers les consommateurs et les actionnaires de l'OCDE n'est qu'un exemple des bonnes intentions qui engendrent des résultats loin d'être optimaux pour les populations tributaires des forêts. »

L'IBB a également renforcé son engagement sur les questions sectorielles avec l'OIT, notamment en matière de coopération en vue d'un possible Forum de dialogue mondial sur l'industrie forestière, en 2019.

La Campagne mondiale sur les sports recoupe également le secteur du bois. L'IBB a déposé une plainte contre l'usine de contreplaqué de Zedtee à Sarawak (l'un des principaux fournisseurs de bois pour les Jeux Olympiques de Tokyo 2020) en raison de violations des droits à la liberté d'association et à la négociation collective dans la norme PEFC, concernant un travailleur licencié sans justification pour ses activités syndicales. Alors que l'organisme certificateur n'a pas donné suite à la plainte, l'IBB en appelle à l'organisme d'accréditation ainsi qu'au Comité d'organisation des Jeux Olympiques de Tokyo.

Par ailleurs, l'IBB a communiqué ses informations dans divers forums, notamment le Comité permanent sur le bois, l'ameublement et la sylviculture de la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB).

IV. Droits

8. Droits syndicaux

Introduction

L'IBB est engagée dans un large éventail de questions relatives aux droits de l'homme. Par exemple, la santé et la sécurité au travail, les droits des femmes, les droits des migrants et des réfugiés, le travail des enfants, le travail forcé et la traite des personnes. L'IBB a fermement soutenu un Protocole relatif à la Convention n° 29 sur le travail forcé 2014, notamment en participant à une campagne de pétition visant à prendre en compte la traite des personnes. Les droits syndicaux, en particulier les droits des travailleurs à créer et à adhérer à des syndicats et à participer à des négociations collectives, sont essentiels et sont au cœur de presque toutes les activités de l'IBB.

Les droits syndicaux favorisent les droits en général. Lorsque les travailleurs ont des syndicats qu'ils contrôlent, ils acquièrent voix au chapitre, grâce à la négociation collective ils font entendre leurs revendications sur leurs salaires et leurs conditions de travail. Ils sont à même d'utiliser leur force pour obtenir de nombreux autres droits et les défendre. Par exemple, nous savons tous que les travailleurs syndiqués bénéficiant de conventions collectives sont en bien meilleure posture pour garantir des conditions de travail sûres et saines que des travailleurs non syndiqués. C'est le rééquilibrage des pouvoirs lié à la syndicalisation qui fait des syndicats la cible privilégiée des tyrans, qu'ils soient publics ou privés.

Parce que les droits syndicaux, plus encore que les autres droits, modifient l'équilibre des pouvoirs au travail, ils ont également une incidence sur la santé de la société dans son ensemble. Comme les démocraties, ils constituent une force pour résister à l'exercice du pouvoir arbitraire. Dans les pays qui sont devenus des démocraties, les syndicats sont souvent des acteurs clés. A mesure que les travailleurs acquièrent du pouvoir économique et de l'influence, ils réduisent aussi la peur chez les travailleurs et consolident l'espace de la société civile.

Stratégies

Les gouvernements ont l'obligation de protéger les droits des citoyens et des travailleurs. Cependant, leur expérience en la matière est très inégale. Traditionnellement, certains pays ont une législation efficace conforme aux normes du travail internationales et de bons systèmes d'inspection du travail, ainsi que des systèmes judiciaires qui fonctionnent pour les travailleurs et pas uniquement pour les biens. D'autres gouvernements attaquent les militants et responsables syndicaux et font tout ce qu'ils peuvent pour violer ou limiter les droits. Certains gouvernements ont des lois raisonnables mais ne les appliquent pas. Enfin, de plus en plus, l'érosion des relations professionnelles entraîne des violations des droits même dans les pays où la législation du travail évolue.

L'IBB et ses organisations membres visent à améliorer la législation du travail et tous les aspects de son application. En plus de soutenir ses affiliés à l'échelle nationale et de se montrer solidaire envers les autres membres, l'IBB intervient auprès du BIT et dépose des plaintes ou, plus généralement, contribue à encourager le respect effectif des normes internationales du travail. Dans certains cas, comme les attaques contre le droit de grève menées par les employeurs au niveau international, l'IBB s'est unie à d'autres syndicats mondiaux et organisations nationales et s'est mobilisée pour défendre ce droit fondamental.

L'IBB exhorte également les gouvernements à s'assurer que les employeurs et les investisseurs, petits et grands, respectent les lois et les normes de travail internationales. Lors de certains événements sportifs, par exemple, l'IBB et ses membres ont pu influencer les gouvernements afin qu'ils protègent les droits des travailleurs et traitent les problèmes graves rapidement.

Pour s'assurer que les entreprises respectent la législation du travail et les normes du travail internationales, l'IBB a, entre autres, déposé des plaintes auprès des points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l'OCDE sur les entreprises multinationales, dans le but que les entreprises prennent leurs responsabilités et entament le dialogue avec l'IBB. La fédération syndicale a également fait grand usage d'autres outils, tels que les clauses de travail relatives aux achats qui incitent les entreprises à respecter les droits syndicaux.



L'un des rôles principaux des accords-cadres mondiaux est d'ouvrir les portes aux multinationales afin que les travailleurs créent des syndicats et que les affiliés développent des relations fructueuses avec les sociétés. Les problèmes majeurs posés par les multinationales sont liés aux droits syndicaux. Néanmoins, ces efforts ne se limitent pas aux sociétés qui ont signé des accords-cadres.

L'IBB suscite activement la solidarité parmi ses affiliés qui se préoccupent des droits syndicaux. C'est la priorité de nombreux réseaux et l'objectif principal de la participation de l'IBB dans la certification des forêts. Outre des lois du travail plus « souples » qui compliquent la création de syndicats et les négociations collectives, dans certaines situations, les programmes d'austérité et l'affaiblissement des protections sociales ont ébranlé les droits syndicaux. C'est pourquoi l'IBB et ses affiliés abordent également ces problèmes politiques.

Activités

Un autre aspect du travail solidaire de l'IBB consiste à faire appel à ses affiliés pour intervenir en ligne, coordonner des rassemblements ou des mobilisations, et mener d'autres formes d'action directe afin de protester contre la répression des syndicats, l'incarcération de syndicalistes, le refus du droit à la liberté d'association et à la négociation collective, ou d'autres problèmes comme les licenciements de masse ou arbitraires. À la demande de ses affiliés, l'IBB lance régulièrement des actions de solidarité afin de soutenir leurs luttes contre les sociétés qui portent atteinte à leurs droits sur le lieu de travail.

1. Répression des syndicats et incarcération de syndicalistes

- **Zimbabwe:** Lorsque des milliers de travailleurs ont perdu leur emploi en juillet 2015 à la suite d'une décision de justice qui autorisait les employeurs à mettre fin à des contrats de travail en donnant simplement aux travailleurs un préavis de trois mois sans possibilité d'indemnités de départ, l'IBB a pleinement soutenu le Congrès des syndicats du Zimbabwe (Zimbabwe Congress of Trade Unions ou ZCTU) quand il a appelé à une manifestation nationale en août 2015.
- **Corée du Sud :** Sous le régime conservateur et antisyndical de l'ancien président Park Geun Hye, la répression des syndicats s'est intensifiée et plusieurs dirigeants et membres du KFCITU ont été incarcérés pour « chantage » et « entrave à l'activité économique » après avoir participé à des négociations collectives. À ce jour, au moins 20 membres du KFCITU ont été placés en détention. Les membres de la KFCITU et le président du KCTU, Han Sang Gyun, ont été incarcérés pour leur rôle dans la mobilisation nationale de novembre 2015 contre les réformes du travail. L'IBB a non seulement coordonné les actions de solidarité mondiales menées conjointement avec d'autres syndicats mondiaux, mais elle a aussi participé à des missions de solidarité en Corée du Sud où le Secrétaire général de l'IBB a rendu visite aux membres et au président du KFCITU, Han Sang Gyun, incarcérés.
- **Australie:** L'IBB a participé activement à la campagne menée avec succès par le syndicat CFMEU en vue d'exhorter le gouvernement à laisser tomber les accusations de chantage qui pesaient contre son dirigeant, John Lomax. Ce dernier a été arrêté en juillet 2015 en raison d'allégations de chantage en lien avec une convention collective négociée au nom des membres du CFMEU en 2013. Après une campagne nationale menée avec détermination par le CFMEU et soutenue par des syndicats mondiaux comme l'IBB, les accusations contre M. Lomax ont été levées.
- **Swaziland:** L'IBB ainsi que GS et Byggnads en Suède continuent d'apporter leur soutien aux syndicats qui subissent la répression du gouvernement. L'IBB a également demandé au gouvernement de veiller à ce que les forums de dialogue social tripartites perdurent pendant l'adoption de la législation appropriée, comme cela a été le cas ces dernières années malgré l'absence de lois applicables.
- **Panama:** L'IBB a soutenu SUNTRACS dans ses efforts en vue d'obtenir justice pour Osvaldo Lorenzo, un représentant syndical dans le cadre du projet d'autoroute Panama-Colon, qui a été assassiné. La chambre pénale de la Cour suprême a ordonné la libération immédiate de l'assaillant, mais SUNTRACS a manifesté dans les rues et sur les chantiers de construction en faveur de l'annulation de cette décision.



Défense du droit de grève



La Journée mondiale d'action se traduit par une avancée pour le droit de grève ! L'IBB a manifesté à Genève et des affiliés du monde entier ont organisé diverses actions en février 2015. Le groupe des employeurs et certains gouvernements ont refusé que la question soit renvoyée devant la Cour internationale de justice. Finalement, le dialogue social a permis d'avancer sur un cadre pour l'examen des mécanismes de contrôle qui permettra à la Commission de l'application des normes de la Conférence (CAN) de fonctionner. Il y a deux ans, pour la première fois dans l'histoire de l'OIT, des employeurs ont empêché la CAN de remplir son mandat.

Cette situation résulte de la remise en cause par le groupe des employeurs de l'OIT du droit de grève protégé par la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

2. Campagnes contre la réforme du travail

Lors de la dernière période de Congrès, dans le monde entier des gouvernements ont lancé des réformes du travail visant à libéraliser le marché du travail et à fragiliser les droits syndicaux. L'IBB et ses affiliés ont lancé des campagnes nationales, notamment des grèves générales soutenues par le mouvement syndical mondial, afin de protester contre ces réformes régressives. Voici quelques-uns des faits marquants :

- **Kirghizstan:** Les syndicats se sont mobilisés pour exiger le retrait du projet de Code du travail. Les amendements proposés ne sont pas conformes aux normes de l'OIT (septembre 2015)
- **Royaume-Uni :** Dans le cadre de la principale atteinte portée aux droits des travailleurs en 30 ans, le gouvernement de David Cameron a imposé une loi pour rendre les grèves légales pratiquement impossibles, pénaliser éventuellement les piquets de grève, permettre aux entreprises de faire appel à des briseurs de grève professionnels et adopter des règles clairement destinées à pousser les syndicats à la faillite. L'IBB a apporté son plein soutien aux pétitions qui s'opposent à ces évolutions (septembre 2015).
- **Finlande:** L'IBB s'est associée à ses affiliés finlandais pour condamner la décision du gouvernement finlandais de diminuer les salaires et les avantages négociés dans le cadre de la négociation collective. Les affiliés ont adressé des lettres de protestation au gouvernement. L'IBB a également soutenu l'immense manifestation des syndicats finlandais contre l'annonce par le gouvernement de mesures d'austérité qui comprennent la réduction de la rémunération des heures supplémentaires, du travail de nuit ou de week-end, la réduction des congés annuels, des indemnités journalières et la suppression de deux jours fériés nationaux (septembre 2015).
- **Cambodge:** L'IBB a protesté contre l'adoption par l'Assemblée nationale cambodgienne du projet de loi controversé sur les syndicats, notamment des violations des Conventions N° 87 et 98 (avril 2016).
- **Suriname:** Plus de 10 000 travailleurs, dont des membres de l'IBB, ont protesté contre l'augmentation des tarifs de l'électricité alors que des négociations étaient en cours. L'augmentation des tarifs a été imposée par le gouvernement comme l'une des conditions préalables du FMI pour obtenir un prêt dans le cadre d'un accord de confirmation (mai 2016).
- **Lituanie:** L'IBB s'est associée à ses affiliés à travers le monde pour soutenir la manifestation des travailleurs de l'ameublement, du bois et du papier de la fédération syndicale LMPF contre le nouveau Code du travail rétrograde adopté par la Lituanie (juin 2016).
- **Inde:** 50 millions de travailleurs, dont de nombreux affiliés indiens de l'IBB, ont organisé une grève nationale contre les réformes du travail et en faveur d'une augmentation du salaire minimum, des retraites garanties, et de la fin du recours au travail contractuel, d'un salaire et d'avantages égaux pour les travailleurs contractuels et de la ratification immédiate des Conventions n° 87 et 98 de l'OIT (septembre 2016).
- **Mauricie:** La CMWEU, affilié de l'IBB, et des syndicats d'autres secteurs se sont mis en grève pour exiger l'amendement de l'Employment Rights Act (ERiA) - loi sur le droit du travail - et de

l'Employment Relations Act (EReA) – loi sur les relations entre partenaires sociaux - votées en 2009 (février 2017).

- **Brésil:** Les affiliés de l'IBB se sont joints à 35 millions de travailleurs dans une grève générale contre la législation du travail anti-ouvrière décidée par le gouvernement, qui autoriserait la sous-traitance illimitée, de plus longues périodes de travail intérimaire et une réduction des pensions publiques (avril 2017).
- **Argentine :** Un certain nombre de syndicats, dont des affiliés de l'IBB, ont participé à une grève générale de 24 heures qui a paralysé le pays. Les défilés organisés dans l'ensemble du pays dénonçaient les politiques néo-libérales du gouvernement Macri destinées à juguler l'inflation par des licenciements et s'opposaient aux mesures visant à supprimer les aides essentielles (avril 2017).

Lutter pour les droits des travailleurs dans le commerce

Les affiliés de l'IBB en Europe, en Asie Pacifique, aux États-Unis et au Canada ont protesté avec force contre les différents accords de libre-échange tels que le Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement (TTIP), l'Accord économique et commercial global (AECG), l'Accord sur le commerce des services (AGCS) et l'Accord de partenariat transpacifique qui menacent le travail décent et les droits des travailleurs au profit des multinationales. Des milliers de personnes se sont mobilisées et ont pris part à des manifestations contre le TTIP dans toute l'Europe. Par ailleurs, plus de 3 millions de personnes ont signé une pétition en ligne appelant la Commission européenne à renoncer à l'accord. De même, en Asie et aux États-Unis, les affiliés de l'IBB se sont joints à des mouvements sociaux pour s'opposer au TPP et dénoncer, entre autres, l'absence de consultation des syndicats ou de la société civile pendant les négociations.

3. Les droits syndicaux en milieu de travail

L'IBB lance régulièrement des appels à la solidarité à la demande de ses affiliés pour soutenir leurs luttes contre les entreprises qui s'en prennent à leurs droits en milieu de travail, souvent avec le soutien tacite ou non des gouvernements. Voici une liste de ces appels.

- **Turquía:** Soutien en faveur de conditions de travail décentes des travailleurs de SFC Integrated (Kronospan). L'entreprise a refusé de reconnaître le syndicat et exercé des pressions sur les travailleurs syndiqués afin qu'ils démissionnent et retournent au travail en leur promettant des hausses de salaire. AGAC-IS s'est mis en grève et, ultérieurement, le syndicat a obtenu le droit à la négociation collective après une procédure judiciaire de deux ans (avril 2015).
- **Chili:** Soutien à SINTEC affilié à la FETRACOMA qui exige de meilleures conditions de travail, des salaires plus élevés et des horaires de travail décents (juin 2015).
- **Brésil:** Soutien en faveur d'une grève de deux semaines organisée par SINDUSCON-PE affilié à CONTICOM- CUT dans l'État de Pernambouc, qui s'est traduite par une hausse de salaire de 9,9 pour cent et le paiement des jours de grève (décembre 2015).
- **Argentina:** Contre le licenciement de 120 travailleurs par le Groupe Etex-Eternit Group implanté en Belgique, suite à la fermeture de deux sections de la Planta Azul à Ceramicas San Lorenzo (janvier 2016).
- **Myanmar:** Soutien aux travailleurs de la manufacture de Veneer and Plywood Private Ltd à Sagaing qui ont été licenciés et arrêtés pour avoir exercé leur droit à la liberté d'association et à la négociation collective. L'IBB a adressé un courrier au ministre du Travail exigeant la libération des travailleurs arrêtés, le respect des obligations internationales de protéger la liberté de réunion et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective et d'intégrer les travailleurs et les syndicats au processus de réforme de la législation du travail de Myanmar (15 juin 2016).
- **Brésil:** Justice pour les travailleurs dont 14 ont été tués dans l'accident de la rupture de la digue de Fundão dans le Minas Gerais, Brésil. En outre, plus de 2 000 travailleurs se sont retrouvés au chômage (novembre 2016).
- **Chili:** Soutien aux 1 000 travailleurs de SINTEC-Chile qui ont déclenché une grève sur le site de la centrale hydro-électrique de Alto Maipo pour faire pression sur le groupe CNM-HOCHTIEF. SINTEC-Chile, qui est affilié à la FETRACOMA, a signalé des actes d'intimidation, d'obstruction à la négociation collective et des licenciements de la part de Hochtief et STRABAG AG (novembre 2016).

- **Australie**: La réintégration des #CUB55 avec salaire intégral et aux conditions du syndicat après un piquet de grève de six mois qui a mis en lumière les dangers de l'intérim et de l'externalisation. Dans le monde entier, des affiliés de l'IBB ont envoyé des «selfies» et ont participé au boycott des bières, cidres et spiritueux produits par Carlton and United Breweries (CUB) (décembre 2016).
- **Espagne**: Contre la procédure de licenciement au Groupe OHL qui touche 554 travailleurs sur les 1 897 que comptent les divisions Construction et Construction industrielle (avril 2017).
- **Pérou** : Contre le licenciement des dirigeants syndicaux de SITSERFOR par le ministère de l'Agriculture (juin 2016).
- **Pakistan** : Soutien en faveur de la lutte menée par 15 000 membres du syndicat de la CDA à Islamabad dont les avantages couverts par une convention collective ont été menacés par une restructuration gouvernementale. En décembre 2015, les membres de la CDA ont organisé un immense rassemblement pour exiger la mise en place d'un plan de transition équitable pour le transfert des travailleurs.
- **Monténégro** : Soutien aux travailleurs, membres du SGIGMCG affilié de l'IBB à Crnagoraput, une filiale de Strabag. Depuis plusieurs années, les travailleurs sont confrontés à des conflits avec l'employeur concernant l'application de leur convention collective (2015).
- **Moldavie** : Soutien à SINDICONS, affilié de l'IBB, qui tente de créer un syndicat dans l'entreprise de construction « Monolit Construct ».
- **Islande** : Soutien à la grève massive à l'appel de SGS pour appuyer la renégociation d'une convention collective qui concernerait plus de 10 000 travailleurs (30 avril 2015).
- **Venezuela** : Solidarité avec FETRACONSTRUCCION, affilié de l'IBB, dans leur condamnation de l'attaque perpétrée contre les dirigeants du syndicat des travailleurs du bâtiment de Barinas, le 16 avril, où une personne est tragiquement décédée et deux autres ont été gravement blessées.
- **Suède** : Soutien aux travailleurs migrants cambodgiens employés par une entreprise suédoise, Botnia Skog AB, afin qu'ils perçoivent leur salaire conformément à la convention collective suédoise. Le syndicat suédois GS a joué un rôle déterminant en apportant une aide juridique indispensable. Le tribunal de district a décidé d'ignorer la dette que les travailleurs avaient contractée en signant des documents (août 2016).
- **Lafarge, Holcim**: Pas de fusion sans droits des travailleurs ! Les deux plus grands cimentiers du monde, Lafarge et Holcim, ont annoncé leur fusion et refusé de prendre tout engagement vis-à-vis des travailleurs. Les syndicats de Lafarge et Holcim ont décidé de réagir (janvier 2015).
- **Malaisie**: Soutien à la longue lutte de STIEU en faveur de la reconnaissance syndicale au sein de Sabah Forest Industry (SFI) dont le propriétaire et l'exploitant est Ballapur Industries Limited (BILT). Depuis 1998, SFI refuse de reconnaître le STIEU et de négocier avec le syndicat en s'appuyant sur des modalités juridiques et techniques, dont deux révisions judiciaires visant à annuler la décision du ministre des Ressources humaines de Malaisie (septembre 2014).



4. Soutien aux luttes politiques et démocratiques

Les syndicats, dont certains affiliés de l'IBB, continuent d'être à l'avant-garde des luttes politiques et démocratiques en faveur de la paix, des droits de l'homme, de la véritable démocratie et de la liberté politique. Lors de la dernière période de Congrès, l'IBB s'est montrée solidaire de ces luttes et a appelé ses organisations membres à faire de même. Voici quelques-uns des faits marquants :

- **Tunisie:** L'IBB s'est félicitée de l'attribution du prix Nobel de la paix au quartet démocratique tunisien pour ses contributions à l'instauration de la démocratie en Tunisie, au lendemain de la révolution de 2010. Il s'agit là d'une importante reconnaissance du travail inestimable des syndicats et de la société civile dans la transition vers la démocratie et la paix en Tunisie. Espérons que cela contribuera à renforcer davantage encore les syndicats, dont le rôle est crucial dans la création d'emplois décents assortis d'un minimum vital et de prestations de sécurité sociale indispensables pour construire un avenir meilleur en Tunisie (octobre 2015).
- **Burkina Faso:** L'IBB a apporté son soutien aux syndicats du Burkina Faso qui appellent à un retour à la démocratie à la suite du coup d'État de septembre 2015, en publiant un communiqué (novembre 2015).
- **Thaïlande:** L'IBB s'est associée à 50 autres organisations syndicales internationales, à des coalitions et à des réseaux des droits de l'homme pour exiger que le gouvernement thaïlandais classe sans suite la procédure engagée à l'encontre de Andy Hall, militant des droits de l'homme (août 2015).
- **Hong-Kong:** L'IBB a rallié le mouvement syndical international en soutenant le mouvement « Yellow Umbrella » qui a appelé à davantage de liberté politique et à une véritable démocratie.

9. Los derechos de los trabajadores migrantes

Introduction

L'augmentation des flux de migrants et de réfugiés a touché les continents et les industries de manière différente. Par exemple, même si la réaction politique a été vive, seule une faible proportion des deux groupes de personnes déplacées a été absorbée en Europe et dans les Amériques.

En gran medida, la “crisis” de migrantes es una crisis política. Los ataques contra los refugiados y los migrantes se han intensificado durante este periodo entre Congresos. Los partidos de extrema derecha han generado y explotado el miedo hacia los migrantes por razones electorales, y los crímenes de odio, la violencia y el acoso de los migrantes han aumentado en muchos países. A menudo, el miedo parece ser el más extendido en las zonas donde hay pocos o ningún migrante. En otras palabras, parte de la hostilidad proviene del “miedo a lo desconocido”. Estas percepciones erróneas hacen aún más importante la labor sindical para construir el entendimiento y la solidaridad entre los trabajadores.

Cela soulève de sérieuses préoccupations en matière de droits des migrants et des réfugiés. Les droits des réfugiés sont clairement protégés par les instruments internationaux largement ratifiés (une Convention et un Protocole des Nations Unies), mais ces obligations ne sont pas toujours respectées par les gouvernements.

Pour les travailleurs migrants, le respect de leurs droits dans les pays d'accueil est manifestement lié au niveau général de respect des droits syndicaux. Les migrants qui sont exploités et qui ne bénéficient pas de la protection complète des droits dont jouissent les autres travailleurs se retrouvent bien souvent dans des emplois précaires et sont victimes d'abus de la part d'employeurs peu scrupuleux dans le but d'affaiblir l'organisation syndicale et la négociation collective. Parfois, le même type de problèmes se pose avec les travailleurs détachés dans l'UE.



Il est important, non seulement pour les travailleurs et leurs syndicats, que les travailleurs migrants puissent exercer leurs droits, s'organiser et bénéficier des conventions collectives. Ce mécanisme est crucial pour assurer

l'intégration des migrants dans leur nouveau pays. La réalité des guerres et des conflits a pour conséquence que de nombreux réfugiés ne pourront jamais rentrer dans leur pays d'origine.

Dans les secteurs de l'IBB, une grande attention a été accordée à la construction, bien que de nombreux travailleurs soient aussi employés dans la sylviculture et dans l'industrie du bois. Par exemple, l'IBB et d'autres syndicats ont soulevé la question des travailleurs nord-coréens sur les chantiers de construction de la Coupe du monde de football en 2018, mais de nombreux travailleurs issus de ce pays sont également employés dans la sylviculture et dans l'industrie du bois. De nombreux ouvriers en provenance du Myanmar travaillent en Thaïlande, y compris dans l'industrie de l'ameublement.

La campagne mondiale pour les droits des travailleurs migrants lancée en 2010 a été réaffirmée comme une priorité majeure pour l'IBB au 3ème Congrès mondial de l'IBB. Le Plan stratégique 2014-2017 décrivait les principaux objectifs tels que le recrutement de 20 000 travailleurs migrants dans les structures syndicales et l'établissement d'un réseau mondial sur la migration.

La campagne est liée à deux résolutions du Congrès : la Résolution n° 9 : Campagne mondiale sur les droits des travailleurs migrants et la Résolution n° 19 : Le Qatar défend les droits des travailleurs d'Asie du Sud.

Gouvernance mondiale

Les mouvements migratoires et les flux de réfugiés sont fondamentalement des questions internationales. Les difficultés qu'elles posent ne peuvent être réglées au seul échelon national. Il est urgent que des dispositifs de gouvernance mondiale soient élaborés afin de protéger les personnes déplacées face aux violences, aux abus et à l'exploitation qui fragilisent les droits des autres travailleurs. L'IBB joue un rôle actif depuis longtemps au sein du Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD), en particulier depuis le Forum 2006 de Manille. Les réunions suivantes, notamment pendant la période de Congrès, ont été décevantes car elles se présentaient comme l'occasion d'ouvrir la voie à des accords bilatéraux plutôt que comme l'occasion de débattre des droits. La réunion du FMMD à Berlin en 2017 s'est avérée bien plus concluante. Elle était plus étroitement liée au processus des Nations Unies visant à adopter un Pacte mondial sur les migrations et un autre Pacte mondial sur les réfugiés qui doivent tous deux être adoptés en 2018.

Le Conseil des Global Unions (CGU) dispose d'un groupe de travail sur la migration présidé par le Secrétaire général de l'IBB. Il convient des politiques et élabore des stratégies en vue d'actions communes. Il s'est concentré sur les droits et s'est efforcé de vérifier que les Conventions de l'OIT sont pertinentes et intégrées aux négociations sur le Pacte mondial et que, de manière générale, les droits des travailleurs sont au cœur des débats.

Le CGU s'intéresse également aux causes profondes des déplacements massifs de personnes afin qu'elles aient davantage de possibilités de rester dans leur propre pays au lieu d'être contraintes à fuir. De nombreux migrants peuvent, en fait, être des « réfugiés » dans le sens où ils n'ont d'autre choix que de fuir leur domicile, sans répondre nécessairement aux interprétations restrictives des critères d'octroi d'asile.

Les activités de l'IBB sur les grandes manifestations sportives ont attiré l'attention sur les violations généralisées des droits dans un certain nombre de pays. Les campagnes répétées ont ouvert quelques perspectives permettant de produire des effets sur le terrain et d'influencer les politiques et les droits des travailleurs. Malgré des problèmes permanents, le rôle croissant de l'IBB auprès de la FIFA, en Russie et au Qatar, constituent des évolutions positives.

Les grandes manifestations sportives attirent l'attention sur les problèmes des travailleurs migrants dans le secteur du bâtiment, mais les ouvriers qui travaillent à la préparation de ces manifestations ne sont que la partie émergée de l'iceberg. L'IBB considère que cette action peut aider à régler des problèmes persistants, par exemple, les abus commis par des agences de recrutement privées qui concernent bien



plus de travailleurs que ceux employés dans les pays organisateurs de compétitions sportives. Se pose également la question plus vaste de la pérennité d'un secteur industriel totalement dépendant de la main d'œuvre migrante qui, bien souvent, n'a pas la possibilité d'acquérir les compétences indispensables à un travail de meilleure qualité et à un secteur plus stable.

Activités

Comme dans de nombreux autres domaines, l'IBB aborde ces questions à plusieurs niveaux : au niveau des orientations générales et au niveau politique ; en termes de solidarité entre les syndicats ; dans les campagnes (par exemple, les sports) ; dans la syndicalisation ciblée ; et dans ses contacts avec les multinationales, notamment avec leurs chaînes d'approvisionnement.

Conférences régionales et mondiales de l'IBB sur la migration

Pendant la période de Congrès, l'IBB a organisé une série de conférences sous-régionales et régionales sur la migration de main d'œuvre et sur la mise en œuvre de la Campagne mondiale sur les droits des travailleurs migrants. Dans le cadre des conférences, les tendances régionales et les flux migratoires ont été évalués, des stratégies élaborées, et les relations avec d'autres groupes qui souhaitent défendre les droits des travailleurs migrants ont été consolidées.

Les conférences se sont déroulées dans les régions suivantes :

- Méditerranée (décembre 2014 à Pozzalo, Italie)
- Asie et Pacifique (avril 2015 à Manille, Philippines)
- Amérique latine et Caraïbes (septembre 2015 à Managua, Nicaragua)
- Afrique et Moyen-Orient/Afrique du Nord (septembre 2015 à Amman, Jordanie)

Bien que chaque conférence régionale ait sa propre dynamique, les affiliés de l'IBB se sont engagés à : organiser les travailleurs migrants ; élaborer des plans régionaux afin de promouvoir les droits des travailleurs ; instaurer des réseaux régionaux pour débattre et partager des stratégies en matière d'organisation et de défense des droits des migrants avec les institutions régionales ; et développer des partenariats bilatéraux entre les affiliés de l'IBB des pays d'origine et de destination.

Déclaration de l'IBB : Pour des politiques migratoires équitables

En 2015, l'Europe a été confrontée à un afflux massif de migrants et de réfugiés traversant ses frontières. En un an, 750 000 migrants et réfugiés sont officiellement entrés en Europe mais de nombreuses estimations placent même ce chiffre à un niveau bien supérieur. La plupart de ces migrants et réfugiés étaient issus de Syrie, d'Afghanistan et du Pakistan, mais de nombreux individus en provenance du Kosovo, d'Érythrée et du Nigeria ont également été recensés.

Les gouvernements européens ont longuement débattu sur la façon de régler la situation. L'IBB et ses affiliés ont recherché une « réponse syndicale ». Une déclaration a été publiée, exposant quelques points essentiels pour garantir l'équité des politiques de migration. L'IBB et ses affiliés se sont engagés à mener des activités de plaidoyer auprès de leurs gouvernements afin d'amener l'Union européenne (UE) et les États membres à :

- Ouvrir des voies légales et sûres pour entrer dans l'UE et demander l'asile.
- Mettre un terme à toutes les opérations d'expulsion orchestrées conformément au règlement de Dublin controversé, prévoyant qu'un réfugié potentiel doit demander l'asile uniquement dans le premier pays européen où il pose le pied.
- Autoriser des quotas plus importants de réinstallation et d'admission pour des motifs humanitaires.
- Abolir les « Sanctions à l'encontre des transporteurs », qui imposent des amendes aux compagnies aériennes ou aux sociétés de transport transportant des individus non titulaires des visas requis. Ces règles empêchent les réfugiés d'accéder à des moyens de transport sûrs et les font tomber dans les mains des passeurs et des trafiquants.
- Abolir les contrôles temporaires aux frontières entre les pays au sein de l'UE, qui visent à empêcher les migrants et les réfugiés de franchir les frontières.
- Formuler des politiques migratoires équitables axées sur les droits des migrants et des réfugiés et non des mécanismes de gestion de la migration et de contrôle des frontières.
- Assurer la pleine intégration des migrants et des réfugiés selon les mêmes conditions d'emploi, de rémunération et d'avantages que les travailleurs nationaux.
- Consulter les organisations de la société civile, y compris les syndicats, dans le cadre de l'élaboration de politiques migratoires équitables et sur les questions de coopération en matière de migration au sein de l'UE et.

A la suite des conférences régionales, une conférence mondiale sur la migration, organisée par la FNV, s'est tenue en octobre 2015 à Harderwijk, Pays-Bas. Plus de 100 représentants d'affiliés de l'IBB provenant de 31 pays y ont pris part. La conférence s'est déroulée alors que des migrants et des réfugiés affluaient en Europe en raison de la crise politique et économique mondiale, qui sévit aussi en Syrie, en Afghanistan, en Afrique du Nord et en Afrique subsaharienne.

La conférence répondait aux objectifs suivants : évaluer la situation politique et économique actuelle et son incidence en matière de migration de main-d'œuvre ; élaborer des stratégies régionales et mondiales pour répondre aux répercussions des migrations de main-d'œuvre dans les secteurs de l'IBB ; évaluer, échanger et mettre en relief le travail des affiliés de l'IBB en matière d'organisation des travailleurs migrants au sein des syndicats et de promotion de leurs droits ; et consolider et développer les relations avec d'autres parties prenantes, y compris gouvernements, employeurs, communautés migrantes et autres groupes de la société civile, afin de garantir les droits des travailleurs migrants.

Les sessions principales portaient sur les stratégies d'organisation des travailleurs migrants et avaient pour objectif de briser les mythes selon lesquels le recrutement de travailleurs migrants est difficile et que les travailleurs migrants hésitent à se syndiquer.

La nécessité de comprendre les intérêts et les principales préoccupations des travailleurs migrants a été soulignée. Parmi les questions considérées comme cruciales pour les travailleurs migrants figurent les



bas salaires, le non-paiement des salaires, l'absence de liberté d'association et les conditions de travail dangereuses

Les participants ont entamé un dialogue avec les travailleurs migrants par vidéo-conférence. Des travailleurs migrants népalais, membres du syndicat des employés du bois malaisien, ont évoqué les difficultés qu'ils ont rencontrées en adhérant au syndicat en raison des attitudes antisyndicales de leurs employeurs. Des travailleurs migrants au Qatar ont rapporté que les frais de recrutement élevés et la confiscation des passeports étaient des problèmes récurrents.

Enfin, les réfugiés d'Afrique du Nord ont évoqué leur pénible voyage à travers la Méditerranée, cherchant la paix et la sécurité en Italie.

À l'issue de la conférence, les affiliés de l'IBB ont continué d'échanger des idées autour des campagnes d'organisation, la mise en place de partenariats et la conduite d'activités conjointes au travers de réseaux sur la migration à l'échelle mondiale et régionale. À présent, les affiliés de l'IBB prennent part à des réunions annuelles dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MOAN) et en Europe.

En 2016, les affiliés de l'IBB des régions MOAN et Europe se sont réunis au Caire, en Égypte, en vue d'élaborer une stratégie concernant la situation des réfugiés et des migrants en Europe. Organisée par le GTUBWW, Égypte, la réunion a eu lieu sur fond d'intenses négociations au sein de l'UE, dans l'effort de parvenir à un accord sur la gestion des réfugiés avec la Turquie, proposant de doubler – de 3 à 6 milliards d'euros – le montant initialement alloué au pays pour l'accueil des réfugiés sur son territoire.

Certes la Turquie est le principal pays d'accueil des réfugiés syriens, mais la Jordanie, le Liban et l'Égypte ne sont pas en reste et sont eux aussi en proie à d'énormes difficultés pour fournir des services adéquats aux milliers de réfugiés syriens présents sur leur territoire et gérer l'incidence du phénomène sur le marché du travail, en particulier dans les secteurs de l'IBB. Cependant, contrairement à ce qui a été convenu avec la Turquie, aucun soutien financier de l'UE n'a été promis à ces pays.

Les syndicats ont également partagé leurs expériences et stratégies avec les travailleurs migrants. Malgré les défis politiques qui ont émergé à l'issue du « Printemps arabe » en 2010, les syndicats GSTU Liban, GFBTU Bahreïn et GTUBWW Égypte se sont montrés très actifs. Reconnaisant que le système de la kafala compte au nombre des principaux obstacles à la jouissance des droits des travailleurs migrants dans les pays du Conseil de coopération du Golfe (Gulf Cooperation Council, GCC), les syndicats ont appelé à son abolition et ils ont exhorté l'ensemble des gouvernements à adopter des conventions et protocoles internationaux relatifs aux migrants et à leurs familles.

Les syndicats de la région MOAN se sont engagés à adopter un ensemble de stratégies nationales et régionales, en veillant notamment à l'intégration des droits des travailleurs migrants dans leurs plans d'organisation et à la préparation de ressources documentaires destinées aux migrants et aux réfugiés.

Mission de solidarité des femmes pour les migrants et les réfugiés

Les femmes ont joué un rôle majeur en contribuant à la paix et à la justice pendant les conflits et les crises. Dans cette optique, le Comité régional européen des femmes de l'IBB a mené une mission en Grèce, l'un des couloirs migratoires fréquentés par les migrants et les réfugiés pour entrer en Europe. De mi-mai 2015 à 2017, plus de 1,3 million

de migrants et de réfugiés sont passés par la Grèce et, actuellement, 62 000 réfugiés s'y trouvent toujours, principalement dans les près de 60 camps de réfugiés installés dans la Grèce continentale et dans les îles. Bien que ces chiffres aient baissé à la suite de la fermeture du couloir des Balkans et de l'accord de 2016 entre l'UE et la 17 dirigeantes et militantes syndicales représentant les affiliés de l'IBB dans toute l'Europe ont effectué une mission de deux jours en Grèce pour afficher leur solidarité au peuple grec qui, malgré les immenses difficultés économiques, offre un soutien et une solidarité indispensables aux réfugiés et aux migrants qui ont débarqué sur leurs côtes.



La délégation a rendu visite au camp de réfugiés de Diavata, géré par les militaires, ouvert en février 2016. Le camp a accueilli jusqu'à plus de 2 500 réfugiés, mais, au moment de la visite, il ne s'en trouvait que 300 qui attendaient d'être intégrés dans la société grecque ou d'être réinstallés dans d'autres pays. Le personnel administratif du camp a expliqué à la délégation les activités du camp et les nombreuses difficultés qu'il devait surmonter pour apporter de l'aide aux réfugiés.

Le groupe a également visité la clinique de solidarité sociale de Salonique animée par plus de 200 bénévoles qui dispensent des soins médicaux et dentaires dont ont tant besoin les personnes qui n'ont pas accès au système de santé public. La clinique est en service depuis 2010 et fonctionne comme une coopérative.

La mission a aussi pris un repas dans un restaurant social géré par un centre communautaire qui aide les migrants et les réfugiés. Tous les vendredis, des bénévoles offrent des repas gratuits ou à prix réduit aux personnes dans le besoin. Les visites à la clinique solidaire et au centre communautaire se sont avérées très stimulantes pour nombre des participants à la mission.



Forum social mondial 2016

En 2016, une délégation de l'IBB, conduite par le Secrétaire général, a participé au Forum social mondial (FSM) organisé à Montréal du 9 au 12 août. L'IBB y a tenu deux ateliers consacrés à la migration. La première séance intitulée « Organiser au-delà des frontières - les syndicats le rendent possible » s'intéressait à différentes études de cas d'activités syndicales destinées à organiser les travailleurs migrants. La deuxième séance « Carton rouge à la FIFA - plus jamais de morts au nom du sport » portait sur le problème des travailleurs migrants employés sur les sites de la Coupe du monde et sur le lien entre les campagnes de l'IBB relatives aux sports et les droits des travailleurs migrants.

Avant le FSM, la délégation de l'IBB représentant cinq pays s'est rendue à Toronto au Canada, où elle a rencontré des dirigeants syndicaux et des militants de la communauté immigrée et participé à un atelier sur la situation actuelle des travailleurs migrants au Canada. L'atelier était organisé par Migrant Worker Justice, une coalition qui fait campagne contre le programme pour les travailleurs invités au Canada. La délégation a également rencontré les principaux dirigeants de Carpenters Local 127 du Grand Toronto et rendu visite aux centres de formation syndicale à Toronto.

Forum mondial sur la migration et le développement

De 2014 à 2017, l'IBB a dépêché des délégations aux réunions annuelles des Journées de la Société civile du FMMD qui se sont déroulées à Stockholm, Suède (2014) ; à Istanbul, Turquie (2015) ; à Dacca, Bangladesh (2016) ; et à Berlin, Allemagne (2017). Outre les Journées de la Société civile du FMMD, la délégation de l'IBB a participé à l'Action mondiale des peuples sur la migration, le développement et les droits de l'homme.

Dans toutes les réunions, l'IBB en tant que délégation de Global Unions a participé activement aux séances thématiques comme intervenant, rapporteur et animateur. Lors des Journées de la Société civile du FMMD de 2014 qui se sont déroulées à Stockholm, Per Olof Sjöo, le Président de l'IBB, comptait parmi les principaux intervenants lors de la séance plénière inaugurale représentant les syndicats. L'IBB a aussi pris part au dialogue syndical avec le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, à l'initiative des syndicats suédois. Conjointement avec Byggnads, GS, et LO-Suède, l'IBB et d'autres membres de la délégation de Global Union ont distribué des tracts dans le centre de Stockholm afin de souligner combien il est important de garantir les droits des migrants.

Le 19 septembre 2016, l'IBB a participé à la réunion de haut-niveau de l'ONU pour y soulever des questions sur le vaste mouvement de réfugiés et de migrants et sur les discussions relatives à la proposition de Pacte mondial sur les migrations en 2018. L'IBB a une occasion unique de contribuer à façonner l'avenir de la gouvernance mondiale sur la migration. C'est pourquoi l'IBB a également participé aux réunions thématiques et régionales utiles précédant la session générale en 2018.

L'IBB a aussi pris part aux réunions de l'OIT sur la migration de main d'œuvre, notamment aux débats sur la migration dans le cadre de la Conférence internationale du travail, en 2017 ; aux réunions techniques tripartites consacrées au recrutement de la main d'œuvre et à l'impact des réfugiés sur le marché du travail.

L'IBB est reconnue comme un précieux interlocuteur dans les conférences sur l'application des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, à l'OCDE, à l'ONU et à l'Institut pour les droits de l'homme et l'entreprise. Ces débats sont souvent axés sur les travailleurs migrants et les grandes manifestations sportives.

Organiser les travailleurs migrants

Les affiliés de l'IBB organisent les travailleurs migrants, négocient des accords garantissant qu'ils bénéficient de salaires et d'avantages identiques aux travailleurs nationaux et assurent la promotion des droits des travailleurs migrants. Le traitement égal des travailleurs migrants et de ceux du pays d'accueil empêche l'exploitation et amoindrit la concurrence entre travailleurs.

Depuis le dernier Congrès, l'IBB et les affiliés mettent en œuvre des programmes de sensibilisation qui concernent au moins 20 000 travailleurs migrants dans le cadre d'une série de campagnes de syndicalisation, de séminaires et d'ateliers axés les droits des travailleurs, sur la santé et la sécurité au travail (SST), sur le développement du leadership et sur les droits syndicaux ; ils fournissent également des services indispensables aux travailleurs migrants en difficulté. Ces activités ont été menées par les affiliés de l'IBB avec le soutien de l'IBB et d'autres partenaires.

De nombreux affiliés de l'IBB ont adopté une stratégie visant à organiser les travailleurs migrants avant leur départ, comme c'est le cas, par exemple, de syndicats en Inde, au Népal, et au Tadjikistan. Dans ces pays, les syndicats organisent des programmes de formation préalables au départ qui donnent des informations sur les affiliés de l'IBB dans le pays de destination.

Les syndicats ont également réalisé des enquêtes et un recensement des travaux de recherche afin de répertorier les principaux pays de destination dans lesquels les migrants se rendent pour travailler. Par ailleurs, ces syndicats ont mené des activités de plaidoyer auprès de leur gouvernement afin de réformer les politiques de recrutement et d'améliorer les services offerts à leurs ressortissants qui travaillent à l'étranger. Par exemple, au Népal, le Conseil des affiliés de l'IBB a signé un accord avec le Département de l'emploi étranger en vue d'installer des « centres d'aide » devant les bureaux du département et de fournir des informations aux travailleurs sur leurs droits dans le pays de destination.

Les affiliés de l'IBB ont également signé des accords bilatéraux. Au Brésil, le STICC-POA a mis en place des programmes de sensibilisation destinés aux travailleurs migrants dans le secteur du bâtiment. Le syndicat a organisé au moins 10 pour cent des près de 1 500 ouvriers migrants haïtiens employés dans le secteur du bâtiment dans leur région. Le syndicat a signé un protocole d'accord en 2017 avec la FENACTO, le syndicat du bâtiment à Haïti. L'accord comprend l'engagement par le syndicat brésilien de protéger les travailleurs haïtiens au Brésil et des mécanismes destinés à renforcer les syndicats haïtiens. Les cotisations syndicales perçues auprès des travailleurs migrants haïtiens au Brésil sont maintenant transférées au syndicat haïtien pour l'aider à renforcer ses capacités. Lors d'une mission à Haïti, en 2017, l'IBB a remis une somme de près de 1 800 dollars à la FENATCO. Soit l'équivalent de six mois de cotisation des travailleurs haïtiens dans la région couverte par le STICC à Rio Grande do Sul, au Brésil.



FNSCBA-CGT : Réseau européen pour un détachement équitable et responsable



Avec l'augmentation du nombre de travailleurs détachés dans l'industrie du bâtiment en France, la FNSCBACGT, le syndicat français de la construction du bois et de l'ameublement, a reconnu le besoin de défendre les droits des travailleurs détachés.

Le syndicat a créé le Réseau européen pour un détachement équitable et responsable (REDER) qui réunit maintenant des syndicats dans neuf pays de l'UE : Bulgarie, Allemagne, Portugal, France, Italie, Belgique, Pologne, Espagne et Roumanie. Les points de contact dans chaque pays sont généralement composés d'une équipe de dirigeants syndicaux et d'un représentant de l'inspection du travail. Le réseau a ses propres plateformes de communication interne, équipées d'un programme de traduction instantanée, pour partager les informations et les documents, publier des articles et créer des groupes de travail, en fonction des besoins.

La première initiative entreprise par le réseau REDER a consisté à informer les travailleurs détachés de leurs droits. Le réseau a permis de créer une brochure intitulée « connaissez vos droits » qui a été traduite en huit langues. Les brochures ont été distribuées à plus de 50 000 travailleurs détachés, sur

les chantiers de construction, dans les supermarchés et dans les églises, dans les permanences syndicales et dans les caisses de sécurité sociale des gouvernements.

Le réseau a traité plus de 100 cas de fraude transnationale rencontrés par les travailleurs détachés. Le réseau doit réagir rapidement pour être efficace, en raison de la courte durée des contrats de détachement. La durée moyenne de travail des travailleurs détachés est de 103 jours. L'application d'alerte pour les smartphones, comprenant un questionnaire de résolution de problèmes en 9 langues, permet aux travailleurs de contacter les points de contact du réseau qui parlent leur langue couramment. Grâce aux actions du REDER, les syndicats ont réussi à organiser au moins 500 travailleurs détachés.

En février 2015, le syndicat des travailleurs du secteur électrique finlandais a remporté une importante victoire devant la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) avec la décision de la Cour selon laquelle la réglementation relative aux salaires et les conventions collectives s'appliqueraient à l'ensemble des travailleurs en Finlande. Cette décision impliquait que tous les travailleurs doivent percevoir un salaire minimum, des primes de vacances et tous les autres avantages comme stipulé dans la convention collective générale finlandaise (CBA), que leur employeur soit implanté en Finlande ou non. En bref, tous les travailleurs en Finlande doivent être rémunérés selon l'échelle salariale finlandaise, et toute entreprise qui vient d'un autre État membre de l'UE doit se conformer au régime des salaires de la CBA générale finlandaise.

L'affaire traitée par la CJUE concernait 186 électriciens polonais qui travaillaient sur le chantier de la centrale nucléaire Olkiluoto 3 et étaient employés par un sous-traitant implanté en Pologne. Après avoir découvert qu'ils gagnaient bien moins que leurs collègues finlandais, ils ont adhéré au syndicat des travailleurs du secteur électrique finlandais et exigé d'être rémunérés selon les barèmes salariaux, les allocations et autres avantages prévus par la CBA. Au total, le montant réclamé par les ouvriers à l'entreprise polonaise s'élevait à plus de 6,5 millions d'euros. L'employeur a refusé de céder aux exigences en se référant à la législation polonaise, selon laquelle les employés n'ont pas le droit d'adresser leurs revendications salariales à un syndicat.

Le syndicat a porté l'affaire devant les tribunaux qui, à leur tour, se sont tournés vers la CJUE pour interprétation de la directive européenne sur les travailleurs détachés, notamment afin de trancher la question de savoir si les travailleurs polonais sont autorisés à adresser leurs revendications salariales au syndicat pour recouvrement. La décision de la CJUE rejette l'interdiction de la loi polonaise. Selon cette décision, il importe peu de savoir si l'entreprise qui détache l'employé est implantée dans un autre pays de l'UE, la position de la plupart des employeurs en Finlande et dans d'autres pays européens étant de verser des salaires égaux et d'assurer des prestations.

Les médias sociaux

L'IBB, s'efforçant d'aider et d'apporter des services essentiels aux travailleurs migrants, a créé l'application « BWI Connect », initialement conçue pour entrer en contact avec les travailleurs au Qatar, mais il est prévu de la développer afin qu'à terme les affiliés de l'IBB puissent l'utiliser dans d'autres pays pour recruter des travailleurs migrants. Grâce à la plateforme, les travailleurs migrants peuvent demander conseil, obtenir une aide juridique et signaler de manière anonyme des violations de la réglementation SST et des normes du travail, des retards de paiement des salaires et dénoncer des conditions de vie déplorables.

L'IBB continue également de prêter son concours à la ligne d'assistance par SMS dans le cadre d'un accord entre l'IBB et les Global Unions de l'ISP et de l'UNI à l'échelon régional et le Congrès syndical malaisien. La ligne d'assistance par SMS est une plateforme qui permet aux travailleurs migrants de joindre les syndicats lorsqu'ils sont en difficulté, mais c'est également un outil utilisé par les syndicats en Malaisie pour entrer en contact avec les travailleurs.

Depuis 2014, la ligne d'assistance par SMS a servi à contacter près de 10 000 travailleurs migrants en Malaisie. Dans le processus, le syndicat a traité un certain nombre d'affaires allant du non-paiement des salaires à des pratiques abusives de la part d'employeurs et de recruteurs, en passant par l'indemnisation d'accidents du travail. La ligne d'assistance par SMS fournit des services aux travailleurs migrants en difficulté, mais elle s'est aussi avérée être un moyen efficace pour les travailleurs migrants afin de participer aux activités syndicales.

Avec la montée de la xénophobie et du racisme alimentés par l'afflux massif de migrants et de réfugiés en Europe, l'IBB a appelé à une Journée mondiale d'action pour les droits des travailleurs migrants, le 7 octobre 2015, dans le cadre de la Journée mondiale pour le travail décent. Ce jour-là, l'IBB et ses affiliés ont rencontré des travailleurs migrants sur les chantiers et dans leur communauté pour exprimer leur soutien et leur solidarité aux travailleurs migrants. En outre, l'IBB a encouragé les gens à poster sur les réseaux sociaux des photos en brandissant une pancarte « Nous sommes tous des migrants » et à s'associer au « thunderclap » sur Internet, qui a rallié plus de 200 000 personnes.



Le lien entre sports et migrations

Pendant la période 2014-2017, l'une des priorités de l'IBB portait sur la campagne pour le travail décent dans le cadre des grandes manifestations sportives. Lors des prochaines grandes compétitions sportives, telles que la Coupe du monde de football 2018 en Russie, la Coupe du monde 2022 au Qatar, les Jeux Olympiques d'hiver 2018 en Corée du Sud et les Jeux Olympiques d'été 2020 au Japon, la main-d'œuvre sera principalement constituée de migrants. À l'exception du Qatar, les travailleurs migrants sont légalement autorisés à adhérer à un syndicat. Au Qatar, l'IBB a mis en œuvre une stratégie novatrice afin d'approcher les travailleurs migrants.

Pour soutenir le RBWU de Russie et le CBMWU du Tadjikistan, l'IBB a publié des brochures et des fiches d'information pour les travailleurs migrants du secteur du bâtiment concernant leurs droits aux termes de la loi russe et leur expliquant comment obtenir un emploi légal en Russie et où demander de l'aide. Ces brochures ont été particulièrement utiles car la législation sur la migration en Russie est compliquée et en constante évolution et, en conséquence, les travailleurs migrants sont exposés à la discrimination et à l'exploitation de la part d'employeurs et de recruteurs peu scrupuleux.

Les programmes de sensibilisation à l'intention des travailleurs migrants au Qatar



Au Qatar, les travailleurs migrants n'ont pas le droit d'adhérer à un syndicat. En conséquence, l'IBB en collaboration avec ses affiliés en Inde, au Népal et aux Philippines, a établi des réseaux de soutien aux travailleurs migrants. Les réseaux ont organisé des séminaires d'intégration après l'arrivée pour informer les travailleurs migrants de leurs droits ; des séminaires sur la SST ; et des programmes de formation parajuridique. Ces derniers se sont révélés particulièrement utiles aux travailleurs pour comprendre le cadre juridique existant au Qatar, en raison des évolutions récentes de la législation du travail, des lois relatives à l'entrée et à la sortie du territoire et du système féodal de la kafala.

Trois réseaux ont été créés, identifiés comme étant les « sections » Qatar des affiliés respectifs de l'IBB dans les pays d'origine ---- la FFW aux Philippines ; le Conseil des affiliés indiens de l'IBB (BWI - IAC) en Inde et GEFONT au Népal. Les réseaux ont des échanges réguliers avec les syndicats dans les pays d'origine. Dans le cas de la section qatarie de la FFW, connue sous le nom BMKQ, les dirigeants ont participé à des manifestations organisées par la FFW aux Philippines, renforçant ainsi les liens entre la section et le syndicat.

Les réseaux sont profondément ancrés dans les groupes ou associations communautaires respectifs de migrants au Qatar et sont reconnus par leur mission diplomatique respective. Les dirigeants et les bénévoles des réseaux assurent un soutien et une assistance plus que nécessaires aux migrants en détresse, en s'attaquant aux problèmes d'arriérés de salaire, aux conflits découlant des contrats de travail et aux autres griefs liés à leur activité professionnelle. Certaines situations se débloquent grâce à la collaboration entre les missions diplomatiques respectives et le ministère qatarien du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales, ainsi que le Comité national des droits de l'homme.

Les réseaux de travailleurs migrants sont en contact avec plus de 5 000 travailleurs. Les réseaux ont une base d'adhérents et une direction élue qui tient des réunions mensuelles. Des assemblées générales annuelles et des activités sociales pour les travailleurs migrants sont organisées. Les réseaux utilisent différentes formes d'outils de communication dont les réseaux sociaux.

En 2016, en Corée du Sud, le syndicat a réalisé une enquête afin d'identifier les principaux sujets de préoccupation des travailleurs employés sur les chantiers dans la province de Gangwon et a constaté que les travailleurs migrants intervenaient sur des sites liés aux Jeux Olympiques. La majorité de ces travailleurs provient de Corée ou de Chine, mais ils sont aussi très nombreux issus d'Asie centrale (Mongolie, Ouzbékistan et Kazakhstan) et d'Asie du Sud-Est (Vietnam, Thaïlande, Philippines et Cambodge).

Le syndicat a établi que la majorité des travailleurs migrants travaillent 14 heures par jour et 7 jours sur 7. Ils n'ont que 30 minutes pour le repas de midi et comme les salaires sont très faibles, bien souvent, ils vivent à 10 dans un appartement de trois pièces. Les travailleurs migrants étant souvent en situation irrégulière, ils ne peuvent se plaindre auprès des sous-traitants qui les emploient. Les accidents liés à l'absence de dispositions en matière de sécurité et les arriérés de salaire sont monnaie courante. Le syndicat œuvre auprès des communautés de migrants et avec les ONG à des programmes de sensibilisation de ces travailleurs.

En juin 2016, l'IBB a organisé une conférence régionale à Séoul, intitulée « Travail décent et grandes manifestations sportives. » À de cette conférence, le KFCITU en Corée du Sud et les affiliés de l'IBB du Vietnam, des Philippines et de Thaïlande ont abordé la question de la coopération et les stratégies permettant de garantir le respect des droits des travailleurs migrants sur les chantiers des Jeux d'hiver 2018 de PyeongChang.

10. Les jeunes

Les jeunes membres sont la pierre angulaire d'un avenir durable. L'IBB est fermement déterminée à mobiliser les jeunes travailleurs et à faire en sorte que leur voix soient entendues au sein du mouvement syndical. Dans le monde entier, le chômage persistant des jeunes génère de la frustration, du stress et, trop souvent, un sentiment de désespoir. Dans les secteurs de l'IBB, les jeunes sont confrontés à de nombreuses difficultés sur le marché du travail et sont toujours aussi sous-représentés dans les organisations syndicales. Le faible niveau d'instruction expose encore plus les jeunes à des conditions de travail abusives et à des risques pour leur santé et leur sécurité pour lesquels ils n'ont bien souvent qu'une formation insuffisante.



Les jeunes syndiqués, avec le soutien de l'IBB, ont la possibilité de s'informer sur les questions internationales, de prendre part à des campagnes mondiales et de contribuer à la solidarité internationale. Grâce à la formation et aux réseaux, ils élaborent des stratégies et identifient les questions essentielles qui permettront d'inscrire le futur mouvement syndical mondial dans la durée.

Lors du Congrès de 2013, l'IBB s'est engagée sur un programme en cinq points pour la « prochaine génération » :

1. Négocier des accords industriels sur la formation professionnelle, les programmes d'apprentissage des jeunes et l'apprentissage continu ;
2. Concentrer les ressources sur l'organisation des jeunes travailleurs et mettre en place des comités de jeunes pour appuyer ces efforts ;
3. Soutenir les études menées sur les jeunes et l'emploi, les qualifications et le genre ;
4. Intégrer les questions liées à la jeunesse dans les programmes et les activités ; et
5. Allouer des ressources à la formation des jeunes membres à devenir les dirigeants de demain.

En mai 2014, le Comité mondial de l'IBB a créé un groupe de travail ad hoc dans le cadre du suivi de la résolution du Congrès de 2013. Le groupe ad hoc a rédigé une politique de l'IBB pour les jeunes, encouragé les syndicats à organiser les jeunes travailleurs et à tenir compte de leurs préoccupations dans les campagnes, les politiques et les actions aux échelons mondial et régional.

Depuis lors, l'IBB et ses affiliés ont lancé plusieurs nouvelles initiatives destinées à promouvoir la participation des jeunes travailleurs au mouvement syndical et à formuler des politiques qui répondent à leurs préoccupations. Grâce à l'action des réseaux et des comités de jeunes, les syndicats ont été encouragés à élaborer une politique active de recrutement et de syndicalisation des jeunes et à mettre en place des structures spéciales pour faciliter la participation des jeunes au processus décisionnel syndical. Les syndicats sont maintenant plus disposés à intégrer les jeunes dans les campagnes et à agir pour défendre les droits des jeunes travailleurs.

S'appuyant sur des structures plus solides à l'échelon régional et mondial, les jeunes travailleurs se préparent à la Conférence mondiale des jeunes et pour le Congrès mondial de Durban en 2017. Le Groupe de travail ad hoc des jeunes pour l'Amérique latine/Caraïbes a réalisé une cartographie des syndicats comptant des jeunes membres et leur présence au sein des comités syndicaux en 2016 ; adopté la campagne « Un jeune de plus ! » dans le but de disposer d'un jeune dirigeant supplémentaire à chaque réunion de l'IBB ; et organisé un concours pour les jeunes syndicalistes sur des initiatives syndicales novatrices. Le Comité ad hoc Europe de la jeunesse de l'IBB comprend des membres issus de Turquie, d'Italie, d'Ukraine, d'Allemagne et de Suède. Il existe également des réseaux sous-régionaux de jeunes. Le Comité a facilité la mise en œuvre de programmes d'éducation et l'échange d'informations en matière de syndicalisation, de négociation collective, de santé et sécurité, de modernisation syndicale et de certification forestière, entre autres questions. En Asie, un séminaire régional de la jeunesse organisé aux Philippines en 2015 a permis de former 23 dirigeants baptisés la Nouvelle génération de dirigeants de l'IBB (BGen), qui se sont engagés à syndiquer 3 000 nouveaux membres ; à organiser 35 entreprises et à transformer le groupe de travail ad hoc de la jeunesse d'Asie-Pacifique en un Comité régional de la jeunesse. En 2016, à la Conférence

régionale, le Comité régional africain de la jeunesse a évoqué les stratégies visant à renforcer les structures des jeunes à l'échelon national.

Ainsi, durant la période de mandat du Congrès, chaque région s'est efforcée de proposer des initiatives et d'améliorer la participation effective des jeunes à l'action syndicale. En ce moment, une véritable dynamique est à l'œuvre en vue de la création d'un comité mondial au Congrès de 2017 à Durban. Une résolution proposant la création d'un Comité mondial de la jeunesse de l'IBB a été soumise par les syndicats suivants : PROFBUD, Ukraine, UNITE, RU, SGIP, République de Macédoine, FNV, Pays-Bas, BYGNADS, Suède, SGH, Croatie, et CCESSA, Nigeria.

Namibie : Faire participer les jeunes aux structures de MANWU

La 2ème Conférence de la jeunesse de MANWU s'est déroulée à Windhoek, les 16 et 17 mars 2016. La conférence était organisée sur le thème « Faire participer les jeunes aux structures de MANWU ». La conférence a réuni 40 délégués des différents secteurs et régions de MANWU, des dirigeants de MANWU et deux invités internationaux.



Justina Jonas, la Secrétaire générale, a prononcé une allocution d'ouverture, dénonçant le faible niveau de participation des jeunes aux structures syndicales et dans les syndicats du pays en général. Elle a affirmé son soutien à l'idée d'une résolution de la conférence visant à renforcer le rôle des jeunes travailleurs au sein du syndicat.

Herbert Jauch, le coordinateur du Centre éducatif de MANWU, a présenté un bref rappel de la première Conférence de la jeunesse organisée en 2012. Elle a été suivie d'une séance consacrée au retour d'informations expliquant dans quelle mesure les résolutions ont été mises en œuvre. Les débats intenses qui se sont ensuivis ont alimenté une discussion tout aussi animée sur les difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes de MANWU.

Les difficultés recensées ont ensuite été abordées dans le détail dans le cadre de petits groupes de travail. Chaque groupe était chargé de proposer des solutions à l'une des difficultés identifiées. Le retour des différents groupes de travail a permis d'enrichir la résolution qui a ensuite été adoptée par la conférence. La conférence s'est conclue par l'élection du Comité national exécutif des jeunes de MANWU.

Dans la région Afrique-Afrique du Nord et Moyen-Orient (MOAN), des comités de jeunes ont été créés par les affiliés de l'IBB suivants : NUM, Afrique du Sud, MANWU, Namibie, CCESSA, Nigeria, PSWU, Ghana, PUWU, Ghana, FTBC, Togo, TWU, Ghana SNTC, Sénégal, STECOMA, Rwanda et ZCATWU, Zimbabwe. De 2014 à 2016, les réunions des réseaux et les séminaires ont encouragé les jeunes travailleurs à participer à plusieurs campagnes sur les droits des travailleurs, la santé et la sécurité et sur les moyens d'améliorer les conventions collectives.

32 jeunes travailleurs issus de différentes sous-régions participent au groupe régional WhatsApp pour l'Afrique et le Moyen-Orient et partagent leurs expériences et des informations sur l'action syndicale dans différents pays. Au Nigeria, plus de 50 jeunes travailleurs participent activement au réseau électronique des jeunes. Ils accèdent en nombre au site Internet de l'IBB et se joignent aux campagnes de solidarité en ligne de l'IBB.

La proportion de jeunes travailleurs dans des postes de direction a augmenté. Plusieurs syndicats affichent une direction visiblement « rajeunie ». Cela est dû, dans une large mesure, aux programmes de formation aux actions de syndicalisation destinés aux jeunes et aux autres activités d'organisation des jeunes membres. Les jeunes travailleurs ont acquis des connaissances sur l'action syndicale et s'impliquent de plus en plus. Par exemple, de jeunes membres siègent maintenant dans les comités exécutifs du NUM en Afrique du Sud, du NUBEGW en Zambie, du TAMICO en Tanzanie, de l'UBCCECAWU en Ouganda, du MANWU en Namibie, et du CBMWU au Ghana. Un dirigeant du réseau des jeunes est devenu conseiller et attribue sa réussite à sa participation aux programmes de formation au profit des jeunes de l'IBB.

En Europe, les affiliés de l'IBB se heurtent à un chômage élevé persistant et les perspectives de travail consistent souvent en emplois précaires. En conséquence, l'augmentation de la participation des jeunes travailleurs aux activités syndicales est devenue prioritaire et de nombreux syndicats ont lancé des campagnes d'organisation des jeunes.

Certaines réussites sont remarquables. Le nombre de jeunes syndicalistes a augmenté de 10 pour cent en Géorgie, 6 pour cent au Kazakhstan, 7 pour cent en Moldavie et, en moyenne, de 7 pour cent dans l'ensemble des pays de l'Europe du Sud-Est. Les plus fortes hausses ont été observées en Turquie avec une progression de 21 pour cent et au Tadjikistan avec une croissance de 35 pour cent.

En Ukraine, cinq jeunes syndicalistes ont été élus à différents postes au comité central du syndicat et au conseil municipal de plusieurs villes en Asie centrale, en Moldavie et en Géorgie, 67 jeunes ont été élus à des postes intermédiaires, alors qu'en Europe du Sud-Est les syndicats ont formé 78 syndicalistes à des postes intermédiaires avec des fonctions et des rôles au sein du syndicat.

Des jeunes dirigeants ont été formés pour participer à des campagnes stratégiques institutionnelles et de syndicalisation axées sur les multinationales ou sur des projets d'infrastructure en utilisant les réseaux sociaux en Ukraine, en Macédoine, en Croatie, au Kirghizistan et en Géorgie. Des syndicats ont également organisé des universités d'été et d'hiver, avec le soutien de l'IBB mais aussi en s'appuyant sur leurs propres ressources en Ukraine, en Macédoine, au Kirghizistan et en Serbie.



En Allemagne, les jeunes membres d'IG BAU (Junge BAU) se rencontrent traditionnellement en plein été au Sunrise-Festival. C'est une magnifique occasion pour les jeunes de s'assurer un soutien mutuel, de partager leurs expériences syndicales et de proposer de nouvelles idées sur ce que les jeunes travailleurs peuvent faire ensemble pour améliorer la vie professionnelle et renforcer les syndicats. Le festival comprend de nombreuses manifestations telles que des épreuves sportives, des concerts de rock, des soirées dansantes et des ateliers politiques. Ces ateliers s'intéressent aux moyens de syndiquer de nouveaux membres, de travailler avec les grands médias et de créer des structures de jeunes dans les syndicats. D'autres ateliers s'intéressent aux grandes questions politiques et économiques et à leurs répercussions sur le travail décent et sur le changement climatique.

Trois activités régionales pour les jeunes (Houffalize, Frankfurt and GLI UK) ont permis de renforcer la coopération en réseau à l'échelle régionale et mondiale entre jeunes syndicalistes européens qui, maintenant, connaissent mieux les campagnes de l'IBB.

En Amérique latine et dans les Caraïbes, les affiliés ont organisé des campagnes de syndicalisation qui s'adressaient spécifiquement aux jeunes travailleurs. Un réseau d'Amérique latine et des Caraïbes communique toutes les semaines par WhatsApp pour partager des informations sur leurs activités. Ce réseau a commencé avec 20 jeunes dirigeants et est en pleine croissance.

A l'échelon national, quatre nouveaux comités de jeunes ont été créés par des syndicats du Nicaragua, la FITCM- N et le SNSCAASC. En Argentine et en Équateur, des syndicats ont organisé des programmes de formation ciblés pour les jeunes ouvriers du bâtiment.

L'IBB a lancé avec succès un programme de tutorat, en associant de jeunes dirigeantes à des dirigeantes plus expérimentées afin qu'elles puissent jouer un rôle plus actif dans les campagnes et dans les débats politiques, économiques et relatifs aux orientations dans le syndicat. Ce qui enrichit également le travail entrepris aux échelons régional et mondial associé à la campagne « Valoriser le travail des femmes », la campagne de l'IBB pour l'emploi des jeunes et la mise en œuvre des résolutions du Congrès relatives aux femmes et aux jeunes. Cette démarche fructueuse consistant à associer les activités des femmes et des jeunes se poursuivra à l'avenir.

Toutes les régions ont été formées à élaborer des outils efficaces et efficients pour faire campagne, notamment l'intégration des réseaux sociaux dans les campagnes afin d'entrer en contact avec les jeunes. Les réseaux de jeunes ont également fourni des articles à l'IBB traitant de la syndicalisation et des activités de campagne, proposé des entretiens écrits ou vidéo sur les jeunes membres et adressé des rapports sur les activités des jeunes en vue de la Journée internationale de commémoration des travailleurs, le 28 avril, et de la Journée internationale de la jeunesse, le 12 août. Ces deux journées sont affichées sur la page Facebook BWI@Work.

Les jeunes syndicalistes ont aussi été très actifs en soutien des campagnes mondiales de l'IBB, notamment les Young Builders of Sweden qui ont soutenu les travailleurs au Qatar et IG BAU Allemagne qui a fait du Sunrise-Festival une véritable manifestation internationale en 2014. ACV BIE Belgique a également organisé un atelier des jeunes avant le sommet de la COP 21 à Paris.

En juillet 2017, l'IBB a organisé une université d'été mondiale, à l'initiative de UNITE, UK à Eastbourne au Royaume-Uni, réunissant 25 jeunes dirigeants et militants de 18 pays.

La conférence a stimulé les jeunes qui sont déjà dirigeants et qui feront partie de la prochaine génération des hauts dirigeants dans leur syndicat. L'université d'été a également favorisé l'émergence de relations durables qui contribueront à renforcer le mouvement syndical mondial. Les jeunes aideront à prendre l'initiative pour faire progresser un programme axé sur le pouvoir des travailleurs, le pouvoir du peuple et le pouvoir syndical. Qui plus est, l'un des résultats concrets de l'université d'été est l'élaboration d'une série de résolutions du Congrès qui ont été proposées par les syndicats participants en vue du 4ème Congrès mondial de l'IBB.

11. L'égalité des genres

Les femmes dans les secteurs de l'IBB travaillent souvent dans des emplois précaires ou informels. Les principales difficultés auxquelles sont confrontées les femmes sont : l'inégalité des revenus salariaux entre hommes et femmes, la ségrégation hommes-femmes dans l'emploi, les congés de maternité non rémunérés, le harcèlement sexuel et la discrimination à l'embauche, en particulier les discriminations liées à la grossesse et à la maternité. Par ailleurs, les femmes consacrent au moins deux fois plus de temps aux tâches domestiques que les hommes. Par conséquent, l'IBB considère que les travailleuses doivent être encouragées à se syndiquer, à assumer des postes de direction et à participer aux équipes de négociation. L'IBB considère également qu'il est important de mettre un accent particulier sur les jeunes femmes.

Le 2ème Congrès mondial de l'IBB a réaffirmé son engagement en faveur de l'égalité des genres dans la résolution n° 15 du Congrès :

- Mettre en vigueur les mesures de l'IBB visant à favoriser une représentation de 30 pour cent de femmes à tous les niveaux.
- Encourager l'adoption et la mise en œuvre de politiques similaires par les syndicats affiliés.
- Allouer des ressources humaines et financières aux activités consacrées à la promotion des dirigeantes syndicales et des déléguées syndicales sur les lieux de travail.

Au cours de la période de mandat du dernier Congrès, des progrès ont été accomplis, dans la mesure où, à l'évidence, les syndicats mettent en œuvre des plans d'action pour la promotion des femmes dans les syndicats. L'IBB a lancé la campagne « Valoriser le travail des femmes », qui a d'abord été approuvée lors du Comité régional européen des femmes à Dublin en 2014 avant d'être adoptée par le Comité international des femmes. Son objectif était de rassembler les affiliés de l'IBB à l'échelle mondiale afin de plaider pour une plus grande égalité entre les sexes en veillant à valoriser équitablement le travail des femmes sur le lieu de travail, au sein des syndicats, dans les ménages et dans les collectivités.



L'IBB a lancé la campagne « Valoriser le travail des femmes », qui a d'abord été approuvée lors du Comité régional européen des femmes à Dublin en 2014 avant d'être adoptée par le Comité international des femmes. Son objectif était de rassembler les affiliés de l'IBB à l'échelle mondiale afin de plaider pour une plus grande égalité entre les sexes en veillant à valoriser équitablement le travail des femmes sur le lieu de travail, au sein des syndicats, dans les ménages et dans les collectivités.

La campagne s'inscrit dans la droite ligne du plan stratégique de l'IBB pour la période 2014-2017 en ce qui a trait à l'organisation, à la négociation et à la prise d'influence politique. La campagne a appelé les affiliés de l'IBB à recruter des travailleuses dans les syndicats ; à mobiliser les femmes afin qu'elles militent en faveur d'une juste valorisation du travail des femmes sur les

lieux de travail et dans les syndicats ; et à former et donner aux femmes les moyens d'être plus actives dans leurs structures syndicales et à assumer des responsabilités.

Les affiliés de l'IBB ont été incités à prévoir des dispositions dans les conventions collectives sur les questions qui concernent les femmes comme le congé parental, le salaire égal pour un travail égal, la formation et le perfectionnement des compétences pour les femmes.

Les affiliés de l'IBB ont également été encouragés à jouer un rôle plus actif dans la défense des réformes législatives et politiques qui amélioreront la condition des femmes. Par ailleurs, la campagne a souligné le besoin de promouvoir les questions relatives à l'égalité des genres qui ont une incidence pour les travailleuses dans les débats politiques, dans les syndicats et dans les collectivités locales, avec un accent particulier sur l'inégalité des revenus salariaux entre hommes et femmes.

Un logo a été dessiné au profit des affiliés de l'IBB afin qu'ils l'utilisent dans leurs documents publicitaires et un ensemble d'objectifs et des propositions d'activités aux échelons mondial, régional, national et local ont été élaborés. La campagne « Valoriser le travail des femmes » a été officiellement lancée en mars 2016. Dans la foulée de son lancement, la campagne a été présentée dans le cadre d'une série de réunions régionales et sous-régionales en Asie-Pacifique, en Amérique latine, en Amérique centrale, en Asie centrale, en Europe du Sud-Est, en Scandinavie, en Afrique de l'Est et au Moyen-Orient/Afrique du Nord (MOAN).

Conférence internationale des jeunes femmes de l'IBB : Préparer la génération de demain



En juin 2016, à Katmandou, Népal, l'IBB a tenu sa première conférence mondiale pour les jeunes dirigeantes syndicales. Sous le thème « Préparer la génération de demain », la conférence a réuni 40 jeunes femmes syndicalistes d'Afrique, d'Asie, d'Europe et d'Amérique latine, en mettant l'accent sur les questions de participation des femmes à la vie politique et d'égalité en milieu professionnel. L'un des objectifs de la conférence était de constituer et de former la prochaine génération de dirigeantes de l'IBB afin qu'elles soient en mesure de jouer un rôle majeur dans les campagnes de promotion de l'égalité des genres dans leur syndicat, dans leur

pays et dans les campagnes mondiales des femmes de l'IBB.

Les participantes ont partagé leurs stratégies en matière de campagne et de syndicalisation sur un vaste éventail de questions, notamment les droits des travailleuses, les droits des travailleurs dans les grandes manifestations sportives, les liens entre les droits des femmes et la certification forestière, la migration et l'organisation des travailleuses dans l'économie informelle. Les participantes ont partagé leurs expériences en matière de défense de l'égalité des genres, d'équité salariale, de santé génésique, de formation professionnelle et d'autres politiques qui promeuvent les droits des femmes.

Lors d'une visite sur le terrain, les participantes ont emprunté de dangereuses routes de montagne jusqu'au village de Chatari, où se trouve le chantier de reconstruction de l'IBB, suite au séisme. Elles ont été profondément émues par les récits des membres de la communauté aux prises avec les séquelles du tremblement de terre.

Lors de la conférence, les jeunes femmes se sont engagées à mettre en œuvre un programme intitulé « émancipation des femmes par les femmes », dans lequel elles ont élaboré des plans visant à développer le pouvoir des travailleuses en préparation du Congrès mondial de l'IBB en 2017. Après la conférence, un réseau de communication via une plateforme de réseau social a été créé. Grâce à ce réseau, les femmes continuent de partager leurs expériences, les campagnes, et de s'offrir un soutien mutuel. Le réseau se présente en outre comme un précieux outil pour relayer l'information à propos des campagnes mondiales de l'IBB que les femmes promeuvent au sein de leurs syndicats.

L'une des principales réunions sous-régionales s'est déroulée dans la région MOAN, une région où les femmes font face à de nombreuses difficultés dans les syndicats comme dans la société. Pour la première fois, des femmes syndicalistes dans la région MOAN se sont réunies à Beyrouth, au Liban en avril 2017, pour évoquer leurs difficultés et les moyens de les surmonter. Malgré les révolutions politiques dans de nombreux pays de la région MOAN, les femmes occupant des fonctions de direction ou militant dans les syndicats sont encore peu nombreuses. En conséquence, les participants ont décidé d'améliorer la visibilité

des femmes dans les structures syndicales et de mettre en œuvre des programmes de développement du leadership au profit des femmes.

Dans toutes ces réunions, les dirigeantes et militantes syndicales ont suivi des formations de développement du leadership, d'acquisition des compétences de campagne et de syndicalisation et elles ont amélioré leur compréhension du contexte politique et économique leur permettant de participer aux discussions politiques dans leur syndicat, dans leur communauté et au sein de l'IBB. Dans toutes les réunions, les participants ont élaboré des plans d'action à présenter à leur syndicat.

La réussite de ces plans d'action est manifeste, car les affiliés de l'IBB inscrivent de plus en plus la question du genre dans leurs politiques et budgets. De plus, les syndicats jouent aussi un rôle actif dans l'application de la politique et des lois relatives aux questions de genre, comme en Serbie, ou en faisant évoluer les perceptions du rôle des femmes dans la société, ainsi du TUCBM au Kazakhstan. Pour de nombreux syndicats, tels que UNIA en Suisse et PROFBUD en Ukraine, la campagne a porté sur la réduction des inégalités des revenus salariaux entre hommes et femmes. Alors que d'autres syndicats, comme SEWA en Inde, NUBCW aux Philippines, l'Union nationale des mineurs en Afrique du Sud, LIUNA et les Ironworkers aux États-Unis ont créé des programmes de formation professionnelle incitant les femmes à se lancer dans les métiers du bâtiment.

Lors du Forum social mondial de Montréal au Canada, en août 2016, l'IBB a organisé un atelier consacré à la campagne « Valoriser le travail des femmes ». L'atelier a abordé la question de savoir comment les syndicats peuvent intensifier la lutte afin de valoriser le travail des femmes, réduire l'inégalité des revenus salariaux entre hommes et femmes et promouvoir le leadership des femmes au sein des syndicats. Sont intervenus des représentants de CSN-Construction, Canada, UNIA, Suisse et Rakensuliitto, Finlande. L'atelier a attiré plus de 100 participants provenant de divers pays.

Les affiliés de l'IBB en Amérique du Nord (LIUNA, Ironworkers, SMART, USW et IBT) ont participé activement à la Conférence nationale professionnelle des femmes depuis sa création en 2011, anciennement Conférence professionnelle des femmes de la Californie. Cette conférence annuelle réunit les femmes des métiers du bâtiment dans l'ensemble des États-Unis et du Canada dans l'objectif de proposer des perspectives de coopération en réseau, d'apprentissage et de développement du leadership dans le cadre d'ateliers, de sessions plénières et des possibilités offertes par les réseaux. En 2016, la conférence a eu lieu à Chicago, Illinois, pour la première fois en dehors de la Californie. Elle a attiré près de 1 500 participantes dont plusieurs délégations provenant d'Asie et d'Afrique.

Le Comité international des femmes a adopté un programme novateur visant à favoriser les programmes de tutorat dans lesquels les jeunes femmes syndicalistes étaient parrainées par des hauts dirigeants afin d'aider la future génération de dirigeantes syndicales à éclore. Le programme a été appliqué à l'échelle régionale, les Comités régionaux de femmes respectifs assurant la supervision et la direction politique. Dans la région Asie-Pacifique, sept femmes participent actuellement au programme de tutorat, qui est piloté par NUBCW Philippines, UFES Malaisie, CCUPEC Népal, NMP Inde, STIEU Malaisie et le Conseil des affiliés népalais de l'IBB.



Par suite, quatre femmes ont été élues à des postes de direction syndicale et elles dirigent également les Comités de la jeunesse de leur syndicat respectif. Les syndicats ont reconnu les bénéfices des programmes de tutorat, car des jeunes femmes sont maintenant actives et coordonnent les campagnes syndicales clés. Le programme de tutorat s'est avéré un outil efficace pour former les dirigeants de niveau intermédiaire dans le syndicat. Une autre réussite notable du programme est que, dorénavant, les jeunes dirigeantes ont une meilleure connaissance du mouvement syndical mondial et jouent un rôle actif dans les campagnes mondiales et régionales de l'IBB.

Pour développer le programme de tutorat, l'IBB a mené une enquête afin de recenser les femmes qui occupent des postes d'élues à l'échelle nationale et locale. Les résultats de l'étude ont montré que les

femmes occupant des postes de direction nationale étaient relativement nombreuses chez plus de 40 affiliés de l'IBB.

L'IBB continue de commémorer la Journée internationale de la femme, le 8 mars, pour mettre en valeur les contributions des femmes dans leur syndicat et dans leur communauté. Les thèmes portaient sur les effets concrets apportés par les syndicats dans diverses campagnes, tels que l'équité salariale, l'accès des femmes aux postes de direction et la fin des violences à caractère sexiste au travail. En s'appuyant sur ces thèmes, les affiliés de l'IBB ont organisé des activités, des mobilisations et des campagnes lors de la Journée internationale de la femme pour souligner le rôle important joué par les femmes dans les syndicats. L'IBB a mis en lumière ces actions et récits sur le site Internet de l'IBB au moyen de vidéos, d'entretiens et d'articles. Lors de la Journée internationale de la femme, le site Internet de l'IBB enregistre le plus grand nombre de visiteurs de toute l'année, attestant ainsi de l'intérêt de ces activités.

Dans le cadre des célébrations de la Journée internationale de la femme, l'IBB publie son almanach annuel des femmes afin d'améliorer la visibilité des femmes dans les secteurs de l'IBB. Les calendriers ont mis l'accent sur l'équité salariale, le leadership des femmes et le rôle joué par les femmes dans le renforcement des syndicats. L'almanach a gagné en popularité et a été dupliqué à l'échelon régional.

Violence à caractère sexiste au travail

L'IBB a mené des campagnes actives afin de mettre fin aux violences à caractère sexiste au travail qui constituent l'une des violations les plus persistantes des droits de l'homme dans le monde. Un tiers des femmes dans le monde ont vécu des violences physiques et/ou sexuelles de la part de leur partenaire ou des violences sexuelles de la part d'une autre personne, à un moment ou un autre de leur vie.

L'IBB a participé à de nombreuses activités visant à promouvoir l'adoption d'un nouvel instrument de l'OIT sur la violence à caractère sexiste au travail. L'IBB a contribué à la rédaction d'un rapport de l'OIT intitulé « Violence et harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail : Perspectives et action syndicales ». Le rapport comprenait cinq points de vue d'affiliés de l'IBB : FILLEA-CGIL Italie, NUBCW Philippines, UOCRA Argentine, USW Canada et HKMP et BMS d'Inde.

Le rapport met en évidence le rôle clé des syndicats dans la prévention et le traitement de la violence et du harcèlement au travail. Il montre comment la question figure dans la politique syndicale nationale et dans le programme des négociations, dans les conventions collectives et dans les campagnes ainsi que dans les accords-cadres internationaux (ACI). Le rapport a pour objectif de partager les expériences et les bonnes pratiques dans le cadre d'une démarche systématique et d'informer les syndicats afin d'adopter une position revendicatrice forte à la Conférence internationale du travail en 2018 en vue de proposer une nouvelle norme sur la violence faite aux femmes et aux hommes dans le monde du travail.

L'IBB travaille avec ses affiliés à compléter le questionnaire de l'OIT sur le point de vue des États membres et des partenaires sociaux quant à la forme et au contenu de l'instrument proposé pour traiter la question de la violence à caractère sexiste dans le monde du travail.



V. Problématiques particulières

12. Travail des enfants

Le travail des enfants est une priorité de longue date pour l'IBB. Le plan stratégique 2014-2017 a réaffirmé l'engagement de l'IBB sur cette question, en précisant qu'elle fera « campagne en faveur de l'éradication du travail des enfants et en faveur du droit à l'éducation » (Liste détaillée n° 3 des actions à mener : Campagnes). En outre, la présence persistante des enfants dans la main d'œuvre remet en cause les salaires des adultes, amoindrit leur capacité à négocier et affaiblit les organisations syndicales.

Selon les dernières données et études de l'Organisation internationale du Travail (OIT), « 16,7 millions d'enfants (5-17 ans) sont astreints au travail en Asie du Sud, selon des estimations prudentes, dont 10,3 millions âgés de 5 à 14 ans. Les jeunes enfants, âgés de 5 à 11 ans, représentent près d'un cinquième de tous les enfants travailleurs en Asie du Sud. On observe une variation importante en matière d'estimations du travail des enfants dans les pays d'Asie du Sud. En termes absolus, c'est en Inde que le travail des enfants âgés de 5 à 17 ans est le plus élevé (5,8 millions), suivie par le Bangladesh (5,0 millions), le Pakistan (3,4 millions) et le Népal (2,0 millions). En termes relatifs, c'est au Népal que les enfants sud-asiatiques sont les plus exposés au risque de travail des enfants, ou le phénomène concerne plus d'un quart (26 pour cent) de tous les enfants de 5 à 17 ans. »

Il précisait en outre que « les récentes enquêtes nationales de sept pays d'Asie du Sud évaluent le nombre d'enfants qui travaillent à plus de 29 millions – une estimation basse qui exclut les enfants d'un certain nombre de pays et tous les enfants employés en Afghanistan ». Ce chiffre ahurissant signifie que nombre de ces enfants travaillent aussi dans les industries de l'IBB.



L'action de l'IBB sur le travail des enfants a commencé à la fin des années 90. L'un des objectifs essentiels de l'action syndicale était de trouver des solutions au problème du travail des enfants dans l'immense secteur informel en Inde en favorisant l'éducation des enfants des travailleurs. La stratégie repose maintenant sur trois piliers d'action : 1) Organiser (instaurer des syndicats forts et représentatifs) ; 2) Scolariser (entretenir les locaux scolaires afin d'enlever les enfants des lieux de travail) ; et 3) Faire campagne (changer les cadres politiques qui régissent le travail des enfants, l'éducation, le syndicalisme et les normes du travail, en général). Chaque pilier stratégique est lié et complémentaire des autres. Ainsi ces initiatives, la coopération en matière de projet et l'engagement avec d'autres partenaires, qu'il s'agisse des gouvernements, des employeurs, des autorités scolaires, d'autres organisations à but non lucratif ou d'institutions internationales, reposent tous sur cette stratégie holistique à trois piliers.

Le projet sur le travail des enfants est mis en œuvre en collaboration avec dix partenaires syndicaux en Inde et au Népal. Le programme au Bangladesh arrive à son terme. Les syndicats partenaires organisent les travailleurs dans le secteur non structuré, notamment les briqueteries, la petite industrie sylvicole (feuilles de kendu et de sal), la construction et les carrières de pierre, des secteurs qui se caractérisent tous par de faibles salaires, par des emplois informels, le travail migrant et saisonnier, l'absence de réglementation et de systèmes d'application des normes du travail et par une négociation institutionnelle limitée sur les conditions d'emploi.

Grâce à des interventions stratégiques globales, les syndicats concernés ont pu augmenter leurs effectifs et leur couverture géographique. Le nombre des adhérents a augmenté régulièrement ; cependant, le faible coût des cotisations, en raison du caractère irrégulier du travail et des difficultés à renouveler les adhésions, continue de poser des difficultés aux syndicats. C'est particulièrement vrai pour l'industrie saisonnière de la brique qui emploie également une forte main d'œuvre immigrée. Le renouvellement des adhésions est faible, compris entre 30 et 50 pour cent. Ces chiffres sont également révélateurs de l'efficacité de la perception des cotisations syndicales par rapport aux effectifs déclarés.

L'absence de systèmes de négociation collective impose aux syndicats de trouver d'autres moyens de bénéficier de meilleurs ou de nouveaux avantages pour les travailleurs. L'un des services essentiels qu'apportent les syndicats partenaires pour donner davantage de responsabilités aux travailleurs et aux communautés dans les secteurs très informels est d'associer les travailleurs aux dispositifs et aux programmes gouvernementaux; Dans le secteur du bâtiment, les State Construction Workers Welfare Boards¹ (Conseil d'aide sociale étatique des travailleurs du secteur du bâtiment) ont des dispositions relatives aux pensions de retraite, aux assurances, aux bourses scolaires pour les enfants, aux emprunts, à la maternité et à d'autres prestations. Outre la scolarité, l'inscription des travailleurs au Conseil s'est avérée être un important outil d'organisation pour les syndicats en Inde. Les responsables syndicaux ont été nommés aux Conseils dans de nombreux États et, actuellement, dans quatre États sur cinq impliqués dans le projet en Inde, les dirigeants syndicaux des syndicats affiliés à l'IBB sont membres de ces importants Conseils. De plus, en reconnaissance de leur action, de nombreux dirigeants syndicaux siègent également dans d'autres commissions gouvernementales, qui traitent notamment des problèmes relatifs au travail des enfants, au travail forcé et aux salaires minimums.

Par ailleurs, trois Présidents successifs de l'Inde ont invité à la résidence présidentielle des enfants scolarisés dans des écoles financées par l'IBB. L'un des dirigeants syndicaux a reçu une distinction des mains du Secrétaire principal du gouvernement de l'État d'Uttar Pradesh pour son action dans la lutte contre l'injustice sociale.

A ce jour, il existe 23 écoles pour les enfants qui travaillent en Asie du Sud et, pendant la période de Congrès, 174 019 travailleurs ont adhéré à un syndicat, 2 072 enfants ont été retirés du monde du travail et rescolarisés dans l'enseignement élémentaire et 3 660 enfants ont été accueillis dans les écoles publiques.

En termes de scolarisation, différents types d'interventions scolaires axées sur les besoins sont en cours. Elles comprennent 17 centres préparatoires (Classes I & II), cinq écoles formelles (jusqu'aux classes V / VIII) et un pensionnat. Les écoles pour enfants de travailleurs migrants au Népal peuvent aussi être classées comme centre préparatoire. Les centres préparatoires sont installés dans des locaux loués ou dans des locaux syndicaux alors que les bâtiments des écoles formelles sont construits grâce au soutien du projet CHILD LEARN de l'IBB.

Début 2017, 23 interventions scolaires différentes en Inde et au Népal étaient en cours au profit de 2 004 enfants (1 043 garçons et 961 filles). 81 professeurs formés enseignement actuellement dans ces écoles et tous suivent les directives scolaires de l'IBB.

Les centres préparatoires sont des interventions axées sur les besoins et les enfants sont régulièrement intégrés dans les écoles publiques. En 2016, 557 enfants ont été accueillis dans les écoles publiques.

Les enfants inscrits dans les écoles du projet appartiennent aux secteurs de la briqueterie, des carrières et de la petite industrie sylvicole connus pour leur recours généralisé à la main d'œuvre familiale, notamment au travail des enfants et à la rémunération à la pièce.

Students and Union Membership Data 2014 - 2017		
Number of Students Enrolled		
2014	575	
2015	585	
2016	472	
2017	440	
TOTAL	2'072	982 Girls and 1,090 Boys
Number of Students Mainstreamed*		
2014	1'970	
2015	753	
2016	557	
2017	380	
TOTAL	3'660	2,088 Girls and 1,572 Boys
* This includes children mainstreamed through union campaigns and their partnership with Government schools		
Total Number of New Members Enrolled in the CLP Unions - India, Nepal and Bangladesh		
2014	53'226	24,394 Men and 28,832 Women
2015	53'584	27,156 Men and 26,428 Women
2016	44'103	24,063 Men and 20,040 Women
2017	23'106	12,084 Men and 11,022 Women
TOTAL	174'019	87,607 Women and 86,322 Men

¹ Les State Construction Workers Welfare Boards ont été créés suite à l'adoption de la loi de 1996 sur les travailleurs du bâtiment et autres constructions (Réglementation de l'emploi et des conditions de service)

La composition des effectifs scolaires dépend du nombre d'enfants du village travaillant dans les secteurs de l'IBB, des demandes de la communauté d'inclure d'autres enfants non issus des lieux de travail ciblés par l'IBB et, parfois, d'enfants sortis de situations difficiles. La proportion d'enfants issus des secteurs de l'IBB atteint 60 à 100 pour cent.

Les écoles visées par le projet ont permis aux syndicats d'organiser de nouveaux domaines, de développer des structures locales et de mener d'autres activités s'appuyant sur les écoles comme plaque tournante. Les écoles envoient également un message positif aux travailleurs, aux communautés, au gouvernement et aux employeurs montrant que les syndicats sont sérieux et engagés dans la cause des droits des enfants et des travailleurs. Les syndicats, notamment les trois qui sont impliqués depuis le début du projet, ont enregistré de fortes hausses des adhésions.



En raison du coût peu élevé des cotisations et du faible renouvellement des adhésions, les syndicats ne disposent pas des moyens financiers suffisants pour répondre à l'ensemble des besoins des écoles, notamment les écoles primaires et secondaires plus coûteuses. Les syndicats ont contribué à la gestion des écoles mais, souvent, les conditions ne répondent pas aux exigences. Pour régler ce problème et limiter la dépendance à l'aide extérieure qui a été si importante, les syndicats ont présenté des pétitions au gouvernement pour obtenir des aides et, dans une certaine mesure, ils y sont parvenus. Néanmoins, le cadre politique en place constitue un obstacle à la gestion des écoles.

La loi de 2009 relative au droit des enfants à une éducation (gratuite et obligatoire) appliquée depuis avril 2010 a posé de nouvelles difficultés pour le fonctionnement des écoles, notamment en termes de critères de qualification des enseignants. Chaque État peut décider de ses propres normes éducatives en respectant un cadre global, entraînant des conséquences variables pour les interventions scolaires.

Dans l'ensemble, les écoles sont reconnues par le gouvernement, car elles coopèrent régulièrement avec l'administration de l'éducation locale et offrent souvent gratuitement les manuels scolaires, aident à la formation des enseignants et proposent des bourses pour les enfants qui appartiennent à des castes inférieures ou à des minorités. Les écoles syndicales respectent les programmes scolaires respectifs des États et entretiennent des contacts réguliers avec les écoles publiques afin de faciliter le transfert des enfants issus des écoles liées au projet.

Le troisième pilier relatif aux campagnes a également obtenu de remarquables succès. Depuis le début du projet, les syndicats ont fait campagne en faveur d'un cadre législatif rendant l'éducation obligatoire en Inde et réduisant ainsi l'incidence du travail des enfants. Après une campagne soutenue et une collaboration en réseau avec des organisations qui partagent leur vision, la loi de 2009 relative au droit des enfants à une éducation gratuite et obligatoire (RTE) a été promulguée par le Parlement et mise en œuvre dans tout le pays à partir du 1er avril 2010. La loi est applicable aux enfants âgés de 6 à 14 ans et elle comprend également une disposition obligatoire qui prévoit de réserver 25 pour cent des places dans toutes les écoles, y compris dans les écoles privées, aux enfants appartenant aux classes économiquement défavorisées. Bien que la politique définit des normes pour une éducation de qualité, aucun cadre n'était prévu pour combler le fossé entre les besoins éducatifs et les infrastructures scolaires ou pour la scolarisation des enfants migrants. De même, les financements nécessaires pour mettre en œuvre la politique dans la lettre comme dans l'esprit n'étaient pas alloués.

L'histoire de la législation sur le travail des enfants en Inde remonte à 1883 et les dispositions qui interdisent le travail des enfants existent dans de nombreux textes de loi avec des définitions variables. Pour assurer l'unité juridique, la loi relative au travail des enfants (interdiction et réglementation) (CLPRA) est entrée en vigueur en 1986 interdisant le travail des enfants dans des conditions dangereuses (jusqu'à l'âge de 14 ans) et réglementant le travail dans les autres secteurs. Les syndicats exigent l'interdiction totale du travail des enfants sous toutes ses formes et non seulement dans les emplois dangereux. La campagne syndicale a pris une nouvelle ampleur avec l'adoption de la RTE qui imposait l'éducation obligatoire pour

tous les enfants jusqu'à l'âge de 14 ans. La contradiction entre la CLPRA et la RTE a été mise en évidence dans divers forums et campagnes, notamment dans le cadre d'interventions judiciaires.

En 2016, la loi relative au travail des enfants a été amendée (Loi portant amendement relatif à l'interdiction et la réglementation du travail des enfants, 2016) et conformément aux exigences syndicales de longue date, elle interdit toutes les formes de travail des enfants jusqu'à l'âge de 14 ans. Le travail est également interdit aux enfants âgés de 15 à 18 ans dans certaines professions et selon des processus précis. Les syndicats partenaires ont mené campagne afin que des lois, projets et programmes relatifs à l'aide sociale soient promulgués et mis en œuvre.

Grâce au lobbying constant des syndicats partenaires, la loi relative à l'aide sociale des travailleurs du bâtiment et autres secteurs (Réglementation de l'emploi et des conditions de service) (BOCW) et la loi nationale de garantie de l'emploi rural Mahatma Gandhi (MGNREGA) sont entrées en vigueur. Un affilié de l'IBB a déposé une pétition devant la Cour suprême d'Inde demandant l'application effective de la BOCW.

IBW Child Labour School Profiles 2017								
Name of Union	Name of School (Village)	Infrastructure	Category of School	Number of Students			Number of Mainstreamed Students (2016)	% of Students from IBW Sectors
				Girls	Boys	TOTAL		
India								
IBMS	Kulian CLS	Permanent	Formal School	53	57	110	23	80%
HKMP	Belgachhi CLS	Permanent	Residential	41	61	102	16	60%
HKMP	Saiguri CLS	Union Facility	Preparatory Centre	71	81	152	26	60%
HKMP	Naw Douba CLS	Union Facility	Preparatory Centre	69	80	149	28	60%
HKMP	Meerpanj CLS	Union Facility	Preparatory Centre	50	78	128	11	60%
UPGMS	Nagla Daru CLS	Permanent	Formal School	84	101	185	52	60%
UPGMS	Nagla Mazid CLS	Permanent	Formal School	123	101	224	43	60%
UPGMS	Nagla Banara CLS	Permanent	Formal School	66	63	129	36	70%
UPGMS	Fatehabad CLS	Permanent	Formal School	65	73	138	41	70%
UPGMS	Tantpur CLS	Renovated	Preparatory Centre	30	32	62	47	80%
CFBIWU	Mama Shanje Ka Talab CLS	Renovated	Preparatory Centre	20	40	60	29	70%
CKKS	Shagabanpur CLS	Union Facility	Preparatory Centre	18	32	50	22	80%
CFMFWU	Gaganda CLS	Union Facility	Preparatory Centre	24	18	42	20	80%
INBCWWF	Machhagada CLS	Renovated	Preparatory Centre	27	30	57	22	60%
INBCWWF	Behrampur CLS	Permanent	Preparatory Centre	28	32	60	23	60%
INBCWWF	Mundeshahi CLS	Union Facility	Preparatory Centre	24	18	42	18	70%
INBCWWF	Dumduma CLS	Renovated	Preparatory Centre	51	38	89	21	70%
RPHOMS	Magaj Ki Ghat CLS	Union Facility	Preparatory Centre	28	20	48	18	80%
Nepal								
CUPPEC	Sarlahi CLS	Renovated	Preparatory Centre	13	20	33	11	100%
CUPPEC	Jhapa CLS	Renovated	Preparatory Centre	18	23	41	12	100%
CAWUN	Shaktapur CLS	Renovated	Preparatory Centre	17	17	34	13	100%
CAWUN	Lalitpur CLS	Renovated	Preparatory Centre	14	10	24	11	100%
IBW-NAC	Shaktapur CLS	Renovated	Preparatory Centre	27	18	45	14	100%

Par la suite, les syndicats ont associé les travailleurs aux programmes gouvernementaux, notamment la BOCW et la MGNREGA, et facilité l'accès à des avantages qui s'élèvent à plusieurs millions de roupies. Au Népal, les syndicats ont mené campagne en faveur de législations favorables aux travailleurs après l'adoption de la Constitution de 2015. L'une des évolutions essentielles fut l'adoption d'une loi relative au travail et à la sécurité sociale par le Parlement népalais, en août 2017.

Au fil des ans, les syndicats affiliés à l'IBB qui appliquent les programmes sur le travail des enfants ont pris de l'importance et de l'influence et sont maintenant représentés dans d'importants commissions et conseils gouvernementaux. Notamment dans les commissions sur les salaires minimums, le travail des enfants, le travail forcé et les Conseils d'aide sociale étatique des travailleurs du secteur du bâtiment.

L'IBB a collaboré avec d'autres syndicats et avec des associations de la société civile dans le cadre de campagnes en faveur de réformes politiques. L'Inde a ratifié six des conventions fondamentales de l'OIT, mais pas les conventions sur la liberté d'association et sur la négociation collective. Suite à l'amendement de la loi relative au travail des enfants, le gouvernement indien a ratifié les Conventions nos 138 et 182 en 2017. Le Népal a ratifié sept des huit conventions fondamentales de l'OIT, dont les Conventions n°138 et 182 de l'OIT. Le Népal dispose d'un cadre législatif relatif aux droits des enfants (la loi relative aux enfants de 1992), au travail des enfants (la loi relative à l'interdiction et à la réglementation du travail des enfants, 2000) et au travail forcé (la loi relative à l'interdiction du travail Kamaiya de 2002).

Enfin, la question de la pérennité doit être traitée. Plusieurs organismes de financement (ODF) contribuent au programme depuis plusieurs années. La coopération prend plusieurs formes, certaines SSO ne soutenant que les écoles, d'autres coopérant dans le cadre des stratégies d'organisation et de campagne des syndicats. Le programme est géré dans le cadre de la réunion annuelle du Child Learn Board et des ateliers bisannuels d'évaluation communs IBB-ODF.

Les syndicats partenaires contribuent aux coûts de fonctionnement des écoles, tels que l'entretien, les factures d'électricité, la location, les manifestations culturelles des écoles et la prise en compte partielle fondée sur les besoins des manuels scolaires, de l'aide médicale, des articles de papeterie et des copies d'examen. Le financement de contrepartie de la part des syndicats locaux varie de 5 à 24 pour cent.

Néanmoins, les syndicats concernés sont encore loin de l'idéal de 100 pour cent d'autonomie. Les contributions dues aux syndicats reflètent le contexte syndical, l'efficacité limitée de la perception régulière des cotisations et les niveaux de revenus généralement faibles de l'Inde et du Népal. Il y a donc des limites à l'autonomie et à la pérennité réalisables. Le programme continue d'adapter ses stratégies (notamment les duplications possibles dans d'autres sous-régions de l'IBB) en partenariat étroit avec les ODF. Sa mise en œuvre est en cours alors que l'IBB s'oriente vers l'adoption d'un nouveau plan stratégique.



Quelques actions clés autour du Programme sur le travail des enfants

Le marathon et les courses de Schimmert, Pays-Bas. Le marathon reste organisé par la fondation néerlandaise « Stichting Child Learn », qui soutient les écoles pour enfants travailleurs de l'IBB en Inde. Le 5ème anniversaire des courses Schimmert a été célébré en 2014 en présence de deux enseignants provenant d'écoles pour enfants qui travaillent implantées en Inde et de personnels de l'IBB en poste à Genève avec leurs épouses et leurs enfants. La présence annuelle de l'IBB est un symbole de son engagement pour assurer que tous les enfants ont accès à l'éducation et pour améliorer les salaires des travailleurs adultes en renforçant les syndicats. Tous les ans, près de 200 adultes et 70 enfants participent à différentes courses afin de montrer combien le travail des enfants reste une préoccupation majeure en Inde. La manifestation de 2017 a rendu hommage à Nanning Schotanus, ancien Secrétaire général de FNV Bouw Netherlands, l'un des instigateurs de la fondation néerlandaise, décédé en 2016. Depuis plus de 11 ans, il était l'élément moteur des levées de fonds en faveur des écoles pour enfants qui travaillent implantées en Inde.

Les écoles de l'IBB en Inde proposent des bilans de santé Les bilans de santé font partie intégrante du programme de scolarisation de l'IBB pour les enfants qui travaillent et sont proposés à intervalles réguliers. Par endroits, les syndicats ont conclu des partenariats. Par exemple, dans une école proche d'Agra, des bilans de santé sont réalisés tous les trimestres par une équipe de médecins accompagnés par des travailleurs sociaux appartenant à une organisation locale non lucrative de soins de santé. Les professionnels de santé procèdent non seulement à bilans de santé physique, mais aussi à des examens de santé mentale. Ils discutent également des problèmes de santé familiaux et organisent des séances de sensibilisation destinées aux garçons et aux filles sur les droits des filles et des femmes.

Le partenariat IBB/GDF Suez illumine la vie des carriés dans l'État du Rajasthan en Inde. Depuis mai 2012, l'IBB a participé activement au comité directeur de « Rassembleurs d'Énergie » de GDF Suez, une initiative destinée à faciliter l'accès à l'énergie pour les communautés pauvres dans le monde entier. Dans ce cadre, l'IBB a élaboré un projet commun d'école pour enfants qui travaillent, à Jodhpur. Le projet a été réalisé avec CODEGAZ, la fondation sociale de GDF Suez, qui fournit l'expertise technique. En décembre 2014, 100 ménages ont reçu des lampes solaires et ont bénéficié de réverbères et de fours solaires. Pour la toute première fois, un ACI entre une fédération syndicale internationale et une multinationale a permis de donner le jour à cette solidarité internationale.

La plainte contre STORA ENSO pour recours au travail des enfants En 2014, Stora Enso, une entreprise finno-suédoise spécialisée dans la fabrication et la vente du papier, des matériaux d'emballage et des produits en papier tissu a été dénoncée pour avoir employé des enfants dans le cadre d'un partenariat commercial au Pakistan avec une entreprise d'emballage. L'IBB et d'autres syndicats mondiaux ont adressé de vifs messages de protestation à la direction appelant à une action immédiate. Les protestations se sont ensuite traduites par un engagement avec l'entreprise en vue de la négociation d'un ACI.

Le Président adjoint de l'IBB visite une école pour enfants qui travaillent, au Népal. Alors qu'il assistait aux réunions régionales de l'IBB à Katmandou au Népal, en septembre 2014, Dietmar Schäfers, le Président adjoint de l'IBB, s'est rendu dans une école pour enfants qui travaillent. Le travail des enfants reste un phénomène économique et social majeur au Népal. 1,66 million d'enfants âgés de 5 à 14 ans sont économiquement actifs, selon l'enquête sur le travail des enfants. L'établissement visité est l'une des 27 écoles dirigées par l'IBB par l'intermédiaire de ses affiliés. Les travailleurs migrants viennent des régions rurales du Népal pour travailler dans les briqueteries où ils sont accompagnés de leurs enfants qui travaillent pour des salaires de misère, voire sans salaire du tout, dans des conditions dangereuses. Avant que l'IBB n'inaugure l'école, les enfants des travailleurs ne bénéficiaient d'aucune éducation. Aujourd'hui, ce sont environ 60 enfants de la région qui bénéficient d'une éducation.

Certification des pierres naturelles Ces dernières années, l'IBB a étendu son action sur le travail des enfants au secteur de la pierre naturelle et créé de nouveaux réseaux et une coalition pour se pencher sur cette question. Depuis 2016, l'IBB et ses affiliés ont appelé les partenaires, notamment les exportateurs, les importateurs, les fournisseurs, les fabricants et leurs chaînes d'approvisionnement, les organismes nationaux et internationaux de certification des pierres naturelles, les syndicats et les gouvernements dans le monde entier à veiller à ce qu'aucun enfant ne soit employé à l'extraction, au traitement et à l'approvisionnement de pierres. L'IBB a été un élément clef du Programme néerlandais de TFT Responsible Stone. En 2016, l'IBB a instauré une Coalition nationale multipartite de l'industrie de la pierre (NSIC) comprenant des organismes de certification, des organisations de la société civile, des syndicats, experts judiciaires et des chercheurs, des employeurs et des organismes publics. La NSIC a été créée avec pour objectif général d'instaurer le travail décent au profit des carriers au moyen d'un accord de stratégie commune et d'une action collaborative.

Programme de volontariat : Le projet accueille des bénévoles du monde entier pour apprendre et prêter main forte au programme scolaire des écoles pour enfants qui travaillent. En 2016, quatre étudiants de Genève se sont portés volontaires au Dhanoli CLS à Agra, Uttar Pradesh, Inde, et ont donné des cours de base en informatique aux élèves. En 2017, un bénévole originaire des Pays-Bas a passé plusieurs mois à enseigner l'anglais à différentes classes dans des écoles pour enfants qui travaillent.

13. Changement climatique

Le changement climatique ne relève pas uniquement de la théorie, pas plus qu'il n'est un consensus politique mondial. C'est une réalité. Les températures et le niveau de la mer ont déjà commencé à s'élever. Le changement climatique serait déjà à l'origine de dommages, ou aurait aggravé certaines situations préoccupantes. Inondations, tempêtes, vagues de chaleur et sécheresses ont causé des pertes en vies humaines et en moyens de subsistance. Comme toujours, ce sont les pays et les populations les plus pauvres qui souffrent, et souffriront, le plus : les migrants, les travailleurs du secteur informel, les femmes et les populations autochtones paient le plus lourd tribut au changement climatique alors qu'ils sont les moins bien dotés en ressources.

À l'horizon 2050, près de 200 millions à un milliard de personnes pourraient être déplacées en raison du changement climatique (« réfugiés climatiques »). Le changement climatique ne constitue pas seulement une menace pour les populations humaines de l'hémisphère nord et l'hémisphère sud ; il contribue aux inégalités économiques croissantes qui portent atteinte à la stabilité sociale et à la démocratie. Les travailleurs, dont beaucoup évoluent dans des secteurs représentés par l'IBB, souffrent déjà des conséquences du changement climatique sous la forme d'événements météorologiques extrêmes.

Les syndicats doivent s'impliquer dans la lutte contre l'indéniable défi posé par le changement climatique et la nécessité d'une transition juste. Les politiques et les programmes nationaux sur le changement climatique ne porteront leurs fruits que s'ils sont conçus et mis en œuvre avec la participation active de ceux dont les vies sont affectées :

Quelques faits

- Les bâtiments représentent 40 pour cent de la consommation mondiale d'énergie et le niveau des émissions de carbone qui en résultent est supérieur au niveau d'émissions dans le secteur des transports (Conseil Mondial des Entreprises de Développement Durable - WBCSD)
- Les bâtiments résidentiels et commerciaux sont responsables de 7,9 pour cent des émissions de gaz à effet de serre (GES) (PNUE/OIT)
- Le secteur forestier est responsable de 17,4 pour cent des émissions de CO₂ (PNUE/OIT)
- L'industrie du ciment contribue pour environ 5 pour cent aux émissions anthropiques de CO₂ dans le monde (Berkeley Lab)

les employeurs, les travailleurs et les consommateurs. Le dialogue social entre les syndicats du bâtiment, les organisations d'employeurs dans l'industrie et les gouvernements est essentiel. Les syndicats doivent faire entendre leur voix dans la formulation des nouvelles normes en faveur des bâtiments écologiques et de l'infrastructure durable. Ils doivent collaborer avec l'industrie dans le cadre de la conception de bâtiments sûrs, salubres et sobres en carbone, et la formulation d'approches favorables aux travailleurs appliquées sur les chantiers.

De nombreux affiliés de l'IBB ont œuvré activement sur cette question. Les catastrophes météorologiques répétées ont affecté mais aussi mobilisé nombre de travailleurs partout dans le monde.

En Inde, l'AIKTMS a organisé une mobilisation afin de contribuer aux efforts déployés pour se remettre des inondations qui avaient frappé Chennai et d'autres régions du sud de l'Inde en 2015, avec plus de 300 personnes tuées et plus de 1,8 million déplacées. Jamais, en cent ans, les pluies n'avaient été aussi intenses – vraisemblable conséquence du dérèglement climatique. Dans cette grande ville, des centaines de milliers de personnes ont été confrontées à de graves pénuries d'eau, d'électricité et de vivres. Beaucoup ont perdu leur maison et leur revenu. Plusieurs chantiers de construction ont été détruits et des fabriques de ciment se sont effondrées. Il n'y avait pas suffisamment de matériel pour reconstruire ce qui avait été détruit. L'AIKTMS a déployé d'intenses efforts pour atteindre les personnes dans les régions les plus touchées, il a mis en place un fonds de secours et a recueilli des fonds pour acheter du pain, des vêtements, des couvertures et d'autres produits de première nécessité.

Le cyclone Tamara a causé des inondations dans le sud-est de l'Europe. En mai 2014, des pluies abondantes et incessantes ont provoqué des inondations importantes en Serbie, en Bosnie-Herzégovine et en Croatie. Les affiliés de l'IBB en Serbie et en Bosnie-Herzégovine ont lancé des actions de solidarité afin d'aider leurs membres dans le besoin.

Depuis le dernier Congrès, l'IBB a poursuivi son action sur le changement climatique, fidèle à la démarche qu'elle avait engagée depuis le Sommet de la Terre de Rio en 1992. Elle a mené ses propres discussions et activités, mais elle a aussi rejoint les rangs d'autres syndicats mondiaux pour agir. Sur des questions comme la nécessité de limiter la croissance des émissions de carbone et la « transition juste », elle a collaboré avec d'autres syndicats et des groupes de la société civile.

Lors de la Conférence de Paris sur les changements climatiques en décembre 2015, 195 pays ont adopté le tout premier accord universel et contraignant sur le climat. L'accord définit un plan d'action international visant à mettre le monde sur la bonne voie pour éviter un changement climatique dangereux, en maintenant le réchauffement planétaire largement en dessous de 2°C. L'Accord de Paris est un pont jeté entre les politiques actuelles et l'objectif de neutralité climatique fixé pour la fin du siècle. L'IBB était bien représentée lors de diverses sessions des syndicats mondiaux à Paris, forte d'une délégation composée de GS Suède, SEWA Inde, TARIM ORMAN-IS Turquie, IG BAU Allemagne, BAT Kartellet Danemark, First Union Nouvelle-Zélande, C-47 Surinam, UTB Gabon et CLAWUZ Zimbabwe.

Le Président de l'IBB Per-Olof Sjö a déclaré à Paris que « *l'histoire du néolibéralisme est une histoire d'assujettissement : l'assujettissement de la planète, l'assujettissement des travailleurs, et l'assujettissement des personnes de couleur, des femmes et des peuples autochtones. Nous avons tous souffert de cet assujettissement. Il est important également de nous rappeler que ces actions qui détruisent la planète et les travailleurs au nom du profit ne sont pas un accident. Elles sont au cœur du néolibéralisme et en sont la conséquence inévitable.* »



L'IBB a également publié une brochure sur le changement climatique et les syndicats dont elle se sert pour éduquer et former les membres : « *Vers un cadre visant à combattre le changement climatique dans les secteurs du bâtiment, des matériaux de construction, de la sylviculture et du bois* ». La publication a été citée comme référence lors de différents séminaires et réunions de travail afin de permettre aux membres de comprendre les effets du changement climatique et proposer une orientation guidant leurs actions et leur plaidoyer.

Lors de la COP 22 organisée au Maroc en 2016, l'IBB a appelé à la transparence et l'inclusivité des contributions prévues déterminées au niveau national (INDC), en tant que processus axés sur l'élaboration de plans de développement économique et industriel réalisables visant non seulement l'atténuation du changement climatique mais aussi l'adaptation à ce dernier afin d'offrir une transition sociale juste pour tout un chacun.

Plus précisément, les propositions incluaient :

- Tous les appels d'offres du secteur public devront inclure des dispositions visant à calculer des alternatives avec réduction des émissions de carbone, en conformité totale avec les normes fondamentales du travail de l'OIT, et leur accorder la même importance qu'aux coûts traditionnels pour déterminer la compétitivité de toutes les offres.
- Les banques centrales nationales et les banques de développement internationales devront exiger des bénéficiaires de leurs financements qu'ils respectent les normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et mettent en place des projets spécifiques axés sur la réduction des émissions de carbone.
- Les codes et les normes uniformes de la construction doivent inclure dès à présent la réduction des émissions de carbone et les objectifs à atteindre en la matière. Les bâtiments existants doivent être réhabilités dans les plus brefs délais.
- Les systèmes d'attribution de marchés publics, tout comme les entreprises qui bénéficient de financements publics, doivent exiger que tous les produits à base de fibres de bois soient issus de forêts gérées de façon durable au titre de l'un des deux systèmes internationaux de certification de la gestion forestière, le Forest Stewardship Council (FSC) d'une part et le Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC) d'autre part.
- Il convient d'élaborer des calculs des émissions de carbone tenant autant compte de l'endroit où les produits et les services sont consommés que de celui où ils sont produits, et d'attribuer la part d'émissions de carbone en conséquence.

Sylviculture

La sylviculture durable repose elle aussi sur le respect des droits des travailleurs et le travail décent est l'un des fondements de cet objectif, comme l'a souligné GS Suède lors de son congrès organisé sur le thème du changement climatique. GS estime qu'une industrie forestière durable est aussi la clé d'une transition rapide et performante vers des matériaux renouvelables. Le changement climatique est également lié aux accords de commerce et d'investissement susceptibles de compromettre les droits des travailleurs mais aussi les réformes nécessaires pour sauver la planète. Il est important pour les syndicats de se tourner à présent vers des alliés non-traditionnels sur cette question.

Le Syndicat des travailleurs du bois en Russie s'est penché sur les conséquences des coupes sombres dans l'inspection des forêts en Russie, qui ont conduit à une série de feux de forêts dévastateurs, détruisant la vie de milliers de personnes tout en élevant le niveau des émissions de carbone. La précarisation de l'emploi est une autre conséquence.

Le syndicat indonésien de la sylviculture, KAHUTINDO, compte au nombre des fondateurs de l'Association for Social Impact Assessment. De concert avec des organisations de la société civile et d'autres parties prenantes, il veille à protéger l'intérêt des collectivités, des populations locales et des travailleurs, en sensibilisant davantage au changement climatique et en encourageant la formation professionnelle. Parmi les projets menés, citons la campagne « Sauver les forêts pour sauver l'emploi et les populations ».

En Turquie, TARIM ORMAN-IS a organisé un panel sur « Le changement climatique et ses conséquences », soutenu lors de la COP 21 de l'UNCCD. Le syndicat a pu organiser cet événement en raison de son statut d'organisation de la société civile (OSC) accréditée auprès de la Conférence des Parties à la Convention-Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques. Un rapport intitulé « La désertification - le

point de vue des syndicats » a été publié à propos des politiques de lutte contre la déforestation et le changement climatique. Le syndicat est devenu membre de FSC International en avril 2015, ce qui lui permet de s'appuyer sur le FSC pour renforcer les activités syndicales sur le changement climatique et superviser les normes de santé et de sécurité. En outre, le syndicat a organisé un séminaire en mars 2016 à Ankara, sur le thème « Le changement climatique et ses effets », afin d'explorer des pistes pour lutter contre le dérèglement climatique et débattre de politiques forestières respectueuses de l'environnement et de la protection des ressources naturelles. TARIM ORMAN-IS a expliqué en quoi la question du changement climatique relevait de la sphère syndicale ; ce panel syndical était le premier du genre dans le pays.

Les affiliés de l'IBB dans la région Afrique-MOAN ont participé au 14ème Congrès forestier mondial qui s'est tenu en septembre 2015 à Durban, Afrique du Sud, où ils ont présenté les positions des travailleurs à l'occasion des événements parallèles avec le FSC et le PEFC, de même qu'avec des OSC œuvrant pour la cause environnementale.

Au cours des deux séminaires d'évaluation organisés à Johannesburg en 2014 et 2015, les affiliés ont souligné à quel point il était important d'intégrer la lutte contre le changement climatique dans les politiques syndicales, d'élaborer des stratégies de mobilisation et d'exercer une influence sur les décideurs.

Les affiliés de l'IBB au Népal ont collaboré avec le World Wildlife Fund (WWF) dans le but de promouvoir les emplois verts dans le secteur forestier, tandis que les syndicats basés en Inde ont fait pression pour des emplois verts au sein du programme du gouvernement de l'Inde pour la création d'emplois ; le Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act (MGNREGA). Le SEWA Inde a rallié ses membres à cet effort, notamment en proposant une formation à la fabrication de lanternes solaires écologiques. Les syndicats affiliés à l'IBB en Asie du Sud explorent également des partenariats avec les instituts accrédités par le gouvernement, à l'instar du Council for Technical Education and Vocational Training au Népal et du ministère du Développement des compétences et de l'Entrepreneuriat en Inde.



Bâtiment et matériaux de construction

Bien que les efforts déployés pour atténuer le changement climatique mettent principalement l'accent sur des sources d'énergie alternatives permettant de réduire les émissions de carbone, l'évolution de la construction peut entraîner des réductions considérables des émissions de gaz à effet de serre tout en suscitant des ajustements des emplois et des compétences.

De nouvelles techniques de construction de bâtiments autonomes (ou presque) en énergie sont en cours de développement. La réhabilitation des bâtiments anciens en vue d'en améliorer l'isolation et les autres méthodes visant à réduire la consommation d'énergie peuvent également apporter une contribution importante. Certains syndicats du bâtiment ont pris part aux discussions sur les changements opérés à cette fin dans l'industrie, aux côtés des gouvernements et des employeurs, par exemple dans les pays scandinaves et en Allemagne.

Dans le sillage des mesures de réduction des émissions de carbone, de nombreux secteurs seront touchés par des pertes d'emplois massives mais l'emploi dans le secteur du bâtiment devrait connaître une progression. Il est important que l'investissement public comme privé soit disponible, afin de soutenir l'industrie et ses travailleurs et leur permettre d'apporter une contribution majeure. Le niveau de qualité dans le secteur du bâtiment devra donc être particulièrement élevé, et les travailleurs devront avoir la possibilité de maîtriser de nouvelles méthodes et d'améliorer leurs compétences.

Climat et durabilité chez IG BAU



IG BAU Allemagne œuvre depuis de nombreuses années sur la question du climat et de la durabilité. Comme le syndicat l'a lui-même déclaré : « *IG BAU s'engage de longue date en faveur du développement durable, et notamment en faveur de la protection de l'environnement. C'est en 1988 que les questions environnementales ont pour la première fois été inscrites dans les conventions collectives.* » Désormais, IG BAU fonctionne exclusivement aux énergies renouvelables et mène actuellement diverses campagnes en faveur d'un environnement de travail plus sain à travers la réduction des émissions générées par les machines du secteur du bâtiment.

Pour le syndicat, l'économie d'énergie via la réhabilitation de bâtiments constitue la pierre angulaire d'une stratégie à appuyer puisque, pour reprendre ses propos, « *L'amélioration de l'efficacité énergétique a été l'un des principaux volets du «paquet énergie» adopté en Allemagne, visant à protéger le climat et soutenir notre transition vers une société à faibles émissions. IG BAU s'efforce à présent de faire en sorte que le programme obtienne au moins 2000 millions d'euros par année, de manière à ce que l'Allemagne atteigne réellement l'objectif de réduction de la consommation en énergie primaire des bâtiments de 80 pour cent d'ici 2050. Ainsi, pour y parvenir, au moins 2 bâtiments sur 100 sont à rénover chaque année.* »

Pour créer des effets de synergie entre les actes et les pouvoirs, le syndicat collabore avec des alliances telles que Klima Allianz Deutschland, Tax against Poverty et le FSC (qu'il a co-fondé à l'échelon national). À travers la *Stiftung soziale Gesellschaft - nachhaltige Entwicklung* (fondation pour une société sociale et le développement durable), le syndicat poursuit des projets en Allemagne et dans d'autres pays afin de promouvoir des pratiques durables.

En Autriche, le syndicat des travailleurs du bâtiment GBH et les partenaires sociaux dans l'industrie du bâtiment ont convaincu le gouvernement d'introduire un « chèque-rénovation », pouvant être utilisé dans les bâtiments résidentiels et commerciaux. Pour pouvoir prétendre au financement, le candidat doit rénover l'enveloppe du bâtiment, les fenêtres, la partie haute ou le plafond et/ou opter pour un système de chauffage sans carbone. La confirmation d'un expert (certificat de performance énergétique) est requise avant et après les travaux. Seules les factures émanant des artisans peuvent être approuvées. Le financement du gouvernement permettra de multiplier par sept l'investissement total, et les impôts et cotisations sociales couvriront le financement initial d'après les plans. Jusqu'à présent, 80 000 projets ont été approuvés, pour une enveloppe de 400 millions d'euros versés sous forme de chèques-rénovation.

Aux côtés d'organisations d'employeurs, le syndicat des travailleurs du bâtiment espagnol MCA-UGT a lancé une formation en rénovation éconergétique des bâtiments. Ils envisagent également la possibilité de créer des « quartiers verts » afin d'améliorer la quantité et la valeur de différents services écosystémiques, comme l'approvisionnement en produits alimentaires locaux, les valeurs culturelles, une meilleure qualité de l'air et la biodiversité.

En Croatie, le SGH participe au projet CROSKILLS qui vise à améliorer les compétences des constructeurs sur les questions énergétiques. Il œuvre également à l'élaboration de nouvelles sections dans les programmes d'enseignement et de formation professionnels. Une feuille de route nationale vise à influencer sur les pratiques quotidiennes dans le secteur du bâtiment.

À Hong Kong, les préoccupations environnementales et le changement climatique ont été abordées lors d'un dialogue entre le syndicat et le gouvernement. La politique gouvernementale entend accorder une certaine attention à la durabilité des projets de construction, en soumettant les nouveaux bâtiments à des exigences précises associées au changement climatique.

En Amérique latine et dans les Caraïbes, les préoccupations concernant les questions environnementales et le changement climatique sont des priorités pour les organisations membres de l'IBB. Certains syndicats ont encouragé la prise de mesures relatives à la santé et la sécurité, mais aussi à la protection de l'environnement. C'est le cas par exemple de SITICOP au Brésil, de SITRAINCEHSA au Honduras

et de SITICEDPA au Panama qui, aux côtés des cimentiers, ont mis au point des plans d'action pour l'environnement dans une perspective de réduction des gaz à effet de serre.

Le syndicat des travailleurs du bâtiment de l'Argentine, UOCRA, a développé des manuels de formation et des projets concrets de promotion des bonnes pratiques environnementales. Il a ainsi participé à la production de chauffe-eau solaires et de sacs solaires (permettant un approvisionnement en électricité simple, sûr et économique pour les ménages), ainsi que de bio-digesteurs (conversion de la biomasse en biogaz pour alimenter les lampes et les poêles, tout en produisant un bon engrais [digestat] comme sous-produit en sortie du digesteur).

Le Brésil a connu la pire catastrophe écologique de son histoire, et les syndicats brésiliens s'en sont servis pour mettre en lumière la terrible situation des travailleurs employés dans la construction de barrages, un secteur stratégique pour l'IBB. L'effondrement du barrage de Mariana en 2015 a causé la mort de 14 membres de l'IBB et entraîné une catastrophe écologique et économique massive dans l'État de Minas Gerais. La rupture de barrage survenue à la mine Germano, exploitée par l'entreprise Samarco, détenue par le géant anglo-australien BHP, a entraîné des licenciements collectifs pour au moins 2 000 travailleurs.



La problématique croisée de la protection de l'environnement et la protection des travailleurs a conduit l'IBB à lancer une nouvelle initiative sur les questions de santé et de sécurité entourant les barrages. L'IBB a travaillé avec le syndicat SITICOP de Minas Gerais au Brésil afin de promouvoir l'action syndicale sur les lieux de travail dans une perspective de prévention des accidents. Une réunion pilote s'est tenue au Brésil en septembre 2017 et une conférence du réseau mondial devrait avoir lieu courant 2018. Nous savons parfaitement qu'« il n'y a pas de planète B » et qu'« il n'y a pas d'emploi sur une planète morte » ; aussi l'IBB s'engage-t-elle, aux côtés du mouvement syndical, à renforcer ses actions pour un avenir durable.

VI. Moyens de mise en œuvre

Ainsi que l'a décidé le Comité mondial lors de sa réunion de 2014, la mise en œuvre du Plan stratégique 2014-2017 et la concrétisation de ses nombreux objectifs s'opéreront au travers de trois mécanismes : i) l'organisation, ii) la durabilité et iii) la communication. L'IBB considère ces mécanismes comme des éléments indispensables au bon fonctionnement organisationnel, étant donné qu'ils favorisent et appuient les actions déployées pour atteindre les objectifs de l'IBB à long terme.

14. Organisation

À ce jour, l'IBB compte un total de 12 millions de membres, relevant de 356 syndicats affiliés dans 127 pays. Depuis 2014, la campagne de syndicalisation de l'IBB a donné lieu à 406 896 nouvelles adhésions dans l'hémisphère sud et en Europe de l'Est. En Europe, l'adhésion a reculé de 9 pour cent, une perte néanmoins compensée par l'augmentation constante des membres cotisants dans d'autres régions. De grands syndicats ont récemment rejoint l'IBB et ont ainsi permis d'étoffer l'effectif de membres, représentant l'Australie, le Brésil, le Canada, l'Égypte, le Myanmar, le Nigeria, le Panama, la Turquie et le Vietnam. L'IBB a également assisté à une progression du nombre de ses membres dans les métiers du bâtiment, notamment le ciment et les matériaux de construction, les électriciens et le secteur des pierres naturelles.



Le Comité mondial a affirmé que le siège de l'organisation devait rester à Genève. L'IBB dispose de bureaux régionaux bien établis à Dakar, Johannesburg et Panama ; et deux bureaux de projet sont installés à New Delhi et au Brésil. Elle compte des coordonnateurs de projets au Burkina Faso, au Kenya, au Liban, au Qatar, aux Philippines, en Russie, en Ukraine, en Croatie, en Turquie, au Chili et au Costa Rica. L'IBB compte 46 salariés aux quatre coins du globe, dont 35 membres du personnel travaillant auprès de différents bureaux dans les régions.

Depuis quatre ans, l'IBB a commencé à mettre en œuvre des activités visant à renforcer les capacités des organisations régionales. Les régions de l'IBB (Asie/Pacifique, Afrique/Moyen-Orient et Amérique latine/Caraïbes) disposent de structures régionales régissant les opérations de l'IBB dans la région. Le Comité régional et le Comité régional des femmes se réunissent chaque année pour examiner, discuter et approuver le plan d'action régional ainsi que le rapport financier régional.

Le représentant régional est responsable des opérations régionales, avec l'appui des membres du personnel régional et des coordonnateurs de projets. Le représentant régional travaille en étroite collaboration avec le Présidium régional, composé du Vice-président de la région et du(des) vice-président(s) du Comité régional. Les membres du Présidium régional représentent également la région lors de réunions mondiales et régionales.

Au cours de la période de mandat du Congrès, l'IBB a formé 7 746 dirigeants syndicaux nationaux et locaux sur des questions spécifiques et sur les diverses activités de campagne au niveau régional et mondial. De ce fait, le plan d'action mondial de l'IBB est aujourd'hui bien connu et le niveau de participation aux activités de l'IBB s'est accru.

Les groupes de travail ad hoc ainsi que les réseaux d'entreprise ou les réseaux professionnels ont également contribué à la création d'une solide structure organisationnelle pour l'IBB. Avec la création de 15 réseaux sectoriels ou d'entreprise, de nouveaux sommets ont été atteints en matière de coordination des initiatives de syndicalisation, de résolution des problèmes ainsi que de recrutement de nouveaux affiliés. La stratégie de renforcement des réseaux sectoriels et au sein des multinationales a parfaitement fonctionné pour de nombreux pays, comme en témoigne l'augmentation massive des affiliations dans le secteur des matériaux de construction.



Grâce au renforcement des capacités de communication et de campagne, chaque région a constitué des réseaux de campagne qui ont largement contribué aux actions de campagne de l'IBB au cours des deux dernières années. Des structures dédiées aux jeunes ont été créées dans toutes les régions. S'exprimant d'une seule voix, ces structures ont appelé à bâtir des syndicats plus inclusifs afin de permettre aux jeunes travailleurs et aux femmes de revendiquer une place plus importante dans leurs syndicats et sur les lieux de travail. Sous le thème « Préparer la génération de demain », la conférence tenue en juin 2016 a réuni 40 jeunes femmes syndicalistes d'Afrique, d'Asie, d'Europe et d'Amérique latine, en mettant l'accent sur

les questions de visibilité politique des femmes et d'égalité en milieu professionnel. Il s'agissait de former la prochaine génération de dirigeantes au niveau de l'IBB, qui joueront un rôle important dans la mise au point du Programme mondial de l'IBB dédié aux femmes.

15. Durabilité

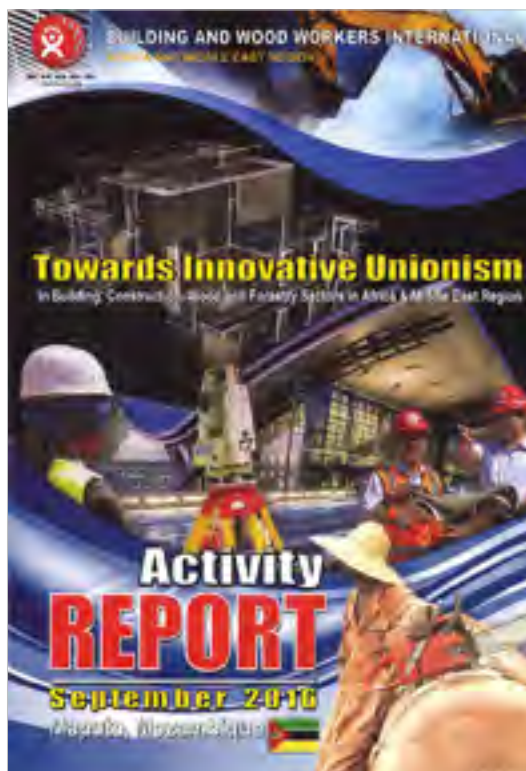
L'objectif était d'améliorer la durabilité financière des activités et opérations régionales de l'IBB au cours de la période de mandat du Congrès, au travers des mesures suivantes:

- En mettant l'accent sur l'organisation et l'affiliation de nouveaux syndicats
- En maintenant un lien entre les activités de projets et la stratégie mondiale
- En levant des fonds au profit du Fonds pour des projets durables, syndicalisations et campagnes (Fonds SPOC)

Les comités régionaux sont directement impliqués dans les campagnes d'organisation, le recrutement de nouveaux affiliés et le suivi du paiement des cotisations. On observe une progression très claire de la capacité des régions à assurer la durabilité de leurs opérations régionales. De 2006 à 2016, les régions ont affiché une progression de l'ordre de 56 pour cent par rapport à la situation d'il y a dix ans, malgré un déclin de 28 pour cent pour l'Europe.

Un nombre important d'initiatives, allant du renforcement des capacités organisationnelles et des compétences à la formation en matière de campagnes ont été menées grâce à la coopération au développement, avec le soutien de 16 à 20 organisations de financement (ODF). Un programme de coopération est en cours (avec Union to Union et les affiliés suédois) et près de 45 projets individuels sont déployés, s'inscrivant tous le cadre du Plan stratégique 2014-2017.

Cette approche a été validée par le Groupe de travail ad hoc sur la résolution n° 1 (Congrès de l'IBB 2013). Dans son compte-rendu, le groupe a travaillé sur la question : *Comment intégrer les activités de projets de l'IBB et les mettre en adéquation avec le plan stratégique et les buts politiques de l'IBB ?*



Voici les conclusions :

- Les projets ont été élaborés et mis en œuvre dans le but d'atteindre les objectifs de l'IBB et le Plan stratégique a donné le ton des projets et imprimé un rythme en vue de leur réalisation.
- Les projets et les décisions stratégiques sont « en accord » et il est important de poursuivre ainsi en bonne voie. Une approche ascendante de la planification stratégique et du développement de projets en fonction des besoins est mise en œuvre.
- Des consultations ont été menées dans les sous-régions pour définir leurs défis et secteurs prioritaires.
- Les discussions sur la durabilité doivent intégrer la question de la solidarité et de l'individu et ne pas se concentrer uniquement sur les aspects financiers

En somme, les projets de solidarité sont considérés comme essentiels pour concrétiser les objectifs de l'IBB. La consolidation des structures mondiales et régionales et des groupes de travail ad hoc, les structures locales dédiées aux femmes et aux jeunes, de même que les réseaux de campagne et les réseaux professionnels au niveau de l'entreprise ont tous contribué à rendre les objectifs de l'IBB atteignables.

Dans le domaine du soutien solidaire, les projets ont été tributaires de la disponibilité variable des fonds mais les partenaires de l'IBB se sont efforcés de maintenir le niveau d'engagement à l'égard du plan stratégique de l'IBB à travers les programmes et les projets. Le montant total des fonds affectés pour la période 2013- 2016 s'élevait à 16,4 millions de francs (46 projets en 2016, 20 bailleurs de fonds).

En complément des cotisations d'affiliation et de l'appui accordé dans le cadre des projets de l'IBB, le Fonds SPOC a été créé en 2011. Le Fonds s'inscrit dans le cadre du Plan stratégique de l'IBB voté lors du Congrès et le Comité mondial a approuvé les lignes directrices qui en régissent l'utilisation. Une enveloppe de 2,1 millions de francs du Fonds général de l'IBB est affectée à la réserve du Fonds SPOC dans le bilan, mais le SPOC compte également un fonds de projet actif. Il convient de noter ce qui suit :

- 2013-2016 : le SPOC a recueilli des fonds auprès de donateurs, essentiellement en provenance de Belgique, Suède, Pays-Bas, et d'autres produits financiers.
- 2013-16 : les fonds collectés au titre du SPOC ont été dépensés aux fins des campagnes dans le domaine du sport et sur la migration, essentiellement au Qatar, aux fins de la conférence sur le ciment et de l'enquête menée sur ce même secteur, des activités dédiées aux jeunes en Palestine, et des activités d'organisation liées à IKEA Russie.

La durabilité demeure un défi majeur alors que les syndicats se heurtent à un recul du nombre de leurs membres consécutivement aux pertes d'emploi, aux mesures antisyndicales de la part des gouvernements et des employeurs, et en raison d'ajustements du marché du travail. On observe cependant de nouveaux domaines d'expansion concernant les métiers stratégiques ciblés par l'IBB et les nouveaux affiliés des pays du sud. Également, de nouveaux partenariats potentiels se dessinent en lien avec les projets de solidarité, susceptibles de générer un soutien supplémentaire en vue du prochain Plan stratégique 2018-2021.

16. Communication

Alors que les activités de l'IBB prennent toujours davantage la forme de campagnes mondiales, l'IBB commence à développer et façonner une nouvelle stratégie de communication dans le but d'interpeler le plus grand nombre possible de membres, de travailleurs et de personnes au sein du grand public. Devant toutefois composer avec des ressources financières limitées, l'équipe mondiale de l'IBB a expérimenté diverses approches pouvant être reproduites par les régions et les affiliés.

Depuis quatre ans, l'IBB met l'accent sur le renforcement des infrastructures de communication ; dans le cadre de sa nouvelle stratégie de communication, elle a consolidé son image de marque à travers le globe. Fidèle à ses propres directives en matière d'image de marque, elle a veillé à diffuser des messages cohérents lors des réunions statutaires, lors des séminaires, par l'intermédiaire de son site Web et dans les médias sociaux, et elle a attiré l'attention de la presse sur diverses questions.



Avec le lancement de son nouveau site web, l'IBB propose à présent un portail plus moderne d'information au profit de ses membres et du public, et qui constitue dans le même temps une plateforme de mobilisation numérique sur certaines questions et campagnes. Le site web est désormais proposé en anglais, français, allemand et espagnol. La transition se poursuit, et de nouveaux éléments seront ajoutés de même que de nouvelles versions linguistiques.

Pour atteindre un public plus large, et après exploration d'autres pistes comme SumofUs ou

Avaaz, l'IBB a conclu un partenariat de campagne régulier avec labourstart.

L'IBB a également utilisé de nouveaux outils de communication dans le but de gagner en efficacité, à l'image de Facebook (BWI@Work) et Twitter (@BWIglobal). Eu égard à des campagnes spécifiques telles que LafargeHolcim, l'IBB a créé une page Facebook dédiée qu'elle gère aux côtés d'IndustriAll, revenant sur les principales journées d'action et de mobilisation dans le monde.

De nombreux spots vidéo régionaux ont été tournés sur diverses questions, notamment les femmes (8 mars), les jeunes (12 août), la Journée internationale de commémoration des travailleurs (28 avril), la Journée mondiale pour le travail décent (7 octobre) et la Journée mondiale contre le travail des enfants (12 juin). Des vidéos ont été produites sur une base régulière afin d'accompagner les prises de parole du Secrétaire général lors des réunions statutaires ou les messages de solidarité adressés aux affiliés, et à l'occasion du marathon de Schimmert contre le travail des enfants.

L'IBB n'a eu de cesse de mobiliser les membres et la presse à travers ses campagnes, notamment dans le domaine du sport (Rio, Sotchi, Corée du Sud, la FIFA avec le Qatar et la Russie), et sa campagne sur les migrations. La campagne Carton rouge pour la FIFA a été particulièrement plébiscitée et elle incarne aujourd'hui l'IBB.

À plusieurs reprises, le Secrétaire général de l'IBB et les principaux dirigeants de l'organisation ont été interviewés par divers médias en Suisse et à l'étranger. Dernièrement, les médias néerlandais se sont entretenus avec le Secrétaire général, qui a dénoncé les violations relatives à la santé et la sécurité des travailleurs dans le cadre des grands événements sportifs en Russie, et l'exploitation des travailleurs migrants en Corée du Nord. Reuters, le New York Times et Bloomberg, entre autres, ont également sollicité des entretiens.

Une formation du personnel régional et des affiliés en charge de la communication et des campagnes a été assurée à l'échelle mondiale. Des réseaux infrarégionaux de communication et de campagne ont été mis sur pied tandis que le personnel régional a bénéficié d'une formation en vue de rédiger régulièrement des articles d'actualité, télécharger des textes sur le site web, utiliser les médias sociaux et concevoir des campagnes. Grâce à ces sessions de formation, les employés et les affiliés en Macédoine par exemple, ou encore en Croatie et en Ukraine, communiquent aujourd'hui davantage sur leur actualité avec l'IBB.

Avec le soutien de ses bureaux régionaux, ce sont à présent des centaines de milliers de personnes qui bénéficient des informations diffusées par l'IBB et des campagnes qu'elle déploie. L'IBB a lancé en avril 2017 un nouveau service baptisé SmartFocus qui lui permettra d'ajouter de nouveaux destinataires à des listes de diffusion et d'adresser des messages au format SMS aux membres des organes statutaires.

L'IBB a également mis l'accent sur la promotion de son action au moyen d'affiches autour de la Journée internationale de commémoration des travailleurs en 2017 et d'une publication sur le changement climatique dans les secteurs de l'IBB en vue de la COP 21 à Paris en 2015.

Dans l'ensemble, les résultats sont positifs : a) des informations ont été relayées dans la presse du monde entier ; b) le site web a suscité un intérêt accru à l'échelle mondiale ; c) les partenariats de campagne en ligne ont généré une participation accrue ; et d) l'échange d'informations s'est intensifié au travers des réseaux et entre le Secrétariat, les bureaux régionaux et les affiliés. ■



VII. Commentaires supplémentaires

Pouvoir Mondial

Le rapport d'activité et le plan stratégique de l'IBB proposent un agenda pour surmonter les défis posés par la situation actuelle où les syndicats sont attaqués avec des forces politiques et des inégalités néolibérales naissantes. Ramazan Agar, représentant de YOL-IS, Turquie, a souligné la nécessité de donner la priorité au syndicalisme novateur en tant qu'élément central du programme de la campagne mondiale de l'IBB. Le réseautage mondial renforce le pouvoir des syndicats face au travail précaire et à la tendance à l'automatisation de l'industrie, comme le souligne Jorgen Juur Rassmussen du syndicat Danois des électriciens. Les affiliés sont arrivés à la même conclusion que la construction d'un pouvoir mondial pour défendre les droits des travailleurs est parfaitement définie dans le plan stratégique de l'IBB. Le plan amène le pouvoir des syndicats à revendiquer leur pouvoir de négociation politique.

Evènement des Femmes au Népal

Rita Schiavi, présidente nouvellement élue du Comité international des femmes de l'IBB, a souligné que la véritable égalité des sexes sous-tendait le plan stratégique de l'IBB. Le séminaire mondial qui s'est tenu au Népal en 2016 et qui a mis en relief le thème « Valorisation du travail des femmes » a reflété l'engagement de l'IBB à encourager le leadership des femmes dans les syndicats. Le Comité international et les comités régionaux des femmes se sont engagés à élargir la campagne de l'IBB pour « salaire égal pour travail égal », « le congé parental », « la santé de la reproduction », « la valorisation du travail des femmes » et « l'arrêt de la culture macho », lancée par les affiliés suédois. Nous continuerons à promouvoir le leadership des femmes et à condamner toute forme de violence et de discrimination à l'égard des femmes.

Grève générale en Inde en 2017

Ramachandra Khuntia, au nom des affiliés indiens, a mis l'accent sur le gouvernement anti-travailleur en Inde. La récente grève générale nationale lancée du 9 au 11 novembre avec la participation de 180 millions de travailleurs a reflété la lutte collective des travailleurs contre les politiques anti-travailleurs en Inde. Le camarade Khuntia a salué les activités de l'IBB visant à rétablir le pouvoir collectif des travailleurs face aux défis multiples découlant de la migration, de la société précaire et du régime anti-travailleur.

Droits des travailleurs migrants au Qatar

Les affiliés saluent les réalisations de l'IBB dans la protection des droits des travailleurs migrants au Qatar. Les réalisations au Qatar sont une victoire, une porte qui ouvre un espace aux travailleurs migrants pour s'organiser et revendiquer leurs droits. En l'absence d'un cadre réglementaire protégeant les droits des travailleurs migrants, l'IBB a joué un rôle d'agent négociateur. L'adoption des normes internationales du travail par la FIFA dans son document d'appel d'offres pour la Coupe du Monde 2026, le mémorandum d'accord sur l'inspection de sécurité, l'IBB membre de l'organe des droits humains de la FIFA et l'accord-cadre international montrent l'envergure de ce que pourrait atteindre l'IBB en tant que fédération syndicale mondiale.

Notre soutien aux travailleurs palestiniens

La défense des droits humains fait partie intégrante de la lutte syndicale. Les affiliés expriment explicitement leur soutien solidaire aux travailleurs palestiniens qui luttent pour la paix, la justice et l'égalité. «Le congrès nous a montré la véritable signification du travail ensemble, sans haine. Nous continuons à collaborer avec les syndicats palestiniens pour faire avancer le programme des droits des travailleurs pour les travailleurs en général et de ceux qui travaillent en Israël. Plus que cela, nous travaillons ensemble pour la paix et la justice », a déclaré Yithzhak Moyal, représentant de Histadrut, Israël.

Appel pour la mise en place d'un réseau mondial d'opérateurs de grues à tour

Initié avec la création du réseau régional des opérateurs de grues à tour d'Asie-Pacifique, les affiliés appellent à la création du Réseau mondial des opérateurs de grues à tour. Les syndicats de Pologne, d'Australie, de Hong Kong, de Corée du Sud, de Malaisie et d'Equateur se sont accordés sur une plate-forme incluant l'évaluation du respect de la sécurité mondiale, le partage mondial des meilleurs modèles d'organisation et de négociation et une campagne mondiale ciblant les grandes multinationales de la construction dans les méga projets d'infrastructure. L'appel pour un réseau mondial a également été réitéré par Histadrut-Israël qui vient de conclure une convention collective industrielle couvrant 3 000 opérateurs de grues à tour, y compris des opérateurs de grues à tour palestiniens en Israël. ■

Des emplois pour tous — Justice pour tous : Les syndicats le rendent possible !

Impact de l'IBB - 2014 2017

Première partie : Les priorités de l'IBB

Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois

54, Route des Acacias
CH -1227 Carouge GE
Suisse

Tél. : +41 22 827 37 77
Fax : +41 22 827 37 70
Courriel : info@bwint.org
www.bwint.org



IBB
Internationale des Travailleurs
du Bâtiment et du Bois
www.bwint.org