

4CO/F/8
17GC/F/6.1

Nouveaux fronts de la CSI et priorités 2018



ITUC CSI IGB

Confédération syndicale internationale

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
Renforcer le pouvoir des travailleurs et des travailleuses	3
Organiser pour renforcer le pouvoir des travailleurs et des travailleuses	5
NOUVEAUX FRONTS DE LA CSI:	7
L'élimination de l'esclavage	7
Maîtriser le pouvoir des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement	11
La justice climatique et la transformation industrielle	16
PRIORITÉS DE LA CSI:	20
Pays à risque	20
Cohérence mondiale	27
Gouvernance mondiale des migrations	31
Comptez avec nous!	34
Organisation	37

INTRODUCTION

Renforcer le pouvoir des travailleurs et des travailleuses

Le modèle économique mondial n'a pas pris en compte les besoins des travailleurs et des travailleuses. Il s'agit simplement d'un modèle d'inégalités façonné par les grandes entreprises et un pour cent de la population. Pour mettre un terme à la cupidité des entreprises, nous devons renforcer le pouvoir des travailleurs et des travailleuses afin de réécrire les règles de l'économie mondiale.

L'organisation des travailleurs/euses et la mobilisation de leurs communautés feront également naître l'espoir d'une reconstruction de nos sociétés dans un contexte où les conflits, les inégalités et les divisions politiques ont atteint des niveaux historiques.

Sur tous les continents, les travailleurs/euses craignent de perdre leur emploi et lorsque 84 % des personnes estiment que le salaire minimum n'est pas suffisant pour vivre, l'inégalité et l'instabilité ne peuvent qu'augmenter.

Les craintes de la population démontrent clairement que le comportement soumis des gouvernements aux entreprises exigeant des atteintes aux droits des travailleurs et des réductions des impôts signifie un échec cuisant de la gouvernance mondiale en matière d'emploi, de salaires, de services publics et de protection sociale.

La mainmise des entreprises sur un grand nombre des gouvernements a entraîné un effondrement des institutions. L'espace démocratique se rétrécit, les atteintes aux droits sont généralisées aux quatre coins du monde et, dans certains cas, l'État de droit ne fonctionne pas.

Les revenus familiaux sont en crise et 80 pour cent de la population s'en sort à peine. La moitié des personnes interrogées dans le cadre du Sondage d'opinion mondial de la CSI indique que les revenus de leur famille ont diminué par rapport au coût de la vie.

La peur de l'avenir, causée par l'absence de sécurité d'un travail décent pour la plupart des travailleurs/euses dans le monde, alimente le populisme politique et la marginalisation

et, dans les extrêmes, est à l'origine des conflits armés et du désespoir causant la crise des réfugiés. La cupidité des entreprises est, sans aucun doute, à l'origine d'un modèle d'exploitation du commerce mondial à travers les chaînes d'approvisionnement, qui masque l'oppression des salaires de misère, le travail précaire et dangereux. Jusqu'à 94 pour cent des travailleurs/euses dans les chaînes d'approvisionnement des principales EMN représentent une main-d'œuvre cachée, permettant aux dirigeants d'externaliser la responsabilité du travail décent.

La population n'est, toutefois, pas dupe de la responsabilité des entreprises quant à l'état du monde actuel. Face à une économie mondiale dans laquelle un pour cent des personnes les plus riches et les intérêts des entreprises ont une influence trop importante et où les travailleurs/euses et les gouvernements nationaux en manquent, au centre d'un système économique qui favorise les riches, 85 pour cent de la population indique qu'il est temps de réécrire les règles de l'économie mondiale pour promouvoir la croissance et la prospérité partagée.

Au total, 93 pour cent des personnes estiment qu'il est important que leur gouvernement prenne position contre les abus des grandes entreprises, portant atteinte à l'État de droit. Des lois imposant une diligence raisonnable aux entreprises afin de mettre un terme aux pratiques illégales, telles que l'esclavage, le travail forcé ou le paiement d'un salaire inférieur au salaire minimum vital, de soutenir la négociation collective et de garantir des lieux de travail sûrs s'avèrent essentielles.

Même les pays du G20 ont reconnu le problème majeur des violations des droits du travail. En mai 2017, les ministres du Travail ont déclaré que « les violations du travail décent et des principes et droits fondamentaux au travail ne peuvent faire partie de la concurrence ». Leurs conclusions ayant été approuvées par les dirigeants au Sommet du G20, nous devons à présent leur demander de répondre de leurs actes. Au-delà d'un socle économique compétitif garantissant des droits, nous sommes désormais résolus à retirer les salaires minimums vitaux de la concurrence. La CSI, de concert avec ses Organisations régionales et la CES, est déterminée à

lancer une campagne mondiale en faveur des salaires.

Les travailleurs/euses et leur famille sont à nos côtés dans l'appel lancé en vue de mettre fin à la cupidité des entreprises. Ils rejettent un avenir où le développement technologique sert de prétexte pour diminuer la protection de l'emploi. Soixante-quatre pour cent de la population veut que les gouvernements réglementent l'économie numérique pour promouvoir l'emploi et les droits des travailleurs.

Le plein emploi, le travail décent et le respect de l'État de droit figurent au coeur de l'ensemble de notre travail: pour éliminer l'esclavage, mettre fin à la cupidité des entreprises, garantir la justice climatique et un avenir du travail basé sur les droits avec une transition juste, assurer l'inclusion des femmes, des jeunes, des migrants et des réfugiés, dans la transformation économique et sociale nécessaire pour garantir un monde juste et démocratique.

Les objectifs stratégiques de la CSI établis par le Congrès de Berlin:

1. Croissance syndicale

UNE CSI COMPTANT 200 MILLIONS DE MEMBRES D'ICI 2018

La réalisation de cet objectif requiert une organisation dans l'économie tant formelle qu'informelle.

2. Emplois durables, revenus décents et protection sociale

100 MILLIONS D'EMPLOIS POUR RÉDUIRE DE MOITIÉ LE DÉFICIT D'EMPLOI D'ICI 2018 ET LA FORMALISATION DE 20 POUR CENT DES EMPLOIS DANS L'ÉCONOMIE INFORMELLE

À cette fin, des investissements dans l'emploi sont nécessaires dans:

- l'infrastructure;
- l'économie des soins; et
- les énergies renouvelables, les transports propres, la construction écologique, l'agriculture durable, le secteur manufacturier et les services qui s'y rattachent.

Il est également nécessaire de garantir:

- un salaire minimum vital;
- une négociation collective;
- une protection sociale

3. Réalisation des droits

L'ORGANISATION POUR LA DÉFENSE DES DROITS DOIT ÊTRE PLACÉE AU COEUR DE TOUTES LES ACTIVITÉS DE LA CSI:

- la liberté syndicale et le droit de négociation collective;
- les relations de travail;
- un travail sûr;
- la formalisation du travail informel;
- l'élimination de l'esclavage et du travail forcé – y compris la fin du système de la « kafala »;
- l'augmentation de 25 pour cent de la participation des femmes au marché du travail;
- l'augmentation de 5 pour cent du nombre de femmes dans les syndicats; et
- la reconnaissance du droit au travail pour les migrants, les réfugiés et les demandeurs d'asile, avec les droits du travail, politiques, sociaux et culturels correspondants.

Ces objectifs fournissent les bases de travail de la CSI et constituent le fondement d'un monde meilleur, où les travailleurs/euses, leur famille et leur communauté bénéficient de la sécurité économique, fondement d'un monde libéré des conflits, de la marginalisation et de l'exploitation. Dans le cadre de nos campagnes Nouveaux fronts et de nos priorités actuelles, nous pouvons organiser conformément aux objectifs stratégiques établis par le Congrès à Berlin et atteindre ces objectifs.

Organiser pour renforcer le pouvoir des travailleurs et des travailleuses

Le Congrès à Berlin a fixé les objectifs fondamentaux de la CSI pour la période 2014-2018 et a établi l'organisation comme élément central.

Tous les plans de travail de la CSI doivent être basés sur une organisation directe, des partenariats pour l'organisation ou des activités destinées à jeter les bases de l'organisation, à travers les droits, la législation et la politique économique et sociale.

Par conséquent, les objectifs et les cibles aux échelons mondial ou national nécessiteront des plans garantissant la participation des organisations affiliées et leur engagement à des objectifs concrets d'organisation pour les travailleurs/euses pour qui l'objectif mondial ou national est pertinent.

La coopération avec les Fédérations syndicales internationales et leur engagement dans le travail avec la CSI ont été décrits, lors du Congrès à Berlin, comme suit:

Renforcer le pouvoir des travailleurs et des travailleuses :

Cadre d'organisation de la CSI – voies vers la croissance

1. CAMPAGNES CONCERNANT LES ENTREPRISES	2. QUESTIONS D'INTÉRÊT MONDIAL Objectifs régionaux/nationaux	3. ÉTABLISSEMENT DU PROGRAMME
Menées par les FSI	Stratégies menées par la CSI ciblant des groupes non organisés	Campagnes mondiales stratégiques qui viennent d'être lancées Par ex. Qatar
Valeur ajoutée/partenariat CSI <ul style="list-style-type: none">Centrales nationalesSyndicats affiliésAlliés	Valeur ajoutée/partenariat FSI <ul style="list-style-type: none">Centrales nationalesSyndicats affiliésAlliés	La CSI <ul style="list-style-type: none">peut prendre la tête du lancement de ces campagnespeut aider les FSI à lancer ces campagnespeut mener ces campagnes
		NB: <ul style="list-style-type: none">Ces campagnes stratégiques devraient se limiter à une seule pour la planification et à une seule aussi pour la mise en oeuvre.En fonction de leur évolution et des possibilités qu'elles offrent en matière d'organisation, leur nombre pourrait passer d'une à deux.

Nouveaux fronts et priorités de la CSI 2015-2018:

Nouveaux Fronts

- La justice climatique et la transformation industrielle
- Maîtriser le pouvoir des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement
- L'élimination de l'esclavage

Priorités

- Les pays à risque
- La cohérence mondiale et le développement
- La gouvernance mondiale des migrations
- « Comptez avec nous! »
- L'organisation

Les plans stratégiques pour chacun de ces domaines de travail pour 2018 sont résumés dans les pages qui suivent.

En outre, le RSCD constitue une base essentielle pour le plaidoyer auprès des institutions et des processus en matière de développement aux échelons national et international. Les Objectifs de développement durable – Programme 2030 – sont au premier plan des activités intégrées dans les plans stratégiques décrits ici et le RSCD, conjointement avec ses réseaux régionaux, soutient le travail de la CSI, de la TUAC, des organisations affiliées et des FSI.

Ces plans incorporent notre ambition d'atteindre les Objectifs de développement durable essentiels pour les travailleurs/euses, notamment les objectifs:

- 1 Pauvreté
- 5 Genre
- 8 Travail décent
- 10 Inégalités
- 13 Climat
- 16 Sociétés inclusives

Ces objectifs recèlent la promesse d'un monde « zéro pauvreté, zéro carbone », mais celle-ci ne se concrétisera que si des changements fondamentaux sont apportés au modèle économique.

Les travaux de la CSI en 2018 continueront également d'être axés sur la paix, les droits démocratiques et la liberté. Nous veillerons, en outre, à ce que l'avenir du travail ne soit pas construit sans les droits et les cadres réglementaires nécessaires pour garantir que les travailleurs/euses aient un emploi de qualité, puissent s'organiser et négocier collectivement et bénéficient d'une éducation et d'une formation, ainsi que d'une protection sociale universelle.

Recommandation:

Le Conseil général est invité à:

- approuver les plans pour 2018 dans le cadre des Nouveaux fronts et des priorités actuelles de la CSI et appeler toutes les organisations affiliées à s'engager activement dans leur mise en œuvre; et
- demander aux donateurs d'envisager de soutenir la mise en œuvre des Nouveaux fronts et des priorités moyennant un financement direct et la mise en adéquation des programmes bilatéraux.

NOUVEAUX FRONTS DE LA CSI:

L'élimination de l'esclavage

Faits saillants

- La dénonciation du travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises multinationales a soulevé des vagues d'indignation aux quatre coins du monde. Compte tenu du travail forcé des travailleurs/euses migrants de Samsung en Malaisie, l'entreprise a été contrainte d'établir de nouvelles politiques concernant le traitement réservé aux travailleurs/euses migrants.
- Dix-huit pays ont ratifié le Protocole sur le travail forcé de l'OIT.
- Le G20 s'est engagé à prendre des mesures immédiates et efficaces pour éliminer le travail des enfants d'ici 2025, ainsi que le travail forcé, la traite des êtres humains et toutes les formes d'esclavage moderne.
- Grâce à la nouvelle législation de certains gouvernements, notamment la loi sur l'esclavage moderne du Royaume-Uni et la législation sur la diligence raisonnable en France, aux débats au Parlement européen, aux Pays-Bas et en Australie, de plus en plus d'entreprises devront rendre des comptes sur l'esclavage moderne dans leurs chaînes d'approvisionnement.
- Des entreprises opérant dans les pays du Golfe, notamment Al Jazeera au Qatar, se sont exprimées publiquement pour soutenir la représentation syndicale des travailleurs/euses.
- Le site web de la CSI « *Recruitment Advisor* » (« Consultation en recrutement ») relie les syndicats aux travailleurs/euses migrants, recueille des données pour évaluer les agences de recrutement et les pratiques en matière d'emploi à l'étranger, et offre de l'aide en cas d'abus.
- La Commission interaméricaine des droits de l'homme (CIDH), dans l'affaire opposant Fazenda Brasil Verde au Brésil, et la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), dans celle opposant Chowdury à la Grèce, ont déclaré que les gouvernements n'avaient pas protégé les travailleurs/euses du travail forcé et de la traite des êtres humains.

Défis

- L'annonce des pays hôtes de la Coupe du monde de la FIFA en 2026 et des Jeux olympiques en 2022 mettra à l'épreuve l'efficacité des nouvelles lignes directrices sur les droits humains.
- La Coupe du monde de la FIFA de 2018 qui sera organisée en Russie dévoilera les conditions de travail dans ce pays et mettra en lumière la Coupe du monde de 2022 au Qatar où aucun progrès n'a été accompli en ce qui concerne la réforme du travail pour mettre un terme au système de la *kafala* et à l'esclavage moderne.
- Étendre la couverture de la consultation en recrutement afin d'inclure les pays africains visés.

APERÇU GÉNÉRAL

Quatre-vingt-dix pour cent des citoyens souhaitent que leur gouvernement prenne position contre l'esclavage et la discrimination. (Sondage d'opinion mondial de la CSI)

L'esclavage moderne est présent partout. De la construction d'infrastructures conformément au système de la *kafala* au Qatar et aux EAU aux plantations de coton en Ouzbékistan, des exploitations bovines au Paraguay, en passant par le secteur de la pêche en Thaïlande et aux Philippines, l'agriculture en Italie, des ateliers clandestins au Brésil et en Argentine aux cueilleurs de baies en Suède, au même titre que l'esclavage historique et culturel en Mauritanie. Les chaînes de production des vêtements, des aliments et des services utilisés à l'échelle mondiale sont entachées de travail forcé, les travailleurs migrants et les peuples autochtones étant particulièrement vulnérables à l'exploitation.

À l'échelle mondiale, le travail est devenu plus précaire, les contrats à court terme et d'autres formes d'emploi atypiques occupant une place prépondérante, et tant le travail informel que l'esclavage moderne ne cessent non seulement de se développer mais sont de plus en plus présents dans les chaînes d'approvisionnement des grandes entreprises. Les investisseurs, attirés par les bénéfices à court terme, placent

leur argent dans les pays où ils trouvent une main-d'œuvre bon marché ou des pratiques de travail restrictives d'esclavage moderne, telles que le système de la *kafala*.

Bien que la technologie soit actuellement utilisée en violation flagrante des droits humains pour faciliter l'achat et la vente de travailleurs/euses domestiques selon le système de la *kafala* à travers les groupes sur Facebook, elle sera également utilisée par les travailleurs/euses migrants eux-mêmes pour évaluer les agences de recrutement et les entreprises grâce à la nouvelle plateforme de la CSI www.recruitmentadvisor.org.

Dans l'économie privée mondiale, selon l'OIT, le travail forcé génère 150 milliards USD chaque année, mais ce chiffre pourrait être encore plus élevé. Dans tous les pays, des employeurs et des recruteurs sans scrupules exploitent de plus en plus les lacunes dans la législation internationale en matière de travail et de migration et sa mise en oeuvre. Après le trafic de drogues et d'armes, la traite d'êtres humains constitue désormais la troisième activité criminelle la plus importante du monde.

Les estimations minimales des travailleurs/euses victimes de travail forcé ont constamment augmenté. Ainsi, les Estimations mondiales de l'esclavage moderne de 2017 révèlent que 89 millions de personnes ont été soumises à des conditions d'esclavage moderne au cours des cinq dernières années.

Éradiquer l'esclavage moderne est possible. C'est une question de volonté politique pour apporter les changements législatifs et garantir la liberté syndicale, a fortiori suite à la mise au jour des scandales et des campagnes lancées par les travailleurs, les consommateurs et les syndicats.

La diligence raisonnable et la transparence sont essentielles pour mettre fin à l'esclavage moderne dans les chaînes d'approvisionnement. Lorsque les entreprises assument leur responsabilité en matière de diligence raisonnable et, par conséquent, rendent leurs chaînes d'approvisionnement transparentes, il est possible d'établir des procédures de réclamation pouvant faciliter les recours en cas de violation des droits au travail – du travail forcé au paiement de salaires inférieurs au salaire minimum.

Une série de normes internationales, basées sur les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, mettent en exergue le rôle de la diligence raisonnable pour identifier et prévenir les risques de l'esclavage moderne. Selon ces Principes directeurs, les entreprises devraient mettre une place « une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient. »

Les gouvernements ont massivement soutenu, en 2014, l'adoption d'un nouveau traité pour endiguer la montée du travail forcé, moyennant le Protocole de l'OIT pour lutter contre l'esclavage moderne. Le Protocole et la Recommandation qui l'accompagne, et la Déclaration sur les EMN amendée en 2017, conjointement avec les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Principes directeurs de l'OCDE et le nouveau Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence fournissent désormais aux gouvernements de claires normes internationales pour combattre l'esclavage moderne dans les activités des entreprises et les chaînes d'approvisionnement.

Les gouvernements doivent ratifier le Protocole de l'OIT comme base d'un mandat législatif en matière de transparence dans les chaînes d'approvisionnement et de diligence raisonnable, appuyé par sa mise en oeuvre afin de garantir des procédures de réclamation et des recours.

Dix-huit pays ont ratifié le Protocole de l'OIT dans le cadre de la campagne « 50 for Freedom ».

De nouveaux projets de loi sur la diligence raisonnable ont été adoptés en France et aux Pays-Bas début 2017. Le Parlement néerlandais a adopté, en février, une loi sur la diligence raisonnable en matière de travail des enfants, qui contraindra les entreprises néerlandaises à identifier les risques du travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement et à développer un plan visant à y faire face. Le Parlement français a adopté, en mars, une nouvelle loi sur le « devoir de vigilance », qui impose aux grandes entreprises françaises d'établir et de mettre en oeuvre de manière effective un plan de vigilance. Le manquement au plan de vigilance peut engager la responsabilité de l'entreprise en cas de préjudice. Un projet d'amendement constitutionnel en Suisse imposerait également aux entreprises suisses la diligence raisonnable pour prévenir les violations des droits humains, y compris l'esclavage moderne.

La loi sur l'esclavage moderne au Royaume-Uni a encouragé d'autres gouvernements à introduire une législation similaire, notamment le gouvernement australien qui a annoncé un projet de loi visant à faire rapport sur les pratiques et les politiques destinées à prévenir le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement, et les syndicats qui font pression pour imposer une diligence raisonnable, un mécanisme de contrôle et une procédure de mise en oeuvre.

Des pressions sont exercées sur les gouvernements européens pour qu'ils élaborent une législation européenne sur la diligence raisonnable obligatoire. Des membres du Parlement européen ont adopté, en 2015, une motion réclamant une résolution qui imposerait une diligence raisonnable en

matière de droits humains aux entreprises. Huit Parlements nationaux ont lancé, en 2016, l'initiative « Carton vert » au niveau européen appelant à un devoir de vigilance de la part des entreprises européennes envers les individus et les communautés dont les droits et l'environnement local sont affectés par leurs activités.

Les ministres du Travail du G20 ont reconnu, dans leur déclaration de 2017, que l'économie mondiale ne peut s'appuyer sur l'oppression et les violations des droits.

Des organismes sportifs internationaux réagissent aux pressions, notamment la FIFA qui s'est engagée à exercer ses activités conformément aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Le CIO incorpore les droits du travail dans son « contrat ville hôte » et d'autres fédérations sportives adoptent des dispositions en matière de droits et de diligence raisonnable.

La liberté syndicale signifie que les travailleurs et les travailleuses peuvent se libérer. La liberté syndicale est un droit préalable à l'exercice de tous les autres droits, et la syndicalisation est l'instrument le plus efficace pour combattre l'esclavage et le travail forcé. Lorsque la liberté syndicale est

respectée et les travailleurs/euses ont le droit de s'organiser librement, la fin de l'esclavage, du travail des enfants et d'autres pratiques inacceptables est garantie.

Il convient à présent que les chefs de gouvernement mettent un terme à la cupidité des entreprises. La population le réclame: quatre-vingt-dix pour cent des personnes interrogées dans le cadre du Sondage d'opinion mondial de la CSI veulent que leur gouvernement lutte contre l'esclavage moderne et la discrimination.

L'élimination de l'esclavage moderne est à présent inscrite à l'ordre du jour mondial. Depuis la confirmation par le Congrès à Berlin que l'une des trois campagnes Nouveaux fronts porterait sur la lutte pour l'élimination de l'esclavage moderne, la campagne a été couronnée de succès sur le plan législatif, pouvant compter sur une base d'organisation et le soutien de la communauté et des consommateurs pour mettre fin à l'esclavage. Conjointement avec l'IBB et l'ITF, nous sommes parvenus à prendre d'importantes mesures pour l'élimination du système de la kafala au Qatar. En 2018, aucun gouvernement ou entreprise ne pourra se soustraire à ses responsabilités pour mettre un terme à l'esclavage moderne.

OBJECTIFS

1. Cinquante ratifications du Protocole relatif à la Convention sur le travail forcé de l'OIT d'ici fin 2018.
2. Élimination du travail forcé aux endroits particulièrement exposés dans le monde.
3. Obtention d'une indemnisation effective de l'État et des entreprises en cas de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement.

2018

À l'échelle mondiale

- Réécrire les règles de l'économie mondiale pour éliminer l'esclavage et le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales en imposant une diligence raisonnable aux entreprises, des procédures de réclamation et un accès à des voies de recours.
- Cinquante ratifications du Protocole relatif à la Convention sur le travail forcé de l'OIT d'ici fin 2018.

Sur le plan juridique

Indemnisation effective de l'État et des entreprises en cas de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales grâce à une extension de la législation nationale.

À l'échelle nationale

- Les syndicats/travailleurs aux pays particulièrement exposés à l'esclavage (Ouzbékistan, Mauritanie, pays du Golfe et Malaisie) éliminent le travail forcé en renforçant le pouvoir et la représentation des travailleurs.
- Envisager des actions dans les pays où les risques de l'esclavage moderne se multiplient, par exemple en Pologne et en Lituanie.

Départements responsables

Campagnes et communications
Droits humains et syndicaux

Éliminer l'esclavage



AIR



«Cela faisait seulement une semaine que j'étais chez mon employeur quand j'ai commencé à recevoir fréquemment des coups et des gifles. Ils aiment bien torturer les employés».

Tayem, ancienne employée domestique au Qatar

NIVEAU RÉGIONAL



«Notre liberté et notre dignité ne seront jamais vraiment et pleinement réalisées tant qu'il y aura des esclaves dans ce pays»
Boubacar Mesasoud, président de SOS Esclaves Mauritanie

Aspect juridique

- Plaintes de l'OCDE
- Plaintes de l'OIT
- Cas
- Conférence juridique

En finir avec la Kafala dans les États du Golfe

- Qatar: Pas de Coupe du monde sans droits des travailleurs
- Émirats arabes unis: Plaintes de l'OCDE; NYU; Louvre/Guggenheim

OBJECTIFS

➤ Architecture mondiale

- Protocole de l'OIT sur le travail forcé
- Coalition Sports & Rights Alliance
- Politique de la FIFA en matière de droits humains
- Principes des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
- Traité des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme

➤ Éliminer l'esclavage: objectifs

1. 50 pays ratifient le Protocole sur le travail forcé d'ici à 2018
2. 5 pays font campagne pour éliminer l'esclavage
3. 2 cas d'indemnisation par des entreprises

- 50 Ratifications

- Blockade Crise humanitaire due au blocus au Qatar

- Feuille de route sur 5 ans au Qatar

Protocole sur le travail

- 50 pays d'ici à fin 2018

Législation nationale

- Rendre obligatoire la diligence raisonnable: Pays-Bas, Suisse et France
- Loi sur l'esclavage moderne au Royaume-Uni
- Loi sur l'esclavage moderne en Australie

Organisation

- Qatar: résistance + soutien d'Oman et du Bahreïn
- Mauritanie
- Paraguay
- Italie
- Ouzbékistan
- Malaisie
- Pologne/Lituanie

Accords avec des entreprises du Qatar

- IBB
- ITF

«90% des personnes veulent que leur gouvernement combatte l'esclavage moderne».

Sondage d'opinion mondial de la CSI

«Selon les estimations de l'OIT, au moins 21 millions de personnes seraient victimes du travail forcé, ce qui représenterait 150 milliards USD de bénéfices illicites par an»

Dossier Nouveaux fronts de la CSI

NIVEAU NATIONAL

TERRE

Maîtriser le pouvoir des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement

Faits saillants

- Dénonciation à l'échelle mondiale des conditions de travail dans l'entreprise Samsung.
- Visites de lieux de travail en Amérique centrale et production de la vidéo « Exportation de la cupidité par le canal de Panama » et du rapport identifiant la main-d'œuvre cachée en Amérique latine.
- Reconnaissance historique des violations des droits dans les chaînes d'approvisionnement grâce à la demande du G20 selon laquelle « Les violations du travail décent et des principes et droits fondamentaux au travail ne peuvent faire partie de la concurrence ».
- Déclaration du G20 sur les salaires minimums vitaux, selon laquelle les salaires « devraient prendre en compte les besoins des travailleurs et de leurs familles, le coût de la vie et les facteurs économiques ».
- Réengagement du G20 en faveur de la diligence raisonnable, législation française rendant obligatoire la diligence raisonnable et Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence.
- Mise à jour de la déclaration de l'OIT sur les EMN reconnaissant la diligence raisonnable.
- Campagne mondiale sur les salaires de la CSI/CES.
- Lancement de campagnes régionales sur le salaire minimum vital et la protection sociale, notamment « *Asia fights for +50* » (« L'Asie lutte pour +50 »), « *100% Africa* » et en Amérique latine « *Cerrar la brecha – Salario digno* » (« Comblar l'écart – un salaire digne »).
- Établissement de centres juridiques de la CSI.

Défis

- Renforcer les campagnes régionales sur les salaires et encourager un nombre plus élevé d'organisations affiliées à y adhérer, y compris des réseaux de femmes, de jeunes, de migrants et d'autres groupes militant pour l'équité.
- Intensifier les recherches sur les systèmes de salaires actuels avec des données comparatives sur le coût de la vie.
- Consolider les actions de plaidoyer auprès des gouvernements afin d'exiger la diligence raisonnable aux entreprises.
- Accroître les pressions exercées sur Samsung afin de garantir la liberté syndicale.
- Soutenir les campagnes d'organisation en faveur de la protection sociale, des salaires, d'un travail sûr et salubre, qui prennent également en considération la dimension du genre de ces questions.
- Assurer de bons résultats de la réunion d'experts de l'OIT sur le dialogue social transnational et la diligence raisonnable.

APERÇU GÉNÉRAL

Le commerce mondial dépend d'une main-d'œuvre cachée représentant 94 pour cent de la population active – contraignant les personnes à accepter un travail à bas salaire, précaire et souvent dangereux.

Le pouvoir des grandes entreprises domine la politique commerciale, ainsi que les marchés de produits et de capitaux, de sorte que 80 % des bénéfices dans le monde sont désormais entre les mains d'à peine 10 % des entreprises.

L'intégration de l'approvisionnement, de la production, des transports, de la logistique et des services signifie que

toutes les entreprises sont impliquées quelque part dans les chaînes d'approvisionnement. Toutefois, bien que le PIB mondial ait triplé en trente ans, ce modèle est responsable de l'aggravation des inégalités, outre la pauvreté généralisée des travailleurs et la stagnation de l'économie mondiale.

Jusqu'à 94 pour cent des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement font partie d'une main-d'œuvre cachée, qui, selon les dirigeants d'entreprises, est composée d'hommes et de femmes anonymes dans la mesure où l'emploi et, logiquement, également la responsabilité sont sous-traités à différentes strates de fournisseurs. Ce modèle garantit que les directeurs généraux ne doivent jamais faire face à l'op-

pression et aux abus dont sont victimes les êtres humains qui génèrent leurs bénéfices. C'est un modèle derrière lequel se cachent les grandes entreprises.

Le scandale d'un modèle économique mondial dépendant d'une main-d'œuvre cachée, piégée dans des emplois à bas salaire, précaires et souvent dangereux, est désormais dévoilé en détail aux gouvernements, aux consommateurs et aux investisseurs.

Selon le Sondage d'opinion mondial 2015 de la CSI, plus de la moitié des personnes interrogées dans les pays du G7 considéraient qu'on ne pouvait compter sur la plupart des entreprises pour s'occuper des travailleurs/euses. Dans les pays producteurs de l'Indonésie, des Philippines et de la Turquie, 78 % réclamait un salaire minimum vital et 80 % indiquait que les employeurs privilégiaient le profit au détriment de la sécurité.

En 2016, 82 % de la population considérait qu'une entreprise était et devait en définitive être tenue responsable des actions de ses sous-traitants, et 77 % estimait que toutes les entreprises devraient rendre publiques à leurs clients toutes les informations concernant tous les contractants et sous-traitants à qui ils faisaient appel.

En 2017, 84 % de la population mondiale indiquait que le salaire minimum n'était pas suffisant pour vivre et 85 % estimait qu'il était temps de réécrire les règles de l'économie mondiale. Soixante-et-onze pour cent de la population voulait que les gouvernements mettent fin aux abus à l'égard des travailleurs dans leurs chaînes d'approvisionnement

Des lois nationales et des normes internationales existent désormais, notamment les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales. Dans le même temps, nous constatons le développement d'une industrie de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), représentant 80 milliards USD, qui s'emploie beaucoup plus à masquer les problèmes plutôt qu'à les résoudre. Rien de tout cela ne garantit l'État de droit nécessaire pour assurer un travail décent.

Les entreprises sont soumises à une responsabilité juridique limitée dans leur pays dans les cas des violations qu'elles commettent ou auxquelles elles contribuent dans leurs chaînes d'approvisionnement. En effet, les chaînes d'approvisionnement sont structurées de manière à limiter la responsabilité, permettant aux entreprises de bénéficier de sous-traitants sans loi et de pays qui ne peuvent ou ne veulent pas appliquer la loi. La CSI appelle à l'adoption d'une

Convention de l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement et exhorte les gouvernements nationaux à suivre l'exemple français ainsi que les mesures prises aux Pays-Bas pour exiger une diligence raisonnable à toutes les entreprises.

De nombreuses petites et moyennes entreprises, voire de plus grands fournisseurs, sont également impuissants face aux pressions exercées par les grandes entreprises pour qu'ils acceptent des contrats à court terme peu rémunérateurs. Cette absence de concurrence loyale aggrave, à son tour, l'exploitation des travailleurs/euses.

On constate une tendance croissante, dans les politiques de développement, à fournir des fonds publics de développement aux entreprises multinationales afin de les encourager à investir dans les pays en développement. Les syndicats font campagne pour que les gouvernements donateurs adoptent des critères de responsabilité en la matière.

Nous avons accompli des progrès en vue de l'établissement d'un cadre mondial de l'État de droit. Le G7 (2014) a réclamé des mesures en matière de droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement et le renforcement de la mise en oeuvre des Principes directeurs de l'OCDE. Le G20 a examiné cette question en 2017 sous la présidence allemande et les dirigeants ont approuvé une série d'engagements fermes pris par les ministres du Travail:

« Les violations du travail décent et des principes et droits fondamentaux au travail ne peuvent faire partie de la concurrence ».

« Les salaires minima constituent le pilier du travail décent... ils doivent être fixés à un niveau garantissant un niveau de vie décent aux travailleurs et à leur famille... les salaires doivent prendre en compte les besoins des travailleurs et de leur famille, le coût de la vie et les facteurs économiques. À cet égard, la législation sur le salaire minimum et la négociation collective, en particulier, sont à même de fixer des socles de revenu minimum afin de réduire l'inégalité de revenus, d'éliminer les salaires de misère et d'assurer une croissance salariale durable. »

L'OIT a tenu une discussion générale en 2016, a convoqué un groupe d'experts sur les ZFE en 2017 et a prévu une discussion des experts sur « le dialogue social transnational et la diligence raisonnable » en 2018. Ils seront suivis, en 2019, d'une discussion sur « les lacunes de gouvernance ». Ces discussions constituent de nouveaux pas vers une Convention de l'OIT. L'OCDE finalise actuellement une norme mondiale sur le « devoir de diligence », et nous réclamerons, de concert avec les organisations affiliées, des conditions obligatoires en la matière dans la législation nationale. En outre, nous

continuerons de négocier un Traité des Nations unies sur les entreprises et les droits humains.

Sous le logo « Halte à la cupidité des entreprises », les syndicats s'organisent pour réclamer des salaires minimums vitaux et une négociation collective, un travail sûr et salubre, la formalisation du travail informel dans les chaînes d'approvisionnement, l'éradication de l'esclavage dans les chaînes d'approvisionnement et une protection sociale universelle.

En 2017, l'accent a continué d'être mis sur la campagne relative aux entreprises, contribuant au lancement, avec la CES, d'une campagne mondiale sur les salaires.

Nous avons développé des stratégies de campagne spécifiques avec les organisations affiliées et les bureaux régionaux de la CSI en Asie, en Afrique et en Amérique latine. Conjointement avec la CES et le CRPE, la stratégie européenne englobe la demande de salaires minimums vitaux et le droit de négociation collective, tout comme une convergence salariale dans tous les pays. Ces cadres de campagne « *Asia Fights for +50* » (« L'Asie lutte pour +50 »), et « *100% Africa – Dignity, Value, Wages* » (« 100% Afrique – dignité, valeur, salaires »), en Amérique latine « *Cerrar la brecha – Salario digno* » (« Combler l'écart – un salaire digne ») et en Europe « Halte à la cupidité des entreprises: l'Europe a besoin d'une augmentation salariale » sont disponibles (en anglais) sur www.ituc-csi.org/wagescampaign.

La campagne sur Samsung lancée par la CSI/IndustriALL, intitulée « Technologie moderne, conditions de travail médiévales », dénonce la culture unique d'oppression de l'entreprise, y compris l'intimidation flagrante par des responsables du gouvernement pour occulter l'utilisation de produits chimiques mortels (invoquant des « secrets commerciaux ») et l'interdiction totale des syndicats dans les entreprises. Consultez www.samsungexposed.org.

La campagne s'est intensifiée en dénonçant les conditions lors d'importants salons professionnels et en établissant un partenariat avec les syndicats coréens et SHARPS au sujet des morts et des blessés causés par les produits chimiques mortels. Nous avons déposé une plainte auprès de l'OCDE au sujet de cette aberration de Samsung et du déni de la liberté syndicale tant dans l'emploi direct que dans les chaînes d'approvisionnement de Samsung.

En Amérique latine, la vidéo « Exportation de la cupidité par le canal de Panama » révèle que le coût du travail décent ne représenterait que trois centimes de plus par rapport au prix d'un melon ou deux centimes pour une banane. Consultez www.endcorporategreed.org.

Conjointement avec UNI Global Union, nous cherchons à obtenir un appui aux actions des syndicats africains ciblant l'entreprise des télécommunications MTN, une campagne qui constituera un des temps forts en 2018.

Le travail de l'ITF, au moyen de sa stratégie concernant les centres logistiques et les corridors, contribue au renforcement de l'organisation intersectorielle et transfrontalière.

D'autres objectifs d'entreprise et stratégies d'organisation sont prévus en Afrique et en Amérique latine en 2018.

Les FSI augmentent le nombre d'accords-cadres mondiaux, intégrant de plus en plus la diligence raisonnable, sa mise en œuvre ainsi que la négociation salariale au niveau sectoriel. L'Accord de Bangladesh, qui sert de base à l'établissement de normes nationales en matière de sécurité, a permis d'assurer des améliorations considérables en matière de sécurité et constitue un modèle en ce qui concerne d'autres questions et dans d'autres pays. Le programme ACT visant à obtenir des augmentations salariales, lancé par IndustriALL, est une initiative très prometteuse pour assurer le succès dans le cadre des négociations sectorielles.

L'année 2018 sera importante pour consolider l'action visant à dénoncer les scandales reflétant le déficit de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, intensifier la syndicalisation menée par les organisations affiliées en leur apportant un appui ciblé et, dans le cadre des préparatifs du Congrès de la CSI, renforcer la demande d'élimination des violations des droits et des salaires minimums vitaux de la concurrence mondiale.

OBJECTIFS

1. Établir des syndicats plus forts et plus inclusifs.
2. Garantir des salaires minimums vitaux soutenus par des systèmes durables.
3. Assurer une protection sociale.
4. Modifier le comportement des entreprises dans leurs chaînes d'approvisionnement afin de:
 - » éradiquer le travail forcé et informel;
 - » payer un salaire minimum vital;
 - » élargir la négociation collective et garantir un travail sûr et sans danger; et
 - » éliminer l'évasion fiscale, dénoncer la corruption et empêcher la conduite d'affaires dans les États esclavagistes.

2018

À l'échelle mondiale

- Samsung à découvert: intensification de la campagne contre Samsung en mettant l'accent sur la SST.
- La cupidité des entreprises: dénonciation de la main-d'œuvre cachée en Amérique latine et en Afrique.
- Campagne mondiale en faveur des salaires dans quatre régions.
- Élargissement de la protection sociale et campagne visant à la rendre universelle.
- Objectifs concernant les actions numériques.
- État de droit à l'échelle mondiale – G20/OIT/OCDE.
- Campagne du Comité sur le capital des travailleurs (CWC) ciblant les investisseurs.
- Adoption par les gouvernements donateurs des critères d'engagement et des mécanismes de responsabilisation concernant la participation des entreprises au développement.

À l'échelle nationale

- Accroître le nombre d'organisations affiliées faisant campagne pour les salaires et la protection sociale dans chaque région.
- Organiser des audiences des travailleurs et produire des vidéos prouvant les salaires de misère et l'impact des augmentations salariales.
- Intensifier les campagnes locales concernant Samsung et d'autres multinationales.
- Renforcer le soutien en matière d'organisation aux campagnes nationales ciblant les entreprises et en faveur des salaires.

Sur le plan juridique

- Élargissement des centres juridiques.
- Soutien aux affaires auprès de tribunaux nationaux.
- Dépôt de plaintes pertinentes au système de contrôle de l'OIT.
- Plainte auprès de l'OCDE au sujet de Samsung.



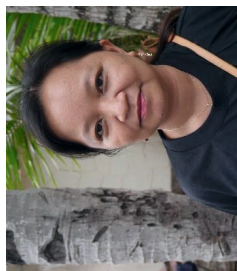
Département responsable

Campagnes et communications



MAÎTRISER LE POUVOIR DES ENTREPRISES

AIR



«Mon patron me dit quand je dois faire des heures supplémentaires. Je ne sais jamais à quelle heure je vais rentrer chez moi pour retrouver mon fils de 12 ans»
Rina, couturière pour Victoria's Secret

NIVEAU RÉGIONAL



«Quand une multinationale gagne 60 millions USD de bénéfices mais qu'elle nous refuse le salaire minimum, c'est une honte»
Moises, ouvrier dans une plantation de melons

Aspect juridique

- Plaintes de l'OIT
- Plaintes liées aux principes directeurs de l'OCDE
- Législation relative à la diligence raisonnable

Campagnes sur le salaire minimum vital

- Asia fights for + 50 (L'Asie lutte pour +50)
- 100% Africa (100% Afrique)
- Cerrar La Brecha (Comblar les écarts)
- L'Europe a besoin d'une augmentation salariale

Campagnes axées sur les entreprises

- Cupidité exportée par le canal de Panama
- Samsung
- MTN
- Dangote

OBJECTIFS

➤ Architecture mondiale

- Convention de l'OIT
- Principes de diligence raisonnable de l'OCDE
- Mise en œuvre par le G20 des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme + diligence raisonnable
- Traité des Nations Unies

➤ Maîtriser le pouvoir des entreprises: objectifs

1. Instaurer des salaires minimum avec des systèmes durables pour assurer leur mise en place
2. Garantir une protection sociale
3. Changer le comportement des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement pour:
 - Éliminer le travail forcé et informel
 - Payer un salaire minimum décent
 - Développer la négociation collective et le travail sûr et sans danger
 - Éliminer la fraude fiscale, dénoncer la corruption et éviter toute activité commerciale dans les États où l'esclavage existe

Campagnes

- Salaires et protection sociale
- Travail précaire ou dangereux
- Action antisyndicale (liberté syndicale)
- Organisation des travailleurs aux niveaux de l'industrie, du secteur et de l'entreprise

Syndicalisation

- Académie d'organisation

Espaces juridiques

- Législation nationale
- Cas

NIVEAU NATIONAL

TERRE

«82% des personnes estiment que les entreprises sont responsables des actions de leurs sous-traitants et 77% veulent que les entreprises soient ouvertes et transparentes en ce qui concerne leurs sous-traitants».

Sondage d'opinion mondial de la CSI

«Les chaînes mondiales d'approvisionnement de 50 entreprises emploient seulement 6% des travailleurs sous forme d'emploi direct mais recourent à 94% de main-d'œuvre cachée».

Dossier Nouveaux Fronts de la CSI

La justice climatique et la transformation industrielle

Faits saillants

- Établissement du Centre pour une transition juste et progrès accomplis pour que les mesures en faveur d'une transition juste soient présentées comme demandes fondamentales aux gouvernements, aux entreprises, aux investisseurs et aux organisations internationales.
- Messages syndicaux unanimes et forts d'engagement à l'égard de l'Accord de Paris et, sous la direction de l'AFL-CIO, contre la déclaration du gouvernement américain de retrait de l'Accord de Paris.
- Diffusion de trois publications Nouveaux fronts, exposant les différents aspects de nos futurs travaux, notamment la marche à suivre possible concernant l'action en faveur d'une transition juste à l'échelle internationale.
- Rapport du Centre pour une transition juste soumis dans le cadre du projet de l'OCDE « Croissance, investissement et transition à faible teneur en carbone », mentionné dans sa contribution au G20.
- Lancement d'un programme sur l'organisation en matière de changement climatique, notamment des études de cas sur une transition juste.

Défis

- Nécessité de veiller à ce que la transition juste et la dimension de l'emploi des politiques climatiques figurent dans les projets pour le climat: Contributions déterminées au niveau national (*Nationally Determined Contributions - NDC*), plans de développement concernant les ODD et projets d'infrastructure.
- Réaliser des progrès en ce qui concerne la compréhension et l'engagement en matière d'action pour le climat dans les pays confrontés à des situations touchant les communautés/régions qui dépendent du charbon.
- Démontrer que les projets en faveur d'une transition juste sont menés sur le terrain et peuvent faire une différence dans le soutien de la population à l'action pour le climat.
- Suivre les progrès de la mise en oeuvre des Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste et de l'ensemble de ses travaux en matière d'environnement et de changement climatique.
- Former les organisateurs et les dirigeants en mettant l'accent sur les nouveaux secteurs verts émergents, et intégrer la transition juste dans les programmes sur l'organisation.

APERÇU GÉNÉRAL

Quatre-vingt-cinq pour cent de la population affirme que le monde serait meilleur si les gouvernements s'engageaient davantage en faveur d'actions sur le changement climatique (Sondage d'opinion mondial de la CSI).

Un monde à zéro pauvreté et à zéro carbone est possible. Le Programme à l'horizon 2030 et l'Accord de Paris sur le climat offrent un cadre pour un monde où la justice sociale peut être garantie. Les syndicats ont un rôle central à jouer à cet égard.

Des mesures en faveur du climat doivent être prises d'urgence. En réalité, « il n'y aura pas d'emplois sur une planète morte ». Ceci doit se traduire, grâce au succès de nos revendications, en « **emplois décents et en une transition juste sur une planète vivante** ».

Les organisations affiliées se mobilisent en faveur d'accords garantissant une transformation industrielle et une transition juste. Elles sont également engagées à organiser les travailleurs/euses dans les nouveaux emplois de l'économie verte, à la fois dans les économies formelle et informelle. Le défi consiste désormais à garantir la mise en oeuvre des mesures pour une transition juste dans les plans aux niveaux national, industriel et d'entreprise visant à protéger et à créer de nouveaux emplois et des investissements destinés à assurer la transformation industrielle nécessaire.

Les travailleurs et les travailleuses ont le droit de:

- connaître les plans de leur gouvernement en vue de décarboniser leur économie et de protéger les emplois et les pensions;
- connaître les plans de leur employeur en vue de décarboniser le lieu de travail et de protéger les emplois; et
- savoir où sont investies leurs caisses de retraite.

Les travailleurs/euses et leurs syndicats exigent le dialogue nécessaire pour développer et mettre en œuvre des plans en faveur d'une transition juste tout en assumant la responsabilité.

À l'échelle nationale, ces plans constituent un premier pas pour susciter la confiance dont la population a besoin pour appuyer des changements structurels.

À cette fin, il est nécessaire qu'un plan assorti d'un calendrier pour une transition énergétique garantisse:

- une période déterminée avec des garanties salariales et de sécurité de l'emploi pour les travailleurs/euses concernés;
- des garanties de pension pour les travailleurs plus âgés au-delà de la période définie;
- une acquisition des compétences et un redéploiement avec des possibilités d'emploi décent pour les plus jeunes travailleurs;
- des mesures de protection sociale pour soutenir la population durant la transition; et
- des investissements dans le renouvellement communautaire, y compris les constructions et les services liés aux énergies renouvelables.

De même, le dialogue social et la négociation collective aux niveaux de l'industrie et de l'entreprise sont essentiels pour garantir la transformation industrielle nécessaire pour assurer un avenir à zéro émission de carbone.

La CSI a établi un Centre pour une transition juste en partenariat avec la CES et d'autres alliés en vue d'appuyer le dialogue social et la recherche nécessaire pour négocier les plans nationaux et industriels. Le rapport du Centre pour une transition juste soumis à l'OCDE a constitué une référence majeure dans son projet « Croissance, investissement et transition à faible teneur en carbone ».

Tel est le défi le plus important auquel sera confronté le monde au cours des 30 années à venir, mais nous devons commencer dès à présent ou nous perdrons la guerre contre le changement climatique, avec de terribles conséquences pour tous les travailleurs/euses et leurs communautés.

Le capital des travailleurs, au travers des caisses de retraite, peut jouer un rôle important moyennant des investissements conformes à l'objectif de limitation du réchauffement planétaire à 2°C ou moins. Autrement dit, quel que soit l'établissement où sont investies nos caisses de retraite, il sera nécessaire d'exiger des entreprises qu'elles comptent un plan énergétique et des dispositions industrielles, logistiques et de services garantissant une transition juste.

Le rapport de la CSI Vers une croissance de l'emploi vert et décent met en évidence les résultats potentiels impressionnants en termes de création d'emplois grâce à des mesures en faveur d'une économie verte dans six industries: la construction, les transports, l'énergie, l'agriculture, l'industrie manufacturière et l'eau. L'OIT a calculé qu'au moins 60 millions d'emplois pourraient être créés et, selon New Climate Economy, l'investissement nécessaire dans l'infrastructure s'élèverait à 90 billions USD d'ici 2030. Cela signifie de nouveaux emplois.

Nombreux sont les cas de croissance de l'emploi sous l'effet de la récente évolution technologique dans les industries et services traditionnels et nouveaux, et les syndicats sont en première ligne de l'action de plaider dans nombre d'industries. Le soutien aux organisations affiliées pour qu'elles prennent l'initiative et engagent un dialogue en faveur d'une transformation industrielle constituera une priorité en 2018.



**JUST
TRANSITION
CENTRE**

Le Centre réunira et soutiendra des syndicats, des employeurs, des entreprises, des communautés et des investisseurs dans le cadre du dialogue social en vue de développer des plans, des accords, des investissements et des politiques en faveur d'une transition rapide et juste vers un monde « zéro carbone et zéro pauvreté ».

www.justtransitioncentre.org

OBJECTIFS

1. Mettre davantage l'accent sur le climat dans le programme des organisations affiliées et dans leurs actions de plaidoyer auprès de l'opinion publique et de leur gouvernement dans le cadre de la campagne « Les syndicats pour le climat ».
2. Organiser les travailleurs et les travailleuses en ce qui concerne les questions climatiques et environnementales.
3. Garantir la mise en œuvre de l'Accord de Paris et réclamer un renforcement de l'ambition des gouvernements de protéger la vie et les emplois des travailleurs et des travailleuses.
4. Développer le travail du Centre pour une transition juste, en partenariat avec la CES, les FSI, les alliés de la société civile et des entreprises bien disposées, en vue de soutenir des plans aux niveaux de l'entreprise, sectoriel et national visant à réduire les émissions, notamment des projets sociaux et d'emploi nécessaires à la transformation industrielle.
5. Assurer des investissements publics et des fonds de pension pour promouvoir la transformation industrielle de tous les secteurs économiques et industries, et garantir des mesures de transition juste.

2018

À l'échelle mondiale

- Mieux faire connaître le rôle de chef de file des syndicats concernant leur engagement dans la lutte contre le changement climatique aux échelons national, régional et international, en alliance avec des communautés locales et des partenaires de la société civile, notamment dans le cadre de la campagne « Les syndicats pour le climat ».
- Encourager et soutenir la mobilisation des organisations affiliées et les activités soutenues de plaidoyer syndical auprès de leur gouvernement en vue d'une mise en œuvre de l'Accord de Paris, y compris l'incorporation des plans pour une transition juste et l'emploi dans les contributions déterminées au niveau national de la CCNUCC.
- Mener des actions de plaidoyer lors des négociations des Nations unies sur le changement climatique (CCNUCC) et auprès d'autres instances internationales concernées, notamment en Argentine et au Canada (qui présideront respectivement le G20 et le G7 en 2018).
- Lancer la campagne « Droit de savoir » – un modèle de campagne à l'intention des organisations affiliées et des partenaires visant à renforcer la voix syndicale au niveau de l'entreprise en vue d'appeler les entreprises à s'engager publiquement dans leurs plans pour une transition juste vers un avenir à zéro émission de carbone.
- Conjointement avec les membres du Comité sur le capital des travailleurs (CWC), soumettre des résolutions d'actionnaires en vue d'obtenir des engagements des entreprises, promouvoir les investissements dans une transformation industrielle et la création d'emplois dans les énergies renouvelables, et réclamer la diligence raisonnable des investisseurs.
- Inclure des stratégies en matière d'organisation ciblant les industries et secteurs verts dans les plans nationaux.

À l'échelle nationale

- Soutenir un engagement syndical ferme au niveau national dans la mise en œuvre et le suivi des Objectifs de développement durable du Programme à l'horizon 2030 (contribuant aux rapports nationaux sur les ODD des syndicats).
- Soutenir la recherche et la mise en œuvre des plans pour une transformation industrielle dans trois pays.
- Organiser des tables rondes avec les organisations affiliées et les FSI sur les plans pour une transition juste en vue d'appuyer les négociations sur la transformation industrielle.

Département responsable

Politique économique et sociale (ESP)

AIR



«Nous ne pouvons pas faire cavalier seul cette fois, nous devons tenir compte de l'environnement, de nos populations et des besoins des travailleurs pour subvenir aux besoins de leur famille et apporter leur contribution à la société».

Ken Smith, section syndicale 707A d'UNIFOR

NIVEAU RÉGIONAL



«Nous savons ce que nous voulons, nous avons un projet, nous voulons de l'énergie thermique solaire, nous voulons devenir une plateforme pour l'énergie renouvelable. Nous avons une conception précise de notre avenir. C'est le moment de notre histoire où les gouvernements doivent prendre l'avenir en main.

Lisa Lumsden, campagne Repower Port Augusta

Justice Climatique

Alliances: Plaidoyer + Médias

- OSC/ONG: Climat 8, NCE
- Entreprises: B Team, We Mean Business
- Investisseurs et Caisses de retraite: AODP, PIR (CWC)

Centre pour une transition juste



- Soutenir le travail à la table des négociations:
 1. National
 2. Lieu de travail et secteur
 3. Ville, localité

Les défenseurs du climat au travail

- Les travailleurs ont le droit de savoir: Réseau de militants et d'organiseurs en ligne

Architecture mondiale

- OIT: Directives sur la transition juste, emplois verts
- CCNUCC/COP: Accord de Paris & CPDN, diversification économique & transition juste
- G20, Banque mondiale/FMI/Banques multilatérales de développement

Justice climatique pour un futur zéro carbone: objectifs

1. Emplois décents sur une planète vivante
2. Négociations des travailleurs pour l'efficacité et la productivité des ressources
3. Transition juste qui n'exclut personne

OBJECTIFS



- COP23

- Syndicalisation

- Recherche sur la jeunesse et le climat

- Tables rondes sur la transition juste

Aspect juridique

- Cas de Greenpeace Philippines (Commission nationale des droits humains)

S'organiser pour les emplois verts et la justice climatique

- Syndicalisation
- Militantisme sur le lieu de travail

Tables rondes sur la transition juste

- Entreprise/lieu de travail (accords collectifs)
- Secteur/industrie + chaînes d'approvisionnement (accords-cadres mondiaux)
- Plans nationaux pour l'emploi (CPDN, ODD)

Accords de négociation pour une transition juste

- Entreprises: formation professionnelle
- Gouvernement: fonds de transition juste pour le développement industriel et régional

Financement de la transition juste

«85% des personnes pensent que le monde serait meilleur si les gouvernements s'engageaient davantage pour lutter contre le changement climatique»

Sondage d'opinion mondial de la CSI

«66% des personnes veulent que leur gouvernement promeuve une transition juste vers un futur zéro carbone»

Sondage d'opinion mondial de la CSI

TERRE

NIVEAU NATIONAL

PRIORITÉS DE LA CSI:

Pays à risque

Faits saillants

Bahreïn

- Levée de l'interdiction de voyage pour le secrétaire général de la GFBTU.
- Le Programme par pays sur le travail décent de l'OIT est à l'examen.

Cambodge

- Le gouvernement a approuvé une feuille de route pour la mise en œuvre de toutes les recommandations de la mission de contact direct de l'OIT.
- Résolutions adoptées par les États-Unis et le Parlement européen en faveur de la révocation des dispositions antisyndicales dans la législation.
- Trente syndicats unis dans une campagne visant à lever les restrictions à la liberté syndicale.

Colombie

- Accord de paix bénéficiant d'un ferme engagement des syndicats.

Guatemala

- Le Congrès approuve la loi sur les inspections, qui restaure les pouvoirs des inspecteurs du travail.
- Quatre-vingt-trois nouveaux syndicats enregistrés.
- Retrait définitif de la loi qui introduisait des salaires minimums différenciés au niveau municipal.
- Progrès au niveau de l'organisation des travailleurs du secteur bananier dans le sud du pays.

Haïti

- Augmentation du nombre de syndicats affiliés aux centrales nationales.
- Renforcement des capacités en matière de liberté syndicale, de salaires, de protection sociale, de mobilisation et de revendications dans les ZFE.

- Processus en cours pour le respect de la liberté syndicale et du tripartisme.
- Augmentation du nombre de plaintes concernant des violations auprès des organes de contrôle de l'OIT.

Corée

- Destitution de l'ancienne présidente Park de la Corée et arrestation du président de Samsung pour corruption.
- Engagement du gouvernement nouvellement élu à rétablir les droits du travail et à réformer les chaebols.
- Engagement du gouvernement à ratifier des Conventions de l'OIT.

Mauritanie

- Présentation de la pétition de l'AFL-CIO à l'AGOA.
- Mission du rapporteur spécial de l'ONU en mai 2017.
- Ratification du Protocole de 2014 sur le travail forcé.
- Fermes conclusions de la CAN et engagement du gouvernement à accepter une mission de haut niveau de l'OIT.

Mexique

- Approbation par le Sénat de réformes constitutionnelles en matière de justice sociale.
- Swaziland
- Concertation du TUCOSWA et de l'ATUSWA avec Flo-cert et Fairtrade.
- Le Tribunal du travail confirme le droit de grève et déclare illégal le remplacement de travailleurs en grève.

Zimbabwe

- Signature d'une feuille de route tripartite pour la mise en œuvre des recommandations de la mission de haut niveau de l'OIT.
- Levée du gel des avoirs imposé au ZCTU.
- Décisions de justice en faveur de syndicats.

Bahreïn

- Mise en œuvre de l'accord tripartite.
- Pleine réintégration des travailleurs.
- Respect de la liberté syndicale par le gouvernement.
- Organisation des travailleurs/euses migrants.
- Discrimination contre les travailleurs/euses migrants dans la législation.
- Exclusion des travailleurs/euses domestiques de la législation du travail.

Cambodge

- Enregistrement des syndicats indépendants et reconnaissance comme organisations les plus représentatives.
- Contrôle plus stricte au titre des futures lois sur les salaires minima et le règlement des différends.
- Poursuite des menaces de violence, de discrimination et de harcèlement judiciaire.
- Renforcement de la sécurité de l'emploi pour les travailleuses/euses du vêtement.
- Respect de la liberté syndicale par les entreprises.

Colombie

- Élimination de la violence contre les syndicalistes.
- Maintien de la stabilité en vue de la mise en œuvre du processus de paix.

Guatemala

- Condamnation des auteurs de meurtres de syndicalistes.
- Mise en œuvre de la feuille de route de l'OIT pour combattre les actions antisyndicales.
- Respect de la liberté syndicale par le gouvernement et les entreprises.
- Fin de la fragmentation syndicale.
- Organisation dans le secteur privé.
- Définition des stratégies d'organisation.

Haïti

- Réintégration de dizaines de travailleurs licenciés suite aux mobilisations en mai 2017 dans les ZFE et à l'ONI, à l'OAVCT et chez Coca-Cola/Couronne.
- Renforcement de la représentation des femmes au sein des syndicats.
- Améliorations concrètes dans le cadre du processus de réformes du travail.

Corée

- Libération du président de la KCTU, Han Sang-gyun.
- Ratification des C87 et C98.
- Réforme de la législation concernant la liberté syndicale et le droit de grève des fonctionnaires et des travailleurs indépendants.
- Garantie de la liberté syndicale et du droit de négociation collective dans les entreprises multinationales coréennes.

Mexique

- Mise en œuvre de la réforme constitutionnelle à l'échelon local.
- Suppression des contrats de protection.

Mauritanie

- Réduction de la fragmentation syndicale et organisation des journalistes, des travailleurs de la santé et des enseignants.
- Mise en œuvre du plan d'action sur la lutte contre l'esclavage et le travail forcé.
- Élections sociales (pour déterminer la représentation syndicale) entièrement démocratiques.
- Enquête et condamnation effectives des auteurs de pratiques esclavagistes.
- Indemnisation des victimes du travail forcé.

Swaziland

- Objectifs et stratégies en matière d'organisation dans le secteur privé et l'agriculture.
- Adoption d'amendements à la loi sur la suppression du terrorisme et à la loi sur l'ordre public.

Zimbabwe

- Garantie du paiement des salaires.
- Refus d'amendement par le gouvernement à la loi sur l'ordre public et la sécurité.
- Mécanisme de négociation collective s'appliquant aux zones économiques spéciales (ZES).
- Kazakhstan (nouveau en 2018)
- Révocation de l'annulation de l'enregistrement du Syndicat indépendant du Kazakhstan.
- Libération et indemnisation pour détention injustifiée de Nurbek Kushakbaev, d'Amin Yeleusinov et de Larisa Kharkova.
- Révision de la législation du travail pour protéger la liberté syndicale.

APERÇU GÉNÉRAL

L'espace démocratique ne cesse de rétrécir. L'Indice des droits dans le monde 2017 révèle un nouveau recul des droits et des libertés dans le monde entier, dont la plus grande détérioration dans les pays de grande tradition démocratique. Les gouvernements ne peuvent ou ne veulent se libérer de la mainmise de plus en plus grande des entreprises sur la politique sociale et économique, ou protéger efficacement les droits de leurs citoyens contre les intérêts des grandes multinationales et des investisseurs.

Les conclusions de l'Indice des droits dans le monde 2017 mettent en exergue un affaiblissement des droits des travailleurs dans pratiquement toutes les régions du monde. L'une des tendances les plus alarmantes a été l'augmentation, aussi bien quantitative que qualitative, des cas déclarés de violence en représailles à l'exercice de la liberté syndicale. Le nombre de pays où des travailleurs ont été assassinés a augmenté en 2017, passant de 10 à 11 au total. L'Indice a enregistré une augmentation constante du nombre de pays où des travailleurs ont fait l'objet de diverses formes de violence physique, d'enlèvements, de menaces et d'intimidations. De 52 en 2016, leur nombre est passé à 59 en 2017, soit une augmentation de 10 %.

Le nombre de pays qui excluent les travailleurs du droit fondamental que constitue la liberté syndicale est passé de 82 sur 141 en 2016 à 84 sur 139 cette année. Plus de trois quarts des pays privent une partie ou l'ensemble des

travailleurs du droit de grève, et 36 % des pays étudiés refusent ou limitent la liberté d'expression et de réunion. On constate une tendance manifeste en faveur d'une érosion progressive des droits les plus fondamentaux, même dans le dénommé « premier monde ».

Une fois encore, l'Indice révèle que le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord sont les pires régions pour la main-d'œuvre. Dans les pays du Golfe, le système de la kafala continue d'asservir des millions de travailleuses et travailleurs migrants, tout en accordant une totale impunité aux auteurs. Au Yémen, pays déchiré par la guerre, 650 000 travailleurs de la fonction publique n'ont plus été payés depuis plus de huit mois, alors que près de quatre millions d'emplois ont été supprimés dans le secteur privé, y compris au sein des multinationales Total, G4S et DNO, plongeant les familles des travailleurs dans le désarroi.

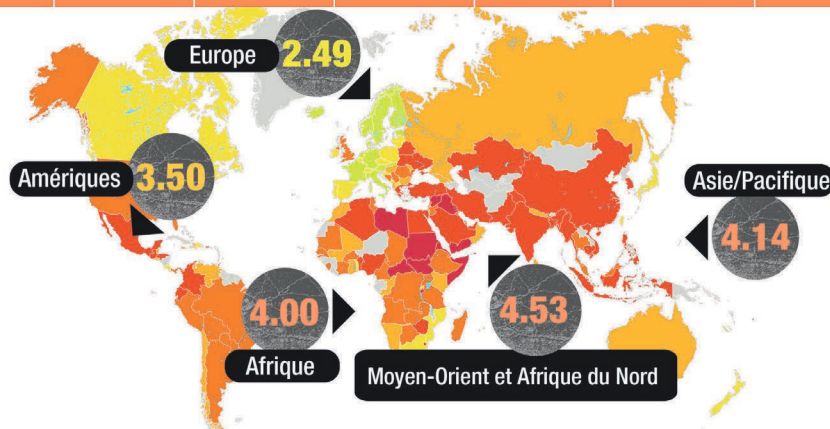
En Égypte, le gouvernement continue d'exclure les syndicats légitimes et représentatifs de tout espace de débat et de participation, alors qu'en Algérie, des syndicats indépendants attendent toujours d'être enregistrés et se voient, entretemps, exposés à des actes de représailles, à la détention arbitraire, aux licenciements et à des violences physiques. Des conflits anciens et nouveaux continuent de déchirer le Moyen-Orient, où la violence ne cesse de s'intensifier et où les droits humains et syndicaux fondamentaux sont systématiquement violés.

Les dix pires pays au monde pour les travailleuses et les travailleurs

BANGLADESH	COLOMBIE	CORÉE DU SUD	EAU	ÉGYPTE	GUATEMALA	KAZAKHSTAN	PHILIPPINES	QATAR	TURQUIE
									
<ul style="list-style-type: none"> • Brutalité policière • Arrestations collectives • Discrimination 	<ul style="list-style-type: none"> • Meurtres • Atteintes à la négociation collective • Discrimination 	<ul style="list-style-type: none"> • Manifestations réprimées • Discrimination • Travail précaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail forcé • Migrants exclus de la législation du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Discrimination • Répression de l'État • Arrestations collectives 	<ul style="list-style-type: none"> • Violence et meurtre • Discrimination • Absence de diligence raisonnable 	<ul style="list-style-type: none"> • Répression de l'État • Arrestation de dirigeants syndicaux • Discrimination 	<ul style="list-style-type: none"> • Violence, intimidation et meurtre • Discrimination et licenciements • Lois répressives 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail forcé • Migrants exclus de la législation du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Brutalité policière et arrestations collectives • Discrimination • Licenciements massifs

Resultats par region

5+	Les droits ne sont pas garantis du fait de l'absence de l'État de droit
5	Les droits ne sont pas garantis
4	Violations systématiques des droits
3	Violations régulières des droits
2	Violations réitérées des droits
1	Violations sporadiques des droits
Aucune donnée	



L'Indice CSI 2017 des droits dans le monde porte sur 139 pays qui ont fait l'objet d'un rapport d'avril 2016 à mars 2017. La CSI documente les violations des droits collectifs au travail internationalement reconnus commises par des gouvernements et des employeurs; chaque pays est analysé à la lumière d'une liste de 97 indicateurs découlant des conventions et de la jurisprudence de l'OIT, représentant chacun une violation des droits des travailleurs dans la loi ou dans la pratique.

Une fois encore, les pays d'Europe continuent d'offrir aux travailleurs la meilleure protection de leurs droits syndicaux. Il n'en demeure pas moins que ces régions ont aussi connu la détérioration la plus nette de ces droits, confirmant une tendance qui avait déjà été observée l'an dernier. En effet, la note moyenne de l'Europe a baissé, passant de 2,47 en 2016 à 2,49 en 2017, mettant encore mieux en évidence l'échec des programmes d'austérité mis en œuvre jusqu'à ce jour sous l'égide de la troïka. En Asie centrale, au Kazakhstan, la dégradation des droits humains et syndicaux fondamentaux a été particulièrement marquée, au point que des syndicalistes ont été arbitrairement détenus et condamnés pour le seul fait d'avoir lancé un appel à la grève. Le spectre du terrorisme a continué à être brandi comme prétexte pour affaiblir les droits fondamentaux et la liberté de se rassembler publiquement, a fortiori en Turquie.

Dans les Amériques, le nouveau gouvernement brésilien a mis en œuvre une série de réformes néolibérales qui touchent divers aspects des politiques économique et du travail. En Argentine, le gouvernement a violemment réprimé les manifestations publiques: dans un cas, 80 travailleurs ont été blessés durant un arrêt de travail pour réclamer de meilleures rémunérations et conditions de travail.

Les mouvements de grève ont aussi été durement réprimés en Asie: au Cambodge, des travailleurs ayant formé des syndicats ont souvent été licenciés au Cambodge, alors qu'au Bangladesh, des travailleuses et travailleurs en grève dans le secteur de l'habillement ont été arbitrairement détenus et poursuivis au pénal. En République de Corée, Hang Sang-gyun, présidente de la Korean Confederation of Trade Unions, est toujours en prison.

Dans le cadre du programme de la CSI sur les pays à risque, les syndicats ont accompli des progrès significatifs au cours des dernières années pour stabiliser les économies et inverser la tendance aux atteintes aux droits des travailleurs dans les pays visés. Toutefois, l'Indice des droits dans le monde démontre clairement la nécessité d'intensifier les actions dans un nombre plus élevé de pays, dans le cadre d'une campagne mondiale contre la fermeture de l'espace démocratique et les atteintes aux droits des travailleurs dans le monde entier.

En 2018, le département des DHS et l'unité juridique intensifieront dès lors le programme sur les pays à risque ciblant des pays particuliers, en mettant davantage l'accent sur la visibilité, la communication et le plaidoyer dans le cadre de la campagne et en mettant en exergue l'absence de droits et de libertés dans les pays à risque.

La sécurité et la stabilité politique sont des conditions pré-

alables pour que les syndicats puissent fonctionner correctement et défendre de manière effective les droits et intérêts des travailleurs. Quand les syndicats ne peuvent pas organiser et négocier librement, il n'y a pas de démocratie réelle. Comme l'espace démocratique ne cesse de rétrécir, les syndicats, conjointement avec d'autres organisations partageant les mêmes valeurs, devront intensifier les actions en faveur de la paix, de la démocratie et des droits. Lorsqu'un conflit armé s'annonce ou éclate, seules des stratégies sociales et économiques intégrées permettent d'espérer des solutions durables. En l'absence de dialogue social et de droits, comme dans les pays classés dans la catégorie 5+ dans l'Indice des droits dans le monde, les inégalités et l'exploitation continueront de croître. Lorsque les autorités refusent que les travailleurs/euses s'organisent, la CSI continuera de faire pression pour obtenir des solutions pacifiques, garantissant un travail décent à tous et plaçant les droits des travailleurs au cœur de l'action menée pour éviter et résoudre des conflits, ou pour reconstruire au lendemain de la guerre.

La stratégie des pays à risque a pour objectif d'améliorer le respect des droits des travailleurs et, par conséquent, de permettre aux pays de décrocher une meilleure note dans l'Indice de la CSI. La stratégie est largement ciblée sur des pays classés dans la catégorie 5 (les droits ne sont pas garantis) et 4 (violations systématiques des droits). Dans les pays notés 4 et 5, les droits des travailleurs sont attaqués en permanence. Lorsque les conditions le permettent, la CSI continuera de soutenir l'organisation syndicale et les efforts de campagne pour parvenir à des améliorations, tant dans la loi que dans la pratique. Un lien plus étroit entre les campagnes nationales et l'Indice permettront à l'évaluation d'être utilisée en tant que levier de pression auprès des gouvernements aux fins de parvenir à un meilleur score. Les références telles que « pays à surveiller » et « pays cibles » seront progressivement délaissées au profit de références aux notes d'évaluation des pays.

Les stratégies d'organisation ciblées et le litige stratégique resteront des éléments importants des campagnes axées sur les pays à risque. Une évaluation de l'efficacité de la stratégie des pays à risque au cours des trois dernières années révèle que l'impact peut davantage augmenter en centrant dans une plus grande mesure l'attention sur les décisions des mécanismes de contrôle de l'OIT et en assurant un suivi systématique, en améliorant la visibilité des campagnes et la réalité de la vie des travailleurs, pour inciter les gouvernements à se réformer. Il est également prévu de mettre davantage l'accent sur la coordination stratégique des actions menées auprès des institutions financières internationales (IFI).

En 2018, 11 pays seront ciblés dans le cadre de vastes campagnes. Les objectifs et mesures prioritaires ont été élaborés à l'issue de consultations exhaustives avec les organisations affiliées nationales afin d'évaluer les accomplissements des années antérieures et les défis à venir, tel qu'il a été indiqué lors des discussions et confirmé au sein du Comité des DHS de la CSI.

AFRIQUE:	Mauritanie, Swaziland, Zimbabwe
MENA:	Bahreïn
AMÉRIQUES:	Guatemala, Haïti, Mexique, Colombie
ASIE:	Cambodge, Corée
EUROPE:	Kazakhstan (nouveau)

De toutes les normes fondamentales du travail de l'OIT, les Conventions relatives aux droits syndicaux sont les moins ratifiées. Les ratifications semblent avoir quasiment cessé au cours des dernières années. Encore à l'heure actuelle, plus de la moitié de la population active mondiale vit dans des pays qui n'ont pas ratifié les Conventions 87 et/ou 98. La CSI lance un appel en faveur d'un engagement renouvelé des gouvernements à les ratifier et appelle, en outre, ses organisations affiliées et l'OIT à prendre les mesures nécessaires pour promouvoir la ratification de ces Conventions. Durant la CIT en 2017, les pays ont renouvelé leur engagement à une ratification universelle dans le cadre du centenaire de l'OIT. Les syndicats de tous les pays devraient leur faire tenir cette promesse.

La santé et la sécurité au travail sont au cœur des droits des travailleurs, mais n'ont pas reçu l'attention qu'elles méritaient. Le droit à la santé ne s'arrête pas au moment où vous entrez dans un lieu de travail. Ceci est reconnu dans un large éventail de sources faisant autorité, telles que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Constitution de l'OIT, la Déclaration de Philadelphie, la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et diverses Conventions de l'OIT. Suite à la Déclaration de 1998, les Conventions fondamentales du travail de l'OIT se sont vu attribuer un statut reconnaissant ces normes du travail en tant que droits humains, contribuant ainsi à une visibilité et des références accrues, notamment dans les accords commerciaux. Malheureusement, les normes de santé et de sécurité ne sont jusqu'à présent pas reconnues en tant que normes du travail fondamentales, de même que le droit à la santé et la sécurité n'est pas reconnu en tant que droit humain. La Résolution relative à la deuxième discussion ré-

currente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptée à la CIT 2017, donne pour mandat à l'OIT « d'explorer la relation entre les principes fondamentaux et les droits au travail, tels que définis dans la Déclaration de 1998, et des conditions de travail sûres et saines. » Par conséquent, la CSI fera campagne pour que la santé et la sécurité au travail soient reconnus en tant que droit humain et pour que les Conventions 155, 161 et 187 de l'OIT soient considérées en tant que normes fondamentales du travail, comme base juridique pour garantir ce principe et droit fondamental au travail. La CSI considère la non-reconnaissance de la santé et la sécurité au travail en tant que droit humain comme une omission grave et exhorte l'OIT et l'ONU à rectifier cette anomalie au plus vite. Le centenaire de l'OIT semble être une excellente occasion de le faire.

La CSI regrette que des pays tels que le Brésil, l'Argentine, la Colombie, le Bélarus et le Zimbabwe n'aient pas comparu devant la Commission de l'application des normes (CAN) en 2017. Les conclusions adoptées par la CAN fournissent des orientations claires aux gouvernements sur les mesures qu'ils doivent prendre. La CSI engagera une concertation structurelle avec les syndicats dans les pays où un suivi des recommandations de la CAN est requis pour faire tenir leurs responsabilités aux gouvernements. Une mission de haut niveau tripartite doit se rendre au **Kazakhstan** dans le cadre de la C87, et une autre doit se rendre en **Mauritanie** concernant la C29. Il a aussi été convenu d'envoyer des missions de contacts directs au **Salvador** pour la C144 et à **Bahreïn** pour la C111, ainsi qu'en **Algérie** et en **Égypte** pour la C87.

La CSI a salué la publication par l'ONU d'un rapport solide sur le droit à la liberté de réunion et d'association et a appelé les gouvernements à donner suite à ses conclusions. Annalisa Ciampi, qui a succédé à Maina Kiai au poste de rapporteur spécial, est déterminée à poursuivre cette action et a discuté avec la CSI et plusieurs de ses affiliés pour travailler dans le cadre des litiges stratégiques visant à soutenir la reconnaissance effective de la liberté syndicale dans la loi et la pratique. Dans le même temps, la CSI et ses organisations affiliées ont intensifié la coordination avec des organisations de la société civile partageant les mêmes valeurs afin de revendiquer la liberté syndicale, la liberté d'expression et le droit de réunion.

La liberté syndicale et la négociation collective constituent des droits habilitants et essentiels à la réussite dans d'autres domaines. Il conviendrait de promouvoir la mise en place de systèmes de liberté syndicale et de négociation collective à l'échelle mondiale. Pour contribuer aux Objectifs de développement durable (ODD), l'OIT devrait promouvoir la liberté syndicale, la négociation collective, le dialogue social et le tripartisme comme moyens efficaces de garantir un dé-

veloppement durable. L'initiative suédoise du Pacte mondial offre une possibilité d'agir dans cette direction. Les objectifs spécifiques du Programme 2030 imposent une responsabilité à l'OIT, appelée à prendre la tête dans la promotion du dialogue social et du tripartisme en termes de mise en œuvre des ODD, comme moyen d'accomplir des progrès en ce qui concerne tous les ODD concernés. Toutefois, bien que l'OIT soit engagée dans les alliances dans le cadre des ODD sur le travail forcé, le travail des enfants et l'égalité de rémunération, que nous soutenons fermement, le même degré d'engagement dans la promotion du dialogue social, de la négociation collective et de la liberté syndicale n'est pas évident. Le Pacte mondial devrait œuvrer en coordination avec d'autres alliances émergentes et contribuer à donner forme à d'autres contributions de l'OIT en vue de la réalisation des ODD 8.7 et 8.5.

Grâce au soutien apporté par ses Organisations régionales, la CSI a récemment joué un rôle actif auprès des tribunaux internationaux et régionaux des droits de l'homme en vue d'assurer une meilleure protection des droits humains et syndicaux. Jusqu'à récemment, il était rare que les tribunaux régionaux soient saisis dans le cadre de procédures portant sur les droits des travailleurs. Récemment, toutefois, ils ont commencé à accepter de statuer sur ces questions. C'est pourquoi, la CSI continuera de s'engager auprès des tribunaux régionaux des droits de l'homme en vue de promouvoir et de défendre les droits humains.

Les forums et institutions économiques mondiaux et les accords commerciaux ont un énorme impact sur les droits des travailleurs. Les recommandations politiques et les conditions liées aux programmes de crédit et de prêt donnent souvent lieu à une dégradation des protections des travailleurs, a fortiori dans les pays à risque, où la protection des droits est la plus nécessaire. Par conséquent, la CSI adoptera une approche plus proactive afin d'assurer une plus grande cohérence des politiques. Le programme des pays à risque établira des synergies plus étroites avec le programme de cohérence mondiale de la CSI en examinant les déclarations des forums économiques et les projets des institutions au regard de leur impact sur les droits humains et syndicaux. Le Cadre environnemental et social actualisé de la Banque mondiale, adopté en août 2016, bien qu'il ne soit pleinement conforme aux normes fondamentales du travail de l'OIT, offre la possibilité d'accroître les pressions sur la Banque pour insister sur la ratification et le respect des normes fondamentales du travail.

OBJECTIFS

1. Organisation et développement en vue d'établir des syndicats et de soutenir le militantisme syndical.
2. Garantie de la liberté syndicale et de la négociation collective dans la loi et dans la pratique.
3. Réduction du travail informel, dangereux et précaire dans les pays ciblés.

2018

À l'échelle mondiale

- Contrôler les violations des droits des travailleurs et y réagir.
- Instaurer une solidarité régionale/mondiale afin de soutenir les pays à risque via les réseaux des DHS.
- Exercer des pressions sur les gouvernements et les institutions internationales, y compris des sanctions commerciales.
- Ratification universelle des C87 et C98.
- Reconnaître la santé et la sécurité au travail en tant que droit humain et norme fondamentale du travail.
- Augmenter le nombre de pays adhérant au Pacte mondial.

À l'échelle nationale

- Renforcer les capacités parmi les organisations affiliées afin de contrôler les violations des droits des travailleurs.
- Aider les organisations affiliées à contrôler les mécanismes de contrôle internationaux et à s'engager dans leur suivi.
- Développer et mettre en oeuvre des plans de campagne nationaux dans 11 pays ciblés.
- Ratification des C87 et C98 dans les pays ciblés.
- Séances de formation destinées à aider les organisations affiliées dans les pays ciblés à s'organiser pour défendre les droits.
- Envoyer des missions de suivi dans les pays à risque.

Sur le plan juridique

- Gérer et développer une base de données mondiale sur les violations des droits et les classements dans l'Indice CSI des droits dans le monde.
- Déposer des plaintes pour violations des droits des travailleurs auprès des mécanismes de contrôle internationaux (OIT, OCDE, etc.).
- Aider les organisations affiliées dans le cadre des litiges stratégiques et suivre de près les cas soumis aux organes législatifs – cours et tribunaux nationaux, tribunaux des droits humains et cours/commissions régionales.
- Fournir une assistance technique aux organisations affiliées dans le processus de modifications de la législation du travail.
- Prêter une assistance juridique aux organisations affiliées et aux FSI dans le cadre de différends particuliers.

Département responsable

Droits humains et syndicaux

Cohérence mondiale

Faits saillants

À l'échelle mondiale

- Les ministres du Travail et de l'Emploi du G20 de 2017, dans leur déclaration « Vers un avenir inclusif: façonner le monde du travail », reconnaissent fermement le rôle essentiel des partenaires sociaux et les engagements aux quatre domaines prioritaires de la présidence allemande: le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales; la participation des femmes au marché du travail; l'avenir du travail; l'intégration des migrants; et sont convenus que « les violations du travail décent et des principes et droits fondamentaux au travail ne peuvent faire partie de la concurrence ».
- Déclaration conjointe du L20-B20 sur la croissance durable, le travail décent et la cohésion sociale dans l'économie numérique.
- Ferme engagement et visibilité auprès de la commissaire européenne au Commerce sur la politique commerciale de l'UE dans le cadre des Accords de partenariat économique (APE), en coordination avec la CES et la CSI-Afrique.
- Forums sur le salaire minimum en Asie-Pacifique, en Amérique latine, en Afrique et en Europe soutenant la campagne des Nouveaux fronts « Maîtriser le pouvoir des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement ».
- En coordination avec la TUAC, fermes orientations sur le devoir de diligence dans le comportement raisonnable des entreprises.
- Travail coordonné avec les syndicats et les alliés de la société civile pour modifier les opérations des Institutions financières internationales (IFI) afin qu'elles correspondent à leur rhétorique contre les inégalités, notamment la pleine mise en œuvre des exigences de prêt concernant les normes du travail (« politiques de sauvegarde en matière de travail »), adoptées par la Banque mondiale et d'autres banques multilatérales de développement (BMD).
- Ferme reconnaissance des syndicats comme acteurs du développement participant à la présentation de rapports annuels sur le Programme 2030 de l'ONU lors du Forum politique de haut niveau.
- Rapports fondés sur des données factuelles concernant le rôle du dialogue social dans le cadre des ODD, et sur les politiques de développement des gouvernements donateurs (critères d'engagement du secteur privé et soutien au travail décent).

À l'échelle nationale

- Élaboration et large diffusion des rapports nationaux syndicaux sur les Objectifs de développement durable (ODD). Étant davantage sensibilisés aux ODD, les syndicats ont commencé à se mobiliser auprès des gouvernements au sujet des éléments liés au travail décent du Programme 2030.
- Développement d'initiatives et de stratégies par les syndicats en vue de renforcer leurs capacités organisationnelles (par exemple, l'initiative africaine « *State of the Unions* »).

Défis

- Renforcer les chapitres sur le travail dans les accords commerciaux (en collaboration avec la CES et d'autres acteurs régionaux).
- Accorder une plus grande priorité à la politique industrielle et à l'espace politique dans les accords commerciaux et les débats politiques.
- Soutenir les organisations affiliées et les FSI lorsqu'elles utilisent les sauvegardes en matière de travail pour protéger les droits des travailleurs dans les activités financées par les banques multilatérales de développement.
- Garantir que l'Agenda pour le travail décent occupe une place centrale dans la mise en oeuvre du Programme à l'horizon 2030 et renforcer l'engagement syndical quant à la mise en oeuvre des ODD.
- Assurer le soutien par les Organisations régionales de la CSI au développement des stratégies des organisations affiliées nationales en matière de capacités organisationnelles.
- Assurer l'engagement des gouvernements à investir dans l'emploi dans l'infrastructure sociale et physique.

APERÇU GÉNÉRAL

La mondialisation ne répond pas aux besoins des citoyens. Soixante-treize pour cent des personnes interrogées ont peur de perdre leur emploi. Presque la moitié des personnes interrogées pense que la génération à venir aura du mal à trouver des emplois décents. (Sondage d'opinion mondial de la CSI)

Les défis à relever en matière de cohérence mondiale sont considérables, compte tenu de la stagnation constante de la croissance, des niveaux historiques de chômage, de la diminution de la part des salaires et des atteintes à la protection sociale, lorsqu'elle existe. Les inégalités sont en hausse, la part salariale du revenu national figure parmi les plus faibles de l'histoire et l'expansion rapide des chaînes d'approvisionnement comme modèle dominant du commerce appauvrit les travailleurs et les travailleuses et risque de porter atteinte aux droits des travailleurs. Les niveaux croissants de travail précaire, l'informalité et la sécurité sur le lieu de travail sont des enjeux majeurs pour les syndicats aux quatre coins du monde.

La CSI aborde ces questions en faisant campagne en faveur de politiques visant à un investissement dans l'emploi et à la création de la demande moyennant des salaires équitables et une protection sociale au cœur de la croissance économique et de la justice sociale.

La CSI continuera de faire campagne pour un commerce qui soit équitable et respectueux des droits et des intérêts des travailleurs et des travailleuses. Nous continuerons dès lors de nous opposer aux accords commerciaux qui comportent des dispositions relatives au règlement des différends entre investisseurs et États (RDIE), sapent les services publics ou limitent l'espace politique national, et qui n'assurent pas la conformité avec les normes fondamentales du travail.

Maîtriser le pouvoir des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement s'inscrit également dans le cadre des campagnes « Nouveaux fronts ». Dans le cadre de cette campagne, la CSI a oeuvré pour renforcer la mise en oeuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment la diligence raisonnable obligatoire. Nous continuerons également de mettre l'accent, en 2018, sur la campagne pour obtenir des résultats en ce qui concerne les engagements pris par le G20 en 2017 sur les chaînes d'approvisionnement mondiales et sur la promotion d'une Convention de l'OIT.

La promotion du travail décent continue d'être le principal objectif du mouvement syndical en ce qui concerne la politique en matière de développement. Le Programme 2030 des Nations unies comporte les priorités syndicales en ce qui concerne le travail décent, la protection sociale, l'égalité entre hommes et femmes, l'éducation de qualité, la santé, la sécurité alimentaire et énergétique. Les campagnes syndicales ont contribué à l'intégration de l'Objectif 8 sur le plein emploi et le travail décent, ainsi qu'aux engagements en matière de protection sociale. L'accent sera mis notamment, en 2018, sur leur mise en oeuvre aux niveaux national, régional et mondial. Le travail du Réseau syndical de coopération au développement (RSCD) aux échelons mondial et régional est essentiel pour renforcer les capacités des organisations affiliées et des organisations solidaires à renforcer la visibilité et l'impact des syndicats en matière de développement et à promouvoir l'inclusion des priorités syndicales dans les rapports nationaux.

La lutte contre les pratiques des entreprises d'évasion fiscale, ainsi que l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (BEPS, sigle en anglais), le retour à une taxation progressive et la garantie que le secteur financier paie sa

juste part, notamment une taxe sur les transactions financières (TTF), sont essentiels pour garantir une justice fiscale et, dès lors, obtenir des fonds pour l'investissement public. Une transition vers des politiques d'investissement à long terme et responsable par les investisseurs institutionnels, notamment les caisses de retraite, est essentielle, étant donné qu'elles constituent des ambitions essentielles pour un avenir économique plus équitable.

Les conseils politiques fournis en permanence par les IFI, promouvant la déréglementation des marchés du travail et leur opposition à des salaires minimums vitaux et à la négociation collective, exacerbent les inégalités et aggravent l'insécurité de la vie professionnelle des citoyens. La CSI continuera de s'opposer à ces politiques et de défendre un renforcement des droits, l'emploi, des salaires justes, une protection sociale et des politiques économiques équitables. Le G7 et le G20 offrent la possibilité de défendre des politiques économiques alternatives ainsi qu'un dialogue social mondial. Le renforcement du rôle et de l'impact de l'OIT et le changement des recommandations politiques de l'OCDE s'avèrent également essentiels.

Des organisations internationales, notamment l'OCDE et l'OIT, ainsi que les gouvernements nationaux – également dans le cadre du G20 – débattent de nouvelles stratégies en ce qui concerne l'évolution technologique, y compris la prochaine révolution dans la production et l'économie nu-

mérique, qui s'inscrivent dans le cadre de « l'avenir du travail ». Ces débats sont généralement menés à huis clos sans la participation des syndicats. Il est important de garantir que les politiques, plans et recommandations industriels et d'innovation soient liés aux politiques d'emploi, fiscales et réglementaires, impliquant les partenaires sociaux.

L'investissement du capital des travailleurs par le biais des caisses de retraite doit être géré de sorte à garantir des revenus de retraite sûrs et à exiger le respect par les entreprises des droits des travailleurs et des normes environnementales, notamment:

- un engagement à révéler où sont investis les fonds des caisses de retraite;
- des procédures transparentes des entreprises en matière de diligence raisonnable et de droits humains;
- des plans d'entreprises pour faire face aux conséquences du changement climatique conformément à l'Accord de Paris sur le climat, ainsi que des engagements des entreprises au dialogue social en vue de garantir une transition juste; et
- la responsabilité des entreprises quant aux risques environnementaux pour les communautés.

La CSI continuera de travailler en partenariat avec la TUAC en la matière ainsi qu'en ce qui concerne d'autres questions liées à la politique économique et sociale.

OBJECTIFS

1. Garantir que le plein emploi et le travail décent soient au cœur de la mise en œuvre du Programme 2030 aux échelons national, régional et mondial.
2. Poursuivre l'action en faveur d'une protection sociale universelle, y compris des socles de protection sociale dans la mise en œuvre du Programme 2030 et dans la promotion de la nouvelle Recommandation n° 204 de l'OIT concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.
3. Revendiquer des hausses salariales et une réduction des inégalités des revenus, notamment moyennant des salaires minimums vitaux et la négociation collective dans les campagnes syndicales, les accords et la politique en matière de développement.
4. Réclamer la fin de l'évasion fiscale, des pratiques BEPS et de la planification fiscale agressive par les entreprises internationales, et appuyer une réglementation financière et une fiscalité efficaces.
5. Assurer une participation syndicale à la planification des entreprises et des gouvernements en vue de mettre en œuvre l'Accord mondial sur le climat intégrant des mesures pour une transformation industrielle et une transition juste.
6. Obtenir des politiques sur une transition juste pour les travailleurs/euses dans les secteurs touchés par les changements technologiques et des emplois de qualité – notamment les relations de travail, la négociation collective et la couverture universelle de la protection sociale – dans l'économie numérique.
7. Assurer une administration efficace du capital des travailleurs et l'application de principes d'investissement à long terme dans les investissements par les caisses de retraite et dans toute l'industrie financière.
8. Garantir le respect par les entreprises multinationales des droits humains des travailleurs/euses, notamment dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

9. Exercer des pressions en faveur d'un commerce équitable avec des règles multilatérales soutenant les droits des travailleurs/euses et préservant l'espace politique national, notamment en matière de services publics.
10. Modifier les recommandations des Institutions financières internationales, de l'OCDE et du G7/G20 en faveur de politiques visant à s'attaquer au déficit d'emplois et aux inégalités et à générer une croissance inclusive.
11. Promouvoir des critères communs concernant la capacité organisationnelle des syndicats dans le cadre des initiatives de solidarité internationales.

2018

À l'échelle mondiale/Regional

- Renforcer les actions du G20 visant à mettre en œuvre leurs engagements en faveur d'un changement des règles de l'économie mondiale au profit des travailleurs et des travailleuses.
- Consolider les éléments du travail de la politique industrielle et de l'espace politique dans le programme en matière de commerce du G20 et d'autres processus à l'échelle mondiale.
- Aider la CES à changer l'approche de l'UE et collaborer avec les organisations affiliées pour renforcer les chapitres du travail dans les accords commerciaux afin qu'ils incluent leur caractère exécutoire, la participation des syndicats et les engagements en matière de genre.
- Renforcer la diligence raisonnable obligatoire conformément aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
- Obtenir des engagements contraignants dans les programmes par pays des Institutions financières internationales (IFI) afin de soutenir une fiscalité progressive et une protection sociale universelle.
- Promouvoir les priorités syndicales en matière d'ODD auprès des institutions mondiales et régionales compétentes et dans le cadre des procédures liées aux ODD (ONU/OIT/OCDE/Partenariat mondial/UE), en particulier en vue des discussions de la CIT en 2018 sur « le dialogue social et le tripartisme » et sur « une coopération efficace de l'OIT pour le développement ».

À l'échelle nationale

- Appuyer les rapports des syndicats nationaux sur les ODD et promouvoir l'engagement syndical auprès des gouvernements et des alliés de la société civile.
- Appuyer les travaux de cartographie sur les capacités organisationnelles des organisations nationales et les processus de suivi.

Départements responsables

Politique économique et sociale (ESP)
Réseau syndical de coopération au développement (RSCD)

Gouvernance mondiale des migrations

Faits saillants

- Lancement de « *Recruitment Advisor* » (« Consultation en recrutement ») en Asie et en Afrique – un instrument permettant aux travailleurs/euses migrants d'évaluer les agences de recrutement et de faciliter l'organisation.
- Les États membres de l'ONU s'accordent sur la nécessité d'une meilleure coopération internationale en matière de migration et lancent un processus en vue d'un Pacte mondial pour les migrations.
- Adoption de fermes conclusions lors de la discussion générale de la CIT sur les migrations de main-d'œuvre, affirmant la pertinence des Conventions de l'OIT sur les migrations et enjoignant l'OIT de poursuivre les recherches sur l'impact des programmes de migration temporaire et circulaire.
- Les syndicats développent des stratégies industrielles basées sur la formation des activistes et des travailleurs en vue de l'organisation des travailleurs migrants.

Défis

- Les syndicats continuent d'élaborer et de partager des stratégies en matière d'organisation, répondant également aux défis des programmes de migration temporaire et circulaire et accordant une attention particulière aux travailleuses migrantes.
- Les syndicats développent la Consultation en recrutement dans de nouveaux pays.
- Lancement de campagnes syndicales plus fermes contre le racisme et la xénophobie.
- Veiller à ce qu'une approche fondée sur les droits soit placée au centre du Pacte mondial pour les migrations, y compris le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination et les droits à la liberté syndicale et de négociation collective.
- S'opposer aux programmes de migration temporaire et circulaire en tant que modèle dominant de la gouvernance des migrations.
- Sensibiliser davantage aux possibilités offertes et aux défis posés par le Pacte mondial, ainsi qu'aux liens entre les migrations et les Objectifs de développement durable.
- Il est nécessaire d'envoyer un message d'information publique fort sur le lien entre les migrations et le développement.

APERÇU GÉNÉRAL

Le nombre de migrants internationaux a atteint 244 millions aujourd'hui, dont pratiquement la moitié sont des femmes et 21 % sont âgés entre 15 et 29 ans.

La migration de la main-d'œuvre est complexe et dynamique. Il s'agit, avant tout, d'un phénomène humain.

Les travailleurs/euses migrants représentent 4,4 % de la main-d'œuvre mondiale, un chiffre qui augmentera probablement. Les pays qui étaient autrefois des pays d'origine sont également devenus des pays de destination et de transit. Alors que 75 % des travailleurs/euses migrants vivent actuellement dans des pays à revenu élevé, la migration sud-sud est désormais la tendance qui connaît la plus forte croissance. L'absence de possibilités de travail décent, la destruction des moyens de subsistance en raison du changement climatique et des conflits géopolitiques, et les guerres par procuration continuent de provoquer le déplacement

d'un grand nombre de personnes.

Les migrations continuent de figurer en tête des programmes politiques et des préoccupations des personnes dans nombre de pays et de régions. Toutefois, les discussions sur les migrations, notamment lorsqu'elles sont liées à la question de l'emploi et de l'accès aux services, sont souvent sujettes à controverse et marquées par une rhétorique négative, alimentant les craintes des communautés d'accueil et la montée du nationalisme et du populisme. Des politiques migratoires restrictives et sécuritaires, basées davantage sur les perceptions erronées du public et l'opportunisme politique, plutôt que sur des faits concrets, créent un environnement qui prend pour boucs émissaires et criminalise les migrants et les réfugiés, et entrave une bonne coopération régionale et internationale en matière de gouvernance des migrations.

Les programmes et accords de migration de la main-d'œuvre

temporaire et circulaire sont devenus le modèle dominant, en particulier pour les travailleurs/euses peu qualifiés. Les graves déficits de travail décent, allant du travail forcé ou de la servitude pour dette, de la traite des êtres humains et des formes modernes d'esclavage aux formes multiples et convergentes de discrimination et aux restrictions dans la loi ou dans la pratique à la liberté syndicale et au droit de négociation collective, sont le résultat commun de ces programmes — tout comme les marchés du travail à deux vitesses.

Pour que les migrations offrent des avantages à tous — les travailleurs/euses migrants et leur famille, les communautés d'accueil et les pays d'origine — il convient d'éliminer les graves déficits de travail décent qui trop souvent caractérisent l'expérience des migrations et entraînent un nivellement par le bas des salaires et des conditions de travail pour tous. Cela se traduit par le renforcement de la solidarité parmi les travailleurs/euses et l'unité contre le racisme et la xénophobie.

Le droit au travail pour les réfugiés et l'inclusion et l'intégration des travailleurs/euses migrants — qu'ils soient temporaires ou permanents — doivent figurer au cœur d'un programme juste en matière de migration basé sur le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.

À cette fin, il est nécessaire de:

- garantir la liberté syndicale et le droit de négociation collective à tous les travailleurs/euses, indépendamment du statut de migrant;
- assurer un dialogue social dans le cadre de la formulation et de la mise en œuvre de la politique et des accords en matière de migration de la main-d'œuvre aux niveaux national, bilatéral, régional et multilatéral;
- veiller à la réglementation et au contrôle de l'industrie de recrutement transfrontalier, où commencent de nombreuses violations;
- établir des marchés du travail inclusifs et résistants offrant des possibilités de travail décent tant à la population locale qu'aux migrants;
- assurer un accès à une protection sociale adéquate à tous, notamment l'accès à des services publics de qualité, tels que la santé, les soins, l'éducation et les services de logement;
- lutter contre l'exclusion sociale grâce à des investissements dans l'éducation de qualité, les compétences, les langues et la formation professionnelle;
- ouvrir davantage de voies régulières de migration permettant un accès à la citoyenneté et le regroupement familial et contrer les activités des trafiquants et des passeurs;
- effectuer des investissements dans les compétences et la capacité de production, dans l'infrastructure sociale et physique et dans les politiques actives du marché du travail permettant aux économies en développement de bénéficier des aptitudes de leurs citoyens; et
- mener des actions visant à formaliser le travail dans l'économie informelle.

La coopération internationale en matière de migrations de main-d'œuvre doit être basée sur le respect mutuel et la promotion du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Les migrations de main-d'œuvre ne peuvent remplacer les plans nationaux de développement économique et social ni les investissements dans la création d'emplois décents dans les pays d'origine, de transit et de destination. En outre, les budgets d'aide au développement ne doivent pas être un moyen de contraindre les gouvernements à renforcer les contrôles aux frontières et à accepter les retours forcés à tout prix, notamment les violations des droits humains des migrants et des réfugiés.

Les consultations et les négociations relatives à un Pacte mondial pour les migrations donnent un nouvel élan non seulement à la sensibilisation aux instruments de l'OIT relatifs aux migrations, mais également à la promotion active de leur ratification et mise en œuvre.

OBJECTIFS

1. La gouvernance mondiale, régionale et nationale des migrations est basée sur le cadre juridique et normatif des droits humains. L'OIT continue de jouer un rôle de premier plan dans le système de gouvernance mondiale des migrations de main-d'œuvre.
2. Élimination des abus dans le recrutement des travailleurs/euses migrants.
3. Une meilleure cohérence et un renforcement des liens entre les migrations, l'emploi, le recrutement équitable et la politique de lutte contre la traite des êtres humains aux échelons national, régional et mondial.

2018

À l'échelle mondiale

- Continuer de réclamer un cadre fondé sur les droits en matière de gouvernance mondiale des migrations, mettant en oeuvre le cadre normatif international existant et protégeant les droits de tous les travailleurs, en particulier dans le cadre du Pacte mondial pour les migrations.
- Assurer l'engagement des syndicats dans l'élaboration des politiques/accords sur les migrations de main-d'œuvre aux niveaux national, bilatéral, régional et mondial.
- Promouvoir les directives de l'OIT sur le recrutement équitable et les principes directeurs de l'OIT sur l'accès des réfugiés et d'autres personnes déplacées de force au marché du travail.
- Oeuvrer pour l'adoption d'une norme de l'OIT visant à combler les lacunes dans la réglementation sur le recrutement transfrontalier des travailleurs/euses.
-

À l'échelle nationale

- Organisation active des travailleurs/euses migrants dans les syndicats, y compris les travailleurs/euses migrants temporaires.
- Participation des syndicats à l'élaboration, à la mise en oeuvre et au suivi des politiques sur les migrations de main-d'œuvre et des accords de mobilité.
- Lancement de la Consultation en recrutement de la CSI par les syndicats.
- Opposition des syndicats au racisme et à la xénophobie au sein et à l'extérieur de leur organisation, notamment moyennant la formation des travailleurs/euses et des campagnes avec des alliés de la société civile.
- Pressions exercées activement par les syndicats, conjointement avec des alliés de la société civile, sur les gouvernements dans le cadre du processus en vue d'un Pacte mondial pour les migrations.
- Ratification et mise en oeuvre des Conventions pertinentes de l'OIT (y compris les Conventions 97 et 143).
- Défense par les syndicats du droit au travail des réfugiés.

Département responsable

Égalité (EQ)

Comptez avec nous!

Faits saillants

- Les travaux de recherches de la CSI sur les investissements dans l'économie des soins ont continué de faire l'objet d'attention à l'échelle mondiale lors de divers forums mondiaux et régionaux et auprès d'ONG et d'institutions internationales.
- Le rapport final et les *toolkits* (manuels) produits par le Groupe de haut niveau de l'ONU sur l'autonomisation économique des femmes comprennent des recommandations sur la violence sexiste au travail, y compris le soutien à un ou à plusieurs instruments de l'OIT; la promotion des normes de l'OIT, notamment sur la liberté syndicale, la négociation collective, les travailleurs/euses domestiques et la transition de l'économie informelle à l'économie formelle; et l'investissement dans l'économie des soins.
- Un partenariat solide avec les Fédérations syndicales internationales et une alliance entre divers mouvements dans le cadre du processus normatif de l'OIT sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.
- Lancement de la Coalition internationale sur la rémunération égale avec l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE, qui aspire à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes d'ici 2030.
- Organisation d'un nombre plus élevé de syndicats en matière d'investissement dans les soins et le travail décent pour les travailleurs/euses dans l'économie des soins; les syndicats ciblent les travailleurs/euses non organisés dans le secteur des soins.
- Augmentation de 6 % du nombre de syndicats comptant 30 % ou plus de représentation des femmes dans les instances de direction depuis 2012 (de 21,1 % à 28 %, selon les données recueillies jusqu'à présent).

Défis

- Première discussion à la CIT sur « Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail » – garantir un soutien aux instruments sous la forme d'une Convention et d'une Recommandation de l'OIT.
- Renforcer la collaboration entre syndicats à l'échelle mondiale en matière d'économie des soins.
- Renforcer la capacité des syndicats en ce qui concerne les actions de plaidoyer et d'organisation en matière d'économie des soins.
- Consolider les actions syndicales visant à mettre fin à la violence sexiste dans le monde du travail moyennant l'organisation, le dialogue social et la négociation collective.
- Intensifier les alliances entre divers mouvements sur la justice économique et sociale pour les femmes.
- Accroître la prise de conscience syndicale en ce qui concerne les Objectifs de développement durable et les possibilités qu'ils offrent pour promouvoir le programme syndical sur l'égalité des genres.
- Accorder une plus grande attention à l'avenir du travail et à l'économie des soins, en incorporant les recherches concernant les entreprises sur les « plateformes » ou automatisées, ainsi qu'aux incidences, aux défis et aux possibilités pour les femmes et l'égalité des genres au travail.

APERÇU GÉNÉRAL

« La pauvreté absolue et la féminisation de la pauvreté, le chômage, la fragilité croissante de l'environnement, la violence qui continue de s'exercer contre les femmes et le fait que la moitié de l'humanité soit exclue des institutions où s'exercent l'autorité et le pouvoir témoignent avec force de la nécessité de continuer à œuvrer en faveur du développement, de la paix, de la sécurité et pour trouver des moyens d'assurer un développement durable axé sur l'être humain. Il est essentiel, si l'on veut que cette quête aboutisse, que les femmes, qui représentent la moitié de l'humanité, participent à la prise des décisions ». - Déclaration et Programme d'action de Beijing, 1995

Intégrer les femmes dans les syndicats, aux postes de direction et dans l'économie est essentiel pour relever de nombreux défis auxquels nous sommes confrontés dans notre mouvement et nos communautés.

Malgré les progrès importants réalisés, des obstacles majeurs subsistent. Les femmes sont toujours surreprésentées dans les emplois informels et précaires, notamment au bas des chaînes mondiales d'approvisionnement, qui dominent aujourd'hui 60 % de la production, des transports et des services à l'échelle mondiale.

La ségrégation professionnelle et la sous-estimation du travail dans les secteurs à dominante féminine persistent, de même que les problèmes qui en résultent, à savoir les disparités salariales et les différences de retraites entre les hommes et les femmes. La discrimination fondée non seulement sur le genre mais également sur des caractéristiques interconnectées, comme la classe sociale, la race, l'âge, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, le handicap, le statut d'autochtone et le statut de migrant, influe toujours sur les expériences des femmes dans le monde du travail.

L'écart salarial entre hommes et femmes est sans doute l'expression la plus tangible de la discrimination et des inégalités persistantes. Une femme gagne seulement 77 centimes pour chaque dollar que gagne un homme. Pour les femmes de couleur, les femmes handicapées et les migrantes, par exemple, les écarts de salaire sont encore plus prononcés. Au rythme actuel des progrès, l'écart salarial entre hommes et femmes ne sera pas réduit avant 2069.

Pour les millions de femmes qui travaillent dans l'économie informelle, les difficultés sont encore plus marquées, notamment le manque d'accès à un salaire minimum, aux droits du travail et à la protection sociale. Les travailleuses domestiques comblent de plus en plus souvent les lacunes des prestations publiques de soins, mais figurent parmi les travailleurs les plus exploités.

« Comptez avec nous! » implique la transformation du travail des femmes. Cela ne se fera pas sans une transformation de la manière dont nous percevons et valorisons les soins, les rôles et les responsabilités en matière de prestation de soins.

Sans les soins, nous ne pouvons pas survivre et nous ne pouvons pas nous développer de manière satisfaisante. Les soins ont une valeur sociale fondamentale. Ils ont aussi une valeur économique. Selon certaines estimations, la contribution des femmes à l'économie, par le biais du travail de soins non rémunéré, se situe entre 20 et 60 % du produit intérieur brut, ce qui constitue une subvention supplémentaire à l'économie mondiale.

« Les entreprises gagnent 30 % de plus en faisant des économies sur le travail des femmes; imaginez que ces 30 % reviennent dans nos communautés sous la forme de salaires ». – participante à une réunion de stratégie mondiale sur l'automatisation économique des femmes et les droits au travail.

Nous disposons des preuves. L'investissement dans des emplois décents dans l'économie des soins est plus efficace pour réduire la dette que les politiques d'austérité. Il contribue au développement du potentiel humain, du capital humain et des économies nationales. L'investissement dans

les soins accélérerait les progrès pour réduire les écarts entre les genres en ce qui concerne la situation du travail pour les femmes. Il aiderait le G20 à atteindre l'objectif de réduction de 25 % d'ici 2025 et la Coalition internationale sur la rémunération égale, nouvellement lancée, à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes d'ici 2030 conformément à l'objectif 8.5.

Une grande attention est portée à l'impact des technologies qui évoluent rapidement, mais l'économie des soins sera l'un des secteurs qui se développeront le plus vite à l'avenir. L'Organisation mondiale de la santé prédit qu'au moins 40 millions de nouveaux emplois seront nécessaires dans le seul secteur de la santé d'ici à 2030. Les syndicats doivent s'organiser entre les secteurs de l'économie des soins pour veiller à ce que les emplois créés soient des emplois décents, c'est-à-dire rémunérés à leur juste valeur, dans le respect de la liberté syndicale et de la négociation collective, bénéficiant d'une protection sociale et réglementés selon les normes de santé et de sécurité au travail, sans violence sexiste – et dans lesquels la ségrégation professionnelle n'a plus sa place.

«Tous les êtres humains, quelles que soient leur ethnie, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales » - Déclaration de Philadelphie de l'OIT, 1944.

Il ne peut y avoir de travail décent s'il y a de la violence au travail. Trente-cinq pour cent des femmes – soit 818 millions de femmes dans le monde – de plus de 15 ans ont connu des violences sexuelles ou physiques chez elles, dans leur communauté ou sur leur lieu de travail. Toutefois, il n'y a toujours pas de norme internationale du travail qui interdise entièrement la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Mettre fin à la violence sexiste doit faire partie de notre vision de l'avenir du travail. Ainsi, la Conférence internationale du travail de 2018 constituera un pas important vers cet objectif. Les syndicats plaident en faveur d'une Convention contraignante, complétée par une Recommandation. Et c'est le strict minimum.

La justice sociale et économique pour les femmes signifie organiser afin de lutter contre les formes multiples et convergentes de discrimination auxquelles sont confrontées les femmes au travail. Cela signifie transformer les effectifs et la direction de nos syndicats en vue de refléter la diversité de notre main-d'œuvre. La CSI continuera de soutenir les efforts d'organisation des syndicats pour assurer cette transformation dans le but d'atteindre au moins 30 % de participation des femmes dans les plus hautes instances de nos syndicats d'ici le prochain Congrès.

OBJECTIFS

1. Augmenter de 5 % le nombre de femmes dans les syndicats, en incluant des objectifs spécifiques dans les plans d'organisation nationaux, et d'au moins 30 %, d'ici fin 2018, leur représentation aux postes de direction.
2. Réduire les écarts entre les genres en ce qui concerne la participation des femmes au marché du travail, notamment grâce à la redistribution des tâches non rémunérées en matière de prestation de soins et à l'établissement de socles de protection sociale et de salaires minimums vitaux.
3. Une Convention et une Recommandation de l'OIT sur la violence sexiste dans le monde du travail.

2018

À l'échelle mondiale

- S'engager auprès des organismes multilatéraux aux niveaux régional et mondial afin de promouvoir un programme sur la justice économique et sociale pour les femmes.
- Continuer de renforcer les alliances stratégiques avec les organisations de défense des droits des femmes, les groupes et économistes féministes.
- Conférence internationale du travail – première discussion normative sur l'adoption d'un ou de plusieurs instruments de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
- Élaborer des stratégies conjointes en matière d'organisation et de plaidoyer avec les syndicats mondiaux en ce qui concerne l'économie des soins.
- Poursuivre les recherches sur l'économie des soins.

À l'échelle nationale

- Établir des syndicats plus forts, plus représentatifs.
- Garantir le travail décent (objectifs) dans l'économie des soins.
- Organiser en matière de protection sociale, de salaires minimums vitaux, de salaire égal pour un travail de valeur égale et de formalisation du travail informel, en particulier le travail domestique.
- Organiser en vue d'obtenir des lieux de travail favorables à la famille, notamment des conventions collectives sur la protection de la maternité, la paternité, le congé parental et les congés pour prendre soin des personnes à charge.
- Organiser en matière de prévention et de réparation de la violence sexiste dans le monde du travail.
- Renforcer la capacité des organisations affiliées à faire pression pour un investissement adéquat dans le secteur des soins et le travail décent dans l'économie des soins.
- Obtenir la ratification et la mise en œuvre d'instruments de l'OIT, notamment les Conventions 100, 156, 183 et 189.
- Assurer la continuité de l'adhésion des organisations affiliées à la campagne « Comptez avec nous ! » - les femmes aux postes de direction et élaborer des plans d'action régionaux et nationaux afin d'atteindre les objectifs.

Département responsable

Égalité (EQ)

Organisation

Faits saillants

- Formation de 225 organisateurs principaux et de 334 organisateurs associés par l'Académie d'organisation mondiale.
- Cent quarante organisateurs spécialisés dans la jeunesse ont suivi une formation, dont la moitié des cours ont assuré une parité des genres.
- L'évaluation active des participants sur la base de critères spécifiques a considérablement amélioré la qualité des programmes.
- La parité des genres dans les formations régionales des organisateurs principaux est devenue la norme.
- La formation a inclus des représentants de 54 pays, outre les FSI.
- La grande majorité des 225 organisateurs principaux formés à ce jour continuent de travailler en tant qu'organisateur principal au nom des centrales nationales et de mener des campagnes stratégiques en matière d'organisation.
- La diversité culturelle et les différents domaines d'expérience syndicale ont renforcé la sensibilisation des participants et enrichi le contenu des cours, qui font l'objet d'une révision afin de mieux répondre aux besoins des futurs animateurs de discussion/instructeurs et de refléter la diversité de notre mouvement grâce à des études de cas appropriés.
- La communication sur Facebook a été établie pour l'ensemble des régions, améliorant ainsi la communication, le soutien et l'encadrement entre les organisateurs principaux nationaux et régionaux et le personnel de l'Académie d'organisation mondiale.
- Une Conférence mondiale d'organisation a réuni les organisateurs principaux régionaux et nationaux, ainsi que les responsables des campagnes des FSI en vue d'échanger des stratégies et des expériences en matière d'organisation et d'améliorer les compétences.
- Quarante-cinq organisations affiliées ont rejoint la plateforme des jeunes de la CSI « Organisez-vous! » et les organisations affiliées dans dix pays ont élaboré des plans de campagne ciblant les jeunes travailleurs/euses.
- L'organisation des jeunes, des femmes et des travailleurs/euses migrants devient de plus en plus une priorité syndicale.
- Des visites sur le terrain révèlent de nouveaux objectifs d'organisation à l'échelle nationale.
- Accroissement du nombre de dirigeants qualifiés par le biais de quatre académies d'organisation régionales et d'activités nationales.
- Amélioration de la communication avec les dirigeants régionaux et nationaux (réunion en février).
- De nouvelles approches de stratégies efficaces en matière de cartographie et de communication (Nation Builder) sont actuellement adoptées.
- Production de nouveaux matériels pédagogiques en matière d'organisation pour les Nouveaux fronts de la CSI (emplois verts et transition juste).
- Poursuite dans une large mesure d'une meilleure fixation d'objectifs réaliste.

Défis

- Augmenter le nombre de dirigeants dans notre réseau mondial, qui serait supérieur à 150.
- Cibler dix nouveaux pays/centrales nationales.
- « Graduer » certains pays, tout en continuant de collaborer avec eux dans le cadre de l'Académie.
- Démontrer le potentiel des échanges transfrontaliers des dirigeants.
- Démontrer la contribution de l'Académie d'organisation mondiale au mandat du Congrès à Berlin de renforcement de la culture d'organisation et d'élargissement du mouvement.
- Améliorer les capacités des régions et de la direction régionale à faire avancer le programme.
- Alors que les structures régionales de la CSI sont profondément engagées à remplir le mandat de renforcement du pouvoir des travailleurs/euses du Congrès à Berlin, davantage de ressources et d'énergie pourraient être consacrées à placer l'organisation au cœur de nos efforts et en tant qu'objectif clair de nos initiatives et campagnes.
- Renforcer davantage la coopération entre la CSI, la CES et les FSI.

Les organisateurs travaillent, dans l'ensemble de nos régions, à la mise en oeuvre de nos stratégies aux niveaux local et national. Les organisateurs principaux qui ont participé aux académies régionales ont lancé des campagnes nationales et certains travaillent même dans le cadre de campagnes plurinationales. Ils mettent en oeuvre des stratégies qu'ils ont développées avec nous par le biais de leurs plans de campagne et adoptent des méthodes que nous leur avons conseillées. Par exemple:

El Salvador: 5 000 nouveaux membres au sein de l'organisation affiliée CSTS et la CATS a recruté 350 nouveaux membres à l'aéroport, où nous comptons un organisateur principal actif.

Myanmar: 40 000 nouveaux membres au cours de deux dernières années.

Togo: notre organisatrice principale a lancé une campagne d'organisation dans une région métropolitaine ciblant les travailleuses. Elle a organisé 1000 membres en deux ans et a l'intention d'en organiser 500 supplémentaires cette année.

À Oman, deux organisateurs principaux ayant participé à notre première formation dans la sous-région arabe à Amman (Jordanie), en 2015, sont par la suite parvenus à augmenter le nombre de membres dans leurs secteurs respectifs. Ils ont, en outre, renforcé les capacités dans des régions situées en dehors de la capitale Mascate et recrutent également des membres, indépendamment de leur nationalité, intégrant ainsi des travailleurs/euses migrants. Ils ont, depuis lors, établi de nouveaux syndicats comptant au moins 200 membres sur différents lieux de travail.

En Ouganda, une stratégie pluriannuelle et multisectorielle a été mise en pratique de manière systématique et constante. Notre organisation affiliée a axé ses efforts avec succès en matière d'organisation sur un syndicat/secteur à la fois, et le secrétaire général de la NOTU a confirmé l'approche en ajoutant quelque 200 000 membres.



Exemple d'organisation au Costa Rica où notre organisateur principal a lancé une campagne active dans les bananeraies.

Les organisateurs principaux s'engagent au niveau multinational, relevant ainsi les normes. Ils constituent un groupe de personnes dans plusieurs régions, qui comprennent ce travail et peuvent commencer à travailler ensemble dans le même cadre d'organisation multinationale. Ils parlent différentes langues, mais partagent le même langage d'organisation pour unir leurs idées. La Conférence mondiale d'organisation a fixé d'ambitieux objectifs pour ses organisateurs principaux dans leurs propres organisations, y compris des objectifs chiffrés spécifiques dans leurs plans. Grâce à un soutien et engagement continus, l'Académie mondiale peut faire de ces plans une réalité.

OBJECTIFS

1. Renforcer la capacité des syndicats à organiser et à recruter de nouveaux membres.
2. Instaurer et soutenir une culture d'organisation au sein des organisations affiliées basée sur des critères et des engagements clairs.
3. Accroître les compétences des organisateurs principaux pour qu'ils puissent appuyer les objectifs syndicaux.
4. Intégrer un programme d'encadrement.
5. Établir un réseau mondial d'organiseurs principaux.

2018

À l'échelle mondiale

- L'Académie d'organisation mondiale réunira des organisateurs principaux stratégiques des organisations affiliées et des Fédérations syndicales internationales durant le premier semestre de l'année en vue d'échanger des expériences et des stratégies, d'améliorer les compétences et de s'appuyer sur des cas concrets (couronnés ou non de succès).
- L'Académie contribuera au renforcement des Nouveaux fronts et des priorités de la CSI en soutenant le développement de manuels d'éducation, ainsi que la formation, le renforcement des compétences et l'encadrement des organisateurs principaux sur ces questions.
- L'Académie renforcera l'encadrement et le soutien des organisateurs principaux moyennant le renforcement des capacités et des mécanismes réguliers de communication.
- L'Académie continuera d'établir une meilleure coordination avec les structures régionales et internationales (y compris la CES et les FSI) et de créer de nouvelles synergies.
- Une Conférence d'organisation se tiendra en décembre 2018 à Copenhague préalablement au Congrès.
- La Conférence se penchera également sur d'éventuelles campagnes d'organisation dans lesquelles une petite équipe d'organiseurs principaux serait chargée d'appuyer la campagne.

À l'échelle nationale

- L'Académie soutiendra le développement de plans nationaux clairs et concrets dans les pays ciblés, où les organisations affiliées seront engagées dans une organisation efficace.
- L'Académie continuera de soutenir les activités à l'échelle nationale, conjointement avec les principaux coordinateurs régionaux et les dirigeants nationaux en vue de renforcer les capacités à mettre en œuvre les plans efficacement.
- L'Académie poursuivra la coordination avec le RSCD en matière de renforcement des capacités des syndicaux nationaux.

Département responsable

Organisation

PROUD TO SUPPORT UNIONS
PROUD TO SUPPORT REFUGEES

**#REFUGEES
WELCOME**