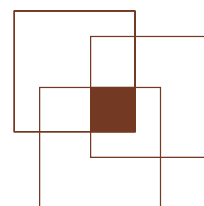




Organisation
internationale
du Travail

PROGRAMME DES ACTIVITES SECTORIELLES 2012-13

bilan
de la période
biennale



Sectoral
Activities
Department

PROGRAMME
DES ACTIVITES
SECTORIELLES 2012-13

PROGRAMME DES ACTIVITÉS SECTORIELLES 2012-13: BILAN DE LA PÉRIODE BIENNALE

Le Département des activités sectorielles (SECTOR) s'attache à promouvoir le travail décent dans des secteurs économiques et sociaux spécifiques, en aidant les mandants de l'OIT à faire face à leurs besoins et difficultés aux niveaux mondial, régional et national. L'approche sectorielle du travail décent s'inscrit à tous les niveaux de l'Agenda du travail décent.

Les activités de SECTOR consistent notamment à promouvoir et à encourager la ratification et la mise en oeuvre des normes internationales du travail; à étoffer les connaissances et à promouvoir l'échange d'informations sur les principales tendances sociales et celles du marché du travail au niveau sectoriel, grâce à des recherches orientées vers l'action; à faciliter le consensus parmi les mandants tripartites de l'OIT en ce qui concerne les politiques et pratiques propres à chaque secteur, en organisant des réunions tripartites; à renforcer la capacité des mandants tripartites et à mettre en oeuvre des projets de coopération technique; et à renforcer la cohérence des politiques sur la promotion du travail

décent dans des secteurs spécifiques, au moyen de partenariats avec d'autres institutions des Nations Unies et des organisations multilatérales.

Ces dernières années, la mondialisation, la crise mondiale de l'emploi, l'évolution des méthodes de production, ainsi que les nouvelles technologies et l'organisation du travail au sein des chaînes mondiales d'approvisionnement ont eu un impact profond sur le mode de fonctionnement de chaque secteur. Ces changements ont encouragé SECTOR à mettre au point de nouvelles formes de dialogue social.

La présente brochure offre un aperçu des activités de SECTOR en abordant les enjeux spécifiques dans différents secteurs. Bien que les exemples ciaprès ne représentent qu'une partie des réalisations de SECTOR au cours de la période biennale 2012-13, ils illustrent les résultats obtenus et le type de travail qui pourrait être mené pour faire face aux problèmes nouveaux à l'avenir.

RECHERCHE D'UN CONSENSUS ENTRE LES MANDANTS



Forum de dialogue mondial sur les besoins futurs en matière de qualifications et de formation dans l'industrie pétrolière et gazière, 12 - 13 décembre 2012. Genève, Suisse.

La première réunion sectorielle de l'OIT a eu lieu en 1927. Ainsi, SECTOR organise depuis de nombreuses années des réunions qui ont contribué à renforcer les relations professionnelles. Les réunions tripartites, les forums de dialogue mondial et les réunions d'experts offrent aux participants l'opportunité de partager leur expérience personnelle, d'améliorer le monde du travail dans leur secteur en orientant l'OIT sur l'élaboration, la promotion et la mise en oeuvre de conventions, recommandations et recueils de directives pratiques sectoriels, et de chercher des moyens novateurs de promouvoir l'Agenda du travail décent. Au cours de la période biennale 2012-13, SECTOR a accueilli cinq forums de dialogue mondial et trois réunions d'experts. Se fondant sur des informations actualisées et des recherches récentes, SECTOR prépare un document d'information et rédige une note d'orientation pour présenter chacune de ces réunions.

PÊCHE: FORUM DE DIALOGUE MONDIAL SUR LA PROMOTION DE LA CONVEN- TION (N° 188) SUR LE TRAVAIL DANS LA PÊCHE, 2007

On recense plus de 30 millions de pêcheurs dans le monde, dont la moitié travaille à plein temps à bord de navires de pêche. Il est fréquent que ces pêcheurs effectuent des travaux pénibles, dans des conditions dangereuses et pendant de longues heures. En mai 2013, les participants à ce forum de dialogue mondial ont débattu des défis actuels à relever pour mettre en oeuvre la convention n° 188. Il en est ressorti un document énonçant des points de consensus axés sur quatre domaines: questions sociales et du travail dans le secteur de la pêche; en quoi la convention n° 188 contribue à résoudre les questions sociales et du travail; expériences et difficultés rencontrées dans la mise en oeuvre et la ratification de la convention n° 188; et recommandations d'activités futures de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres.

En 2013, l'Afrique du Sud a ratifié la convention n° 188 suite à un large dialogue social à l'échelon national et grâce au soutien de l'OIT. Voici une interview du capitaine Nigel Campbell, représentant gouvernemental de l'Afrique du Sud.

A quel titre pourriez-vous part au dialogue social au sein de l'OIT?

J'ai eu l'honneur de présider la commission qui a mené à bonne fin et adopté la convention n° 188, ainsi que toutes les réunions d'experts.

Quels sont, le cas échéant, les changements majeurs qui se sont produits dans votre secteur au cours des deux dernières années, et quel rôle a joué le dialogue social pour encourager ces changements?

Il n'y a pas eu beaucoup de changements au cours des deux années écoulées. Cela est dû au fait qu'en Afrique du Sud nous avons entamé le processus de dialogue social en 2008 en vue de la ratification de la convention n° 188, qui n'a eu lieu qu'en 2013. Bien que le secteur ait connu des moments difficiles depuis 2009, nous constatons des progrès dans les conditions d'emploi et de travail, et la situation devrait encore s'améliorer lorsque la législation élaborée pour donner effet à la convention n° 188 entrera en vigueur en 2014.

Pourriez-vous exposer brièvement les principales priorités que vous avez souhaité débattre lors d'une réunion de l'OIT?

En tant que président, il n'est pas toujours facile de soulever des problèmes; toutefois, lorsque le débat se trouve dans une impasse, j'ai recours à la méthode sudafricaine, qui consiste à emprunter une autre voie pour tenter de parvenir à un consensus.

Quelles sont vos principales attentes quand vous assistez à une réunion de l'OIT?

Tirer des enseignements et échanger des idées avec les autres partenaires sociaux sur la façon d'examiner les problèmes.

Pourriez-vous décrire un ou deux moments mémorables que vous avez vécus lors d'une réunion de l'OIT?

La présentation de la convention n° 188 en séance plénière à la 96e session de la CIT, et la voir adoptée à une majorité écrasante.

PÉTROLE ET GAZ: FORUM DE DIALOGUE MONDIAL

Les besoins futurs de compétences et de formation dans l'industrie du pétrole et du gaz étaient le sujet de ce forum de dialogue mondial, qui s'est tenu en décembre 2012. Compte rendu de l'accroissement de la demande mondiale d'énergie et des départs à la retraite prévus de travailleurs qualifiés au cours des prochaines années, on estime qu'il y aura pénurie de travailleurs qualifiés. Pour y remédier, les participants ont corroboré l'idée que les femmes et les jeunes devraient être encouragés à travailler dans ce secteur, et formés à cette fin. La diversification de la main-d'œuvre, l'égalité entre hommes et femmes, et les politiques fondées sur les droits en matière de migration ont été les points de consensus majeurs auxquels sont parvenus les participants, qui se sont

accordés à penser que ces enjeux en termes de ressources humaines sont décisifs pour améliorer l'offre de compétences dans le secteur du pétrole et du gaz.

Tous les participants ont jugé qu'il est essentiel de développer les compétences appropriées et d'élever le niveau des compétences dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail (SST) et de la durabilité environnementale. Pour combler les déficits de qualifications actuels, les gouvernements ont été encouragés à ratifier et à mettre en oeuvre les normes internationales du travail, et invités à établir des partenariats avec les principaux acteurs du secteur, en vue d'échanger les meilleures pratiques en matière de transfert de compétences et de technologies relevant de leurs activités plus vastes de développement.

QUE DOIT SAVOIR UN CUISINIER DE NAVIRE?

ALLERGIES ET RÉGIMES SPÉCIAUX

Quelles sont les connaissances que devrait avoir un cuisinier en matière d'allergies, de maladies et de régimes thérapeutiques? Le cuisinier est tenu de collaborer avec un médecin pour mettre au point les menus appropriés, ou doit-il avoir des connaissances élémentaires en termes de régimes spéciaux? Les partenaires sociaux collaborent pour veiller à ce que les cuisiniers, les gens de mer, les armateurs et les gouvernements s'entendent sur le libellé d'une recommandation qui soit bénéfique pour toutes les parties.

PREMIERS SECOURS EN CUISINE

Tous les gens de mer doivent être capables d'assurer des soins d'urgence, mais les cuisiniers de navire doivent également savoir administrer des soins spécifiques pour les accidents susceptibles de se produire en cuisine, en particulier: incendies, accidents impliquant des machines, coupures, échaudage, brûlures caustiques et lésions par écrasement.

ADAPTER LES MENUS EN FONCTION DES CULTURES ET DES RELIGIONS

Etre marin implique de travailler avec des personnes venant des quatre coins du monde. Cette diversité peut être délicate pour le cuisinier, qui devra tenir compte des multiples attentes d'ordre culturel et religieux de l'équipage, au risque de passer plus de temps à se soucier du calendrier des fêtes culturelles et religieuses qu'à faire la cuisine à proprement parler. Il a donc été convenu de supprimer toute référence spécifique aux fêtes et de préciser uniquement que les personnes chargées de préparer les repas devraient avoir connaissance des «rites, traditions et règles associés à la nourriture et aux repas».

TRANSPORT MARITIME: DIRECTIVES SUR LA FORMATION DES CUISINIERS DE NAVIRES: RÉUNION D'EXPERTS

Cuisinier de navires n'est pas un métier facile. Le cuisinier de navires est non seulement censé planifier les repas en utilisant des stocks souvent entreposés pendant plusieurs mois à bord du navire, mais il doit aussi tenir compte des besoins et habitudes alimentaires d'un équipage très diversifié. Les connaissances en matière de nutrition, de préparation de plats traditionnels, de gestion des déchets, de sécurité alimentaire, de communication efficace et de premiers secours figurent parmi les autres exigences fondamentales requises par ce poste. En bref, l'expérience et une bonne formation de cuisinier de navire sont essentielles pour garantir la santé et le bien-être de chacun à bord du navire.

Dans le cadre du suivi de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) adoptée par l'OIT, il a été demandé en 2011 à SECTOR d'élaborer une série de directives pour la formation des cuisiniers de navires. Une réunion d'expert tenue en septembre 2013 a adopté les directives proposées. Détail intéressant: plusieurs participants ayant assisté à cette réunion avaient eux-mêmes exercé le métier de cuisinier de navires.

Tous les participants ont jugé d'un commun accord que ces nouvelles directives marquaient une étape importante dans l'amélioration de la santé et du mode de vie des gens de mer. L'étape suivante consistait, pour les partenaires sociaux, à demander à l'OIT d'apporter son concours à l'élaboration d'un cours type pour les cuisiniers de navires, susceptible d'être mis en oeuvre par les partenaires participants à l'échelon mondial.

La secrétaire du groupe des travailleurs du Conseil d'administration, Esther Busser, intervient au nom de tous les secteurs lors des réunions de l'OIT. Voici des extraits d'une interview de Mme Busser.

Pourriez-vous exposer brièvement les principales priorités que vous avez souhaité débattre lors d'une réunion de l'OIT?

Parmi les priorités que le groupe des travailleurs a souhaité débattre lors de réunions sectorielles figurent la promotion des normes de l'OIT, en particulier les normes sectorielles, par exemple les conventions n° 167 et 176, etc., mais aussi le développement d'outils et directives élaborés lors de réunions d'experts au fil des ans, ainsi que l'utilisation de ces outils à l'échelon national. Autre priorité importante, l'accent mis sur la qualité de l'emploi dans différents secteurs: amélioration des revenus et des conditions de travail; questions liées à la relation d'emploi; lutte contre le travail précaire, la dégradation des relations professionnelles, et l'aggravation des inégalités. Enfin, la promotion du dialogue social proprement dit dans divers secteurs est un objectif important de toutes les réunions sectorielles.

Quelles sont vos principales attentes quand vous assistez à une réunion de l'OIT?

Collaborer avec le groupe des travailleurs pour déterminer nos priorités et nos positions en vue de l'adoption de conclusions; et oeuvrer en faveur de la négociation de conclusions et d'instruments.

Pourriez-vous décrire un ou deux moments mémorables que vous avez vécus lors d'une réunion de l'OIT?

En général, l'adoption de recueils de directives pratiques et de normes sectorielles sont des moments mémorables. Ils représentent un résultat concret, qui a souvent fait l'objet de négociations longues et difficiles et qui aura un impact direct sur l'amélioration de la vie des travailleurs. J'ai aussi trouvé très gratifiants les moments vécus au sein du groupe, les travaux effectués en collaboration avec une grande variété de personnes issues de différents pays, régions et cultures, et pourtant confrontées aux mêmes problèmes.

AVIATION CIVILE: FORUM DE DIALOGUE MONDIAL

Les participants se sont réunis à Genève en février 2012 pour débattre des effets de la crise économique mondiale sur l'industrie de l'aviation civile. Le trafic aérien a augmenté de façon exponentielle depuis 1970, et il devrait continuer de croître de quatre à six pour cent entre 2008 et 2027. Or, bien que les gens soient de plus en plus mobiles et que le volume de marchandises transportées par avion augmente, le secteur n'est pas à l'abri de crises et de chocs extérieurs. Suite aux attaques du 11 septembre 2001, l'emploi a diminué, des faillites ont été prononcées, et les relations professionnelles se sont détériorées. L'épidémie de SARS en 2002-

2003, la crise économique et financière mondiale de 2008, et les perturbations occasionnées par l'éruption volcanique en Islande en 2010 ont aussi gravement bouleversé le secteur.

Le secteur a néanmoins connu une évolution et une croissance considérables des volumes de passagers. Les alliances entre compagnies aériennes et l'apparition de transporteurs à faible coût ont élargi l'éventail de possibilités offert à la clientèle. Cependant, cette croissance a été très inégale. Créer des conditions égales pour tous permettra de promouvoir une concurrence équitable entre tous les segments de ce secteur. Il convient de mettre en place une réglementation mondiale cohérente et transparente, et de favoriser la concurrence équitable ainsi que le respect des droits au travail.

INDUSTRIES CHIMIQUES: FORUM DE DIALOGUE MONDIAL

Le recoupement entre la sécurité et de la santé aux travail (SST), la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et le dialogue social a fait l'objet de débats et de discussions lors du Forum de dialogue mondial sur les initiatives visant à promouvoir le travail décent et productif dans l'industrie chimique, qui s'est tenu en novembre 2013. Les participants se sont entendus pour affirmer que la négociation collective et le dialogue social permettent de renforcer la SST et la RSE. Voici les outils les plus impor-

tants pour améliorer la SST: formation, prévention, recherche, politiques et programmes communs perfectionnés, et audits périodiques. Ces efforts contribuent à mettre en évidence l'intérêt et la nécessité de promouvoir la réduction des risques dans la culture organisationnelle.

La durabilité, autre préoccupation fondamentale de ce secteur, est aussi une priorité en termes de responsabilité sociale des entreprises. Les sociétés multinationales tout comme les petites et moyennes entreprises comptent sur l'aide des organisations d'employeurs et de travailleurs pour fournir des informations précieuses et respecter le principe de responsabilité dans le cadre d'initiatives axées sur la durabilité.

«... LE DIALOGUE SOCIAL ENTRE EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS [EST] IMPORTANT PARCE QU'IL PERMET DE CRÉER UN ENVIRONNEMENT POSITIF PROPICE À LA CRÉATION D'EMPLOIS DÉCENTS. LES TRAVAILLEURS DEVRAIENT POUVOIR TRAVAILLER DANS UN MILIEU SÛR ET SALUBRE ET PERCEVOIR DES SALAIRES DÉCENTS. EN OUTRE, LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS L'INDUSTRIE CHIMIQUE DOIT ÊTRE RENFORCÉE. »

(Coordinateur du groupe gouvernemental)

«POUR CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DURABLE, LES INDUSTRIES CHIMIQUES DEVRAIENT INVESTIR DANS LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE. IL CONVIENT D'ÉTABLIR UN ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE, AFIN D'ENCOURAGER LES FEMMES ET LES JEUNES À S'INTÉGRER DANS CE SECTEUR.»

(Coordinateur du groupe des travailleurs)

«IL EST NÉCESSAIRE DE CRÉER DES EMPLOIS ET DE RÉTABLIR LES NIVEAUX D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DÉCENT DANS LE SECTEUR. [...] LES FORMES DE TRAVAIL FLEXIBLES [SONT] IMPORTANTES AUSSI BIEN POUR LES ENTREPRISES QUE POUR LES TRAVAILLEURS ET, EN PARTICULIER, ELLES [FAVORISENT] LES CHÔMEURS ET LES PERSONNES À LA RECHERCHE DE LEUR PREMIER EMPLOI. [...] LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES EST UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX. LES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS PARTICIPENT À CES INITIATIVES EN DONNANT UNE MEILLEURE IDÉE DES CONDITIONS DE TRAVAIL.»

(Coordinateur du groupe des employeurs)

«L'INTERNATIONALE DE L'ÉDUCATION SE FÉLICITE DE LA DÉCISION PRISE PAR L'OIT ET SES MANDANTS D'ÉLABORER CES DIRECTIVES. [ELLES] SERONT UN OUTIL IMPORTANT TANT POUR LES GOUVERNEMENTS QUE POUR LES ÉDUCATEURS, NOTAMMENT EN CE QUI CONCERNE LE DÉVELOPPEMENT, L'ÉLABORATION, LA RÉVISION ET LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE GLOBALE D'EPE, AINSI QUE LA PROMOTION DU TRAVAIL DÉCENT POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL DE L'EPE. CES DIRECTIVES COMPLÈTENT LA RECOMMANDATION OIT/UNESCO CONCERNANT LA CONDITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT (1966) ET LA RECOMMANDATION DE L'UNESCO CONCERNANT LA CONDITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (1997): AINSI, L'ENSEMBLE DU PERSONNEL ENSEIGNANT EST DÉSORMAIS COUVERT.»

Fred van Leeuwen, Secrétaire général de l'Internationale de l'éducation
General Secretary of Education International

«...LES DIRECTIVES DE L'OIT SUR LA PROMOTION DU TRAVAIL DÉCENT POUR LE PERSONNEL DE L'ÉDUCATION DE LA PETITE ENFANCE CONSTITUENT LA PREMIÈRE INITIATIVE VISANT À AMÉLIORER LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL, LA SITUATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL DE L'EPE À L'ÉCHELON INTERNATIONAL. [...] EN TANT QUE PROFESSIONNEL DE L'EPE EN CORÉE, JE SUIS DISPOSÉ À FOURNIR DES INFORMATIONS SUR L'OBJET ET LE CONTENU DES DIRECTIVES DE L'OIT AU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET AU MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL DE MON PAYS [...] ET À PARTAGER CES DIRECTIVES AVEC LES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET LES ASSOCIATIONS D'ENSEIGNANTS EN CORÉE, AINSI QU'AVEC LES MEMBRES DU RÉSEAU DE L'OCDE SUR L'ACCUEIL ET L'ÉDUCATION DES JEUNES ENFANTS...»

Dong-Ju Shin, professeur de l'EPE, République de Corée
Republic of Korea

«LES ENSEIGNANTS SONT DES GENS TRÈS PARTICULIERS, SANS LESQUELS AUCUNE CARRIÈRE NE SAURAIT VOIR LE JOUR. C'EST POURQUOI ILS MÉRITENT DES CONDITIONS D'EMPLOI ET DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE PERSONNEL PROPRES À CRÉER UN CADRE DE TRAVAIL FAVORABLE DANS TOUS LES PAYS DU MONDE ET À CONTRIBUER À L'ÉLIMINATION DE LA PAUVRETÉ. [...] AVEC CES DIRECTIVES, LES ETATS MEMBRES DISPOSENT D'UN OUTIL DE RÉFÉRENCE QUI LES ORIENTERA SUR LA CONCEPTION ET LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES RELATIVES À L'EPE [...] AINSI QUE] SUR LA PROMOTION DU TRAVAIL DÉCENT POUR LE PERSONNEL DE L'EPE, EN TANT QUE MOYEN D'ASSURER L'ACCÈS UNIVERSEL À DES SERVICES D'EPE DE HAUTE QUALITÉ.»

Simone Geyer, direction générale du Département de l'éducation élémentaire,
Afrique du Sud

EDUCATION: FORUM DE DIALOGUE MONDIAL ET RÉUNION D'EXPERTS SUR LE PERSONNEL DE L'ÉDUCATION DE LA PETITE ENFANCE

L'éducation de la petite enfance (EPE) est un service d'intérêt public qui offre des avantages avérés à court et à long termes non seulement pour les individus, mais aussi pour la société dans son ensemble. Reste que, dans tous les pays du monde, le financement de l'EPE demeure insuffisant et le personnel est dévalorisé.

Bien que la demande et l'accès se soient améliorés, les enfants issus des ménages pauvres et ruraux et ceux qui ont des besoins spécifiques ne bénéficient toujours pas des mêmes chances d'accès à l'EPE. En outre, les conditions de travail du personnel de l'EPE sont variables et, dans bien des cas, les éducateurs ne sont pas considérés sur un pied d'égalité avec leurs collègues des autres niveaux du système éducatif.

Au cours des deux réunions tripartites qui se sont tenues à Genève durant la dernière période biennale, le rapport de l'OIT sur les conditions d'emploi du personnel dans l'éducation de la petite enfance – le premier dans son do-

VIOLENCE ET INSÉCURITÉ À L'ÉCOLE, Y COMPRIS POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT: INCIDENCE SUR L'ACCÈS À L'ÉDUCATION

Ce document de référence de 2012 indique que les écoles et autres établissements de formation du monde entier connaissent une recrudescence de la violence sous toutes ses formes.

CATÉGORIES DE VIOLENCE



Violences verbales quotidiennes et violences physiques de faible niveau ou insécurité en classe, y compris à l'encontre des enseignants



Violences physiques potentiellement mortelles (massacres dans les écoles, violences liées aux bandes)



Relations entre les hommes et les femmes et violences sexuelles



Violences physiques et attaques contre les écoles et les enseignants pour des raisons idéologiques, ethniques ou politiques

CAUSES ET ACTIONS

La violence à l'école existe sous des formes très diverses et découle de toute une série de raisons, depuis les motifs politiques, militaires et religieux jusqu'aux discriminations liées au genre, à la race, à la classe et au handicap. La violence sous toutes ses formes entraîne des effets émotionnels et physiques à long terme, sans compter les conséquences financières qu'implique la destruction de biens.

L'OIT, l'UNESCO et les gouvernements ont chacun un rôle à jouer pour fournir des incitations et favoriser les initiatives visant à lutter contre ce fléau qui se généralise dans le monde entier, et garantir une éducation de qualité à tous les enfants ainsi qu'un environnement de travail sûr aux enseignants.

maine – a été débattu, et des directives ont été adoptées par la suite. Ces directives destinées aux mandants et aux décideurs chargés d'élaborer la politique de l'éducation mettent l'accent sur les politiques, la formation et le perfectionnement professionnel des éducateurs, les conditions d'emploi, le dialogue social, et les recommandations pour les actions futures.

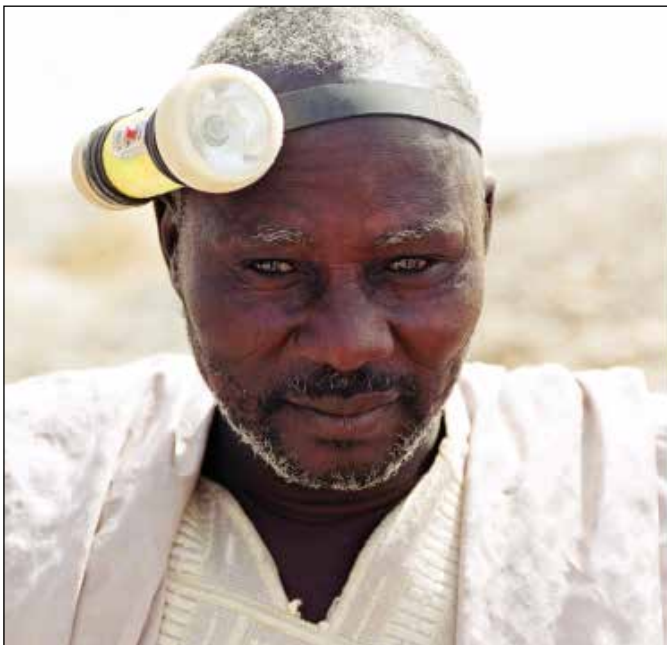
EDUCATION: COMITÉ CONJOINT OIT/UNESCO D'EXPERTS SUR L'APPLICA- TION DES RECOMMANDATIONS

CONCERNANT LE PERSONNEL ENSEIGNANT (CEART)

Quatre documents de référence ont été élaborés en 2012 en vue de la 11e session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (octobre 2012). Ces documents portent sur les sujets suivants: conditions d'emploi des enseignants; dialogue social dans l'éducation; conséquences du ralentissement économique persistant sur l'éducation et le personnel enseignant; et violence et insécurité à l'école, y compris pour le personnel enseignant.

RÉUNIONS RÉGIONALES ET SOUS-RÉGIONALES

Outre les réunions internationales qui se tiennent au siège de l'OIT, des réunions tripartites régionales et sous-régionales sont également organisées tout au long de l'année. Elles permettent aux participants de débattre des faits nouveaux et des enjeux dans leur secteur au niveau régional.



Portrait d'un chercheur d'or. Niger.

INDUSTRIE MINIÈRE

Un atelier sous-régional consacré à l'amélioration de la santé et de la sécurité aux travail (SST), grâce aux principes énoncés dans la convention n° 176 – en particulier ceux qui ont trait à la gestion des risques –, s'est tenu à Dar es Salaam en mai 2012. Suite à d'autres discussions sur les problèmes de SST dans les petites exploitations minières, la prévention de la pneumoconiose, et les questions relatives au VIH/sida dans l'industrie minière, les représentants de huit pays d'Afrique ont élaboré des conclusions par pays, qui identifient les objectifs, les priorités et les enjeux actuels du secteur.

PÉTROLE ET GAZ

L'industrie du pétrole et du gaz en Azerbaïdjan, au Kazakhstan et dans la Fédération de Russie emploie près d'un million de personnes. Lors d'un atelier sousrégional qui s'est tenu en juin 2013, un plan d'action en sept points visant à promouvoir de bonnes relations professionnelles dans ce secteur a été approuvé à l'unanimité. Entre autres mesures, ce plan prévoit une collaboration entre, d'une part, l'OIT et le Centre international de formation de l'OIT à Turin et, d'autre part, les partenaires sociaux dans les domaines suivants: formation et renforcement des capacités en matière de dialogue social; sécurité et santé au travail; inspection du travail; et égalité entre hommes et femmes. L'OIT apportera également son aide en effectuant une analyse du marché du travail et des mesures visant à remédier au problème de l'ina- déquation des compétences. Un troisième objectif consiste à promouvoir les programmes de promotion de l'emploi des jeunes ainsi que la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.



Ouvriers sur une plate-forme pétrolière. Tengiz, Kazakhstan.



Ouvrier en construction. Dar es Salaam, Tanzanie.

CONSTRUCTION

Le secteur de la construction doit aujourd'hui relever plusieurs défis, notamment les problèmes de la sécurité et de la santé au travail (SST), la fragilisation de la négociation collective, la soustraction et la précarisation de la main-d'œuvre, et la formation limitée offerte aux travailleurs et aux entreprises. Pour faire face à certains de ces problèmes, un atelier sous-régional pour la Communauté d'Afrique orientale a été organisé à Nairobi, Kenya, en mai 2012.

Lors de cet atelier, les participants ont échangé leurs expériences concernant l'évolution du secteur de la construction dans leurs pays respectifs, examiné les enjeux et les possibilités en termes de main-d'œuvre, et identifié des domaines d'intérêt commun ainsi que les possibilités d'action conjointe pour promouvoir le travail décent. Quatre recommandations majeures ont été approuvées, qui visent aussi bien à renforcer la sensibilisation aux effets négatifs de la corruption sur la sécurité, la santé, la productivité et la rentabilité qu'à mettre en place des comités sectoriels chargés d'identifier des programmes d'action pour le secteur.

DÉVELOPPEMENT ET PARTAGE DES CONNAISSANCES

SECTOR s'attache à rendre compte des conditions actuelles dans le monde du travail à l'aide d'une série de documents de travail, de documents de référence, d'analyses approfondies et de données. Ces informations alimentent un débat international sur les enjeux et orientations propres à chaque secteur, et encouragent le processus de dialogue social avec les mandants et les décideurs.

INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE: DÉCHETS ÉLECTRONIQUES – DEUX PROJETS DE RECHERCHE COMMUNS DE L'OIT

Le volume croissant de déchets d'équipements électroniques et électriques – DEEE ou «edéchets» – pose un problème non seulement au niveau de l'environnement, mais aussi du monde du travail. Les déchets électroniques sont l'un des segments des flux de déchets qui connaît la croissance la plus rapide: jusqu'à 50 millions de tonnes sont générées dans le monde, et la production mondiale de déchets électroniques augmente de près de 40 millions de tonnes par an (PNUD, 2010). Ces déchets sont dangereux, et leur gestion écologiquement rationnelle est à la fois complexe et coûteuse. En outre, jusqu'à 80 pour cent des déchets électroniques produits dans les pays développés sont expédiés, souvent illégalement, à destination de pays en développement, tels que la Chine, l'Inde, le Ghana et le Nigéria. Là-bas, des centaines de milliers de travailleurs du secteur informel travaillent dans des conditions dangereuses pour recycler ces matériaux.

Deux projets de recherche de l'OIT se sont intéressés à ce problème majeur qui affecte aussi

bien le monde du travail que l'environnement. Elaboré en collaboration avec le Programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SAFEWORK), le document intitulé «The Global Impact of ewaste: Addressing the Challenge» (disponible en anglais uniquement) examine les solutions au problème des déchets électroniques en visant tout particulièrement à protéger les travailleurs par le biais de la législation, de la formalisation du secteur du recyclage, et des possibilités qu'offrent les organisations coopératives de travailleurs affectés à la gestion des déchets électroniques.

Par ailleurs, SECTOR et le Département des coopératives du BIT (COOP) ont rédigé un document intitulé «The Contribution of Cooperatives and Other Social Economy Organizations to Decent Work Conditions in Managing Ewaste» (disponible en anglais uniquement). Ces travaux de recherche serviront à promouvoir le travail décent dans la gestion des déchets électroniques ainsi qu'à renforcer les échanges et à mieux comprendre la question à l'échelon international. Cette étude fournit des données d'enquête sur l'engagement des coopératives, des entreprises sociales et d'autres organisations actives dans la chaîne de valeur des déchets électroniques. Elle propose également des moyens efficaces pour que les travailleurs du secteur informel puissent revaloriser leurs activités et améliorer leurs pratiques.

BASE DE DONNÉES SUR LES CAS SIGNALÉS D'ABANDON DES GENS DE MER

Cette base de données hébergée par l'OIT est un effort de collaboration constant visant à répertorier les cas d'abandon de navires et de gens de

Recyclage des déchets électroniques au Ghana

Au Ghana, le principal centre de traitement des déchets électroniques se situe au centre de tri des déchets de métaux d'Agbogbloshie, dans la banlieue d'Accra. La plupart des déchets électroniques qui arrivent au Ghana proviennent de pays développés; ils y sont acheminés illégalement, sous le couvert d'équipements électroniques d'occasion. On estime que les 25'000 personnes au Ghana qui travaillent dans le recyclage des déchets électroniques font vivre quelque 200'000 personnes au total. Si le secteur de la remise en état et de la réparation est en partie formalisé, la collecte, le démontage et la récupération des équipements, ainsi que l'élimination définitive des déchets sont presque exclusivement effectués par des travailleurs du secteur informel. Les personnes chargées du recyclage viennent généralement du nord du pays, une région défavorisée où règne une insécurité alimentaire chronique. Le recyclage des déchets électroniques est donc un moyen de subsistance plus sûr, malgré les graves risques qu'il présente tant pour l'environnement que pour la santé. La plupart des personnes qui travaillent dans le recyclage sont des hommes âgés de 14 à 40 ans. Ils travaillent généralement entre 10 et 12 heures par jour, ils n'ont pas de sécurité de l'emploi ni de sécurité sociale, et ils continuent de vivre dans une extrême pauvreté. Selon les estimations, les personnes chargées de collecter les déchets percevraient un revenu mensuel moyen de 70 à 140 \$ E.U., celles qui s'occupent de la récupération entre 190 et 250 \$ E.U., et celles qui sont affectées au recyclage entre 175 et 285 \$ E.U. Il est désormais avéré que les sites de traitement des déchets électroniques emploient également des enfants, qui perçoivent en général moins de 20 \$ E.U. par mois.

Source: BIT, 2012 «The Global Impact of ewaste: Addressing the Challenge», p.28 (disponible en anglais uniquement).

mer dans les ports du monde entier. Les gouvernements et les organisations concernées signalent les cas d'abandon de navires à l'OIT, qui les entre dans la base de données. L'OIT transmet ensuite l'information aux Etats du pavillon et aux Etats du port, ainsi qu'aux propriétaires de navires. En mars 2013, une analyse de ces cas a révélé que le nombre de gens de mer abandonnés diminuait progressivement. Ces chiffres méritent toutefois d'être suivis attentivement, et l'actuelle collaboration visant à venir en aide aux gens de mer abandonnés doit se poursuivre.

Il arrive que des navires soient abandonnés dans des ports en cas de faillite ou d'insolvabilité financière des propriétaires, de manquements constatés à l'occasion de visites d'inspection des navires, ou suite à une plainte déposée contre le navire par d'autres parties. Le plus souvent, les gens de mer abandonnés manquent des produits de première nécessité, notamment d'eau et d'électricité; ils subissent des niveaux de stress élevés, voire des traumatismes psychologiques; ils vivent dans des conditions insalubres; et ils sont rarement autorisés à débarquer à terre, sans compter qu'ils peuvent avoir jusqu'entre deux à dix mois d'arriérés de salaires.

La base de données sur les navires abandonnés a été mise en place avec l'aide de l'Organisation maritime internationale (OMI) et de l'International Ship Suppliers' Association. Depuis lors,

en collaboration avec l'OMI, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et la Fédération internationale des armateurs (ISF), l'OIT a pu élaborer et tenir à jour cette base de données, en répertoriant le nom et le statut actuel des gens de mer abandonnés.

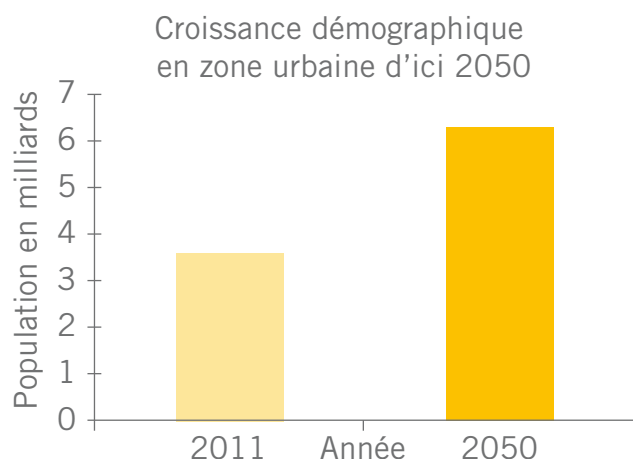
AGRICULTURE: QUESTIONS RELATIVES AU TRAVAIL DANS L'AGRICULTURE URBAINE ET PÉRIURBAINE: GUIDE D'INFORMATION ET DE RÉFÉRENCE

La publication de ce guide intervient à une période d'expansion urbaine massive; il s'agit d'un des rares documents à traiter des problèmes auxquels se heurtent les travailleurs et les entreprises agricoles en zone urbaine et périurbaine. Ces outils d'information et de formation aident les mandants tripartites de l'OIT à mettre au point une approche du travail décent, et ils s'articulent autour des domaines suivants: création d'emplois et création de revenus; développement des entreprises, compétence et commercialisation; protection sociale et dialogue social; et gestion des catastrophes et des risques, plans de relance et sécurité alimentaire et nutritive.

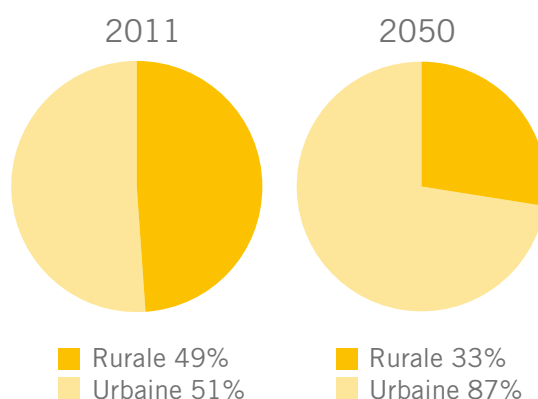
AGRICULTURE URBAINE ET PÉRIURBAINE

L'agriculture urbaine et périurbaine est une pratique qui s'exerce dans les villes (agriculture intraurbaine) ou en périphérie des villes ou métropoles (agriculture périurbaine), qui consiste à cultiver, à traiter et à commercialiser une grande variété de produits agricoles en utilisant des ressources humaines, des terres et des ressources en eau, ainsi que de produits et services que l'on retrouve à l'intérieur ou en périphérie de cette même zone urbaine. (extrait de FAO Banque mondiale, 2008, p. 21).

CROISSANCE DE LA POPULATION URBAINE: 2011-2050



Population mondiale rurale et urbaine



QUELLE SERA L'IMPACT DE LA CROISSANCE DES ZONES URBAINES?



Les personnes vivant actuellement en zone rurale iront vivre en ville



Les moyens de subsistance et l'emploi vont évoluer



La production et l'approvisionnement de produits alimentaires seront menacés

APPROCHE DU TRAVAIL DÉCENT DANS L'AGRICULTURE URBAINE ET PÉRIURBAINE

Améliorer la nutrition et l'alimentation des populations urbaines

Renforcer la sécurité alimentaire et le droit à l'alimentation

Augmenter les revenus des ménages

Contribuer à la création d'emplois, notamment pour les jeunes

Contribuer à réduire la pauvreté

Renforcer l'égalité entre hommes et femmes dans les villes

APPROCHE MULTISECTORIELLE: CONVENTION (N° 181) SUR LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES, 1997

La convention n° 181 est au cœur de trois documents de travail portant sur cinq pays: l'Afrique du Sud, l'Espagne, le Maroc, les Pays Bas et la Suède. Ces documents de travail (n° 283,

290 et 291) débattent de l'importance que revêt la convention pour chaque pays et fournissent des informations sur la répartition par secteur des activités des agences d'emploi dans chaque pays. Un autre document de travail (n° 292) analyse le cadre juridique et les pratiques de fonctionnement des agences d'emploi en Afrique du Sud, tandis que le document de travail n° 282 recommande une approche destinée à améliorer les pratiques sociales et de travail dans le secteur des services relatifs aux biens immobiliers.

Ces documents de travail ont été élaborés suite à une proposition d'évaluation de l'impact de la convention n° 181, en vue d'animer le débat et de susciter des commentaires critiques sur le secteur des agences d'emploi privées.

BASE DE DONNÉES STATISTIQUES DES INDICATEURS STATISTIQUES À COURT TERME DU BIT

Cette base de données a été créée en 2012 par SECTOR et le Département de statistique du BIT. Les informations sur les données propres à chaque secteur devraient permettre d'élaborer des programmes sectoriels dans certains pays. La première fiche sur les données statistiques présentant l'activité économique dans treize secteurs a été publiée au deuxième trimestre 2013.

ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

La promotion de l'égalité entre hommes et femmes est un objectif intersectoriel de l'OIT. La problématique homme-femmes est constamment abordée via la collecte et la diffusion de données ventilées par sexe ainsi que dans le cadre de l'analyse des spécificités sexuelles en matière de possibilités d'emploi et de conditions de travail dans des secteurs spécifiques, la priorité étant accordée à l'analyse de l'inégalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi et les conditions de travail dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes, tels que l'industrie minière, la production de pétrole et de gaz, et le transport maritime. Au cours de la dernière période biennale, SECTOR a collaboré avec plusieurs partenaires, y compris le Bureau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes (GENDER) et ONU Femmes.

TOURISME: PERSPECTIVES INTERNATIONALES CONCERNANT LES FEMMES ET LE TRAVAIL DANS L'HÔTELLERIE, LA RESTAURATION ET LE TOURISME: UNE ÉTUDE CONJOINTE GENDER/SECTOR



Portiers d'hôtel. Bangkok, Thaïlande.

D'après les estimations, un emploi sur douze dans le monde se trouve dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme (HRT), ou y est directement lié, ce qui représente environ 260 millions d'emplois au total, soit 9 pour cent du PIB mondial. Les femmes, les jeunes, les travailleurs migrants et les populations rurales sont largement représentés dans ce secteur. En fait, dans de nombreux pays, 60 à 70 pour cent de tous les travailleurs du secteur sont des femmes. Or, elles gagnent généralement moins que les hommes et tendent à être écartées des postes à responsabilité. Bon nombre de ces femmes sont marginalisées, travaillent dans de mauvaises conditions, et sont bien souvent souspayées pour le travail qu'elles fournissent.

Cette étude conjointe GENDER/SECTOR met l'accent sur des questions importantes pour l'emploi des femmes en tant que base d'un futur dialogue. De plus, elle met en évidence les innovations, les bonnes pratiques et les études de cas intéressantes qui pourraient aider les gouvernements ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs à planifier les ressources humaines à l'avenir.

JOURNÉE MONDIALE DU TOURISME 2013: BUZZ CONCERNANT LES PUBLICATIONS DE L'OIT SUR LE COMPTE TWITTER DE L'OIT



ILO
@ILONEWS

Follow

Today is **#WorldTourismDay**! How can tourism play a role in achieving poverty reduction and gender equality? bit.ly/18VyWIJ @UNWTO

10:51 AM - 25 Sep 2013

11 RETWEETS 7 FAVORITES



UN Women Watch
@UNWomenWatch

Follow

ILO Specialist explains how tourism can help achieve poverty reduction & gender equality ow.ly/pd99H v @ILONEWS **#WorldTourismDay**

5:05 AM - 27 Sep 2013

7 RETWEETS 3 FAVORITES



Rohit Talwar
@fastfuture

Follow

#UNWTO: **#tourism** could provide 296 million **#jobs** by 2019 - **#ILO** article on employment in the **#tourism** sector. bit.ly/qxPIyu

2:00 PM - 14 Sep 2011

1 FAVORITE



UN Women
@UN_Women

Follow

Happy **#WorldTourismDay**! Look at how **#Jordan's** **#tourism** industry works towards equal opportunity employment ow.ly/pheir **#WTD2013**

9:03 PM - 27 Sep 2013

11 RETWEETS 4 FAVORITES



UN Women
@UN_Women

Follow

Can **#tourism** help achieve poverty reduction & **#genderequality**? ow.ly/pffrk via @ILOnews **#WTD2013** **#TourismDay** **#WorldTourismDay**

2:31 PM - 27 Sep 2013

21 RETWEETS 5 FAVORITES



LES FEMMES, LE TRAVAIL ET L'EAU



Aller chercher de l'eau est un travail non rémunéré qui prend beaucoup de temps et qui, bien souvent, n'est pas pris en considération. Ces sont généralement les femmes et les filles qui sont chargées de la collecte de l'eau. Cette forme de travail invisible et non rémunéré comporte de nombreux effets pernicioeux, notamment:

Le fait qu'il exige beaucoup de temps porte préjudice à l'accès des filles à l'éducation.

Les femmes qui parcourent de longues distances pour aller chercher de l'eau s'exposent à des risques pour leur sécurité.

Cette activité réduit les possibilités offertes aux femmes d'exercer un travail rémunérateur.



743 millions de personnes vivant en milieu rural utiliseraient des sources d'eau potable non améliorées, contre 141 millions en milieu urbain.

Source: OMS, UNICEF, 2010, «Progrès en matière d'alimentation en eau et d'assainissement»: Rapport 2013

En Afrique subsaharienne, le temps consacré par l'ensemble des femmes pour aller chercher de l'eau représente environ 40 milliards d'heures par an, ce qui a un impact considérable sur leurs possibilités d'emploi et le temps imparti aux tâches ménagères.

Source: UNIFEM, 2009, «Progrès des femmes du monde: qui répond aux femmes?»

En Guinée, les femmes consacrent 5,7 heures par semaine à aller chercher de l'eau, et les hommes 2,3 heures. Au Malawi, ces chiffres s'élèvent respectivement à 9,1 et 1,1.

Source: PNUD, 2011, «Rapport sur le développement humain 2011 Durabilité et équité: Un meilleur avenir pour tous.»



Un projet de recherche conjoint OIT/ONU Femmes a mis en évidence des initiatives locales couronnées de succès, qui visent à venir en aide aux femmes et, partant, à l'ensemble de la communauté.

Un projet de la Fondation Self Employed Women Foundation dans la province du Gujarat, située dans l'ouest de l'Inde, vise à améliorer l'accès à une eau potable salubre et fiable, et à former les femmes à réparer les pompes manuelles. Au début, les femmes ne voulaient pas participer à ce projet, estimant que la réparation est un travail d'homme, tandis que les hommes refusaient de boire de l'eau provenant d'une structure construite et gérée par les femmes. Grâce à des réunions, à la constitution de groupes de solidarité, au renforcement des capacités et à des activités de médiation entre les femmes et le service des eaux gouvernemental, la charge de travail des femmes liée à la collecte de l'eau a diminué.

Source: Mishra Panda, S., 2007 «Actions collectives des femmes dans la gestion durable de l'eau au Gujarat, en Inde»: campagne de sensibilisation à la question de l'eau menée par la SEWA.

EAU: LA CHAÎNE D'APPROVISION- NEMENT EN EAU: UN PROJET DE RECHERCHE EN COLLABO- RATION AVEC ONU FEMMES

En 2013, l'OIT et ONU Femmes ont lancé un projet commun visant à faire mieux comprendre le lien entre l'approvisionnement en eau, la création d'emplois décents et les répercussions,

variables selon les sexes, des politiques nationales de l'eau. Ce projet commun consiste à étudier la répartition et les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail formel ou informel; à examiner les besoins en eau ainsi que les conditions et les caractéristiques des réseaux nationaux d'approvisionnement en eau; et à identifier les initiatives ou projets prometteurs dans le secteur de l'eau aux niveaux national et local susceptibles de créer ou de promouvoir des emplois décents pour les femmes.

TRANSPORTS

PROMOUVOIR L'EMPLOI DES FEMMES DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS – OBSTACLES ET CHOIX POLITIQUES, DOCUMENT DE TRAVAIL N° 298

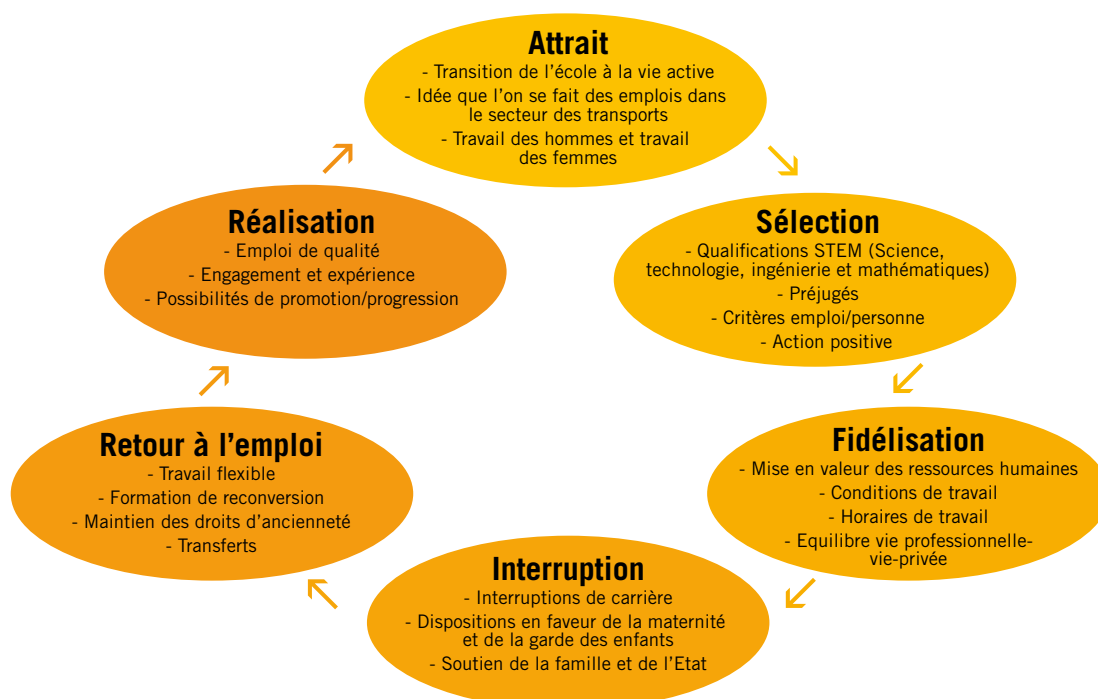
Les transports sont traditionnellement considérés comme l'un des quelques secteurs où «les femmes n'ont pas leur place». D'une manière générale, la pénurie de femmes dans ce secteur peut s'expliquer par deux facteurs: les conditions de travail et les préjugés sexistes. Les horaires de travail, le travail en équipe et la localisation de l'emploi (par exemple, le travail à bord des navires en mer, le transport routier longue distance ou l'affectation dans un aéroport étranger) rendent le travail dans ce secteur particulièrement peu attractif pour les femmes. A cela s'ajoutent les préjugés sexistes et les clichés tenaces en termes de ce que les femmes peuvent ou ne peuvent pas faire dans un secteur dominé par les hommes. Or bon nombre des différences

perçues entre hommes et femmes se retrouvent, au-delà du lieu de travail, dans les institutions culturelles, familiales et éducatives. Les obstacles auxquels se heurtent les femmes qui accèdent à cet environnement de travail sont symptomatiques des obstacles qu'elles doivent surmonter dans pratiquement tous les aspects de leur vie professionnelle et familiale.

Une approche de la vie professionnelle fondée sur le modèle bien connu «attrait-sélection-départ» est utilisée pour faire évoluer les idées reçues concernant la problématique hommes-femmes, promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail, et faire mieux comprendre les problèmes auxquels sont confrontées les femmes à chaque étape de leur vie professionnelle.

Grâce à cette approche, et à l'aide de toute une série d'outils et d'instruments (conventions et recommandations, directives, modules de formation, boîtes à outils, recueils de directives pratiques), l'OIT a pu identifier et recommander des choix politiques pour chaque étape de la vie professionnelle.

LE MODÈLE ATTRAIT-SÉLECTION-DÉPART



RENFORCEMENT DES CAPACITÉS ET COOPÉRATION TECHNIQUE

Les activités de renforcement des capacités sont mises en oeuvre dans le cadre d'une formation spécialisée et de services consultatifs fournis aux mandants tripartites. A la demande des partenaires sectoriels, des programmes de formation régionaux et nationaux sont mis sur pied à l'aide d'outils et de manuels pédagogiques spécialement conçus pour examiner les priorités. SECTOR fournit également une assistance technique en vue de la ratification et de la mise en oeuvre des conventions, recommandations, recueils de directives, pratiques, lignes directrices et autres outils propres à chaque secteur.



Une formation des formateurs sur l'outil sur le VIH / SIDA dans le secteur du transport routier. Ghana

La coopération technique est un instrument fondamental permettant à l'OIT de s'acquitter de sa mission, qui consiste à renforcer les capacités des mandants, notamment à l'échelon local. Ces projets portent généralement sur des thèmes spécifiques et font souvent intervenir des partenariats avec d'autres départements du BIT et des institutions spécialisées des Nations Unies.



Une femme cueillir des feuilles de thé. Malawi

SÉCURITÉ ALIMENTAIRE: PROGRAMME «LE TRAVAIL DÉCENT POUR ASSURER LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE»

Ce programme est une nouveauté pour l'OIT: il vise à promouvoir la sécurité alimentaire et des moyens de subsistance durables pour les petits producteurs et pour les travailleurs agricoles et leurs familles. Il s'attache à garantir des conditions de travail décentes et à renforcer le potentiel d'emploi élevé, de création de revenus et de productivité dans les principales chaînes de valeur agroalimentaires. Cette stratégie a été approuvée par le Conseil d'administration à sa session de novembre 2011 et, tout au long de la période biennale 2012-13, des activités pilotes ont été mises en oeuvre dans la province indonésienne de Nusa Tenggara Timur ainsi qu'au Malawi.

DOMAINE DE PREMIÈRE IMPORTANCE: LA PROMOTION DU TRAVAIL DÉCENT DANS L'ÉCONOMIE RURALE

Le programme concernant le travail décent pour assurer la sécurité alimentaire et le développement rural durable dans la province indonésienne de Nusa Tenggara Timur a été lancé en décembre 2013, avec le soutien du Grand-Duché de Luxembourg. Il s'agit d'un projet pilote élaboré dans le cadre de la «Promotion du travail décent dans l'économie rurale», l'un des huit domaines de première importance de l'OIT qui figurera au cœur des actions prioritaires pour la période biennale 2014-15. Les activités menées en faveur de ce domaine de première importance sont codirigées par SECTOR et, lors de sa phase de lancement au second semestre 2013, on a déjà pu constater un certain nombre de résultats intéressants et pertinents, en particulier les notes d'orientation sur la diversification économique et la promotion du travail décent pour assurer la sécurité alimentaire.

LE PROGRAMME

«LE TRAVAIL DÉCENT POUR ASSURER LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE» AU MALAWI

Au Malawi, cinq activités ont été réalisées pour le programme conjoint OIT/FAO «Le travail décent pour assurer la sécurité alimentaire», à savoir:

- Une mission d'établissement des faits menée conjointement par l'OIT et la FAO en vue d'interviewer des hauts fonctionnaires et le personnel technique de onze ministères, y compris le ministère du Travail et le ministère de l'Agriculture et de la Sécurité alimentaire, ainsi que des membres d'organisations de travailleurs et d'employeurs, d'organisations de la société civile et d'établissements universitaires;
- Un atelier de consultation et de validation pour les acteurs nationaux;
- Une formation pour le renforcement des capacités destinées aux agents de vulgarisation agricole et aux inspecteurs du travail, qui porte sur les principes fondamentaux des conventions relatives à l'inspection du travail. Cette formation vise à faciliter la mise en place d'un cadre réglementaire propre à promouvoir le travail décent dans l'agriculture et les secteurs connexes;
- Un projet de cadre global d'action a été élaboré pour faire face aux goulets d'étranglement en termes de travail décent dans les chaînes de valeur du soja et des arachides dans les districts de Lilongwe et de Kasungu. Ce projet repose sur les résultats de l'analyse d'une chaîne de valeur participative et d'une évaluation des besoins de formation, notamment une série d'ateliers sur le développement de chaînes de valeur et l'évaluation des institutions d'appui, des politiques et des lacunes existantes;
- En vue d'intégrer les considérations relatives au travail décent dans les principales politiques gouvernementales, l'OIT prend part à deux groupes de travail gouvernementaux dans le cadre de l'Approche sectorielle de l'agriculture, qui est le principal instrument dont dispose le gouvernement pour coordonner la politique stratégique dans l'agriculture et les secteurs connexes, à savoir le Groupe de travail technique sur la sécurité alimentaire et la gestion des risques et le Groupe de travail technique sur l'agriculture commerciale, l'industrie agroalimentaire et le développement du marché.

Le programme concernant le travail décent pour assurer la sécurité alimentaire et le développement rural durable dans la province indonésienne de Nusa Tenggara Timur est une initiative commune de l'OIT et de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). Dans le cadre de la phase de délimitation du champ de l'évaluation de ce programme, l'OIT

a mené des travaux préliminaires sur le terrain concernant certaines chaînes de valeur agroalimentaires et, en juillet 2012 et août 2013, elle a organisé des réunions d'experts à Kupang. La réunion d'août 2013 incluait également une session de formation sur le développement des chaînes de valeur et le travail décent destinée aux acteurs locaux.

INDUSTRIE MINIÈRE: CONVENTION (N° 176) SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DANS LES MINES, 1995

SECTOR collabore avec les mandants tripartites pour promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs dans les mines, comme le prévoit la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, ainsi que les recueils de directives pratiques propres à ce secteur. Des réunions tripartites et des groupes de travail ont été organisés sur trois continents, et des réglementations proposées pour mener à bien cet objectif.

Zambie: Une assistance technique a été fournie en vue de l'élaboration d'une politique nationale sur la sécurité et de la santé au travail (SST) et de la révision de la réglementation sur l'industrie minière. Un groupe tripartite a en outre été chargé de réexaminer la réglementation actuelle sur l'industrie minière, et le gouvernement élabore actuellement un nouveau projet.

Mongolie: La législation nationale a été analysée et discutée par les mandants tripartites au regard de la convention n° 176. Le gouvernement a mis en place un groupe de travail chargé de débattre de la ratification de la convention.

Viet Nam: Des ateliers sur la SST ont permis de faire mieux connaître les normes de l'OIT concernant la SST, en particulier la convention n° 176, ainsi que les outils présentant une importance majeure pour le secteur, telle la Classification internationale du BIT des radiographies de pneumoconioses.

Uruguay: Des conseils techniques ont été fournis aux mandants sur les principales dispositions de la convention n° 176. Des mesures sont actuellement prises par le gouvernement en vue de sa ratification.

SECTEUR MARITIME: LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME, 2006 (MLC, 2006)

La MLC, 2006 est entrée en vigueur le 20 août 2013 pour garantir une protection aux quelque 1,5 millions de gens de mer ainsi qu'une concurrence équitable aux armateurs du monde entier. Au cours la dernière période biennale, 36 pays ont ratifié la MLC, 2006. Le Bureau a fourni des conseils techniques et une formation aux Etats Membres souhaitant ratifier et mettre en œuvre la convention. En collaboration avec le Département des normes internationales du travail du BIT (NORMES), SECTOR continue d'apporter une aide aux pays, d'assurer le suivi des résolutions connexes adoptées par la Conférence internationale du Travail (CIT) en même temps que la MLC, 2006, et de promouvoir activement sa mise en œuvre grâce à des visites d'inspection menées par les Etats du pavillon et les Etats du port.

En août 2013, la convention du travail maritime, 2006 est entrée en vigueur. Voici une interview de Natalie Shaw, secrétaire du groupe des armateurs du BIT.

Quels sont, le cas échéant, les changements majeurs qui se sont produits dans votre secteur au cours des deux dernières années, et quel rôle a joué le dialogue social pour encourager ces changements?

Le principal changement pour nous a été l'entrée en vigueur de la MLC, 2006. Incontestablement, faire en sorte que 53 pays ratifient cette convention, ce qui représente plus de 80 pour cent de la jauge brute de la flotte marchande mondiale, est un succès qui témoigne de notre engagement dans un dialogue social efficace, tant avec les syndicats de gens de mer qu'avec les gouvernements qui appliquent la-dite convention.

Pourriez-vous exposer brièvement les principales priorités que votre groupe a souhaité débattre lors d'une réunion de l'OIT?

Améliorer les conditions de travail et de vie à bord des navires du monde entier pour tenter de créer des conditions égales pour tous et, dans le même temps, veiller à assurer la sécurité et l'efficacité de l'exploitation du navire.

Quelles sont vos principales attentes quand vous assistez à une réunion de l'OIT?

Un débat fructueux qui, le plus souvent, soit à même d'avoir de fortes répercussions politiques.

Pourriez-vous décrire un ou deux moments mémorables que vous avez vécus lors d'une réunion, d'un atelier ou d'une session de formation organisés par l'OIT?

Le vote en faveur de l'adoption de la MLC, 2006 au Palais des Nations fut l'un des plus marquants. La deuxième mission de l'OIT au Panama fut aussi l'un des temps forts où nous avons réussi à convaincre le gouvernement qu'il avait absolument tout intérêt à ratifier au plus vite la MLC, 2006.



BUZZ CONCERNANT LA MLC, 2006 SUR LE COMPTE TWITTER DE L'OIT

 ILO @ILONEWS Maritime Labour Convention 2006: What it is, what it does, how it works. Aug20 is set to be a historical day! bit.ly/13V0g6D #MLC Expand Reply Retweet Favorite More	 BlueOcean_QUEST @ErSEA_SHIPCo IMO Secretary-General Welcomes Entry into force of Maritime Labour Convention marineinsight.com/shipping-news/... Expand Reply Retweet Favorite More
 MarineInsight @MarineInsight Certification of Danish Ships in Accordance With The Maritime Labour Convention is Now Possible fb.me/12xuWW1Py Expand Reply Retweet Favorite More	 IAMSPonline @IAMSPonline #Ghana To Amend Maritime Labour Convention ghana.gov.gh/index.php/news... Expand Reply Retweet Favorite More
 AIN News Desk @CargoNews1 Jamaica Seeks Inclusion in MLC 2006 - The Maritime Labour Convention 2006 came into force on August 20, 2013, a... htl.li/2BXuls Expand Reply Retweet Favorite More	 Channels Television @Channels_TV Nigeria Moves To Domesticate ILO Maritime Labour Convention bit.ly/10t9Ec0 Expand Reply Retweet Favorite More
 MOFA of Japan @MofaJapan_en [Press Releases] Ratification of the "Maritime Labour Convention, 2006" by Japan mofa.go.jp/press/release/... Expand Reply Retweet Favorite More	 Barbara Janssens @barbarajanssens France ratifies the Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006) ilo.org/global/standar... via @ILONEWS Expand Reply Retweet Favorite More
 SuperYacht News @SaltySeadog Super Yacht News: The Maritime Labour Convention (MLC) will Enter into Force in 106 Days. Are You Ready Yet? news.thehoworths.com/2013/04/the-ma... Expand Reply Retweet Favorite More	 safetyphoto @safetyphoto Maritime Labour Convention: Seafarers' "Bill of Rights" extends to cruise ships too wp.me/p2NdUg-25K Expand Reply Retweet Favorite More



TOURISME: OUTILS SUR LA RÉDUCTION DE LA PAUVRETÉ PAR LE TOURISME

Cette série d'outils du BIT a été traduite en six langues pour aider les partenaires à mettre en évidence les avantages économiques considérables que le tourisme peut apporter à une région. Au Viet Nam, ces outils ont été mis en place dans huit provinces; dans l'Etat du Mato Grosso, au Brésil, ils ont été utilisés pour former les partenaires locaux en vue de la Coupe du monde de la FIFA de 2014. Ils ont également été mis en oeuvre au Bangladesh, dans la République démocratique populaire lao, au Népal et au Sri Lanka.

Ces outils relèvent de l'engagement de l'OIT en faveur du travail décent et des objectifs du Millénaire pour le développement. Grâce à leur vision d'une industrie touristique qui profite à tous, et notamment aux pauvres, ils mettent l'accent sur des domaines tels que la croissance de l'emploi, le travail décent dans l'économie rurale, le développement des compétences des jeunes, le renforcement de la productivité, et l'amélioration des conditions de travail dans les petites et moyennes entreprises. Ils sont conçus pour permettre aux partenaires de choisir les modules les mieux appropriés à leur situation, et fournir ainsi une formation spécialisée et ciblée.

La mise en oeuvre de ces outils sur la réduction de la pauvreté intervient à une période d'expansion du tourisme international, notamment à destination des pays les moins avancés: l'afflux de touristes dans ces pays a triplé entre 1998 et 2008, entraînant une augmentation du chiffre

d'affaires mondial de 1 à 5,3 milliards de dollars E.U. En 2012, 8,7 pour cent des emplois dans le monde étaient, directement ou indirectement, liés au tourisme. Le développement du tourisme dans les pays les moins avancés peut bénéficier aux pauvres à l'échelon local, notamment les femmes et les jeunes, qui sont fortement représentés dans ce secteur.

SERVICES PUBLICS: MANUEL SUR LA NÉGOCIA- TION COLLECTIVE ET LE RÈ- GLEMENT DES DIFFÉRENDS DANS LE SERVICE PUBLIC

Traduit en sept langues locales (arabe, bosniaque, grec, macédonien, portugais, russe et serbe) ainsi qu'en français et en espagnol, et également utilisé dans des ateliers et des programmes de formation en Afrique, en Amérique latine et dans certaines régions d'Europe, ce manuel illustre les mécanismes qui ont fait leurs preuves en matière de prévention et de résolution des conflits du travail dans les services publics.

Ce manuel prévoit l'application concrète de l'article 5 de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978. Les utilisateurs y découvriront une série de mécanismes, pour la plupart liés entre eux, élaborés par les partenaires sociaux du monde entier, qui portent notamment sur la résolution des conflits dans la négociation collective. Ces mécanismes ont permis aux partenaires sociaux de mener des négociations sur les salaires et les conditions de travail sur un pied d'égalité et avec un minimum de perturbations dans les services publics.

“... [CE MANUEL] DONNE MATIÈRE À RÉFLEXION, NOTAMMENT PARCE QU’IL OFFRE UNE BASE COMPARATIVE DES MEILLEURS PRATIQUES. [...] IL SERA UN OUTIL PRÉCIEUX POUR LES UNIVERSITAIRES MENANT DES RECHERCHES SUR LES SYSTÈMES DE RÉOLUTION DES CONFLITS, LES PRATICIENS EN QUÊTE DE MATÉRIELS COMPARATIFS POUR ÉTAYER LEUR ARGUMENTATION, LES DÉCIDEURS POLITIQUES, ET LES PARTENAIRES SOCIAUX – GOUVERNEMENTS ET SYNDICATS/REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS – DIRECTEMENT ENGAGÉS DANS LE DIALOGUE SOCIAL ET QUI JOUENT AINSI UN RÔLE DÉTERMINANT POUR ASSURER LE BON FONCTIONNEMENT ET L’EFFICACITÉ DES SERVICES PUBLICS.»

Carole Cooper, *Industrial Law Journal*, 33 (octobre 2012). p. 2335.

«CE MANUEL EST UN OUVRAGE D’ACTUALITÉ; IL SOULÈVE DES QUESTIONS QUI DEVRAIENT SE RÉVÉLER UTILES À LA FOIS POUR LES UNIVERSITAIRES ET POUR LES PROFESSIONNELS DU SECTEUR PUBLIC. [...] ÉTANT DONNÉ QUE LES PRIORITÉS EN MATIÈRE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE VARIENT D’UN SECTEUR À L’AUTRE, LE MANUEL JOUE UN RÔLE IMPORTANT DANS LES TRAVAUX DE RECHERCHE. IL VISE À PROMOUVOIR LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION (N° 151) SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE, 1978. SOUHAITONS QU’IL PARVienne À SES FINS.»

Louise Floyd, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 1:3-4. pp. 331-333.

ACTIVITÉS PORTUAIRES: PROGRAMME DE FORMATION DES TRAVAILLEURS PORTUAIRES

Travailler dans un port peut exiger l’accomplissement de tâches difficiles et potentiellement dangereuses. Depuis près de 30 ans, le Programme de formation des travailleurs portuaires forme le personnel à tous les échelons aux opérations de manutention, aux conditions et aux pratiques de travail, ainsi qu’à la sécurité, au statut et au bien-être des travailleurs portuaires. Ce programme comprend des outils pédagogiques destinés au personnel travaillant dans les terminaux à conteneurs et avec des engins de manutention. Ces outils n’ont pas la prétention d’être des «cours», mais se présentent plutôt comme une série évolutive de modules autonomes dispensés par un instructeur qualifié dans des classes peu nombreuses.

Au cours de la dernière période biennale, de nouvelles méthodes de présentation ont été utilisées lors des sessions de formation, rendant ainsi le programme encore plus adaptable. Pour la première fois, tous les modules ont été inclus dans le programme de formation, ce qui permet aux formateurs d’adapter les sessions aux besoins de chaque port et institut de formation. En outre, la procédure d’octroi des licences est désormais disponible en ligne, ce qui permet notamment aux pays les moins avancés d’utiliser également le produit dans leurs ports. Enfin, des travaux de recherche étudient depuis peu comment élargir le marché actuel et comment apporter des améliorations à ce programme.



Port de Gênes. Vue du port et des cargaisons.

Le programme a été mis en œuvre dans plus de 60 pays au cours de la période biennale 2012-13. De nouveaux accords visant à mettre en place des cours de formation ont été signés avec les autorités portuaires des Etats-Unis, du Ghana et du Pérou. En outre, des instructeurs principaux provenant d'Afrique du Sud, du Cap-Vert, de Gambie, du Ghana, de la Grenade, d'Italie, du Mexique, de Malaisie, du Nigéria, de la Fédération de Russie et du Soudan ont été formés par le Centre international de formation de l'OIT à Turin pour dispenser des cours du Programme de formation des travailleurs portuaires dans leur pays.

SANTÉ: PROMOUVOIR LE TRAVAIL DÉCENT POUR LES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ

Une série de partenariats ont été mis en place au cours de la période biennale 2012-13 en vue de promouvoir une approche du travail décent dans le secteur de la santé, à l'aide d'une série d'outils élaborés récemment, en particulier le Cadre global OIT/OMS.

TROISIÈME FORUM MONDIAL SUR LES RESSOURCES HUMAINES POUR LA SANTÉ:

En novembre 2013, l'OIT a apporté son soutien et participé au Troisième Forum mondial sur les ressources humaines pour la santé, le plus grand rassemblement mondial jamais organisé sur les ressources humaines dans le secteur de la santé. Le Directeur général du BIT, Guy Ryder, s'est adressé aux participants à ce forum, accueilli par le gouvernement du Brésil et l'Organisation panaméricaine de la Santé (OPS), et organisé en collaboration avec l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Alliance mondiale pour les personnels de santé. Quatre-vingt-trois engagements sont ressortis de ce forum, prouvant ainsi l'engagement de tous les partenaires et

Etats Membres à faire avancer l'Agenda des personnels de santé.

«...LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI ET LA QUALITÉ DES EMPLOIS SONT TOUT AUSSI DÉTERMINANTS POUR ATTIRER ET FIDÉLISER À TERME DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ QUALIFIÉS ET MOTIVÉS. [...] L'OIT EST PRÊTE À JOUER SON RÔLE EN SOUTENANT SES MANDANTS, LES GOUVERNEMENTS, LES TRAVAILLEURS ET LES EMPLOYEURS, ET EN COLLABORANT ÉGALEMENT AVEC L'OMS ET D'AUTRES PARTENAIRES POUR GARANTIR LE TRAVAIL DÉCENT POUR LES PERSONNELS DE SANTÉ AINSI QUE DES PROGRÈS CONSTANTS SUR LA VOIE D'UNE COUVERTURE DE SANTÉ UNIVERSELLE.»

Guy Ryder, Directeur général du BIT, s'adressant aux participants au Forum mondial sur les ressources humaines pour la santé.

HEALTHWISE:

Les services de santé sont des lieux de travail complexes et potentiellement dangereux. Garantir la santé et le bien-être des professionnels du secteur signifie non seulement améliorer leur propre vie, mais aussi celle de leurs patients. En 2010, l'OIT et l'OMS ont mis au point HealthWISE, un outil destiné aux établissements de santé, qui énonce des propositions pratiques, participatives et financièrement avantageuses pour améliorer les conditions de travail ainsi que la SST des professionnels de la santé. Après avoir été testé avec succès sur le terrain au Sénégal, en Tanzanie et en Thaïlande en 2012, cet outil a été révisé en 2013. Il est prêt à être mis en œuvre dans différents pays au cours de la période biennale 2014-15.



Une formation de HealthWISE. Tanzanie

HEALTHWISE TESTÉ AU SÉNÉGAL

Le Sénégal a testé l'outil HealthWISE sur dix sites répartis dans tout le pays. Suite aux tests pilotes, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en œuvre un programme national HealthWISE. Le plan d'action HealthWISE a été adopté par le ministère de la Santé en 2012, et il fait désormais partie du programme national pour le développement durable et de la nouvelle politique sur la SST. En outre, HealthWISE est intégré dans le programme de formation destiné aux inspecteurs du travail. Les groupes de travailleurs ont promis de soutenir les initiatives liées à HealthWISE.

APPROCHE MULTISECTORIELLE: QUESTIONS LIÉES AU VIH/ SIDA SUR LE LIEU DE TRAVAIL

SECTOR collabore avec le Département VIH/SIDA du BIT (ILOAIDS) et d'autres institutions des Nations Unies à l'élaboration de programmes concernant le VIH/sida sur le lieu de travail. Au cours des deux dernières années, ces partenariats ont débouché sur une série de directives, qui sont utilisées dans les sessions de formation et les campagnes ayant permis aux partenaires sociaux de mettre en place des politiques relatives au VIH/sida sur le lieu de travail.

Industrie minière: Orientations visant à aider les sociétés minières à élaborer des programmes et des politiques sur le lieu de travail. Validé: en Inde

Commerce: Instructions (manuels et outil) concernant l'élaboration et la mise en œuvre de politiques relatives au VIH/sida sur le lieu de

travail dans le commerce de détail. Testé et validé: en Ouganda

Santé: Module sur les Directives conjointes OMS-OIT-ONUSIDA sur l'amélioration de l'accès des personnels de santé aux services de prévention, de traitement, de prise en charge et de soutien pour le VIH et la tuberculose.

Tourisme: Nouvelles directives élaborées en collaboration avec ILOAIDS et l'Organisation mondiale du tourisme (OMT) pour aider les parties prenantes à élaborer et à mettre en œuvre des politiques et programmes relatifs au VIH/sida, et à encourager la mise en œuvre effective de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010.

Services postaux: Campagne en faveur des directives adoptées conjointement par l'OIT, l'Union postale universelle (UPU), ONUSIDA et UNI Global Union dans la région Asie-Pacifique et les pays du bassin méditerranéen; directives adaptées au Kenya et intégrées dans la politique menée par la Société des postes du Kenya concernant le VIH/sida sur le lieu de travail.

COHÉRENCE DES POLITIQUES ET PARTENARIATS STRATÉGIQUES

Les partenariats stratégiques établis entre SECTOR et d'autres institutions des Nations Unies et des organisations internationales sont essentiels pour renforcer la cohérence des politiques et des programmes, et pour promouvoir le travail décent dans différents secteurs. Les activités de SECTOR implique une collaboration qui consiste à mettre en œuvre des normes, politiques et programmes sectoriels communs avec notamment: l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) (agriculture, pêche, produits alimentaires, foresterie); l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) (aviation civile); l'Organisation maritime internationale (OMI) (transport maritime, activités portuaires, pêche, fabrication de matériel de transport); l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (éducation; hôtellerie, restauration, tourisme); le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) (commerce; services de santé; transports routiers); l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) (éducation; médias, culture, arts graphiques); l'Equipe spéciale du Groupe des Nations Unies pour le développement (GNUM) sur la culture et le développement (médias, culture, arts graphiques); le Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat) (construction); ONU-Eau (services de distribution); l'Organisation mondiale du tourisme (OMT) (hôtellerie, restauration, tourisme); l'Union postale universelle (UPU) (services postaux); l'Organisation mondiale de la santé (OMS) (services de santé; transport maritime; tabac); l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) (médias, culture, arts graphiques); ainsi que la Banque mondiale et d'autres banques régionales de développement (infrastructure, construction et industries connexes).

Bon nombre d'exemples de partenariats de SECTOR ont été présentés dans les pages précédentes. Une autre collaboration récente s'est établie avec des institutions des Nations Unies sur la chaîne mondiale d'approvisionnement alimentaire. Depuis 2009, l'OIT est membre de l'Equipe spéciale de haut niveau sur la crise mondiale de la sécurité alimentaire, et elle continuera d'y jouer un rôle actif au cours de la période biennale de 2014-15, en accordant la priorité à l'initiative «Défi Faim Zéro» du Secrétaire général de l'ONU.

SECTOR représente également le Bureau au sein du Comité de la sécurité alimentaire mondiale (CSA). A la 40e session du CSA, en octobre 2013, l'OIT a coprésidé avec la FAO et l'Agence suédoise de coopération internationale pour le développement (SIDA) un événement parallèle intitulé «Decent rural employment for rural poverty reduction and food security» (L'emploi rural décent pour réduire la pauvreté et assurer la sécurité alimentaire).

Dans les vingt autres secteurs représentés par le Département des activités sectorielles, un grand nombre de partenariats, de projets, de réunions et d'événements marquants ont été organisés au cours des deux dernières années. Au moment où SECTOR renforce ses connaissances sur les enjeux majeurs auxquels chaque secteur est confronté, tout en poursuivant sa collaboration avec les partenaires sociaux, d'autres départements du BIT et d'autres organisations internationales, la période biennale 2014-15 s'annonce très prometteuse, avec un engagement continu en faveur d'une approche sectorielle visant à réaliser le travail décent pour tous.

ANNEXE

PRODUITS MONDIAUX 2012-2013:

RESUME DETAILLE

PRODUITS ET RÉSULTATS			
SECTEUR	RÉUNIONS SECTORIELLES INTERNATIONALES ET RÉGIONALES	RECHERCHE	OUTILS DE FORMATION
AGRICULTURE		Food security and infrastructure in urban and peri-urban agriculture in Harare, Zimbabwe: A macro-economic survey, 2013	Labour issues in urban and peri-urban agriculture: Information and resource guide, 2013 Occupational safety and health in agriculture: Information package for farmers, employers, employees and supplies, 2013 Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2011; traduit en arabe, chinois et turc
COMMERCE			Guidelines on HIV and AIDS in retail commerce, 2013 developed in collaboration with ILOAIDS
CONSTRUCTION	Subregional Tripartite Workshop on Decent Work in the Construction Industry in Eastern African countries, Nairobi, Kenya, 10-11 May 2012		Built environment and labour (BEL) guidance manual: Formulating projects and studies concerning labour issues in greening the sectors of the built environment, 2012

SECTEUR	RÉUNIONS SECTORIELLES INTERNATIONALES ET RÉGIONALES	RECHERCHE	OUTILS DE FORMATION
EDUCATION	Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel dans l'éducation de la petite enfance, Genève 22-23 février 2012 11^e session - Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART), Genève, 8-12 octobre 2012 Réunion d'experts chargée d'adopter des directives sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance, Genève, 12-15 novembre 2013	Un bon départ: Education et éducateurs de la petite enfance, 2012 (Document de réflexion pour le Forum de dialogue mondial) Terms and conditions of employment of teachers in relation to teacher shortages and education for all, 2012 Social dialogue in education: National good practices and trends, 2012 Violence and insecurity in schools for teaching personnel: Impact on educational access, 2012 Impact of the continued economic downturn on education and teachers: Employment, salaries and conditions of teaching and learning, 2012 Research on good practices on technical and vocational education and training, 2013, in collaboration with SKILLS	Manuel des bonnes pratiques en matière de ressources humaines dans la profession enseignante, 2012 Directives de l'OIT sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance, 2013
ENTREPRISES MÉCANIQUES ET ÉLECTRONIQUES		The global impact of e-waste: Addressing the challenge, 2012, in collaboration with ILO Programme on Safety and Health and the Environment (SAFEWORK) Research on Contribution of cooperatives and other social economy organizations to decent work conditions in managing e-waste, in collaboration with COOP Research Governing labour standards in the Chinese electronics manufacturing industry: Labour market institutions and governance of global value chains, in collaboration with the Neuchâtel University	

SECTEUR	RÉUNIONS SECTORIELLES INTERNATIONALES ET RÉGIONALES	RECHERCHE	OUTILS DE FORMATION
FONCTION PUBLIQUE			Promoting collective bargaining and dispute resolution in the public service: An ILO training workbook, 2012 Manuel sur la négociation collective et le règlement des différends dans le service public, 2011; traduit en arabe, bosniaque, grec, macédonien, portugais, russe et serbe
FORESTERIE; BOIS; PÂTE ET PAPIER		An overview of recent and emerging issues in forestry in relation to labour and livelihood opportunities, 2013	Principes directeurs pour l'inspection du travail dans la foresterie, 2005; traduit en japonais
HÔTELS; TOURISME; RESTAURATION		Migrant workers in the international hotel industry, 2012 (International Migration Papers No. 112), in collaboration with the International Migration Branch International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism, 2013 (Working paper No. 289), in collaboration with the Bureau for Gender Equality	HIV and AIDS: Guide for the tourism sector, 2012, in collaboration with the ILOAIDS and UNWTO Good practices guide for guesthouses and small hotels, 2012 Toolkit on poverty reduction through tourism: Training package, 2013 Outils sur la réduction de la pauvreté par le tourisme, 2012; traduits en indonésien, laotien, portugais et vietnamien
INDUSTRIE MINIÈRE	Sub-regional Workshop on Improving Safety and Health in Mining in Africa, Dar-es-Salaam, Tanzania, 14-16 May 2012		HIV and AIDS: Guidelines for the mining sector, 2013, in collaboration with ILOAIDS
INDUSTRIES CHIMIQUES	Forum de dialogue mondial sur les initiatives visant à promouvoir le travail décent et productif dans l'industrie chimique, Genève, 26-28 novembre 2013	Promouvoir le travail décent dans l'industrie chimique: Initiatives novatrices, 2013 (Document de réflexion pour le Forum de dialogue mondial)	
MÉDIAS; CULTURE; IMAGES		The digital labour challenge: Work in the age of new media, 2012 (Working Paper No. 287)	
PRODUCTION DE PÉTROLE ET DE GAZ	Forum de dialogue mondial sur les besoins futurs en matière de qualifications et de formation dans l'industrie pétrolière et gazière, Genève, 12-13 décembre 2012 Tripartite Sub-regional Workshop for Promoting Social Dialogue and Industrial Relations in the Oil and Gas Industry, Baku, Azerbaijan, 4-6 June 2013	Compétences, développement des ressources humaines et formation à la sécurité, actuels et à venir, dans l'industrie du gaz et du pétrole, 2012 (Document de réflexion pour le Forum de dialogue mondial)	

SECTEUR	RÉUNIONS SECTORIELLES INTERNATIONALES ET RÉGIONALES	RECHERCHE	OUTILS DE FORMATION
SERVICES DE SANTÉ			Work improvement in health services - HealthWISE package: Action manual, Trainers' guide; CD-ROM, 2013, in collaboration with WHO and ILOAIDS
SERVICES FINANCIERS	Tripartite Workshop on the Impact of the Global Financial and Economic Crisis on Finance Sector Workers in the Southern Cone Countries, Santiago, Chile, 7-9 October 2013	Study on general financial and employment trends in financial services in Latin America, 2013	
SERVICES POSTAUX ET SERVICES DE TÉLÉCOMMUNICATIONS	EUROMED Postal Regional Seminars on Sustainable Development, Malta, 17-19 September 2013, in collaboration with UPU, La Poste (France), UNI-Postal and Malta Post		
TRANSPORT MARITIME	Réunion d'experts chargée d'adopter des directives sur la formation des cuisiniers de navires, Genève, 23-27 septembre 2013	ILO database on the abandonment of seafarers	Directives sur la formation des cuisiniers de navire, 2013 Recueil de directives pratiques sur la prévention des accidents à bord des navires en mer et dans les ports; traduit en grec
TRANSPORT MARITIME - PÊCHE	Forum de dialogue mondial pour la promotion de la convention (no 188) sur le travail dans la pêche, 2007, Genève, 15-17 mai 2013 Workshop on Improving Working Conditions on Board of Fishing Vessels, Turin, 14-17 October 2013, in collaboration with ITC-Turin Tripartite consultation on Forced Labour and Human Trafficking in the Fisheries Sector, Turin, 19-20 September 2012 Regional meeting on Work in Fishing: Increase Knowledge and Sharing Good Practices for the Protection of Migrant Workers, Makassar, Indonesia, 12-13 September 2013, in collaboration with ILO Triangle Project and CIDA	Convention (no 188) sur le travail dans la pêche, 2007: Tous à bord!, 2012 (Document de réflexion pour le Forum de dialogue mondial)	FAO/ILO Guidance on addressing child labour in fisheries and aquaculture, 2013, in collaboration with IPEC and FAO

SECTEUR	GLOBAL AND REGIONAL SECTORAL MEETINGS	RECHERCHE	OUTILS DE FORMATION
TRANSPORT MARITIME - PORTUAIRES			Portworker development programme (PDP) implemented in more than 60 countries. A training course was organized with ITC-Turin for Chief Instructors, 19-30 March 2012 and 15-26 April 2013
TRANSPORT MARITIME - TRANSPORTS INTÉRIEURS PAR VOIES D'EAU		Living and working conditions in inland navigation in Europe, 2013 (Working Paper No. 297)	
TRANSPORTS (Y COMPRIS AVIATION CIVILE; TRANSPORT FERROVIAIRE; TRANSPORT ROUTIER)	Forum de dialogue mondial chargé d'examiner les effets de la crise économique mondiale sur l'industrie de l'aviation civile, Genève, 20-22 février 2013	L'aviation civile: un monde du travail en mutation, 2012 (Document de réflexion pour le Forum de dialogue mondial) Promoting the employment of women in the transport sector: Obstacles and policy options, 2013 Note de synthèse sur le secteur des transports 2013 - Les femmes dans le secteur des transports, 2013	Revision of the IMO/ILO/UNECE Guidelines for packing cargo transport units (1997 edition), 2013 (draft)
MULTISECTORIEL	The health of workers in selected sectors of the urban economy: Challenges and perspectives, 2013 (Working Paper No. 128)	Private Employment Agencies in Morocco, 2012 (Working Paper No. 283) Responsible contracting: An approach aimed at improving social and labour practices in the property services sector, 2012 (Working Paper No. 282) Private Employment Agencies in the Netherlands, Spain and Sweden, 2013 (Working Paper No. 290) Private Employment Agencies in South Africa, 2013 (Working Paper No. 291) Law and practice of private employment agency work in South Africa, 2013 (Working Paper No. 292) ILO short-term indicators database by economic activity for 60 countries, in collaboration with STATISTICS	Training material: Improve livelihoods in key sectors of low-income settlements (Course handbook and trainer's manual), 2012

Département des activités sectorielles
Bureau international du Travail

4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

www.ilo.org/sector