



PREMIÈRE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Orientation future du programme des activités sectorielles et propositions d'activités pour 2008-09**1. Introduction**

1. Le présent document a pour objectif de définir des concepts stratégiques pour une amélioration de l'approche sectorielle de l'OIT; d'encourager la communication, la collaboration et la coopération sur les questions sectorielles, et de proposer un renforcement des domaines clés de l'activité et de la recherche sectorielles et une amélioration des procédures utilisées pour définir les priorités. Il est le résultat des discussions de la session du Conseil d'administration de novembre 2006 et de nouvelles consultations avec les mandants tripartites. Il repose en grande partie sur l'intérêt très vif que les partenaires sociaux portent à des activités sectorielles qui répondent davantage à leurs besoins.
2. A l'arrière-plan de ce document, il y a une forte accélération de la mondialisation, ces dernières décennies, sous l'effet des changements politiques et technologiques, avec des répercussions profondes sur l'emploi et sur la qualité du travail. Pour l'OIT et pour son Agenda du travail décent, ces changements sont à la fois un défi à relever et une chance à saisir. Dans un monde où la démocratie et les droits de l'homme sont de plus en plus reconnus, malgré quelques faiblesses encore dans l'application de ces droits, l'OIT est bien placée, avec ses principes de tripartisme et de dialogue social, pour faire face à ces changements.
3. Le programme des activités sectorielles a une façon de traiter les questions qui est différente de celle de beaucoup d'autres programmes de l'OIT. En effet, il traite de questions bien précises liées à des secteurs bien précis et à un moment bien précis, et rapproche ainsi le mandat de l'OIT des besoins des organisations d'employeurs et de travailleurs et des gouvernements qui s'efforcent d'améliorer les conditions de travail et de développer les possibilités économiques dans une optique sectorielle.
4. L'OIT doit concentrer ses efforts sur la promotion du travail décent au niveau des secteurs d'activité économique. C'est souvent à ce niveau que les partenaires sociaux et le gouvernement sont les mieux placés pour orienter les changements qui surviennent dans le monde du travail, et ce pour trois raisons essentiellement:

- a) La mondialisation, la restructuration économique et industrielle et la participation accrue du secteur privé ont des dimensions sectorielles extrêmement importantes. Pour rester en phase avec un monde du travail en évolution permanente, l'OIT doit s'occuper non seulement des tendances mondiales, mais aussi des répercussions de ces tendances sur les différents secteurs.
- b) Le dialogue social et les efforts que déploient les mandants de l'OIT en matière de travail décent s'inscrivent avant tout dans un cadre sectoriel et au niveau de l'entreprise. L'approche sectorielle permet aux gouvernements et aux partenaires sociaux de promouvoir l'Agenda du travail décent, en particulier dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), en tenant compte des priorités nationales.
- c) Etant donné les importantes variations entre secteurs que connaissent le dialogue social et les principaux aspects du travail décent, ce n'est pas avec des politiques et des programmes identiques pour tous que l'on parviendra à quoi que ce soit. Les programmes et les activités qui sont menés doivent répondre aux besoins d'un secteur donné, ce qui permet de promouvoir l'Agenda du travail décent en s'appuyant sur les structures, et les institutions existantes et sur les mécanismes de dialogue social disponibles.

2. Des caractéristiques sectorielles différentes

- 5. Il existe de fortes variations entre secteurs, qu'ils soient privés ou publics, aussi bien pour le dialogue social que pour l'environnement concurrentiel, la structure démographique de la main-d'œuvre, les profils professionnels et éducationnels, les professions et les conditions de travail. Les revenus, les prestations sociales, les questions de santé et de sécurité et l'ampleur du travail des enfants varient sensiblement d'un secteur à un autre.

Dialogue social

- 6. Les caractéristiques sectorielles du travail, du dialogue social et des politiques publiques se reflètent dans la nature sectorielle de beaucoup d'organisations d'employeurs et de travailleurs, dans l'intérêt qu'elles portent aux questions sectorielles, ainsi que dans le fait que l'implication des gouvernements, des employeurs et des travailleurs dans le dialogue social, les négociations collectives et d'autres pratiques de relations professionnelles se fait souvent sur une base sectorielle. C'est donc au niveau de l'entreprise ou au niveau sectoriel que le dialogue social, la négociation collective et d'autres pratiques de relations professionnelles sont le plus développés.
- 7. Dans certaines industries manufacturières traditionnelles comme la fabrication d'équipements de transport et les métaux et produits chimiques de base, les organisations d'employeurs et de travailleurs sont relativement bien établies, et il existe une longue tradition du dialogue social et de la négociation collective. Dans d'autres, comme l'agriculture, la sylviculture et la pêche, les partenaires sociaux ne sont pas aussi bien organisés, et sont confrontés de ce fait à de grandes difficultés, sans avoir les moyens de communication et de négociation nécessaires. Il existe également d'importantes différences dans les secteurs et sous-secteurs des services. Personne ne songerait à dire que les caractéristiques, y compris pour le dialogue social, sont les mêmes dans les transports maritimes, les banques, le commerce, les centres d'appel, la construction, l'enseignement ou la santé, par exemple.

8. Ces dix dernières années, on a observé des faits nouveaux importants et une expansion du dialogue social à l'échelle mondiale, qu'il s'agisse de dialogue social informel ou de dialogue social réglementé. On mentionnera notamment la négociation d'un très grand nombre d'accords-cadres internationaux qui reposent pour la plupart sur les principes énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, 1998. Ces accords ont été négociés entre des fédérations syndicales mondiales et une entreprise multinationale donnée. Par ailleurs, un accord collectif a été négocié entre un groupe d'armateurs/gérants de navires et la Fédération internationale des ouvriers du transport.
9. Les gouvernements jouent plusieurs rôles dans le dialogue social. Si, d'un côté, une bonne gouvernance et la préservation de la paix sociale requièrent une contribution des partenaires sociaux, de l'autre, les gouvernements sont eux aussi des employeurs importants.
10. La jurisprudence du BIT en matière de liberté syndicale a établi que les droits des fonctionnaires de créer des organisations, ou de s'affilier à des organisations existantes, et de négocier doivent être respectés. Le gouvernement peut, en tant qu'employeur au niveau national, provincial ou local, négocier avec des organisations de travailleurs qui représentent un ou plusieurs services ou entreprises publics. Même lorsque cette représentation englobe plusieurs types différents d'activités publiques (par exemple: administration, collecte des déchets, services de santé, police, services collectifs, etc.), les négociations se font le plus souvent séparément pour chacune de ces activités. Dans le cas des grands secteurs du service public, comme l'éducation et la santé, les pratiques et procédures de négociation sont de plus en plus différenciées et variées.

Autres différences sectorielles

11. Il y a d'importantes différences sectorielles dans certains domaines clés du travail de l'OIT comme la sécurité et la santé au travail, l'égalité entre hommes et femmes, la relation d'emploi et le travail des enfants. Les dangers professionnels varient considérablement, comme on le voit avec les mines et d'autres secteurs à risques tels que la construction et l'agriculture ou les lésions produites par des mouvements répétitifs pouvant résulter de certains travaux d'usine ou de bureau. Il y a des différences considérables entre secteurs pour la répartition de la main-d'œuvre en fonction du sexe. Les femmes sont plus nombreuses dans beaucoup de secteurs des services, tandis que les hommes l'emportent dans le secteur manufacturier, avec quelques exceptions importantes, comme l'assemblage électronique. Les questions de relations d'emploi varient elles aussi d'un secteur à l'autre. On en a des exemples avec les travailleurs migrants dans l'agriculture, les journalistes indépendants et les travailleurs informels et non protégés du bâtiment. Le travail des enfants est très répandu dans des secteurs comme l'agriculture, les textiles, le commerce et l'industrie de la restauration, de l'hôtellerie et du tourisme, mais rare dans les services de santé. Si l'on veut obtenir des résultats par rapport aux objectifs stratégiques de l'OIT, il est indispensable de bien connaître les caractéristiques de chaque secteur.

Normes internationales du travail

12. Afin de tenir compte de ces importantes différences de caractéristiques, l'OIT a adopté plus de 100 conventions et recommandations sectorielles, y compris parmi ses premières normes, qui traitent de problèmes propres à un secteur donné, comme l'agriculture, la

construction, les mines ou le travail maritime¹. Dans son travail sectoriel, l'OIT a toujours attaché une grande importance à la promotion et au soutien de l'application de ces normes. C'est pourquoi il vient s'y ajouter un corpus très riche de recueils de directives pratiques, de directives et de manuels, qui sont traduits et largement diffusés, pour des secteurs et des professions tels que les services de santé, la métallurgie, les mines, les ports et le démantèlement des navires². Ces instruments sont le résultat des discussions tripartites intenses qui se sont déroulées lors des réunions d'experts qui étaient chargées de fournir des avis pratiques et utiles aux mandants sectoriels.

13. Comme le montre ce bref aperçu des importantes variations entre secteurs des caractéristiques de la main-d'œuvre et de la nature du travail, la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent requiert une bonne compréhension de chaque secteur.

3. Le monde du travail: un monde en évolution

Mondialisation

14. Le monde du travail évolue constamment en fonction des tendances politiques, sociales, économiques et technologiques³.
15. La mondialisation n'est pas uniquement le résultat des décisions politiques prises dans différents organismes internationaux en rapport avec la libéralisation du commerce, des finances et des règles d'investissement et des changements survenus aux niveaux bilatéral, sous-régional et régional. C'est aussi le reflet des changements survenus au sein de l'entreprise ou au niveau sectoriel. C'est ce qui explique la diversité et la complexité de la mondialisation.
16. Par ailleurs, bien que certains changements se produisent dans un secteur donné, tout en ayant un impact sur d'autres (c'est le cas de la réduction des coûts du transport en raison de la conteneurisation, avec ses effets sur les produits commercialisés ou l'effet d'Internet sur les marchés financiers et les institutions financières, avec leur impact sur les mouvements de capitaux et les possibilités d'investissement), les progrès technologiques ne touchent pas tous les secteurs au même point ni de la même manière. Même s'ils ont un impact majeur, les progrès technologiques qui se produisent dans l'hôtellerie et le tourisme, par

¹ Parmi les normes qui traitent d'un secteur donné figurent les normes suivantes: convention du travail maritime, 2006; convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001; convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995; convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991; convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988; convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978; et convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977.

² Parmi les directives, recueils de directives pratiques et manuels sectoriels qui ont été adoptés récemment pour ces secteurs figurent les documents suivants: *Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/SIDA*; Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les mines de charbon souterraines, 2006; Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'industrie du fer et de l'acier, 2005; Dialogue social dans le processus d'ajustements structurels et participation du secteur privé dans les ports: guide pratique; et Safety and health in shipbreaking: Guidelines for Asian countries and Turkey, 2004.

³ *Changements dans le monde du travail*, Conférence internationale du Travail, 95^e session, 2006, rapport I (C).

exemple, ne transforment pas vraiment les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre en secteurs à forte intensité de capitaux, contrairement à ce qui se passe dans l'industrie de l'acier et du papier, où les progrès technologiques ont eu des répercussions très importantes sur le niveau de l'emploi et sur les besoins en qualifications.

17. La dimension sectorielle de la mondialisation transparaît dans le fait que ces tendances laissent des traces dans pratiquement toutes les activités économiques (ce qui explique qu'on les qualifie de tendances mondiales), même si les impacts aux niveaux régional, national et sectoriel diffèrent souvent considérablement.
18. Dans les services financiers et le secteur maritime, par exemple, on a vu apparaître de véritables marchés mondiaux. En outre, avec les énormes avancées qu'ont connues les technologies des télécommunications, l'emplacement géographique de ces services n'est plus la principale considération. A l'autre extrémité, on trouve le secteur des services, la santé, l'éducation et d'autres services publics qui sont fournis et utilisés au niveau local ou national essentiellement. Cependant, les facteurs mondiaux tels que les migrations ont souvent un impact sur des secteurs comme l'agriculture, la construction ou les services de santé ou l'éducation, qui, de par leur nature même, sont géographiquement stables.
19. Dans le secteur manufacturier, les tendances mondiales ont des effets très divers. Si, pour beaucoup de composants, l'approvisionnement s'est fortement «mondialisé», pour la conception, la production et la commercialisation des produits finis, les effets de la mondialisation dépendent de certaines caractéristiques du produit. Alors que les biens de consommation courante comme l'électronique grand public ou les vêtements sont essentiellement destinés au marché mondial, les biens de consommation durables comme les automobiles sont encore développés, assemblés et commercialisés essentiellement sur une base régionale. Enfin, pour les biens d'investissement comme l'équipement de production, c'est encore, pour l'essentiel, des pays où ils sont produits que provient la valeur ajoutée.

Effets de la restructuration et des fusions et acquisitions

20. La restructuration économique, qui peut être reliée à des phénomènes aussi variés que la privatisation ou la commercialisation, l'externalisation, les fusions-acquisitions et les désinvestissements, ne touche évidemment pas tous les secteurs et toutes les régions de la même manière, ni dans les mêmes proportions.
21. Jusqu'à un certain point, il est vrai que la concentration, par fusions et acquisitions, touche pratiquement tous les secteurs et tous les services privés, mais on observe aussi une contretendance très marquée. Chaque fois qu'une entreprise déploie des activités sur de larges segments de la chaîne de valeur (autrement dit avec un degré élevé d'intégration verticale), ou que des activités industrielles en tous genres se retrouvent dans une seule et même grande entreprise (conglomérat), on peut aussi observer une tendance au désinvestissement, avec un recentrage des opérations de l'entreprise sur ses activités principales.
22. C'est ainsi que l'industrie automobile a entièrement restructuré au cours des dernières décennies sa chaîne d'approvisionnement en composants, entraînant ainsi une concentration des fournisseurs, et l'apparition de fournisseurs de composants géants là où auparavant les opérations liées aux composants se faisaient toutes au sein de l'entreprise. Dans le même temps, les transports, et d'autres activités non stratégiques qui se faisaient autrefois au sein de l'entreprise, ont été externalisés. Finalement, les ventes, les cessions et l'externalisation se traduisent souvent par un transfert de travailleurs vers d'autres secteurs,

et par des changements dans leurs salaires, leurs conditions de travail et leur représentation.

23. L'industrie pétrolière et les textiles sont un autre exemple des effets très différents que peut avoir la concentration selon le secteur concerné. Les grandes compagnies pétrolières qui sont le résultat de fusions-acquisitions sont toujours plus en position dominante dans le traitement et la distribution mondiale de produits ou de marchandises qui sont pratiquement indifférenciables (comme le diesel). Dans la filière textile, on a vu apparaître de grandes chaînes internationales, mais les produits de ces chaînes sont écoulés sous des labels différents. En outre, ces textiles sont fabriqués par toute une multitude de fournisseurs, qui sont parfois eux-mêmes des entreprises multinationales sur lesquelles les distributeurs n'ont pratiquement aucun contrôle direct. Ces grandes différences de degré d'intégration verticale ont des répercussions importantes sur la qualité du monde du travail et sur la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent.

Migrations

24. Les migrations ont elles aussi des répercussions très différentes selon le secteur concerné. Dans les pays développés, une partie de la main-d'œuvre qualifiée et une grande partie de la main-d'œuvre non qualifiée du bâtiment sont constituées de travailleurs migrants. Ces travailleurs sont aussi de plus en plus nombreux dans l'agriculture et la sylviculture, deux secteurs qui sont essentiellement entre les mains d'entreprises privées. Les migrations sont également un facteur important dans les soins de santé, où le rôle des services publics est beaucoup plus important. En outre, dans les soins de santé, ces travailleurs constituent un pourcentage de plus en plus grand des professionnels les plus qualifiés.
25. On retrouve une main-d'œuvre migrante qualifiée dans des secteurs aussi différents que les finances, l'éducation et les technologies de l'information et de la communication. Pour désigner ce type de migration des pays en développement vers les pays développés, on parle souvent de «fuite des cerveaux». Cependant, les migrations par secteur se font aussi, de plus en plus, entre pays en développement.

4. La dimension sectorielle du travail de l'OIT

Rôle de l'OIT

26. La promotion du travail décent par l'OIT dépend étroitement d'une identification sérieuse des tendances qui caractérisent le monde du travail et de la conception et de l'application de stratégies qui permettent d'orienter ces tendances dans le bon sens. Pour promouvoir le travail décent, il est indispensable d'avoir des institutions et des cadres juridiques plus efficaces, aussi bien à l'échelle internationale qu'au niveau national.
27. Le niveau sectoriel et le niveau de l'entreprise étant la source d'informations essentielles et l'objet principal du dialogue social, il est nécessaire d'observer avec soin l'évolution qui se produit au niveau sectoriel et de bien connaître les réalités sur le lieu de travail.
28. Les gouvernements, surtout dans les pays en développement, sont vivement intéressés par les analyses et les activités sectorielles. Le développement économique d'un pays repose pratiquement toujours sur un ou plusieurs secteurs d'activité économique compétitifs que les gouvernements ont tendance à promouvoir pour encourager la création d'emplois.

29. L'OIT joue elle aussi un rôle très important dans le dialogue sectoriel à l'échelle mondiale. Ses réunions sectorielles tripartites rassemblent les employeurs, les travailleurs et les gouvernements depuis très longtemps autour de certaines questions essentielles qui les intéressent tous.
30. Au niveau sectoriel, l'OIT a constitué une importante base de connaissances, réalisé des programmes, recueilli des exemples de bonnes pratiques et mis au point des instruments qui ont fortement contribué à la promotion du dialogue social et du travail décent. Elle a:
- de l'expérience et des compétences spécialisées;
 - des liens avec des organisations d'employeurs et de travailleurs, avec des ministères du travail, ainsi qu'avec d'autres ministères compétents;
 - des réseaux de contacts au sein du système des Nations Unies⁴, des chercheurs du monde entier et d'autres organisations, tant publiques que privées, qui travaillent dans leurs domaines de compétence;
 - des bases de données et d'autres collections d'informations sectorielles; et
 - des normes, des panoplies d'outils et des directives sectorielles (comme les recueils de directives pratiques).
31. Cependant, une base de données doit être mise à jour constamment, et il y a des lacunes à combler du fait des changements importants qui se produisent dans les secteurs existants ou à cause de l'émergence de nouveaux secteurs. On trouvera dans les propositions qui suivent des idées pour renforcer la collaboration et la coopération sur les questions sectorielles, pour encourager la communication et pour renforcer les domaines principaux de recherches sectorielles.

Renforcer la collaboration et la coopération sur les questions sectorielles

32. Afin de consolider sa base de connaissances, l'Organisation devrait encourager la collaboration entre ses différents services sur les questions sectorielles. Afin de renforcer les synergies, il faudrait également que les connaissances sectorielles soient diffusées de manière plus large et qu'une approche coordonnée soit adoptée pour les recherches et les travaux sectoriels.
33. Depuis plusieurs années, le Service des activités sectorielles a recueilli des informations sur les changements qui se sont produits dans certains secteurs d'activité économique, en ne retenant que ce qui intéresse l'OIT. Cette unité a servi de centre d'échange d'informations pour les problèmes et solutions sectoriels. Bien que fructueuse, la coopération avec de nombreuses unités s'est faite de manière informelle et sans aucune coordination.
34. Afin de renforcer la coopération entre unités, on pourrait envisager, au sein de tous les secteurs, la création de points focaux ou d'autres mécanismes, susceptibles de faciliter le

⁴ La coopération au sein du système multilatéral prend différentes formes: travaux de recherche communs et efforts de promotion dans le secteur postal par la coopération avec l'Union postale universelle, travail sur le secteur de l'éducation avec l'UNESCO; collaboration avec l'OIM et l'OIM sur les migrations dans les services de santé; et travail sur l'agriculture et la pêche avec la FAO, ainsi qu'avec l'OMI sur la pêche et le secteur maritime.

flux d'informations en direction ou provenant du Service des activités sectorielles. Une approche semblable a déjà été utilisée avec succès au sein du Bureau pour les questions d'égalité entre hommes et femmes et pour le travail dans les régions. Des spécialistes du dialogue social sur le terrain⁵ seront associés plus directement à la mise en œuvre des activités sectorielles et à la production d'informations sur les priorités et les besoins des pays, ce qui permettra de créer des liens plus étroits entre le niveau international, le niveau régional et le niveau national.

35. Afin d'approfondir l'implication des mandants dans le programme, cette approche serait étendue à d'autres que le Bureau. L'approche utilisée par le Service des activités sectorielles pour mieux informer les mandants sectoriels, ce qui est la raison de la création du portail sectoriel à guichet unique, pourrait par exemple être complétée en temps voulu par un rapport régulier qui résume les nouveaux faits survenus dans les secteurs, les progrès accomplis par le programme et les résultats des recherches sectorielles.

Renforcer la base de connaissances du Bureau sur les questions sectorielles

36. Le Service des activités sectorielles est la principale unité qui mène des recherches sur les questions sectorielles, mais il arrive aussi que d'autres unités de l'Organisation se penchent sur un secteur donné pour les aspects de leur travail. Afin d'éviter tout double emploi et d'aider les mandants, le Service des activités sectorielles suggérera la formation d'un réseau de recherche pour les questions sectorielles qui donnerait une image plus complète de tous les travaux pertinents. Les gouvernements, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs, sont eux aussi des sources importantes d'informations et d'analyses sur les faits et les questions sectoriels. Les informations qui seront ainsi recueillies pourraient être présentées dans un rapport à intervalles réguliers, ainsi que sur le site Web.
37. Cette insistance sur les recherches sectorielles devrait être complétée par des efforts accrus pour recueillir des statistiques sectorielles, en étroite collaboration avec le Bureau de statistique. Dans certains secteurs, on constate des lacunes pour certaines données fondamentales comme les statistiques relatives à l'emploi sectoriel, ainsi que des données fiables sur l'impact des tendances mondiales sur l'emploi sectoriel, la protection et la sécurité de l'emploi et d'autres aspects du travail décent. Etant donné l'importance de ces données pour l'orientation de l'approche sectorielle de l'OIT, et le fait que les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et leurs organisations considèrent tous l'OIT comme un centre d'informations et de connaissances spécialisé sur les secteurs économiques qui les intéressent le plus, et qu'ils attendent d'elle qu'elle les aide dans ce domaine, il faudrait s'occuper de plus près d'une collecte systématique des données.

⁵ Le Département du dialogue social, de la législation et de l'administration du travail et des activités sectorielles est composé de deux secteurs. Les spécialistes du dialogue social sur le terrain font partie des bureaux extérieurs du Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail.

5. Nouvelle marche à suivre pour le Programme des activités sectorielles

Forums de dialogue mondiaux

38. Il est proposé, comme dans le document GB.297/STM/7/1, d'introduire des réunions tripartites ou bipartites plus courtes, plus ciblées et plus restreintes afin d'offrir des possibilités supplémentaires de dialogue social sectoriel sur des questions spécifiques (forums de dialogue mondiaux).
39. Ces réunions pourraient s'inspirer des expériences positives des réunions de deux jours consacrées à l'impact social du 11 septembre 2001 sur les secteurs de l'aviation civile, de l'hôtellerie et du tourisme. Ces réunions étaient courtes, très ciblées et ne nécessitaient pas l'établissement d'un rapport sectoriel détaillé.
40. Il faut espérer que le mélange de ces différents éléments permettra de trouver les réponses permettant de traiter de manière incontestable les questions et exigences pertinentes de ce secteur. Dans ses propositions de Programme et de budget pour 2008-09, le Bureau a donc proposé au Conseil d'administration (par l'intermédiaire de sa Commission du programme, du budget et de l'administration) une stratégie qui confèrera une importance particulière aux éléments suivants:
- a) principales questions sociales et du travail devant être abordées par le dialogue social sectoriel aux échelons international, régional et national;
 - b) renforcement de la capacité des mandants et promotion des possibilités leur permettant de coopérer, de partager leurs préoccupations, de s'occuper des questions critiques à partir d'une base de connaissances élargie, d'identifier les bonnes pratiques et de négocier des stratégies en vue de traiter les problèmes sectoriels;
 - c) fournir des avis et des orientations pratiques dans les industries et les services présentant une importance particulière pour les gouvernements, les employeurs et les travailleurs;
 - d) promouvoir toute la gamme des normes internationales du travail sectorielles en plus de l'ensemble des recueils de directives pratiques et des guides, ouvrages devant être traduits et largement diffusés;
 - e) élaborer et promouvoir des modules de formation pratiques tenant compte des questions d'égalité entre les sexes ainsi que d'autres outils;
 - f) mener des recherches rigoureuses et d'actualité dans une optique sectorielle afin d'aider l'Organisation et ses mandants à comprendre et traiter les changements rapides de l'économie mondiale, lesquels s'accompagnent à la fois de problèmes et d'opportunités ⁶.

⁶ Pour consulter le texte intégral de la proposition de stratégie, prière de se reporter aux Propositions de programme et de budget du Directeur général pour 2008-09 (document GB.298/PFA/13).

Regroupement de secteurs

41. Du fait de l'évolution rapide du domaine sectoriel, notamment la création de nouveaux secteurs, et des rigidités que l'on prête à l'approche adoptée ces dernières années, il est proposé un nouveau processus pour améliorer le degré et la qualité de consultation, pour mieux intégrer les éléments internationaux, régionaux et nationaux et pour faciliter l'établissement des priorités. Il s'agit de garantir ainsi que les méthodes de travail de l'OIT tiennent compte des changements dans la manière dont les mandants, en particulier les organisations d'employeurs et de travailleurs, construisent leur propre dialogue social. La rotation automatique des activités entre les 22 secteurs n'est plus considérée comme appropriée. Cette manière de procéder, outre qu'elle peut retarder considérablement l'examen de questions sectorielles urgentes, tire vers une simplification extrême, au risque de le sous-estimer, le nombre réel de secteurs. On ressent le besoin d'être en mesure, quand l'occasion se présente, de disposer d'un grand nombre d'options pour traiter des questions sectorielles spécifiques, afin de gagner en impact et de contribuer d'une manière plus substantielle à la réalisation des objectifs stratégiques de l'OIT. Dans une constellation de plus en plus complexe de secteurs, il convient de renoncer à une approche censée s'appliquer dans toutes situations. Les secteurs resteraient distincts et cette manière de grouper les secteurs n'entraînerait pas automatiquement un renforcement des approches intersectorielles.
42. A sa dernière session, en novembre 2006, certains membres de la commission ont exprimé leur intérêt pour un regroupement de secteurs plutôt que pour le maintien de l'actuel système de rotation, considéré trop rigide. Une telle approche offrirait une alternative à ce système s'il était possible de déterminer, pour chaque groupe de secteurs, les moyens d'action et objectifs prioritaires. Des consultations informelles menées ultérieurement ont fait apparaître que ce concept retenait l'attention des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des représentants gouvernementaux.
43. Le regroupement de secteurs permettrait également aux mandants à l'intérieur du Bureau de prendre en compte des secteurs actuellement absents du programme des activités sectorielles. Compte tenu des demandes sans cesse réitérées par les mandants de l'OIT pour qu'il soit porté attention aux secteurs non couverts par la définition actuelle, il est proposé que les regroupements sectoriels non seulement s'appliquent aux 22 secteurs actuels, mais aussi en incorporent d'autres qui ne sont pas encore visés, qu'il s'agisse de secteurs, de sous-secteurs ou de groupes professionnels (tels que les centres d'appels et les services informatiques). Cette démarche, sans qu'il en résulte la nécessité d'entreprendre davantage d'activités, garantirait une plus grande flexibilité dans le choix des secteurs pour tenir compte des changements survenant au sein des secteurs et dans les questions spécifiques à traiter.
44. Ces regroupements pourraient se faire à peu près sur la même base que ceux que l'on observe dans la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI) et de ses diverses révisions. Dans les cas où les contextes du dialogue social varient et quand les regroupements risquent d'introduire de la confusion quant à l'objectif sectoriel, il convient de procéder à des ajustements.
45. Enfin, les regroupements sectoriels peuvent favoriser une collaboration permettant aux secteurs d'apprendre les uns des autres, et offrir un tableau plus précis des tendances émergentes et de leurs caractéristiques par rapport à des secteurs donnés.

Renforcer les consultations et l'établissement de priorités

46. Les expériences positives faites au cours du processus quinquennal de consultations et négociations sectorielles tripartites⁷, qui a conduit à l'adoption par un vote record de la convention du travail maritime, 2006⁸, ont démontré l'utilité de la participation des mandants aux processus de consultation et de préparation, et du contrôle qu'ils exercent sur ces processus. Elles ont également amené ces derniers à prendre un engagement ferme en faveur de la ratification et de la mise en œuvre.
47. Pour faciliter la présentation de propositions et favoriser la participation des mandants à ce processus, il est proposé un nouveau mécanisme de consultation, de manière à offrir aux mandants davantage de possibilités pour veiller à ce que leurs propositions et préoccupations trouvent leur expression dans les propositions présentées par le Bureau à la Commission des réunions sectorielles et techniques et des questions connexes, à sa session de mars, qui précède le début d'une nouvelle période biennale.
48. A cet effet, des comités directeurs pourraient être constitués pour chaque groupement. Ils se réuniraient chaque année à moindre coût pour le Bureau, afin de préparer des propositions concrètes comme base de discussion au sein de la Commission des réunions sectorielles et techniques et des questions connexes.
49. Les comités directeurs couvriraient toute la gamme des activités sectorielles, et ce avec le niveau de détail et de spécificité nécessaire. Les comités directeurs seraient notamment composés de membres employeurs et travailleurs, assistés de leurs secrétariats de groupe; les gouvernements y seraient également représentés par les coordonnateurs régionaux ou par d'autres personnes qu'ils désigneraient. Le Bureau aiderait les comités directeurs dans leurs travaux, notamment en reliant leur action aux PPTD de manière à ce qu'elle soit bien en prise avec l'échelon national et avec les objectifs stratégiques de l'OIT. Le Bureau pourrait prendre les propositions d'action de ces comités comme base pour élaborer des propositions finales à soumettre à la Commission des réunions sectorielles et techniques et des questions connexes.
50. En plus d'examiner, pour chaque groupement de secteurs, les propositions de programme à soumettre à la Commission des réunions sectorielles et techniques et des questions connexes, les comités directeurs peuvent également jouer un rôle consistant à contrôler les progrès accomplis au titre des programmes, à apporter une contribution à l'action du Bureau au sein de chaque groupement sectoriel et à proposer des thèmes pour les réunions déjà inscrites au budget mais pas encore définies. Les membres des comités directeurs transmettraient les informations à leurs groupes ou gouvernements respectifs. Ces comités seraient également en mesure, pendant les intersessions du Conseil d'administration, de fixer des priorités urgentes ou impérieuses au bureau de la commission et, le cas échéant, par leur intermédiaire, au bureau du Conseil d'administration.

⁷ A la suite de l'adoption de l'Accord de Genève par la Commission paritaire maritime de l'OIT, des concepts fondamentaux et des projets de dispositions ont été examinés par le Groupe de travail tripartite de haut niveau sur les normes du travail maritime, qui s'est réuni quatre fois, et par son sous-groupe tripartite, qui s'est réuni deux fois. En outre, la Réunion tripartite d'intersession sur le suivi de la Conférence technique maritime préparatoire a été organisée en préparation de la Conférence internationale du Travail (session maritime).

⁸ 314 voix pour, aucune voix contre; 4 abstentions.

Construire le succès – tirer les leçons du passé

51. On ne saurait adopter une manière nouvelle et différente de travailler en faisant table rase des succès passés. Au vu des résultats globalement positifs de l'approche consistant à traiter les problèmes sectoriels en conjuguant les programmes d'action et les réunions, il est proposé de retenir ces composantes.
52. Au cours de la dernière période biennale, le programme d'action pour le secteur des textiles a induit un dialogue constructif entre les partenaires sociaux au Maroc, et abouti à l'adoption d'une stratégie économique et sociale nationale et intégrée pour promouvoir la compétitivité de l'industrie dans le contexte de la suppression progressive de l'Arrangement multifibres (AMF). Grâce aux travaux préparatoires efficaces, des fonds extérieurs ont été collectés pour sa mise en œuvre, et un conseil industriel bipartite national a été créé.
53. Au Kirghizistan, le Programme d'action concernant l'agriculture a offert un exemple remarquable de renforcement des organisations de partenaires sociaux, de leur pénétration dans l'économie informelle et de la création de mécanismes tripartites de dialogue social aux échelons national, régional et local. A l'échelon national, ces efforts ont conduit à la création d'un comité des employeurs agricoles, à la mise en place d'une commission nationale sur la sécurité et la santé dans l'agriculture ainsi qu'à la décision de créer des comités tripartites au niveau régional et dans chaque unité administrative locale du Kirghizistan pour traiter de la sécurité et de la santé dans l'agriculture, et des questions sociales connexes intéressant les exploitants agricoles.
54. Le Programme d'action concernant l'éducation (2004-2007) a aidé à promouvoir des améliorations concernant le statut des enseignants dans plusieurs régions. Suite aux forums de dialogue régionaux sur les politiques à suivre, organisés par l'OIT en Amérique latine et en Afrique australe, les mandants brésiliens ont convoqué un forum de dialogue national sur les politiques à suivre en le faisant coïncider avec l'adoption d'une nouvelle législation nationale de finances pour l'éducation. Au Lesotho, le gouvernement et les partenaires sociaux examinent les bonnes pratiques conçues en Afrique du Sud en matière de mécanismes de dialogue social, comme base de discussion en vue d'une éventuelle coopération technique.
55. Le Programme de formation des travailleurs portuaires, qui représente un ensemble important de documents, constitue la base d'un programme actif destiné à favoriser la modernisation des ports. Sa mise en œuvre est combinée avec d'importantes activités de réforme portuaire visant à améliorer les performances en matière de manutention des marchandises, les conditions et pratiques de travail ainsi que la sécurité, le statut et le bien-être des travailleurs portuaires. Ce programme a trouvé une application dans plus de 50 pays, où il a permis de placer le dialogue social au centre de ce processus et de garantir ainsi que les réformes soient justes et efficaces. Bien que l'action ait été menée dans un secteur spécifique bien défini, compte tenu de l'importance que revêt l'industrie portuaire pour le développement économique des pays, ces activités favorisent les échanges en général et bénéficient à l'économie nationale ainsi qu'à l'économie mondiale.
56. Une nouvelle approche, testée en 2006, consistant à intégrer les thèmes de réunion concernant les défis émergents qui n'ont pas encore produit tous leurs effets sur des secteurs donnés, a fait l'unanimité. La Réunion tripartite sur les conséquences sociales et dans le domaine du travail du recours accru aux technologies les plus modernes dans le commerce de détail a offert aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs un cadre tripartite pour prévoir les défis résultant des technologies naissantes et formuler ensemble des conclusions sur les meilleurs moyens d'y faire face. Cette nouvelle orientation des thèmes de réunion aide les décideurs en matière de gestion, aussi bien dans

les entreprises que dans l'ensemble du secteur, à mieux comprendre les nouveaux contextes réglementaires et contextes de relations de travail et à prendre, en connaissance de cause, les décisions concernant les stratégies de développement qui prévoient le changement et en facilitent l'aboutissement positif. En même temps, ces réunions permettent également aux gouvernements et aux travailleurs d'exprimer des préoccupations spécifiques à un stade précoce et de contribuer à l'identification d'un terrain d'entente.

57. Les activités sectorielles qui incorporent des approches variées et ciblées peuvent être axées sur des préoccupations concrètes et réelles de mandants ayant un véritable impact. Par exemple, une récente réunion d'experts a adopté un nouveau recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les mines de charbon. En moins d'un an, un certain nombre de pays pour lesquels cette industrie est vitale ont déclaré vouloir appliquer ces directives pour améliorer les conditions de travail dans ce secteur dangereux. Les activités sectorielles apportent ainsi une contribution unique à la réalisation globale des objectifs stratégiques de l'OIT. Un surcroît de flexibilité pour s'adapter rapidement aux nouveaux défis, aux nouvelles opportunités et aux nouveaux secteurs permettra d'en accroître encore l'intérêt et le rôle.

Programmes par pays de promotion du travail décent – relier le niveau international aux échelons national et régional

58. L'introduction des programmes d'action a précédé la tendance amorcée à l'échelle du Bureau à se polariser sur le niveau national et à faire des PPTD le principal véhicule d'exécution du programme et budget de l'OIT. Les efforts nationaux s'inscriront dans un terme d'autant plus long qu'ils seront rattachés aux PPTD et soutenus par la volonté des mandants eux-mêmes. Les PPTD sont censés prendre pleinement en considération les questions sectorielles, et il convient que les efforts déployés au niveau national soient bien pris en compte au siège lors de la planification et de l'établissement des priorités en matière d'activités sectorielles.
59. Le Bureau pourrait fournir aux comités directeurs des informations en temps utile sur les besoins et les priorités des pays, telles qu'elles sont fournies par la structure extérieure de l'OIT, c'est-à-dire par ses propres spécialistes du dialogue social et par ceux des mandants. Il est proposé que les comités directeurs fassent des recommandations sur les pays que l'on veut cibler, avant que ne commence le cycle de planification biennal. Ainsi, le Bureau pourrait-il plus facilement se mettre en liaison avec les mandants nationaux et les bureaux extérieurs dans le cadre de la programmation par pays et garantir ainsi son appui sur place pour la sélection des pays.

6. Mise en œuvre des changements

60. En réorientant les activités sectorielles, on espère:
- engager un processus de planification à long terme au-delà du cadre biennal afin de déterminer les priorités et d'apporter des changements. Il s'agirait de faire en sorte que la planification soit plus souple, plus opportune et plus adaptée;
 - répondre aux besoins et saisir les opportunités en temps utile, d'une manière plus souple et dans un plus large éventail de secteurs;

- renforcer la composante sectorielle et améliorer la cohérence de l'action globale de l'OIT tant au siège que dans les bureaux extérieurs, notamment en ce qui concerne les programmes par pays de promotion du travail décent;
- associer les organisations d'employeurs et de travailleurs engagées dans des secteurs spécifiques à l'action de l'OIT de manière à obtenir un effet maximal sur les conditions réelles prévalant sur le lieu de travail;
- constituer une base de connaissances adéquate et améliorer les liens avec les mandants pour un large éventail d'informations et de documents, ainsi que pour le renforcement des capacités et la formation;
- apporter une forte contribution à la promotion des objectifs stratégiques de l'OIT en les réalisant de manière à induire une amélioration notable sur le lieu de travail et à accroître la participation des mandants.

61. Il n'est pas possible d'opérer immédiatement des changements aussi fondamentaux. Une brève période de transition sera nécessaire au cours de laquelle le Bureau continuera de déployer ses activités régulières à mesure que les comités directeurs sont mis en place et commencent à fonctionner.

62. *La Commission des réunions sectorielles et techniques et des questions connexes voudra sans doute inviter le Conseil d'administration à:*

- i) recommander que la dimension sectorielle de la vie et du développement économiques du Bureau soit davantage prise en compte dans l'ensemble et que la coopération et la cohérence dans ce domaine soient améliorées de manière à promouvoir plus efficacement les objectifs stratégiques de l'OIT;*
- ii) encourager l'incorporation de considérations sectorielles dans les programmes par pays de promotion du travail décent et rattacher ces efforts aux programmes d'action;*
- iii) approuver, compte tenu des ressources disponibles, l'établissement des priorités par l'intermédiaire de la création de groupes de secteurs dotés de comités directeurs. Ces comités, qui seraient composés de mandants et assistés par le Bureau, proposeraient et examineraient des activités sectorielles et aideraient la Commission des réunions sectorielles et techniques et des questions connexes ainsi que le Conseil d'administration à mener à bien leurs travaux.*

Genève, le 6 février 2007.

Point appelant une décision: paragraphe 62.