



► Construire une culture
du respect du droit
sur les lieux de travail au
moyen de la coopération
au développement

Recueil de bonnes pratiques

► **Construire une culture
du respect du droit
sur les lieux de travail au
moyen de la coopération
au développement**

Recueil de bonnes pratiques

Copyright © Organisation internationale du Travail © 2021

Première édition 2021

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Construire une culture du respect du droit sur les lieux de travail au moyen de la coopération au développement: Recueil de bonnes pratiques

ISBN: 978-92-2-034842-0 (print)

ISBN: 978-92-2-034843-7 (web pdf)

Également disponible en [anglais]: *Building a culture of workplace compliance through development cooperation: Compendium of good Practices* - ISBN: 978-92-2-034080-6 (Print), 978-92-2-034081-3 (Web PDF); [espagnol]: *Construir una cultura de cumplimiento de la legislación en el lugar de trabajo a través de la cooperación para el desarrollo: Compendio de buenas prácticas* - ISBN: 9789220348444 (Print), 9789220348451 (Web PDF).

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Remerciements

La présente publication a été élaborée par le Service de l'administration du travail, de l'inspection du travail et de la sécurité et santé au travail (LABADMIN/OSH), qui dépend du Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE) du Bureau international du Travail (BIT). Laetitia Dumas, administratrice principale, et Justine Tillier, spécialiste des programmes et des opérations, sont à l'origine de cette publication, dont elles ont rédigé la version préliminaire et coordonné l'élaboration sous la supervision de Joaquim Pintado Nunes, chef du service LABADMIN/OSH.

Les bonnes pratiques présentées ici sont l'aboutissement d'une collaboration entre plusieurs bureaux et projets de coopération pour le développement de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Ce recueil n'aurait pu voir le jour sans la contribution de nombreux collègues, qui ont fourni un appui technique aux projets de coopération pour le développement examinés ci-après, en particulier: Maurice Brooks, spécialiste de la sécurité sur le lieu de travail (bureau de pays de l'OIT pour le Bangladesh); Paola Campuzano, coordinatrice de projet (bureau de l'OIT en Colombie); Italo Cardona, spécialiste de la législation du travail et de l'administration du travail (équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour les pays andins); Andrew Christian, spécialiste technique de l'inspection du travail et de la sécurité et santé au travail (LABADMIN/OSH); Valkyrie Hanson, spécialiste technique pour la conformité stratégique (LABADMIN/OSH); Frédéric Laisné-Auer, spécialiste de l'inspection du travail (LABADMIN/OSH); Cerilyn Pastolero, coordinatrice de projet (bureau de pays de l'OIT pour les Philippines); René Robert, spécialiste de l'administration du travail et de l'inspection du travail (équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Asie de l'Est et du Sud-Est et le Pacifique); et Lejo Sibbel, spécialiste des normes internationales du travail et de la législation du travail (équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Europe orientale et l'Asie centrale). La publication a été révisée par Javier Barbero, spécialiste principal de l'administration du travail, de l'inspection du travail et de la sécurité et santé au travail (LABADMIN/OSH). La version finale du document a été mise au point par Ilora Hossain, administratrice auxiliaire (LABADMIN/OSH).

Le document a été édité par Karen Emmons et Janet Neubecker.

Avant-propos

La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail insiste sur la nécessité de renforcer l'administration et l'inspection du travail en tant qu'institutions du travail essentielles pour promouvoir et faire appliquer des conditions de travail décentes, garantir le respect des principes et droits fondamentaux au travail, et promouvoir la sécurité sur le lieu de travail pour tous les travailleurs.

Nombreux sont les pays à avoir mis en œuvre des réformes pour moderniser leurs services d'inspection du travail, notamment en renforçant les capacités des inspecteurs et en utilisant la technologie pour améliorer à la fois les mécanismes de prise de décision fondée sur des données factuelles et la prestation de services. Cependant, la formation et la technologie ne sauraient à elles seules garantir l'efficacité du système d'inspection du travail pour lui permettre de s'acquitter pleinement de sa mission – qui consiste à fournir des informations techniques fiables aux employeurs et aux travailleurs et à faire appliquer les dispositions légales –, tout en devant faire face à un imbroglio juridique, à une diversité des lieux de travail et à des priorités concurrentes. Le plus souvent, les efforts visant à renforcer les services d'inspection du travail sont une combinaison de diverses mesures, à savoir des interventions juridiques et politiques, un examen des processus, l'établissement d'une stratégie, le recours à la technologie, et le renforcement des capacités du personnel des services d'inspection du travail pour lui apprendre à repérer les violations de la législation du travail et à y remédier, ce qui exige des connaissances et des compétences spécialisées.

De nombreux pays ont encore un long chemin à parcourir pour mettre en place des services d'inspection du travail qui soient professionnels, efficaces et performants, car ils manquent cruellement de ressources et de personnel qualifié, et leur capacité de mener des inspections peut être limitée par des contraintes judiciaires, administratives ou pratiques, comme l'énoncent les dispositions de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.

Consciente de l'évolution du monde du travail, l'OIT porte un regard neuf sur les questions de conformité avec la législation du travail. La vision de l'OIT, bien que fidèle aux principes consacrés par les conventions de gouvernance relatives à l'inspection du travail, attire également l'attention sur la nécessité d'aborder le respect de la législation du travail dans une perspective globale, de favoriser une collaboration inter-institutions plus étroite, et de faire intervenir de nouveaux acteurs.

La coopération pour le développement est déterminante pour fournir une assistance technique aux Etats Membres dans leurs efforts visant à améliorer le respect de la législation du travail. Les États-Unis sont un partenaire de développement essentiel dans ce domaine, en cela qu'ils ont soutenu ces dernières années la mise en œuvre de divers projets déployés pour renforcer la conformité au Bangladesh, en Colombie, en Géorgie, en Haïti et aux Philippines.

Le présent recueil fournit un ensemble unique de pratiques fructueuses issues de ces projets, dans le but de diffuser les connaissances acquises et d'aider les personnes chargées de la conformité à mieux faire appliquer les normes, l'objectif à long terme étant de reproduire ailleurs, voire d'améliorer encore les résultats positifs obtenus.



Vera Paquete-Perdigão

Directrice, Département de la Gouvernance et du Tripartisme

► Table des matières

Remerciements	III
Avant-propos.....	IV
Introduction.....	2
Les cinq projets en bref.....	4
1. Inspections, politiques et processus fondés sur des données probantes	6
Bonne pratique n° 1:	
L'harmonisation des normes: un moyen d'améliorer la conformité en matière de sécurité dans les usines de confection, dont bénéficieront à terme tous les lieux de travail - Bangladesh	9
Bonne pratique n° 2:	
La planification stratégique pour la conformité amène de multiples parties prenantes à coopérer en vue de faire respecter la législation du travail - Philippines	13
Bonne pratique n° 3:	
Un système d'information efficace, ou comment changer la vie des employeurs, des travailleurs et des inspecteurs du travail - Philippines.....	17
Bonne pratique n° 4:	
Les inspecteurs du travail contribuent à la conception d'un système d'information électronique jugé essentiel pour garantir les droits des travailleurs - Colombie	21
2. Renforcer les capacités des institutions nationales	26
Bonne pratique n° 5:	
Un remaniement complet des compétences des inspecteurs pour garantir la sécurité incendie et des bâtiments - Bangladesh	29
Bonne pratique n° 6:	
Les juges étudient les normes internationales du travail pour les appliquer dans leurs juridictions - Géorgie	33
Bonne pratique n° 7:	
Formation intensive, mentorat et voyage d'étude: comment inciter les inspecteurs du travail à revoir complètement leur façon de mener des visites d'inspection dans les usines de confection - Haïti	37
Bonne pratique n° 8:	
Formation, outils et mentorat: des moyens permettant aux inspecteurs de se sentir plus en confiance pour cibler les pratiques abusives sur les lieux de travail - Colombie	41
Bonne pratique n° 9:	
Une formation adaptée au personnel des services d'inspection du travail pour l'aider à mieux exercer ses fonctions - Philippines.....	45
3. Le pouvoir fédérateur du dialogue social comme moyen de garantir la conformité des lieux de travail avec la législation.....	50
Bonne pratique n° 10:	
Orienter les travailleurs vers les outils d'inspection du travail: un moyen de les encourager à participer à la formalisation de leur environnement de travail - Colombie.....	53
Bonne pratique n°11:	
Comment le dialogue social permet aux employeurs et aux travailleurs de jouer un rôle accru dans la promotion de la conformité - Philippines.....	57
Ce que nous avons appris sur le renforcement de la conformité des lieux de travail avec la législation	62
Bibliographie.....	64

Introduction

Conformité des lieux de travail avec la législation: situation et enjeux

Garantir la conformité des lieux de travail avec la législation nationale du travail se révèle être un casse-tête pour tous les États Membres. Législation inadéquate ou dépassée, manque d'information, défiance à l'égard de l'administration publique, absence de mesures d'incitation ou de dissuasion, problèmes de mise en application de la loi ou encore non-respect de la législation par certains employeurs sont autant d'éléments qui expliquent en partie l'existence de conditions de travail médiocres, où les droits des travailleurs ne sont pas respectés et leur sécurité et leur santé menacées, l'ensemble de ces facteurs ayant en outre des effets négatifs sur la productivité et les entreprises.

Des cadres juridiques appropriés sont essentiels pour assurer le respect de la législation sur le lieu de travail, mais ils ne sont pas suffisants. Il faut aussi des cadres politiques adéquats, des personnes chargées de faire respecter la réglementation qui soient bien informées et promptes à réagir, ainsi que des mécanismes administratifs et judiciaires hautement performants propres à encourager, à garantir et à maintenir le respect de la législation nationale. Un cadre de dialogue social solide favorise aussi la conformité des lieux de travail, car il offre aux employeurs et aux travailleurs la possibilité de coopérer activement pour faire en sorte que les politiques et les procédures soient adéquates et mises en œuvre conformément à la législation nationale.

L'inspection du travail, qui est au cœur des activités de l'OIT depuis sa création¹, est un service essentiel de l'administration du travail, dont la mission consiste à s'assurer que «le travail n'est pas une marchandise»². Jouant le rôle à la fois de fournisseurs de conseils et d'orientations et d'entité chargée de faire appliquer les dispositions légales, les services d'inspection du travail sont le noyau d'une législation du travail efficace. Mais, aussi importants soient-ils, ils ne peuvent à eux

seuls garantir un système durable de respect du droit du travail.

C'est pourquoi l'OIT porte depuis quelques années un regard neuf sur les questions de conformité avec la législation du travail, afin d'examiner la situation dans une perspective globale pour favoriser une collaboration entre institutions plus étroite et faire intervenir de nouveaux acteurs. Cette vision, bien que fidèle aux principes consacrés par les conventions de gouvernance relatives à l'inspection du travail³, suppose un engagement plus fort entre les institutions chargées de faire appliquer la législation du travail. En 2014, l'OIT a décidé de définir le renforcement de la conformité des lieux de travail par l'inspection du travail comme un domaine de première importance, lançant un nouveau modèle d'assistance technique qui vise notamment à développer les capacités des services d'inspection du travail et d'autres institutions afin d'adopter une approche intégrée des problèmes communs, et à renforcer la collaboration avec les partenaires sociaux. Cette vision a évolué vers la mise au point d'un modèle d'intervention de conformité stratégique⁴ pour les institutions du travail, qui est actuellement utilisé dans plusieurs États Membres pour aider les mandants à faire face aux graves violations du droit du travail.

Assistance technique destinée à améliorer l'application de la législation du travail

L'OIT fournit depuis longtemps une assistance technique aux États Membres pour les aider à évaluer, à renforcer et à moderniser leur système d'inspection du travail, conformément aux principes énoncés dans les conventions de gouvernance relatives à l'inspection du travail. Ce soutien concorde en outre avec une obligation énoncée à l'article 10 (2) de la Constitution de l'OIT.

L'assistance technique est fournie aux pays par le biais d'une multitude d'interventions, en fonction des besoins spécifiques des institutions

1 Dès 1919, la Conférence internationale du Travail adoptait la recommandation (n° 5) sur l'inspection du travail (services d'hygiène) [Instrument retiré], et la recommandation (n° 20) sur l'inspection du travail, 1923. La notion d'inspection du travail apparaît déjà dans la partie XIII du Traité de Versailles, qui forme la Constitution de l'OIT.

2 Voir l'article I de la [Déclaration de Philadelphie](#).

3 Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.

4 On trouvera de plus amples informations sur la méthodologie à l'adresse: https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/training/WCMS_625394/lang--fr/index.htm.

et compte tenu de la diversité de leurs systèmes juridiques et administratifs. Bien qu'il n'existe pas de modèle unique qui s'applique à tous les pays, l'assistance de l'OIT porte souvent sur certains éléments clés permettant de garantir l'efficacité de tout système d'inspection, quel qu'il soit. Comme le souligne le rapport *Administration du travail et inspection du travail*⁵ publié par l'OIT en 2011, il s'agit notamment d'élaborer des systèmes de collecte de données; d'améliorer la planification stratégique et les méthodes d'inspection; de coordonner et d'organiser plus efficacement le système d'administration du travail; d'encourager une participation étroite des partenaires sociaux; et de renforcer les capacités des fonctionnaires de l'inspection du travail.

L'OIT a établi un partenariat productif sur plusieurs décennies avec le ministère du Travail des États-Unis, lequel a alloué des fonds par l'intermédiaire de son Bureau des affaires internationales du travail pour mettre en œuvre les cinq projets de l'OIT énumérés ci-après, qui visent à promouvoir le respect de la législation du travail au Bangladesh, en Colombie, en Géorgie, en Haïti et aux Philippines:

- Améliorer le respect de la législation du travail en Géorgie (janvier 2014 - mars 2020);
- Renforcer les capacités de l'inspection du travail aux Philippines (décembre 2014 - août 2019);
- Renforcer les capacités du ministère des Affaires sociales et du Travail afin d'assurer le respect de la législation dans l'industrie textile haïtienne (novembre 2013 - décembre 2017);
- Améliorer la prévention des incendies et la sécurisation des bâtiments au Bangladesh (novembre 2013 - janvier 2017);
- Promouvoir le respect des normes internationales du travail en Colombie (juillet 2012 - décembre 2018).

Ce recueil présente onze bonnes pratiques issues de ces projets.

Sélection et diffusion des bonnes pratiques

Les onze bonnes pratiques présentées dans ce recueil ont été sélectionnées selon un processus rigoureux comportant: i) une étude documentaire des données secondaires (rapports et évaluations de projets); ii) des consultations avec le personnel du BIT; et iii) des entretiens ou des groupes de discussion thématique avec les parties concernées (lors de l'évaluation finale de chaque projet). Les critères permettant de définir une pratique comme étant «bonne» pour améliorer le respect de la législation du travail sont: i) l'innovation; ii) l'efficacité; iii) l'efficience; iv) la pertinence; v) l'incidence; vi) la reproductibilité; et vii) la durabilité. Les onze bonnes pratiques s'articulent autour de trois thèmes qui sont essentiels pour instaurer une culture de la conformité:

1. moderniser les processus et les procédures;
2. renforcer les capacités des institutions nationales;
3. renforcer le dialogue social.

Faire l'inventaire de ces bonnes pratiques s'inscrit dans le cadre plus large de l'apprentissage organisationnel de l'OIT et permet de constituer une base de connaissances sur les résultats obtenus. Dans le recueil de bonnes pratiques, on peut effectuer une recherche par pays et par type d'intervention afin d'aider les praticiens du développement et les partenaires au niveau des pays à sélectionner aisément les bonnes pratiques qui optimiseront les chances de succès de leurs interventions futures et, partant, renforceront la conformité des lieux de travail avec la législation.

5 BIT: *Administration du travail et inspection du travail*, 100e session de la Conférence internationale du Travail, rapport V, Genève, 2011, disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_153935.pdf.

Les cinq projets en bref

► Haïti

Renforcer les capacités du ministère des Affaires sociales et du Travail afin d'assurer le respect de la législation dans l'industrie textile haïtienne

(novembre 2013 - décembre 2017)

En Haïti, le secteur de l'habillement est le premier employeur du pays. Il a dû faire preuve d'un plus grand respect de la législation nationale du travail et des normes internationales du travail pour pouvoir continuer à bénéficier d'une préférence commerciale avec les États-Unis. Or, l'administration du travail haïtienne était soumise à de très fortes pressions en termes de ressources et de capacités. Les rares fois où ils ont visité des usines, les inspecteurs du travail, pour la plupart peu qualifiés, disposaient d'outils obsolètes. Le projet a adopté une approche globale pour améliorer la qualité et l'efficacité de l'inspection du travail, en s'appuyant sur un renforcement intensif des capacités. Dans le même temps, il a permis de dispenser une formation spécifique aux conciliateurs du ministère des Affaires sociales et du Travail, au médiateur du Service juridique pour la défense des travailleurs, ainsi qu'aux juges statuant sur des cas de conflits du travail.

► Colombie

Promouvoir le respect des normes internationales du travail

(juillet 2012 - décembre 2018)

Pour le gouvernement de Colombie, l'une des conditions requises pour conclure un accord commercial avec les États-Unis était de réformer la législation du travail et les mécanismes d'application, ce qui supposait de doubler le nombre d'inspecteurs du travail, de renforcer leurs compétences, et de les doter d'outils techniques améliorés permettant de repérer les cas de non-respect et de sanctionner les infractions. Le projet s'est attaché à renforcer les mécanismes gouvernementaux destinés à protéger les droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté syndicale et la négociation collective. Il a aussi encouragé les institutions de dialogue social à œuvrer activement pour promouvoir le respect de la législation, et renforcé les efforts déployés par le gouvernement pour mieux protéger les dirigeants syndicaux qui luttent contre les auteurs d'actes de violence perpétrés à leur égard.

► Géorgie

Améliorer le respect de la législation du travail

(janvier 2014 - mars 2020)

En Géorgie, après presque dix ans de gouvernement néolibéral ayant notamment conduit à l'élimination des services d'inspection du travail, un nouveau gouvernement a demandé de l'aide pour promouvoir une culture de la conformité. Le projet s'est employé à i) réformer le cadre réglementaire pour assurer un meilleur équilibre entre les droits, les intérêts et les rôles respectifs des employeurs et des travailleurs; ii) rétablir le système d'inspection du travail; et iii) renforcer les mécanismes de règlement des différends. L'un des domaines d'activité innovants du projet a consisté à mieux faire comprendre aux juges et aux avocats comment appliquer les normes internationales du travail pour régler les conflits du travail au sein des juridictions nationales.

► **Bangladesh**

Améliorer la prévention des incendies et la sécurisation des bâtiments

(novembre 2013 - janvier 2017)

Au Bangladesh, deux grandes catastrophes industrielles ont entraîné la suspension des privilèges commerciaux avec les États-Unis, des protestations de travailleurs et une pression internationale exercée pour améliorer les conditions de travail dans les usines de confection. Cela a incité le gouvernement à demander que plus de 3 500 usines de confection d'articles destinés à l'exportation fassent l'objet d'inspections de sécurité incendie, électrique et structurelle. Le projet s'est attaché à améliorer le cadre réglementaire général en matière de sécurité incendie et des bâtiments, et à mettre en place les mécanismes de coordination nécessaires. Il a aussi permis de renforcer les capacités des inspecteurs du travail et d'améliorer les outils mis à leur disposition pour garantir des inspections efficaces et menées en temps voulu.

► **Philippines**

Renforcer les capacités de l'inspection du travail

(décembre 2014 - août 2019)

Aux Philippines, les violations de la législation du travail et les critiques sévères émanant de groupes de défense des droits des travailleurs ont déclenché des réformes gouvernementales portant sur le système d'inspection du travail. Mais le pays était confronté à des problèmes de capacités considérables, et plusieurs audits ont révélé que les services d'inspection du travail ne disposaient pas des compétences adéquates ni d'une compréhension claire concernant la façon d'effectuer leur travail, et qu'ils s'appuyaient sur un système archaïque d'établissement de rapports sur papier. Le projet a mis en place la planification stratégique pour la conformité en vue de faire intervenir diverses parties prenantes et de renforcer la coopération et le dialogue social pour soutenir les efforts communs visant à améliorer le respect de la législation du travail et à rendre l'inspection du travail plus efficace. Le projet a mis l'accent sur les conditions de travail dans des secteurs qui posaient problème (agriculture, pêche et zones franches d'exportation) dans toutes les régions du pays. Ce faisant, il a renforcé les capacités de l'inspection du travail de mieux exercer ses fonctions de base, tout en encourageant l'élaboration d'un système informatisé de gestion de l'information.

Inspections, politiques et processus fondés sur des données probantes

Les nombreux défis liés au non-respect des règles impliquent que les autorités chargées de l'administration du travail, y compris les services d'inspection du travail, puissent avoir à tout instant accès à des informations essentielles. A l'ère de la numérisation, cela signifie passer d'un système d'établissement de rapports sur papier inefficace et souvent chaotique à un format numérisé qui aide les inspecteurs à obtenir les informations nécessaires au ciblage, à l'enquête et au suivi des cas. Les systèmes informatisés de gestion de l'information, faciles à utiliser, améliorent le fonctionnement d'un service d'inspection du travail professionnalisé. Il convient aussi de garantir la cohérence des politiques et des approches dans tous les secteurs et sur tous les lieux de travail, en particulier dans les contextes nationaux, où les conditions requises en matière de conformité sont gérées par plusieurs organismes.

1.

Les bonnes pratiques décrites ici ont contribué à améliorer la planification stratégique pour la conformité en modernisant les outils d'inspection du travail, en simplifiant les règles et les pratiques pour qu'elles soient conformes à la législation nationale du travail et aux normes internationales du travail, et en stimulant la coopération avec d'autres institutions chargées de promouvoir ou de faire respecter la législation.

Bangladesh

Bonne pratique n°1

L'harmonisation des normes: un moyen
d'améliorer la conformité en matière de
sécurité dans les usines de confection, dont
bénéficieront à terme tous les lieux de travail



Inspecteurs de sécurité incendie effectuant une visite d'usine.



Quels changements s'imposaient?

À la suite des deux grandes catastrophes industrielles qui ont frappé le Bangladesh, entraînant la suspension des privilèges commerciaux avec les États-Unis, des protestations de travailleurs et une forte pression internationale, le gouvernement a décidé que chaque usine de confection d'articles destinés à l'exportation – soit plus de 3 500 établissements – ferait l'objet d'inspections de sécurité incendie, électrique et structurelle.

Un Plan d'action tripartite national sur la sécurité incendie et l'intégrité structurelle dans le secteur du prêt-à-porter a été adopté courant 2013, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, le gouvernement et l'OIT. Ce plan d'action a mis en œuvre des mesures législatives, politiques, administratives et pratiques destinées à garantir la sécurité des usines⁶.

Le volume de travail à effectuer était tout simplement considérable. Il est apparu que trois groupes étaient disposés à inspecter les usines et à aider à mettre en place des mesures correctives. Deux d'entre eux étaient menés par le secteur privé: l'Accord sur la sécurité incendie et des bâtiments au Bangladesh (ci-après «l'Accord»)⁷, et l'[Alliance pour la sécurité des travailleurs du Bangladesh](#) (ci-après «l'Alliance»)⁸. Le troisième groupe («l'Initiative nationale»), conduit par le gouvernement, a bénéficié notamment du soutien de l'OIT et s'est mobilisé par l'intermédiaire de plusieurs initiatives de coopération pour le développement, en particulier le projet multidonateurs visant à améliorer les conditions de travail dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh⁹.

L'une des principales faiblesses du système de réglementation provenait du fait que les responsabilités étaient partagées entre les diverses entités compétentes. Les modalités d'inspection et de collaboration entre les organismes étaient insuffisantes, et le personnel qualifié faisait défaut. De plus, qui dit partage des responsabilités dit diversité de normes, de manuels, de listes de points à vérifier et de procédures. Chacun des trois groupes (l'Accord, l'Alliance et l'Initiative nationale) a commencé à visiter des usines en appliquant ses propres normes, et il est apparu que leurs travaux devaient être harmonisés pour garantir que toutes les visites d'inspection appliquent les mêmes critères.



Quelles ont été les réalisations du projet?

Grâce au soutien financier du ministère du Travail des États-Unis, le projet *Améliorer la prévention des incendies et la sécurisation des bâtiments au Bangladesh* s'est attaché à harmoniser les normes de sécurité en matière d'intégrité structurelle et de protection contre les incendies dans le secteur de l'habillement.

1. Révision et harmonisation des rapports d'évaluation préliminaire des usines émanant des trois groupes

- Le processus a commencé par des évaluations préliminaires, qui ont nécessité des discussions entre les trois groupes afin de convenir d'une valeur statistique minimale pour établir l'intégrité structurelle d'un bâtiment d'usine.

6 Adopté initialement en mars 2013 en tant qu'approche préventive de la sécurité incendie à la suite de l'incendie qui a dévasté l'usine Tazreen Fashions, faisant au moins 112 morts, ce plan a ensuite été rapidement modifié de manière à inclure la notion d'intégrité structurelle, après l'effondrement du Rana Plaza, où 1 136 personnes ont trouvé la mort. Le plan d'action prévoyait aussi la création d'un comité tripartite de haut niveau chargé de suivre les progrès accomplis.

7 Un groupe composé d'organisations non gouvernementales, d'organisations de travailleurs, d'entreprises de marque et d'acheteurs a conclu en mai 2013 un Accord sur la sécurité incendie et bâtiments, par lequel les parties se sont engagées à mettre en place un programme de protection contre les incendies et de sécurisation des bâtiments au Bangladesh pour soutenir le Plan d'action tripartite. L'OIT s'est vu confier la charge d'exercer la présidence neutre du comité directeur et de soutenir la coordination avec d'autres activités. L'Accord a été signé par plus de 200 marques, distributeurs et importateurs, deux organisations syndicales mondiales, huit syndicats bangladais et quatre ONG témoins.

8 Dix-huit marques et distributeurs nord-américains non parties à l'Accord se sont associés pour mettre au point un autre programme – l'Initiative pour des usines plus sûres –, qui regroupe des travailleurs, des propriétaires d'usines, des acheteurs ainsi que le gouvernement du Bangladesh, en vue d'élaborer une norme industrielle relative à la sécurité incendie et des bâtiments. Lorsque le projet de l'OIT est arrivé à son terme, 28 entreprises, distributeurs et marques du secteur de l'habillement avaient adhéré à l'Alliance pour la sécurité des travailleurs du Bangladesh.

9 Vous trouverez d'autres informations sur ce projet à l'adresse: <https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Projects/safer-garment-industry-in-bangladesh/lang--en/index.htm> (non disponible en français).



2. Contribution à l'élaboration d'un protocole de mesures correctives pour les usines du groupe Initiative nationale

- Un Protocole national de mesures correctives et de surveillance de la sécurité incendie, électrique et structurelle a été approuvé.
- Le Protocole établit un flux de travail qui sert de base à l'élaboration de processus d'inspection et de surveillance durables dans le secteur du prêt-à-porter.
- Deux équipes spéciales ont été créées pour superviser le processus de mesures correctives, l'une pour les problèmes d'ordre structurel, l'autre pour les risques incendie et électriques. Elles sont aussi chargées d'agréer les consultants pour les actions correctives.

3. Élaboration d'un Guide pratique sur l'évaluation technique approfondie

- Une évaluation technique approfondie est effectuée lorsque le processus d'inspection (évaluation préliminaire) des usines révèle un manque d'informations disponibles pour déterminer la sécurité d'une structure.
- L'évaluation consiste à prélever ou à détruire partiellement certains éléments structurels: carottage d'un pilier en béton, prélèvement et analyse d'échantillons des sols, ou enlèvement des matériaux de finitions recouvrant un mur ou une poutre pour voir les détails cachés ou masqués.

4. Création d'une cellule de coordination des activités de remédiation

- La cellule de coordination des activités de remédiation, rattachée au ministère du Travail, s'assure de la mise en place de mesures correctives dans les usines du groupe Initiative nationale, tout en garantissant le respect des normes nationales.



Principaux résultats

- En décembre 2015, toutes les usines de confection d'articles destinés à l'exportation avaient été inspectées pour identifier les risques incendie, structurels et électriques (y compris 1 549 usines visées par le gouvernement dans son initiative menée conjointement avec l'OIT).
- En juin 2019, toutes les usines du groupe Initiative nationale faisant l'objet de mesures correctives avaient été visitées au moins une fois par les ingénieurs de la cellule de coordination des activités de remédiation.

Réussir à s'entendre sur une valeur de base pour l'évaluation préliminaire des usines a été considéré comme une réalisation majeure du processus d'harmonisation. Dans le cadre de ce processus, le projet a aussi encouragé l'approbation, par le comité tripartite national, du Protocole national de mesures correctives et de surveillance de la sécurité incendie, électrique et structurelle, ainsi que du Guide pratique sur l'évaluation technique approfondie adopté depuis, deux outils importants qui font désormais partie du Plan d'action tripartite national sur la sécurité incendie et l'intégrité structurelle dans le secteur du prêt-à-porter.

Akm Shakil Newaz, directeur des opérations en collaboration avec le Département de lutte contre les incendies et de défense civile, a signalé que, «grâce au projet, c'est la première fois que le secteur de l'habillement fait l'objet d'une attention internationale, et [cela] a énormément contribué à renforcer la sécurité incendie dans le secteur au Bangladesh. [...] En outre, nous disposons désormais de meilleurs systèmes, à la fois sur le papier et sur le terrain.»

A l'issue du projet, l'harmonisation des normes de sécurité et d'inspection a été citée comme l'une des principales réalisations du projet.



Problèmes et solutions

Le niveau de complexité de la réalisation des évaluations préliminaires n'avait pas été anticipé – au lieu d'une visite d'évaluation, il fallait mener trois visites distinctes portant sur chacun des aspects à inspecter (structurel, électrique et incendie), et les évaluations ont duré deux années de plus que prévu. C'est pour y remédier que le projet a ensuite élaboré le Guide pratique sur l'évaluation technique approfondie.

Le respect de l'ensemble des normes de sécurité s'est révélé être un processus à long terme: ainsi, à l'issue du projet, seuls 67 pour cent des usines du groupe Initiative nationale avaient mis en place un plan d'actions correctives. Face à cette situation, l'OIT a accru son soutien au gouvernement dans le cadre d'autres projets.



En quoi est-ce une bonne pratique?

Il a fallu faire comprendre aux autorités de réglementation, qui avaient jusqu'ici tendance à faire cavalier seul, la nécessité d'adopter une approche collective, censée favoriser l'harmonisation des normes et des processus. Grâce à ces inspections collaboratives, les employeurs ont en outre plus de facilité à se mettre en conformité avec la législation du travail.

La cellule de coordination des activités de remédiation a commencé ses travaux après la clôture du projet, avec le soutien d'une entreprise privée qui, jusqu'en novembre 2021, fournira au personnel un appui sur le plan technique ainsi qu'en matière de gestion des dossiers et de développement des capacités. Un arsenal de mesures correctives destiné aux usines et contenant toutes les informations nécessaires sur le processus de mise en place d'actions correctives a également été mis au point. À terme, la cellule de coordination des activités de remédiation devrait se muer en agence nationale de sécurité industrielle ou en guichet unique de services.

Lorsque Muhammad Mujibul Haque, ministre du Travail et de l'Emploi, a lancé la cellule de coordination des activités de remédiation en mai 2017, il avait souligné que «le gouvernement du Bangladesh s'engageait pleinement à garantir la sécurité du secteur de l'habillement ainsi que de toutes les personnes qui y travaillent. Les mesures correctives apportées dans l'ensemble des usines de confection devront être appliquées aussi rapidement que possible, et la cellule de coordination des activités de remédiation contribuera pour beaucoup à atteindre cet objectif.»

Philippines

Bonne pratique n°2

La planification stratégique pour la conformité amène de multiples parties prenantes à coopérer en vue de faire respecter la législation du travail



Activité de planification stratégique pour la conformité dans le secteur de l'agriculture.



Quels changements s'imposaient?

Aux Philippines, les violations de la législation du travail et la réponse gouvernementale jugée insuffisante faisaient l'objet de plus en plus de critiques de la part des syndicats. Des réformes qui auraient dû être menées depuis longtemps au sein du ministère du Travail et de l'Emploi (*Department of Labor and Employment*, DOLE) ont été lancées pour mieux faire respecter la législation du travail et, partant, mieux protéger les travailleurs. En outre, grâce aux campagnes menées par le DOLE, les travailleurs ont commencé à prendre de plus en plus conscience de leurs droits ainsi que des options qui s'offrent à eux en cas de violation de leurs droits. Les employeurs, en particulier dans les micro, petites et moyennes entreprises, ont eux aussi été de plus en plus sensibilisés à leurs obligations légales de garantir des conditions de travail décentes, sûres et saines. L'adoption de ces réformes et l'attention accrue portée par le DOLE aux mesures d'application et de prévention lui a permis d'accroître plus que jamais sa visibilité auprès des mandants.

Malgré cette évolution positive, apporter des améliorations à grande échelle concernant le respect des normes et mettre en œuvre d'ambitueuses réformes en matière d'inspection continuaient de poser problème. La difficulté de garantir le respect de la réglementation sur les lieux de travail était en partie attribuée au fait que la planification et la fixation des priorités par l'inspection du travail demeuraient un processus interne au DOLE. Ainsi, les questions de conformité prioritaires étaient examinées au niveau national, et les services régionaux d'inspection du travail n'y apportaient qu'une contribution limitée. En outre, il n'y avait pas de discussions tripartites au sujet de l'inspection, de la collecte de données et des résultats en matière de conformité.

Les ressources limitées, tant humaines que financières, constituaient un autre défi. La nécessité d'établir des partenariats et de mutualiser les ressources s'imposait, afin de faire respecter davantage le cadre juridique aux niveaux national, régional et sectoriel, l'objectif étant d'inciter le DOLE, d'autres organismes gouvernementaux et les partenaires sociaux à mieux organiser leurs actions et à mieux collaborer.



Quelles ont été les réalisations du projet?

De fin 2017 à mi-2019, le projet *Renforcer les capacités de l'inspection du travail aux Philippines*¹⁰ a, grâce au soutien financier du ministère du Travail des États-Unis, introduit la méthodologie de planification stratégique pour la conformité de l'OIT.

Le projet a admis que, pour améliorer le respect de la législation du travail, il convenait de mieux comprendre et mieux cibler les lieux où les infractions étaient commises ainsi que ceux où se trouvaient les travailleurs les plus vulnérables – par région, secteur ou profession. Améliorer la conformité exigeait aussi que les services d'inspection du travail – aux niveaux national et régional ainsi que sur le terrain – se demandent pourquoi les entreprises ne se conformaient pas à la loi, afin de mieux identifier les causes profondes de non-conformité et les mécanismes qui nuisaient au respect de la législation. L'approche de planification stratégique pour la conformité de l'OIT encourage les interventions proactives, ciblées et individualisées, à l'aide de mesures visant à inciter les différentes parties à définir et à élaborer des plans pour obtenir des résultats en matière de conformité, en tirant parti des ressources et des forces de chaque acteur pour optimiser les retombées des interventions.

¹⁰ Pour plus d'informations sur ce projet, voir : https://www.ilo.org/manila/projects/WCMS_379086/lang--en/index.htm (non disponible en français).



1. Organisation d'ateliers de planification stratégique pour la conformité aux niveaux national, régional et sectoriel dans les secteurs de l'agriculture et de la pêche

- Des activités tripartites ont été menées aux niveaux national, régional et sectoriel pour déceler le maximum d'effets multiplicateurs, de façon à amener les partenaires sociaux à mieux se conformer aux normes.
- Les ateliers de planification stratégique pour la conformité destinés aux mandants tripartites avaient pour objectif principal de définir les priorités de l'inspection (problèmes, secteurs ou catégories de travailleurs) et de déceler les causes profondes de non-conformité.
- Les participants ont ensuite élaboré des stratégies plus spécifiques susceptibles d'être mises en œuvre par les partenaires, séparément ou conjointement.
- Les ateliers ont débouché sur des plans tripartites préliminaires de mise en conformité pour toutes les régions, y compris la région autonome du Mindanao musulman, axés (pour la plupart) sur un problème prioritaire auquel chaque région est confrontée, et couvrant des thèmes comme la sous-traitance (emploi dissimulé).
- Des ateliers spécifiques de planification stratégique ont ensuite été organisés pour les secteurs de l'agriculture et de la pêche, avec la participation d'autres organismes gouvernementaux concernés, tels que l'Autorité des zones économiques des Philippines, le Bureau de la pêche et des ressources aquatiques, et le ministère de l'Agriculture.

2. Organisation d'un cours sur la planification stratégique pour la conformité destiné aux directeurs régionaux du DOLE

- Ce cours a permis de mettre en évidence l'importance des interventions stratégiques pour la mise en conformité et l'application de procédures simplifiées dans plusieurs régions. La formation a montré l'intérêt des conférences de cas interrégionales, en particulier pour les entreprises opérant dans différentes régions du pays, afin de garantir la cohérence des approches et des décisions.



Principaux résultats

- Le projet a fourni des orientations à 858 partenaires tripartites sur le respect de la réglementation sur les lieux de travail, et contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre de dix plans stratégiques tripartites régionaux pour la conformité.
- Plus de 300 000 travailleurs ont été régularisés, 73 pour cent dans le cadre d'une régularisation volontaire et 27 pour cent à la suite d'inspections. Le projet, mais aussi d'autres facteurs externes, ont permis d'aboutir à un tel résultat.
- Les ateliers de planification stratégique pour la conformité ont permis d'intégrer les données d'inspection collectées dans le système électronique de gestion de l'information (SEGI) dans les discussions menées au sein des Conseils régionaux tripartites pour la paix sociale, qui ont le mandat et les ressources nécessaires pour mettre en œuvre des actions et d'en assurer le suivi.
- Les conférences de cas interrégionales sur des cas prioritaires et très médiatisés font désormais partie des réunions nationales et régionales de haut niveau.
- Le ministère de l'Agriculture a souhaité obtenir des orientations sur les questions de sécurité et de santé au travail pour l'ensemble de ses 21 agences décentralisées, afin que le personnel puisse se familiariser avec les normes du travail auxquelles sont tenues de se conformer les entreprises agroalimentaires et les coopératives agricoles, et pour définir d'autres domaines de collaboration.
- Dans le secteur de la pêche, une coordination interinstitutionnelle a été établie au niveau des ports entre le DOLE et le Bureau de la pêche et des ressources aquatiques. Elle s'est accompagnée d'un effort de sensibilisation des propriétaires de navires de pêche, afin de mieux leur faire connaître les dispositions relatives au travail contenues dans les accords commerciaux conclus entre les Philippines et les pays de destination. Cela a permis de mieux coordonner la formation des inspecteurs du travail chargés d'inspecter les navires de pêche.



- Dans les zones franches d'exportation, les syndicats partenaires et la Confédération des employeurs des Philippines (*Employers' Confederation of the Philippines*, ECOP) ont soutenu les plans stratégiques pour la conformité, qui prévoient la création de réseaux de surveillance intersyndicaux dans les zones franches d'exportation Cavite et Mactan. La participation au processus de planification stratégique pour la conformité a fourni à l'ECOP une plateforme lui permettant de se rapprocher de régions où sa présence était jusqu'ici limitée.



Problèmes et solutions

D'importants investissements en termes de temps et de ressources financières devaient être effectués pour élaborer et mettre en œuvre une approche stratégique de conformité. En outre, un suivi à long terme s'imposait pour veiller à ce que les mesures soient convenablement mises en œuvre. Le processus de planification stratégique pour la conformité est plus efficace s'il est mis en œuvre au début d'un projet, car il fait appel à divers acteurs, établit un consensus et aide à mieux cibler les actions. Il est important d'intégrer cette approche dans les processus de planification, les indicateurs et les plans de travail de chaque organisation partenaire.



En quoi est-ce une bonne pratique?

Cette intervention s'est appuyée sur la force et la capacité de chaque partie de promouvoir le respect des normes, en tenant compte des ressources effectives et de la volonté politique. Le Bureau des conditions de travail (qui est ni plus ni moins l'autorité centrale d'inspection au sein du DOLE) a intégré le processus de planification stratégique pour la conformité dans le manuel d'inspection et les directives opérationnelles destinés aux services d'inspection du travail.

Les ateliers de planification stratégique pour la conformité se sont tenus à un moment opportun, c'est-à-dire peu après que le DOLE eut fixé les priorités nationales concernant les travaux de l'inspection du travail, en 2018. Ils répondaient donc à la nécessité, pour le ministère, d'élaborer des plans d'inspection régionaux. La mise à disposition de données d'inspection fiables provenant du nouveau SGIE, également couvert par le projet, a été essentielle pour soutenir et faciliter le consensus sur les domaines d'action prioritaire, en particulier sur les questions qui faisaient l'objet de controverses lors du processus de planification stratégique pour la conformité.

L'approche stratégique pour la conformité a optimisé l'utilisation des ressources (humaines et financières) existantes pour favoriser la conformité dans une approche mutualisée. En réunissant un large éventail de parties prenantes et en établissant des plans de travail communs, le projet a favorisé un dialogue social et une collaboration interinstitutionnelle qui, jusqu'ici, n'existaient pas en matière de respect du droit du travail.

Philippines

Bonne pratique n°3

Un système d'information efficace, ou comment changer la vie des employeurs, des travailleurs et des inspecteurs du travail

Violated Indicator

General Labor Standards

Records Keeping (Employment records e.g. payrolls, DTR kept at workplace for at least 3 yrs.)

Minimum Wage

Basic Wage Pay

Cost of Living Allowance (COLA)

Time of Payment of Wages

Meal Period

Night shift differential pay

Interface du système de gestion électronique de l'information de l'inspection du travail.

Overtime Pay



Quels changements s'imposaient?

Aux Philippines, les rapports d'inspection sont des documents juridiques susceptibles d'être utilisés pour mener des actions en justice, qui doivent donc suivre certaines règles en matière de collecte d'éléments de preuve. Pourtant, de nombreuses affaires soulevées à l'occasion de visites d'inspection se sont soldées par un non-lieu en raison du manque de preuves recueillies lors de ces visites.

Par ailleurs, l'ancien système utilisé pour gérer les données générées par près de 600 inspecteurs du travail couvrant plus de 900 000 établissements utilisait des documents sur support papier. Faute de base de données centrale, les données d'inspection n'étaient pas correctement collectées ni analysées.

Ce système sur documents papier rendait la préparation, la conduite et le suivi des visites d'inspection extrêmement difficiles pour les inspecteurs. De plus, les décideurs au sein du ministère du Travail et de l'Emploi (*Department of Labor and Employment*, DOLE) ne disposaient pas de suffisamment d'informations consolidées sur les lieux de travail, pourtant nécessaires pour repérer les tendances en matière de conformité, établir des plans de conformité solides, et garantir des inspections plus ciblées. Enfin, les violations des droits des travailleurs n'étaient pas traitées aussi efficacement qu'elles auraient pu l'être.



Quelles ont été les réalisations du projet?

Dans le cadre du projet *Renforcer les capacités de l'inspection du travail aux Philippines*¹¹, l'OIT a collaboré avec le DOLE pour mettre en œuvre les réformes de l'inspection du travail et élaborer des outils susceptibles de changer la vie des travailleurs.

L'une des composantes du projet consistait à numériser le système électronique de gestion de l'information (SEGI) et à créer une application Web et mobile destinée aux inspecteurs du travail. Cette application a été conçue pour combler les lacunes dans la gestion des données et des dossiers, vérifier la conformité en matière de protection des droits des travailleurs et, d'une manière générale, aider à promouvoir la paix sociale.

1. Recours à une entreprise philippine de développement de logiciels et lancement d'un examen des processus opérationnels du système d'application des normes du travail dans le pays pour concevoir le SEGI

- Pour créer un système qui soit souple, durable et conforme aux dispositions de la loi, les partenaires du projet ont travaillé sur le terrain en collaboration avec les développeurs du logiciel pour veiller à ce que la conception du système s'appuie sur l'examen des processus opérationnels (*business process review*, BPR). Cela a conduit à l'élaboration de trois modules spécifiques:
 - Un module sur l'inspection du travail contenant une liste électronique des points à vérifier lors des inspections, les établissements que chaque inspecteur sera chargé d'inspecter, et une fonction de suivi de la performance;
 - Un module sur la gestion des dossiers permettant le suivi des actions d'inspection jusqu'à ce qu'elles soient terminées;
 - Une plateforme en ligne accessible au public via le site Web du DOLE, l'autorisation d'envoyer des notifications en ligne, et la possibilité pour le public de faire rapport sur tout accident, lésion et maladie liés au travail.

11 Pour plus d'informations sur ce projet, voir: https://www.ilo.org/manila/projects/WCMS_379086/lang--en/index.htm (non disponible en français).



2. Création d'une équipe SEGI et désignation de personnes de contact dans les bureaux régionaux

- L'équipe SEGI a géré la conception et la mise en œuvre du système.
- Le DOLE a créé un groupe de travail technique composé des membres de l'équipe SEGI, de fonctionnaires d'autres unités du DOLE, d'avocats spécialisés en droit du travail, d'inspecteurs du travail et de directeurs régionaux.
- Le processus a fait appel aux contributions de tous les utilisateurs finaux pour faire en sorte que le système soit simple à utiliser tout en répondant aux conditions requises par la loi.

3. Formation des fonctionnaires de l'administration du travail à l'utilisation du système

- Une formation sur l'analyse des données a été dispensée aux directeurs nationaux et régionaux afin qu'ils puissent mieux saisir les données qui alimentent le SEGI et ainsi planifier des inspections plus ciblées aux niveaux national et régional.
- Les inspecteurs ont aussi été formés à la rédaction de rapports et à la conversion des données en infographies susceptibles d'être utilisées pour des campagnes régionales ou sectorielles de promotion de la conformité.



Principaux résultats

- Une formation ciblée sur le renforcement des capacités a concentré ses ressources sur 25 fonctionnaires clés nationaux et régionaux chargés de la planification et de la communication, afin de renforcer leur capacité d'utiliser le SEGI pour établir des statistiques descriptives de base, rédiger des textes techniques et convertir les données sur la conformité des lieux de travail en infographies. Ces fonctionnaires ont à leur tour formé d'autres personnels.
- Plus de 700 utilisateurs du SEGI ont été formés (inspecteurs du travail, directeurs régionaux et sur le terrain, personnel du Bureau des conditions de travail et hauts fonctionnaires de l'administration du travail).
- A la mi-2019, le système contenait des informations sur 180 000 établissements et 97 000 rapports d'inspection (remontant à 2018).
- De 2015 à la fin 2018, les taux de conformité et de correction tant pour les normes générales du travail que pour la sécurité et la santé au travail ont progressé. Au premier trimestre 2019, les taux de correction étaient de 73 pour cent pour les normes générales du travail et de 40 pour cent pour les normes de sécurité et de santé au travail.
- Soixante-deux pour cent des inspecteurs du travail interrogés au terme du projet ont reconnu utiliser davantage le système en raison de la facilité et de la vitesse tant de synchronisation que de téléchargement des données d'inspection (en particulier avec la fonction hors ligne). Ils ont aussi trouvé qu'il est désormais plus facile d'accéder à l'historique de conformité d'un établissement donné et de remplir la liste de contrôle électronique abrégée.

Lilian Solis, inspectrice du travail à Mindanao, explique que le nouveau système lui a facilité la tâche et que, maintenant que «la conformité peut être tracée et suivie en ligne, il est possible d'identifier immédiatement les documents manquants et les éléments à vérifier, à valider et à suivre pour contrôler la conformité et produire des rapports. En deux clics, c'est fait.»



Lorsqu'ils ont été interrogés sur l'évaluation finale, cinq directeurs régionaux, le directeur du Bureau des conditions de travail et le sous-secrétaire aux relations du travail ont tous reconnu qu'ils utilisent le SEGI pour déterminer les priorités de travail et concevoir des plans de travail pour des évaluations ciblées. Le SEGI leur permet de rendre compte immédiatement des performances régionales sur une base mensuelle, d'adapter les stratégies, et de mieux cibler les établissements à inspecter.



Problèmes et solutions

La passation de marché pour le SEGI a été reportée de plus de six mois car le DOLE a tenu à mobiliser des ressources pour héberger le système (plutôt que d'opter pour un hébergement externe) avant tout développement ultérieur. La procédure a ensuite connu d'autres retards en attendant les modifications apportées à la réglementation du travail, qu'il a ensuite fallu intégrer dans le système. Pour pouvoir aller de l'avant en attendant que la législation soit adoptée sous sa version définitive, le projet a choisi de s'appuyer sur le Code du travail existant, toute nouvelle réglementation étant censée s'y conformer.

Parmi les premières difficultés apparues avec l'utilisation du SEGI, il a fallu convaincre les inspecteurs du travail de le considérer comme un guide pour la collecte de preuves et la documentation des conclusions des inspections, et les aider à prendre conscience que les rapports d'inspection continueraient de se présenter sous la forme d'un énoncé narratif expliquant le contexte, les résultats et les éléments de preuve. Cela représentait un changement considérable par rapport aux anciennes listes à puces répertoriant les violations du droit du travail, sans y apporter d'éléments de preuve. Pour surmonter ces réticences, le projet a mis en évidence le fait que ce changement dans la manière d'établir des rapports était nécessaire pour améliorer la qualité des cas portés devant les tribunaux.



En quoi est-ce une bonne pratique?

Le projet a conduit à un accroissement de l'efficacité et de l'efficacité des méthodes de travail du DOLE, car il a permis de mettre en place un système pragmatique et convivial qui a modernisé les pratiques et amélioré la façon dont sont consignées les activités d'inspection.

Les données d'inspection provenant du SEGI se sont révélées utiles pour établir un consensus dans les exercices tripartites de planification stratégique pour la conformité et pour améliorer la coordination interinstitutions sur les questions de sécurité et de santé au travail, par exemple dans les zones franches d'exportation. D'autres organismes gouvernementaux s'appuient régulièrement sur les données du SEGI pertinentes ou publiques à des fins de suivi des programmes, d'établissement de rapports et d'élaboration des politiques.

Outre les services d'inspection du travail, le projet a fait intervenir d'autres unités du DOLE concernées susceptibles de contribuer au bon fonctionnement et à la durabilité du système, y compris du personnel de direction et des ressources humaines.

Si le projet a mobilisé des ressources pour soutenir le BPR, ce sont les fonds alloués par le DOLE qui permettent de garantir la viabilité du processus: achat de tablettes, modernisation des équipements (nouveaux ordinateurs, serveur physique et salle pour le serveur de données), et souscription aux abonnements Internet. Le DOLE a aussi financé des visites dans les régions pour y dispenser une formation au SEGI, ce qui prouve qu'il adhère au système et cherche à en assurer la pérennité.

Colombie

Bonne pratique n°4

Les inspecteurs du travail contribuent à la conception d'un système d'information électronique jugé essentiel pour garantir les droits des travailleurs





Quels changements s'imposaient?

Un plan d'action relatif aux droits des travailleurs¹², adopté conjointement par les gouvernements de la Colombie et les États-Unis, était une condition préalable à l'entrée en vigueur de l'accord de promotion commerciale entre les deux pays. Ce plan d'action a fourni une feuille de route à la Colombie pour l'aider à protéger les droits au travail reconnus internationalement en s'appuyant sur les recommandations de l'OIT.

Ce plan préconisait des réformes juridiques et le doublement du nombre d'inspecteurs du travail pour renforcer l'application de la législation. Intégrer, équiper et former le nouveau personnel ainsi recruté posaient des difficultés considérables, surtout parce que tous les inspecteurs du travail devaient apprendre et appliquer le Code de procédure administrative et du contentieux administratif nouvellement adopté, alors même que le ministère du Travail était encore en train d'élaborer des procédures internes.

Le ministère du Travail ne disposait pas de système d'information centralisé pour la gestion des dossiers et la collecte des données. Les services d'inspection du travail utilisaient encore un système d'établissement de rapports sur papier, si bien que l'autorité centrale avait peu de contrôle ou d'information tant sur la charge de travail et la gestion des dossiers dans les bureaux régionaux que sur la façon dont ces derniers appliquaient les procédures administratives. Les inspecteurs utilisaient donc un système inefficace représentant une entrave à leur travail.



Quelles ont été les réalisations du projet?

Grâce au projet *Promouvoir le respect des normes internationales du travail en Colombie*¹³, financé par le ministère du Travail des États-Unis, l'OIT a soutenu l'élaboration et le déploiement d'un système électronique de gestion des dossiers d'inspection du travail en vue d'accroître l'efficacité, l'efficacité et la transparence de l'inspection du travail.¹⁴

1. Fourniture d'une assistance technique au ministère du Travail pour l'élaboration d'un système électronique de gestion des dossiers d'inspection du travail

- Une étude a été menée pour estimer l'ensemble des frais de fonctionnement, y compris les coûts en ressources humaines et techniques et les coûts de maintenance d'une nouvelle plateforme technologique. Ces informations détaillées ont permis au ministère du Travail de bien saisir les tâches à accomplir ainsi que les coûts et les ressources qu'impliquait un tel projet, et donc de planifier les dépenses dans les prévisions budgétaires.
- Les inspecteurs du travail ont été formés au contenu et à l'utilisation du système de gestion des dossiers durant sa phase de développement et, par la suite, ils ont pu faire des propositions concernant la façon d'améliorer l'utilisation du système.

2. Organisation, numérisation et systématisation de tous les dossiers

- Tous les dossiers sur papier de 33 bureaux (de 2011 à 2019) ont été numérisés et systématisés, puis intégrés dans le système pour permettre aux inspecteurs du travail et aux directeurs des bureaux régionaux d'accéder facilement à l'historique des inspections menées dans tel ou tel établissement ou secteur.

¹² Pour plus d'informations sur ce plan d'action, voir : <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/fact-sheets/2011/june/colombian-action-plan-related-labor-rights-accomplishmen> (non disponible en français).

¹³ Pour plus d'informations sur ce projet, voir : <https://www.dol.gov/agencies/ilab/promoting-compliance-international-labor-standards> (non disponible en français).

¹⁴ Les partenaires tripartites du projet sont le gouvernement de la Colombie (ministère du Travail, Bureau du Procureur général et Programme national de protection), les confédérations syndicales et l'Association nationale des employeurs de Colombie.



3. Aide au déploiement du système dans tout le pays

- Pour mettre en place le système dans l'ensemble des 35 bureaux régionaux du ministère du Travail, un plan de préparation institutionnelle a été établi, qui s'est révélé très utile pour gérer les difficultés.
- Ce plan offrait des stratégies de formation et de communication visant à faciliter la transition de l'ancien système sur papier au format numérisé.
- En moyenne, deux représentants dans chaque bureau ont été formés à l'utilisation du système, afin de pouvoir fournir un service d'assistance à leurs collègues lors de la transition du papier au numérique. Ils ont également joué un rôle essentiel dans la promotion du système informatique dans leurs bureaux régionaux respectifs.

4. Promotion de l'interopérabilité du système

- Le ministère du Travail et le service de recouvrement des amendes ont créé un groupe de travail commun pour relier leurs systèmes d'information et garantir ainsi un bon échange d'informations entre eux, ainsi que le recouvrement des amendes en temps voulu.
- Un module de passerelle interinstitutionnelle pour les amendes a été créé pour garantir la traçabilité des amendes imposées par le ministère du Travail et de celles collectées par le service de recouvrement.

5. Élaboration de manuels de l'utilisateur et de l'administrateur

- Pour faciliter le processus de formation des nouveaux fonctionnaires de l'administration du travail, des manuels de l'utilisateur et de l'administrateur ont été élaborés pour le système de gestion des dossiers et mis à disposition en ligne sur le Campus virtuel pour la formation en matière d'inspection du travail.



6. Soutien en faveur de la durabilité du système

- Une fois le déploiement du système achevé dans tous les bureaux régionaux, son utilisation est devenue un critère d'évaluation du système de suivi du comportement professionnel des inspecteurs du travail.
- Un plan d'investissement a été mis au point pour que le ministère du Travail puisse commencer à prendre en charge les coûts de maintenance et à mettre à jour le développement du système.



Principaux résultats

- Au total, 1 173 directeurs régionaux, coordinateurs de zone, inspecteurs du travail, professionnels et assistants administratifs du ministère du Travail ont été formés à l'utilisation du système de gestion des dossiers.
- Tous les bureaux de l'inspection du travail (couvrant 36 régions, y compris la capitale) utilisent désormais ce système.
- Les enquêtes post-formation ont établi que 75 pour cent des utilisateurs visés se sont dits satisfaits du système.
- Les 14 fonctionnaires du ministère du Travail interrogés lors de l'évaluation finale du projet sont convenus que le système électronique de gestion de l'information est la contribution la plus importante du projet.
- Fin 2020, le système contenait plus de 70 000 dossiers, dont 50 pour cent étaient traités.¹⁵
- Le bureau régional de Bogota traite 45 pour cent des dossiers au niveau national, et plus de 17 000 cas lui ont été soumis entre 2011 et 2019.

Peu après le lancement du système, la ministre du Travail de l'époque, Clara López, a fait l'éloge de cet outil qui aide les inspecteurs du travail à faire appliquer la législation par une surveillance efficace et menée en temps voulu. Elle constatait qu'«en cette période de post-conflit en particulier, le système rend aussi possibles les inspections mobiles, notamment dans les zones rurales, car on peut y avoir accès de n'importe quel endroit, pourvu qu'il y ait une connexion Internet».

¹⁵ L'OIT continue de fournir une assistance pour garantir que tous les dossiers sont numérisés et opérationnels dans le système de gestion des cas.



Problèmes et solutions

On pouvait s'attendre à une certaine résistance de la part d'inspecteurs qui ne sont pas à l'aise avec la technologie informatique ou qui craignent d'éventuelles représailles en raison de la transparence du processus d'inspection. Le projet a donc mis l'accent sur l'engagement et la formation des inspecteurs du travail tout au long du processus afin d'obtenir leur adhésion.

Le système a d'abord été conçu par un développeur de logiciels indépendant financé par l'OIT, si bien que le gouvernement n'en était pas pleinement propriétaire. Suite à un accord conclu en 2017 avec l'OIT, le ministère du Travail a mis sur pied une équipe interne pour gérer le système, et il a recruté sa propre équipe de développeurs de logiciels pour en garantir la viabilité.

Si, au moment de son lancement, le système était en mesure d'enregistrer les activités des 36 bureaux régionaux du ministère du Travail, ce n'était pas le cas des 158 bureaux supplémentaires opérant dans les petites municipalités et rattachés aux bureaux régionaux. La plupart de ces bureaux ne disposaient pas d'une connexion Internet suffisante et ne pouvaient donc pas se connecter aux serveurs du ministère ni accéder au nouveau système. Suite aux discussions menées entre le ministère du Travail des États-Unis et une délégation colombienne sur la signature d'un protocole d'accord en 2018-19, le gouvernement de la Colombie a mis à disposition de chaque bureau du ministère du Travail l'infrastructure nécessaire et l'accès aux services Internet.



En quoi est-ce une bonne pratique?

L'étroite collaboration entre l'inspection du travail et les services informatiques tout au long de la phase de conception a favorisé l'adhésion des inspecteurs pour aboutir à un produit final satisfaisant.

Le plan de préparation institutionnelle a marqué une autre étape judicieuse, qui a permis d'anticiper et de prévenir les difficultés susceptibles de surgir lors du déploiement du système à travers le pays.

Les surveillants techniques des bureaux régionaux ont su résoudre les problèmes apparus lors de l'inauguration du système. Le projet a veillé à ce que les surveillants techniques désignés dans chaque bureau régional soient suffisamment préparés pour fournir une assistance aux inspecteurs du travail, et à ce que le personnel informatique dispose de l'appui technique nécessaire pour résoudre tout type de problème.

Le projet a également fourni une assistance technique aux fonctionnaires de la Division de l'inspection, du suivi, du contrôle et de la gestion régionale du ministère du Travail pour élaborer un plan de suivi des performances à l'aide d'indicateurs de référence et de performance permettant de mesurer les changements eu égard à l'efficacité et à l'efficacité du processus d'inspection du travail au fil du temps. Les services informatiques internes au ministère du Travail ont ensuite procédé à leurs propres mises à jour et améliorations, ce qui montre bien l'engagement du ministère et sa volonté de s'investir pleinement dans le système.

Un programme de formation virtuel a été mis au point pour former les nouveaux inspecteurs à l'utilisation du système de gestion des dossiers, et un plan d'investissement a été conçu afin de garantir un financement suffisant pour assurer le bon fonctionnement du système.

Le plan de développement national de la Colombie 2014-2018 (qui s'est prolongé jusqu'en 2020) a offert un aperçu des actions à mener pour réaliser le travail décent, considérant le système de gestion des dossiers de l'inspection du travail comme un moyen d'améliorer les inspections et de renforcer le dialogue social.

Renforcer les capacités des institutions nationales

Les inspecteurs du travail sont des agents du progrès social. Cependant, étant donné qu'ils ne sont pas suffisamment préparés et peu au fait des normes internationales du travail, voire de la législation de leur pays, nombre d'entre eux n'ont pas la capacité d'exercer leurs fonctions essentielles. Ils manquent donc de confiance en eux pour mener des inspections appropriées, fournir des conseils juridiques et techniques aux employeurs et travailleurs, bâtir une argumentation solide en cas de violation de la législation du travail, et imposer des sanctions. De nombreux inspecteurs ne savent pas comment instaurer une meilleure culture de la conformité en créant des relations constructives et positives avec les employeurs et les travailleurs. Et bien souvent, ils ne sont pas suffisamment coordonnés avec les autres administrations et organismes publics, en particulier le système judiciaire.

2.

Par le biais de diverses activités de renforcement des capacités – sessions de formation rigoureuses, mentorat, visites d'études –, l'OIT a entrepris de renforcer les capacités des inspecteurs du travail, ainsi que d'autres acteurs concernés, en particulier les juges et les juristes, en mettant à jour leurs connaissances et leurs qualifications. Pour les cinq cas nationaux présentés dans ce recueil de bonnes pratiques, des formations ont été adaptées à l'environnement et aux circonstances de chaque pays. Quatre cas concernent la formation des inspecteurs et fournissent des instructions étape par étape sur le parcours complet qu'un inspecteur doit suivre dans l'exercice de ses fonctions. Ils portent sur les droits au travail, le rôle des services d'inspection du travail, l'utilisation des données d'inspection, la prévention et les mesures à prendre en cas de violation, et l'influence que peuvent avoir les inspecteurs sur la culture de la prévention sur les lieux de travail. Les cinq cas nationaux apparaissent comme de bons exemples de renforcement des services d'inspection du travail ou du système judiciaire, en partie parce que les évaluateurs du projet se disent confiants dans la capacité des inspecteurs et des autorités judiciaires d'intervenir dans les cas de violations présumées de la législation du travail, y compris sur des questions sensibles, mais aussi en raison de la durabilité des activités de renforcement des capacités menées (leur inclusion dans les programmes des institutions de formation en est la preuve).

Bangladesh

Bonne pratique n°5

Un remaniement complet des compétences
des inspecteurs pour garantir la sécurité
incendie et des bâtiments



Inspecteurs de sécurité incendie participant à une activité de renforcement des capacités de l'OIT.



Quels changements s'imposaient?

Le 24 novembre 2012, Zakir Hossain a entendu une alarme incendie au troisième étage du bâtiment de l'usine de vêtements Tazreen Fashions située au Bangladesh, où elle travaille, et elle a couru pour se retrouver face aux portes donnant sur les deux cages d'escalier verrouillées. Derrière elle, les piles de fils et de tissus entreposées dans les couloirs ont pris feu facilement. En fait, un superviseur avait dit à Zakir et à ses collègues de travail, de rester assises et qu'il n'y avait pas lieu de paniquer. Heureusement que les serrures étaient cassées: Zakir a ainsi pu sortir et se mettre en lieu sûr. Mais au moins 112 personnes, pour la plupart des femmes, n'ont pas survécu, et environ 200 autres ont dû être hospitalisées. La cause de l'incendie a été attribuée à un court-circuit qui s'est produit au premier étage du bâtiment.

Six mois seulement après l'incendie de l'usine Tazreen, le 24 avril 2013, un autre bâtiment, le Rana Plaza, qui abritait cinq ateliers de vêtements occupant les trois derniers étages, s'est effondré (ces trois étages avaient été ajoutés illégalement à la structure originale). Cet accident a vite évincé l'incendie de l'usine Tazreen dans le triste palmarès de la pire catastrophe industrielle jamais survenue au Bangladesh, provoquant au moins 1 132 morts et plus de 2 500 blessés parmi les travailleurs.

D'après les données du Département de lutte contre les incendies et de défense civile du Bangladesh, avant que ne démarre le projet, plus de 75 pour cent des incendies survenant dans l'industrie du vêtement dans le pays étaient provoqués par des défaillances électriques. Le problème ne provenait pas seulement d'un câblage défectueux, de normes de construction laxistes ou d'une application inefficace des normes de construction. D'autres causes étaient en jeu: système d'inspection défaillant, organismes d'inspection ne disposant pas de procédures claires, et culture de la conformité insuffisante.

«Ce fut un rappel à l'ordre brutal du risque d'incendie présent dans les usines de prêt-à-porter», a expliqué Shams Arman, principal responsable de la caserne, à un spécialiste de l'OIT au sujet de l'incendie de l'usine Tazreen Fashions.



Quelles ont été les réalisations du projet?

Le projet de l'OIT *Améliorer la prévention des incendies et la sécurisation des bâtiments*¹⁶, financé par le ministère du Travail des États-Unis, a lancé des travaux pour améliorer la sécurité des conditions de travail dans l'industrie de l'habillement au Bangladesh.

Parmi les divers objectifs fixés, le gouvernement a entrepris de moderniser les services incendie et l'inspection du travail et d'actualiser les normes de sécurité et d'inspection. Grâce à ce projet financé par le ministère du Travail des États-Unis, l'OIT a pu renforcer la capacité du gouvernement de faire appliquer les normes de sécurité incendie et bâtiments.

Le projet s'est concentré sur les principaux problèmes de sécurité – absence de capacités humaines et organisationnelles pour réglementer une industrie du prêt-à-porter en pleine expansion –, mais il a également examiné d'autres aspects: formation à la gestion des dossiers, inspection d'incendie, planification de l'évacuation d'urgence, formation des professionnels du feu à la sécurité électrique. Ces activités ont été soutenues par plusieurs ateliers de renforcement des capacités visant aussi à établir une collaboration institutionnelle et un suivi des évaluations. Le projet a notamment mené les actions suivantes:

1. Renforcement des capacités des inspecteurs de sécurité incendie de mener des inspections de qualité

► Dans un premier temps, 40 inspecteurs de sécurité incendie ont été formés dans divers domaines: gestion des dossiers, inspection d'incendie, planification de l'évacuation d'urgence, sécurité électrique, conception des bâtiments industriels, dispositifs de cloisonnement et de compartimentage, matériaux dangereux que l'on trouve dans les usines de vêtements, et droits des travailleurs. Ils ont également reçu une formation pour apprendre à assurer le suivi des rapports d'inspection et à collaborer avec leurs homologues du Département d'inspection des usines et des entreprises pour mener des inspections conjointes.

¹⁶ Toutes les informations sur ce projet sont disponibles à l'adresse: https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Projects/WCMS_341914/lang--en/index.htm (non disponible en français).



- «Avant la formation, nous ne connaissions pas les différents types de structures de bâtiments industriels, ni les forces et les faiblesses de chaque conception», a reconnu Shams Arman, principal responsable de la caserne: «Nous apprenons beaucoup, ce qui est utile car les usines évoluent énormément. De nouveaux équipements sont installés, comme des portes coupe-feu et des systèmes de détection précoce. La plupart des propriétaires d'usines jouent le jeu – ils veulent que leurs usines soient sûres –, et nous sommes désormais en mesure de leur faire comprendre pourquoi la sécurité est aussi un atout pour leurs entreprises.»

2. Formation spécifique aux causes électriques des incendies dispensée aux inspecteurs de l'administration publique et aux agents du contrôle de la conformité de l'industrie

- Cours de formation de trois jours axé sur la sécurité électrique, destiné aux inspecteurs de sécurité incendie et aux agents du contrôle de la conformité des associations de fabricants et exportateurs de vêtements et de tricot, comportant un module sur les éventuels risques d'accidents électriques et un autre sur la compréhension de la détection incendie, des systèmes d'alarme et des schémas.
- Groupe restreint d'inspecteurs formés pour devenir formateurs en sécurité électrique.
- Alternance de cours théoriques et de visites sur le terrain afin d'aider les inspecteurs à mettre en pratique leurs nouvelles compétences dans un environnement d'usine.

Shams Arman a insisté sur le fait que «l'on peut réduire les risques d'incendie de plus de 90 pour cent en prenant cinq mesures simples: ne jamais bloquer les issues, adopter une approche axée sur les exercices d'évacuation en cas d'incendie, disposer de systèmes de stockage appropriés, utiliser des équipements électriques de bonne qualité, et assurer une maintenance régulière.»



3. Création d'un diplôme d'études universitaires supérieures sur la sécurité électrique destiné aux inspecteurs de sécurité incendie

- Mise en place d'une collaboration entre l'Université d'ingénierie et de technologie du Bangladesh, l'Université du Maryland (États-Unis) et l'Association nationale de prévention des incendies pour créer le premier programme d'études du pays sur la sécurité et la protection contre les incendies.
- Initialement suivis par six professeurs d'université bangladais et animés par l'Université du Maryland et l'Association nationale de prévention des incendies, ces ateliers de formation s'adressent également aux directeurs d'usine, aux superviseurs, aux ingénieurs diplômés et aux officiers sapeurs-pompiers.

4. Élargissement de l'accès à la formation à la sécurité incendie grâce à un cours en ligne

- Cours interactif en ligne sur les normes internationales, mis en place en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Italie), pour renforcer les capacités des inspecteurs du Département de lutte contre les incendies et de défense civile de mener des inspections dans les usines de prêt-à-porter.
- Deux modules de ce cours en ligne comportent des sessions multimédia interactives, qui proposent aux participants des visites d'inspection virtuelles d'usines de vêtements afin de repérer les points qui posent problème et d'aider les utilisateurs à résoudre les problèmes liés à la sécurité incendie et aux plans d'urgence.
- Certificat en ligne décerné aux participants ayant réussi le test de chaque module.



Principaux résultats

- Au total, 790 participants ont été formés dans le cadre de 46 événements.
- En janvier 2021, la version du cours en ligne sur la plate-forme du Bangladesh enregistrait 4 008 utilisateurs (dont 318 femmes) et avait délivré 1 941 certificats attestant que les cours ont été suivis avec succès.
- Le cours en ligne sur la gestion de la sécurité incendie est désormais disponible gratuitement partout dans le monde. En janvier 2021, il enregistrait 5 083 utilisateurs, dont 537 femmes (principalement en Inde, au Mexique, en Égypte, au Pakistan, au Nigéria, Bangladesh, au Ghana, au Cameroun, en Turquie et au Kenya), et avait délivré 2 890 certificats.

Ali Ahmed, responsable du Département de lutte contre les incendies et de défense civile du Bangladesh, s'est félicité des résultats du projet: «Les inspecteurs du service de prévention des incendies mènent désormais des visites avec le Département d'inspection des usines et des entreprises. Ces inspections conjointes facilitent la détection des problèmes dans les usines et aident à prendre des décisions communes sur les mesures correctives à mettre en œuvre. Elles profitent aussi bien au secteur qu'au service de lutte contre les incendies, car elles nous donnent une visibilité et nous permettent d'avoir des échanges avec une autre administration publique.»



Problèmes et solutions

L'accès limité à des outils et des cours de formation de qualité est l'un des problèmes auxquels a dû faire face le projet, qui y a remédié en mettant au point, en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin, un cours interactif en ligne destiné aux inspecteurs de sécurité incendie.

Des progrès significatifs ont été accomplis dans le renforcement des capacités des fonctionnaires du Département de lutte contre les incendies et de défense civile de mener des inspections de manière systématique, crédible et responsable. Toutefois, un soutien à plus long terme est nécessaire pour leur permettre de mettre en pratique ce qu'ils ont appris, ce qui est actuellement possible grâce à d'autres projets de l'OIT.



En quoi est-ce une bonne pratique?

Les activités du projet réunissaient systématiquement des inspecteurs de sécurité incendie et leurs homologues du Département d'inspection des usines et des entreprises, ainsi que des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs actives dans le secteur. Les sessions de formation communes ont rendu possible l'organisation de visites d'inspections menées conjointement par le Département de lutte contre les incendies et de défense civile et les services d'inspection du travail, étape modeste et néanmoins importante vers des procédures d'inspection plus systématiques et plus harmonisées.

La formation s'est poursuivie au-delà du projet et, lors de l'évaluation finale, les participants au cours sur les compétences des inspecteurs se sont dits très satisfaits, estimant qu'il s'agit d'un moyen de mettre en place un régime d'inspection durable. Grâce à la création d'un cours universitaire et d'un cours en ligne, le projet continue de porter ses fruits des années après sa clôture, ce qui montre combien il est important de faciliter l'accès à la formation et aux cours de remise à niveau.

L'augmentation du nombre d'inspecteurs et de campagnes de recrutement (s'adressant notamment aux femmes inspectrices) est considérée comme révélatrice de l'engagement du gouvernement à poursuivre, et même à intensifier ses activités d'inspection. La contribution du projet au renforcement des capacités et des connaissances des fonctionnaires tant du Département de lutte contre les incendies et de défense civile que du Département d'inspection des usines et des entreprises rend ses retombées encore plus durables.

Saiful Islam, recteur adjoint de l'Université d'ingénierie et de technologie du Bangladesh, a annoncé sur le site Web du programme de sécurité incendie de l'Université la création prochaine d'un institut pour la sécurité incendie. Cette structure, a-t-il expliqué à l'OIT, «bénéficiera à l'ensemble de notre secteur industriel non seulement en lui fournissant des ressources humaines qualifiées, mais aussi en certifiant la qualité des produits qu'il génère. Les activités de recherche se concentreront sur l'atténuation des risques d'incendie dans nos bâtiments et veilleront à ce que la sécurité incendie soit garantie dans chacune de nos activités économiques.»

Géorgie

Bonne pratique
n°6

Les juges étudient les normes
internationales du travail pour les
appliquer dans leurs juridictions



Drapeau de la Géorgie associé à un symbole de justice.



Quels changements s'imposaient?

Pendant 24 ans, Asmat Koronashvili a travaillé dans l'unité d'emballage d'une minoterie. Lorsqu'elle a eu 60 ans, en 2015, son employeur l'a congédiée, alors qu'elle voulait continuer à travailler. A cette époque, le gouvernement avait supprimé depuis presque 10 ans son propre service d'inspection du travail, de sorte que les personnes comme Asmat ne disposaient que de peu de moyens pour contester la décision de leur employeur lorsqu'elles s'estimaient lésées dans leurs droits.

Sa seule option était d'entamer une procédure judiciaire. Si les amendements apportés au droit du travail en 2013 ont marqué le début d'un retour à une certaine forme de protection des travailleurs, des lacunes et un manque de clarté sur différentes questions subsistaient. La situation d'Asmat s'inscrivait dans un de ces flous juridiques, et deux jugements rendus en première instance ont rejeté son argument de licenciement abusif. Asmat a alors saisi la Cour suprême. Durant toutes ces années, l'OIT a travaillé en marge des salles d'audience avec des juges et des avocats pour les aider à approfondir leurs connaissances et à mieux mettre en pratique les normes internationales du travail.

Quatre ans après le licenciement d'Asmat, la Cour suprême s'est saisie de cette affaire. S'appuyant sur les normes internationales du travail pertinentes relatives à l'âge limite d'activité et au licenciement qu'ils ont appris à connaître durant leur formation, les juges ont statué sur le caractère abusif du licenciement d'Asmat et ordonné qu'elle retrouve son emploi et soit indemnisée pour perte de revenus.



Quelles ont été les réalisations du projet?

Grâce au projet «Améliorer le respect de la législation du travail» appuyé par le ministère du Travail des États-Unis¹⁷, l'OIT a établi un partenariat avec l'École supérieure de justice de Géorgie pour élaborer un programme de formation destiné dans un premier temps aux juges. En outre, elle s'est associée à l'Association géorgienne du barreau pour former les avocats à l'application des normes internationales du travail en vue de résoudre les conflits du travail.

1. Élaboration d'un manuel sur le droit du travail à l'intention des juges et des avocats

- Un groupe de travail composé de juges nommés et de représentants de l'École supérieure de justice (en charge du perfectionnement professionnel des juges) a collaboré avec l'OIT pour mettre au point un manuel de formation spécifiquement adapté aux juges, aux avocats et aux professeurs de droit.
- Son adaptation unique a favorisé une application intégrée et cohérente de la législation nationale du travail, fondée sur les normes internationales.

2. Formation des juges pour devenir formateurs

- En septembre 2016, les juges géorgiens membres du groupe de travail ont reçu une formation de formateurs et, dès le mois de novembre, ils dispensaient leur première formation pilote.

¹⁷ Vous trouverez d'autres informations sur ce projet à l'adresse: https://www.ilo.org/labadmin/projects/WCMS_537483/lang-en/index.htm



3. Formation des juges auprès des formateurs nouvellement formés

- Des formateurs nationaux, aidés d'experts de l'OIT, ont dispensé des sessions de formation de deux jours à des juges siégeant à des degrés de juridictions différents sur l'ensemble du territoire, en s'appuyant sur des méthodes interactives (cours magistraux, discussions de groupe, études de cas, jeux de rôle).
- Une collaboration avec la Cour suprême en 2019 a permis de mettre en place un cours de formation spécialement conçu pour les juges de la Cour suprême, qui portait sur les questions de licenciement et la discrimination, thèmes faisant l'objet de nombreuses procédures judiciaires en Géorgie.

4. Dispense d'une formation spécialement conçue pour les avocats

- L'OIT a établi un partenariat avec l'Association géorgienne du barreau pour former les avocats à l'utilisation des normes internationales du travail en vue de résoudre les conflits du travail. La formation des avocats est adaptée à leurs besoins, ce qui leur permet d'asseoir leur argumentation devant la cour sur les normes internationales du travail, lorsque cela est légalement possible.

5. Soutien aux échanges d'expériences entre juges et avocats

- Des rencontres entre la magistrature et le barreau ont été organisées, qui ont permis aux juges et aux avocats d'échanger leurs expériences et leurs opinions sur des questions de droit et de procédure en lien avec le travail, et de parvenir ainsi à une interprétation commune des problèmes et de la jurisprudence.



Principaux résultats

- Dix sessions de formation ont été organisées à l'intention de 128 juges et de 35 juges assistants, et 14 autres d'adressant à environ 260 avocats.
- L'analyse de 59 arrêts de la Cour suprême (2010-2018) fait état d'une hausse considérable du recours aux normes internationales du travail. En 2019, pas moins de 158 jugements ont été rendus en se fondant sur les normes internationales du travail, tous degrés de juridiction du système judiciaire géorgien confondus (tribunal de ville/district, cour d'appel et Cour suprême).
- Les rencontres entre la magistrature et le barreau se poursuivent, chacune regroupant environ 15 juges et 15 avocats pour débattre de problèmes et de solutions possibles en matière de questions de droit et de procédure en lien avec le travail.
- Teimuraz Todria, juge de la Cour suprême entre 2005 et 2015, a déclaré: «Je pense que ce projet a joué un rôle très important dans le processus de mise en place d'une jurisprudence fiable en Géorgie. Il a permis aux juges d'accorder une attention particulière aux normes juridiques internationales, qui sont nécessaires pour réglementer les relations du travail. À terme, le projet permettra de promouvoir le développement d'une jurisprudence précise. Les premiers résultats du projet se retrouvent déjà dans la pratique de la Cour suprême, et on ne peut que s'en féliciter.»



Problèmes et solutions

Pour renforcer le respect du droit du travail, la formation du personnel judiciaire doit être associée à des activités visant à mettre en place un système d'inspection du travail, comme le préconise la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947.



En quoi est-ce une bonne pratique?

En tant que première formation de ce type en Géorgie, le projet était innovant car il a permis aux juges et aux avocats d'apprendre à mieux connaître les normes internationales du travail, dans un processus qui peut facilement être reproduit dans d'autres pays. Le cadre international a donné plus de poids aux rencontres entre la magistrature et le barreau.

Un partenariat établi entre l'École supérieure de justice et l'Association géorgienne du barreau a très vite permis de renforcer considérablement la pérennité du projet.

L'approche participative adoptée pour élaborer le manuel garantit l'intérêt contextuel qu'il présente pour les juges et l'École supérieure de justice. L'application des normes internationales du travail au contexte géorgien offre une valeur ajoutée, qui a conduit l'École supérieure de justice à institutionnaliser le manuel comme principale ressource pour former les futurs juges¹⁸. La durée de la formation obligatoire est d'au moins trois jours par an. Les modules de formation ont également été incorporés dans la formation continue des juges en exercice.

Pour les futurs avocats, une université a mené durant tout le premier semestre 2020 un programme pilote destiné aux étudiants en maîtrise de droit international du travail et de droit national, en s'appuyant sur le manuel comme principale source de son cursus.

A l'heure où la mise en œuvre du projet était sur le point d'être achevée, l'École supérieure de justice et l'Association géorgienne du barreau ont organisé deux programmes de formation conjointe à l'intention des juges, des avocats et du personnel du ministère du Travail, qui portaient sur la nouvelle loi relative à la sécurité et à la santé au travail. Cette initiative reflète la volonté de s'appuyer sur les partenariats établis dans le cadre du projet pour renforcer les connaissances et les capacités des juges et des avocats de se prononcer sur des affaires relevant du droit du travail.

¹⁸ Le Conseil supérieur de la magistrature a adopté la décision N1/205 portant sur l'approbation de règles imposant aux juges des tribunaux ordinaires de Géorgie l'obligation de suivre des cours de formation (avec effet en janvier 2019). Aux termes de cette décision, l'objectif de la formation obligatoire est de garantir une justice de qualité, de renforcer l'état de droit et d'accroître l'indépendance judiciaire.

Formation intensive, mentorat et voyage d'étude:
comment inciter les inspecteurs du travail à
revoir complètement leur façon de mener des
visites d'inspection dans les usines de confection



Inspecteurs du travail effectuant une visite dans une usine de confection.



Quels changements s'imposaient?

Le secteur de la confection est le principal employeur et exportateur en Haïti. En 2019, il employait près de 52 000 travailleurs et représentait 90 pour cent des exportations du pays à destination des États-Unis. Depuis 2008, le secteur bénéficiait d'un traitement commercial préférentiel avec les États-Unis, associé à divers programmes visant à améliorer les compétences professionnelles ainsi que les relations du travail, comme l'exigeaient les dispositions d'un accord commercial conclu entre les deux pays.

Pour conserver ce statut commercial préférentiel, les usines fabriquant des articles destinés à l'exportation ont dû prouver qu'elles respectaient davantage la législation nationale du travail ainsi que les normes internationales du travail. Faute d'une amélioration des conditions, le pays risquait de perdre son statut commercial préférentiel, ce qui aurait entraîné de grandes difficultés pour le secteur, l'économie et, au bout du compte, pour les travailleurs et leurs familles.

Lorsqu'en 2009, l'OIT a mené une évaluation des besoins de l'administration du travail haïtienne, elle a constaté des lacunes en matière d'application de la législation du travail et de protection des droits des travailleurs. Les services d'inspection du travail reposaient sur un personnel peu qualifié, utilisaient des outils obsolètes et n'avaient pas de planification stratégique. Les inspecteurs du travail effectuaient rarement des visites dans les usines et, lorsqu'ils le faisaient, leur supervision ne suivait pas de protocole ni de méthode définis. Compte tenu des nombreuses restrictions en termes de ressources et de capacités auxquelles était confronté le ministère des Affaires sociales et du Travail, les inspections du travail étaient généralement de piètre qualité et rarement prises au sérieux par les employeurs et même les travailleurs.



Quelles ont été les réalisations du projet?

Le projet de l'OIT *Renforcer les capacités du ministère des Affaires sociales et du Travail afin d'assurer le respect de la législation du travail dans l'industrie textile haïtienne*¹⁹ a entrepris en 2014, avec le soutien financier du ministère du Travail des États-Unis, d'aider le gouvernement à améliorer la qualité et l'efficacité de l'inspection du travail. Le projet a introduit des activités complémentaires et progressives pour renforcer les capacités des services d'inspection du travail.

1. Création d'une équipe spéciale ("task force") pour commencer à faire évoluer le mode opératoire des inspecteurs du travail

- Une équipe spéciale composée de 18 fonctionnaires de la Direction du travail – 11 inspecteurs du travail et 7 cadres – a été créée pour dispenser une formation approfondie sur une période de quatre ans.
- Le ministère des Affaires sociales et du Travail a sélectionné les membres en fonction de plusieurs critères: compétences professionnelles, équilibre entre cadres et inspecteurs du travail de première ligne, équilibre hommes-femmes, et couverture géographique.
- La formation portait principalement sur les thèmes suivants: normes internationales du travail, droits fondamentaux au travail, normes de sécurité et de santé au travail, relations professionnelles, législation du travail, formation de formateurs, techniques de visite d'inspection, compétences générales, et comportement éthique.

2. Organisation de visites d'inspection «en jumelage» avec des conseillers d'entreprise de Better Work²⁰

- La formation théorique a été complétée par une formation sur le terrain, en collaboration avec Better Work Haïti.

19 D'autres informations sur ce projet sont disponibles à l'adresse: https://www.ilo.org/labadmin/projects/WCMS_534148/lang--fr/index.htm.

20 Le programme Better Work Haïti, lui aussi financé par le ministère du Travail des États-Unis, fournit un ensemble de services de soutien dans le contexte de la mise en œuvre des dispositions de la loi HOPE II (*Haitian Hemispheric Opportunity through Partnership Encouragement II*), services qui consistent notamment à évaluer la conformité des producteurs avec les normes du travail élémentaires et la législation du travail directement liée et conforme à ces normes, et à garantir des conditions de travail acceptables (salaire minimum, durée du travail, sécurité et santé au travail).



- Des visites d'inspection « en jumelage » ont permis aux inspecteurs de l'équipe spéciale d'accompagner les conseillers qualifiés du projet Better Work Haïti et d'observer la façon dont ils opèrent, se comportent et appliquent les normes internationales du travail, dans le cadre d'évaluations d'entreprises et de services de conseil fournis dans l'industrie textile.

3. Organisation de deux visites d'étude en Guadeloupe

- Une visite d'étude dans l'île française voisine de la Guadeloupe a permis aux inspecteurs du travail haïtiens d'apprendre au contact des services d'inspection du travail français, d'améliorer la méthodologie de contrôle lors des visites d'inspection, et de mieux gérer le processus entourant les visites d'inspection, notamment en termes de préparation et de suivi.
- Suite à cette première visite, les autorités haïtiennes et françaises ont poursuivi leur coopération, qui a abouti à une formation de formateurs destinée aux cadres du ministère des Affaires sociales et du Travail ainsi qu'à des inspecteurs haïtiens et français préalablement sélectionnés.

4. Transmission des connaissances acquises par les membres de l'équipe spéciale à leurs collègues

- Au cours de la dernière année du projet, les inspecteurs du travail de l'équipe spéciale basée à Port-au-Prince se sont réunis tous les vendredis avec leurs collègues pour leur transmettre les connaissances et techniques d'inspection nouvellement acquises.
- Les formations dispensées par les membres de l'équipe spéciale ont été déployées dans d'autres régions.
- Après la clôture du projet, les inspecteurs du travail de l'équipe spéciale ont continué de former leurs pairs, en s'appuyant sur les techniques, matériaux et outils nouvellement acquis.



Principaux résultats

- 856 heures de formation ont été dispensées aux membres de l'équipe spéciale afin de leur permettre d'élargir leurs connaissances et de prendre de l'assurance pour pouvoir mener plus efficacement leurs visites d'inspection.
- Les membres de l'équipe spéciale ont formé 183 inspecteurs du travail et cadres du ministère des Affaires sociales et du Travail. La formation a été étendue aux personnels de l'Office national d'assurance vieillesse et de l'Office d'assurance accidents du travail, maladie et maternité.
- Cinq modules de formation ont été élaborés par les membres de l'équipe spéciale et soumis à la Direction générale du ministère des Affaires sociales et du Travail pour qu'elle les officialise.
- En 2017, les inspecteurs du travail de l'équipe spéciale ont régulièrement fourni des services consultatifs aux employeurs pour les aider à se conformer à la législation du travail, et mené 29 visites d'inspection, alors qu'il n'y en avait quasiment pas lorsque le projet a démarré en 2013. Entre juillet 2016 et décembre 2017, 269 infractions ont été rapportées au cours de 174 visites d'inspection, dont 62 pour cent ont abouti à un acte de procédure.

Les entretiens avec les différentes parties ont montré que le fait d'appartenir à l'équipe spéciale est source de grande motivation pour ses membres et leur procure un sentiment non seulement de solidarité, mais aussi d'appropriation et de responsabilité qui leur permet de faire leur travail de manière professionnelle. L'un des inspecteurs du travail de l'équipe spéciale a déclaré : « Grâce au projet, le service est désormais en mesure de mener des visites d'inspection en bonne et due forme, tant au regard des droits fondamentaux au travail que des normes de sécurité et de santé au travail ».

Sur la base des données d'inspection collectées, il apparaît que la qualité du travail effectué par les inspecteurs du travail dans l'industrie textile s'est améliorée, notamment lorsqu'ils traitent de problèmes de sécurité et de santé au travail. Les fonctionnaires du ministère des Affaires sociales et du Travail interrogés ont constaté une amélioration significative de la qualité du travail des inspecteurs, précisant que la formation avait introduit des changements importants et constructifs.



Des données fiables, émanant de différentes catégories de fonctionnaires et d'employeurs, montrent que les inspections menées par l'équipe spéciale dans l'industrie textile sont désormais prises plus au sérieux par les employeurs que celles qui étaient menées avant que cette équipe ne soit mise en place.



Problèmes et solutions

L'engagement de la direction du ministère des Affaires sociales et du Travail était indispensable pour garantir les résultats des interventions à long terme. Or, l'instabilité politique endémique et les fréquents changements de gouvernement n'ont pas permis au ministère de s'impliquer pleinement dans le processus comme il l'aurait souhaité, malgré les mesures prises pour atténuer ces effets conjoncturels, et notamment la mobilisation des cadres moyens.

La stratégie de durabilité consistant à organiser une formation de formateurs en plus des activités traditionnelles de renforcement des capacités a eu pour effet positif de créer un groupe de personnes formées ayant les connaissances et le savoir-faire nécessaires pour former leurs collègues. Cependant, cette stratégie ne saurait à elle seule permettre de reproduire fidèlement le modèle de formation: en effet, les personnes nouvellement formées ont elles aussi besoin d'un soutien institutionnel approprié.



En quoi est-ce une bonne pratique?

Malgré les ressources limitées du pays, l'approche adoptée par l'équipe spéciale a permis de créer un noyau dur d'inspecteurs du travail professionnels, qui ont se sont engagés à transmettre le contenu de la formation et leurs connaissances à leurs collègues. En 2018, suite à un second voyage d'étude en Guadeloupe, et après la clôture du projet, l'équipe spéciale a achevé la mise au point de nouveaux modules de formation consacrés à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'à la liberté syndicale, et élaboré un plan national de formation pour les inspecteurs du travail.



Si la formation complète aux normes internationales du travail a aidé à mieux comprendre ce que l'on attend en termes de conformité des lieux de travail, le mentorat a permis d'ajouter des observations précieuses sur le mode opératoire des conseillers d'entreprises de Better Work. Cet exercice de jumelage au travail s'est poursuivi après la clôture du projet.

Les voyages d'étude en Guadeloupe ont permis aux inspecteurs du travail haïtiens d'apprendre au contact d'un système d'inspection du travail bien développé, et favorisé la collaboration et l'échange de connaissances avec les îles françaises de l'archipel des Antilles, pratique qui perdure depuis la clôture du projet.

A mesure que les inspecteurs du travail approfondissaient leurs connaissances des méthodes appliquées dans les usines, ils se sont sentis plus en confiance pour faire appliquer la législation sur les lieux de travail, ce qui a incité les employeurs à prendre plus au sérieux l'inspection du travail.

Au terme du projet, forts de leurs connaissances nouvellement acquises, les inspecteurs du travail de l'équipe spéciale ont à leur tour élaboré et mis en œuvre un plan d'inspection pour la période 2018-19, qui précise les secteurs et les thèmes prioritaires ainsi que les objectifs spécifiques à atteindre en termes de nombre de visites à effectuer et d'entreprises à inspecter. Ce plan décrit aussi en détail une stratégie de mise en œuvre et les ressources nécessaires pour mener des visites d'inspection.

La méthode adoptée par l'équipe spéciale pour renforcer les capacités des services d'inspection du travail a servi de modèle à un autre projet mené par l'OIT à Madagascar – le programme phare *Sécurité + Santé pour tous*²¹ (financé par le Fonds Vision Zéro). Cette méthode se révèle tout à fait adaptée aux pays n'ayant pas les ressources ni les capacités suffisantes à consacrer à l'inspection du travail. Le projet mené à Madagascar a permis de perfectionner les bonnes pratiques, notamment en assurant l'engagement politique du gouvernement au plus haut niveau; en élaborant une stratégie de formation pour l'équipe spéciale, en collaboration avec la Division du travail du ministère du Travail; et en adoptant une approche similaire avec les partenaires sociaux dès les premières phases du processus pour faciliter le dialogue entre les mandants tripartites.

²¹ Des informations plus détaillées sur ce programme phare de l'OIT sont disponibles à l'adresse: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/programmes-projects/safety-health-for-all/lang--fr/index.htm>.

Colombie

Bonne pratique n°8

Formation, outils et mentorat: des moyens permettant aux inspecteurs de se sentir plus en confiance pour cibler les pratiques abusives sur les lieux de travail



Inspectrice du travail testant des outils d'inspection dans une plantation de café à Quindío.



Quels changements s'imposaient?

En 2011, un accord de promotion commerciale conclu avec les États-Unis était sur le point d'entrer en vigueur en Colombie. Or, cet accord imposait des conditions préalables: le pays devait améliorer ses résultats en matière de protection des droits au travail reconnus à l'échelle internationale, en s'appuyant sur de nombreuses recommandations de l'OIT. Un Plan d'action relatif aux droits des travailleurs, adopté conjointement par les deux gouvernements, préconisait le doublement du nombre d'inspecteurs du travail – qui devait passer de 450 à 900 – et le renforcement de leurs compétences en matière de traitement des questions prioritaires. L'accent a été mis notamment sur deux pratiques qui portent atteinte à la liberté syndicale et à la négociation collective: le recours à des relations de travail ambiguës et déguisées pour affaiblir les unités de négociation potentielles, et le recours à des avantages sociaux négociés de manière non collective pour dissuader les travailleurs de s'affilier à un syndicat. A cette époque, le ministère du Travail était encore en train d'élaborer des instructions pour préparer tous les inspecteurs du travail à faire face au remaniement complet des procédures administratives qui venait d'avoir lieu. De nombreux changements étaient en cours.



Quelles ont été les réalisations du projet?

Grâce au projet *Promouvoir le respect des normes internationales du travail en Colombie*²², financé par le ministère du Travail des États-Unis, l'OIT a collaboré avec le ministère du Travail de Colombie pour renforcer les services d'inspection du travail.

1. Élaboration et mise en œuvre d'un programme de formation, assorti de mesures incitatives, pour renforcer l'inspection du travail dans quatre domaines

- La formation portait sur quatre modules: i) procédures administratives relatives aux questions de travail; ii) relations de travail ambiguës et déguisées; iii) comportements portant atteinte au droit de liberté syndicale; et iv) compétences de la Division de l'inspection, du suivi, du contrôle et de la gestion régionale.
- A l'issue du programme, les participants ont reçu un diplôme certifiant qu'ils avaient assisté aux quatre modules de formation et réussi un examen écrit.
- Le diplôme décerné pour chaque module incitait les participants à se réinscrire aux autres modules. Une récompense pour le bureau régional ayant obtenu la meilleure moyenne et une compétition nationale entre bureaux régionaux pour l'attribution de trophées aux plus performants ont stimulé le travail d'équipe et favorisé une participation plus active au sein de chaque bureau régional.

22 D'autres informations sur ce projet sont disponibles à l'adresse: <https://www.dol.gov/agencies/ilab/promoting-compliance-international-labor-standards> (non disponible en français).



2. Élaboration de huit outils d'inspection pour promouvoir la normalisation des procédures d'enquête et de sanction concernant les questions prioritaires

- Huit outils d'inspection ont été mis au point: i) guide pratique de l'inspection du travail sur la catégorisation des sanctions; ii) guide pratique de l'inspection du travail sur les procédures administratives relatives aux questions de travail; iii) liste de contrôle pour déterminer les principales activités de l'entreprise; iv) méthodologie de cartographie des processus de production; v) liste de contrôle pour déceler les relations de travail ambiguës et déguisées; vi) méthodologie de cartographie du recrutement; vii) liste de contrôle pour repérer les comportements portant atteinte au droit de liberté syndicale; et viii) méthodologie de la chronologie des effets.

3. Présentation de cas emblématiques de non-conformité pour améliorer l'application de la législation du travail à des cas réels

- Des ateliers portant sur des cas emblématiques ont permis aux inspecteurs du travail de s'exercer à appliquer les nouveaux outils d'inspection à des allégations réelles.
- Les modules spéciaux ont permis de regrouper les inspecteurs du travail par secteur économique et d'adapter le contenu à leur travail.
- L'expérience pratique leur a permis d'être mieux préparés pour entreprendre leurs enquêtes, dont bon nombre ont donné lieu à des sanctions.

Un inspecteur a déclaré: «S'initier à tous ces sujets en classe est une chose, mais appliquer les informations reçues à son travail dans le monde réel en est une autre. Le personnel du projet a été patient, répondant à mes questions et me rassurant lorsque j'appliquais ce que j'ai appris en cours à des cas réels d'inspection du travail».

4. Lancement d'un cours virtuel reproduisant le contenu des modules en présentiel

- Le cours virtuel a permis aux inspecteurs de répéter facilement le contenu de la formation ou de la formation continue, et contribué aussi à former de nouveaux employés, compte tenu notamment du taux de rotation élevé.



Principaux résultats

- Au total, 1 173 directeurs régionaux, coordinateurs de zone, inspecteurs du travail, professionnels et assistants administratifs du ministère du Travail ont été formés entre 2013 et 2020.
- Un échantillon aléatoire de 135 cas observés avant et après le programme de formation a montré les progrès accomplis pour garantir une procédure régulière conforme aux nouvelles procédures administratives. Avant le projet, seuls 58 pour cent des cas suivaient les procédures administratives établies, contre 70 pour cent après la mise en œuvre du projet.
- Les stages (considérés comme l'élément le plus efficace de la formation) ont permis d'appliquer les connaissances nouvellement acquises et les nouveaux outils à des cas réels portant sur des questions prioritaires, ce qui a conduit le ministère du Travail à sanctionner quatre entreprises, et à en signaler 19 autres comme devant faire l'objet d'une enquête.

Les inspecteurs du travail ayant participé au programme de formation sont convenus que la formation et les outils d'inspection facilitent l'évaluation de problèmes liés à la liberté syndicale, aux relations de travail ambiguës et déguisées et aux pactes collectifs (ensemble d'avantages sociaux offerts aux travailleurs, parfois utilisés pour dissuader ces derniers de s'affilier à un syndicat), ce qui améliore la qualité des rapports présentés.

Un inspecteur a fait observer: «Face aux cas de violation des droits au travail quelque peu abstraits et difficiles à cerner, je ne me sentais jamais assez confiant pour imposer des sanctions. Récemment, pour la première fois, j'ai sanctionné des employeurs qui encourageaient les pactes collectifs et employaient illégalement des travailleurs en sous-traitance».



Problèmes et solutions

The Project management was concerned that the Les responsables du projet craignaient que les services d'inspection du travail ne s'impliquent pas pleinement dans le programme de formation. Pour faire face à leur inquiétude, des diplômes ont été décernés pour certifier que chaque module avait été suivi avec succès, incitant ainsi la grande majorité des participants à se réinscrire à tous les autres modules.

Initialement créé pour les nouveaux employés et les inspecteurs qui n'étaient pas en mesure d'assister à un ou plusieurs modules en présentiel, le cours virtuel a ensuite été étendu à toute personne souhaitant réviser ses acquis. Il existe désormais 45 modules du cours virtuel, et tous sont hébergés sur la page consacrée à la formation interne du site intranet du ministère du Travail, accessible à tous les inspecteurs et autres fonctionnaires du ministère.



En quoi est-ce une bonne pratique?

Les ateliers portant sur des cas emblématiques ont permis aux participants d'appliquer à des cas réels les connaissances et les outils acquis pendant la formation. Grâce à l'accompagnement assuré par des experts techniques, les participants ont aussi pu prendre davantage confiance en eux. Dans l'ensemble, la formation a permis aux inspecteurs de se sentir plus en confiance pour s'attaquer à des problèmes complexes, par exemple les violations de la liberté syndicale.

En vue d'instaurer une solide culture de la conformité à tous les niveaux du système d'inspection du travail, le projet a invité tous les membres du personnel de l'inspection du travail à participer au programme de formation sur les questions de travail, pour les encourager à appliquer largement son contenu et ses outils. Des directeurs régionaux, des coordinateurs de zone, des inspecteurs du travail et des spécialistes techniques ont participé aux modules I à IV, tandis que des assistants administratifs se sont inscrits au module IV. Chacun des quatre modules de formation a été reproduit dans huit régions du pays pour permettre aux 35 bureaux régionaux et aux 114 bureaux locaux de l'inspection du travail de participer à la formation.

Pour pouvoir reproduire et renforcer la formation dans les bureaux régionaux, chaque directeur régional a reçu une copie électronique du programme de formation contenant tous les supports pédagogiques. Une enquête de suivi en ligne a révélé que 86 pour cent des participants utilisaient ces supports, et 80 pour cent ont appris à des collègues à s'en servir, ce qui montre que les outils d'inspection pratiques continuent d'être utilisés et que plusieurs d'entre eux sont désormais intégrés dans le manuel d'inspection du travail.

Philippines

Bonne pratique n°9

Une formation adaptée au personnel
des services d'inspection du travail pour
l'aider à mieux exercer ses fonctions



Intervention du directeur national du BIT lors du cours exécutif
sur la planification stratégique pour la conformité.



Quels changements s'imposaient?

A la suite d'un précédent contrôle du système d'inspection effectué par l'OIT, le gouvernement des Philippines avait créé 372 nouveaux postes d'inspecteurs du travail. Malgré des investissements bienvenus dans les capacités du système d'inspection du travail au niveau national, les dirigeants syndicaux continuaient de critiquer à la fois la qualité des inspections menées et les procédures adoptées par les inspecteurs.

A de nombreuses reprises, il est apparu que les inspecteurs du travail n'avaient pas une connaissance approfondie des lois, en particulier des normes propres à chaque secteur. De plus, si leur fonction leur conférait la responsabilité de la préparation, de la conduite et du suivi des inspections, les inspecteurs du travail se cantonnaient la plupart du temps à des activités de médiation et de conciliation.

Enfin, les conclusions des inspections étaient souvent insuffisantes pour espérer qu'une contestation en justice aboutisse, en raison du manque de preuves à l'appui: après une visite d'inspection, les inspecteurs du travail se contentaient en effet de consigner les infractions constatées sur une liste à puces, sans apporter d'éléments de preuve.



Quelles ont été les réalisations du projet?

Grâce au projet « Renforcer les capacités de l'inspection du travail » appuyé par le ministère du Travail des États-Unis²³, l'OIT a établi un partenariat avec le ministère du Travail et de l'Emploi des Philippines (*Department of Labor and Employment, DOLE*) pour aider les inspecteurs du travail à mieux comprendre à la fois le pouvoir d'application de la loi dont dispose l'inspection du travail, mais aussi l'application de la réglementation du travail et les techniques d'inspection de base.

1. Évaluation des défis et besoins auxquels sont confrontés les services d'inspection du travail pour adapter le programme de formation

- Plusieurs enquêtes ont été effectuées pour collecter les informations nécessaires: étude des besoins en formation menée auprès des inspecteurs, discussions par groupes thématiques avec les responsables de l'inspection, analyse des données d'inspection, audit des affaires portées en appel devant les tribunaux du travail, et examen de la jurisprudence.
- L'évaluation a révélé que les inspecteurs (y compris les inspecteurs principaux) n'avaient qu'une connaissance limitée de la législation du travail et des techniques d'inspection.

2. Recrutement d'un ancien fonctionnaire du ministère du Travail pour diriger la conception du programme de formation en collaboration avec un groupe de travail du DOLE

- Grâce à sa grande expérience de l'inspection du travail, un ancien fonctionnaire du gouvernement a su élaborer et mettre en œuvre un programme de formation adapté, en collaboration avec un directeur régional principal rompu à tous les aspects opérationnels de l'inspection du travail.

²³ Vous trouverez d'autres informations sur ce projet à l'adresse: https://www.ilo.org/manila/projects/WCMS_379086/lang--en/index.htm (non disponible en français).



- Le Bureau des conditions de travail du DOLE a créé un groupe restreint de personnel technique comprenant des inspecteurs du travail et des avocats spécialisés en droit du travail, pour faciliter le processus d'élaboration d'un programme de formation dans un environnement où le cadre juridique était en pleine évolution et où de nouvelles réglementations étaient attendues.
- Le groupe de travail a soutenu le déploiement des activités de formation (animation des travaux de groupe, vérification des devoirs des participants, etc.).

3. Mise en place d'un cours destiné aux directeurs régionaux du DOLE

- Un cours destiné à tous les directeurs régionaux a été créé pour qu'ils puissent soutenir les inspecteurs du travail dans leurs activités.
- Ce cours comprenait un rafraîchissement des connaissances sur les lois à appliquer face à des problèmes cruciaux et selon le type d'infractions commises, une analyse de la jurisprudence pertinente et plus récente, et des discussions sur l'application uniforme des procédures d'inspection. Il portait aussi sur la planification stratégique pour la conformité fondée sur des données d'inspection et des informations relatives au marché du travail, ainsi que sur les conférences de cas interrégionales.

4. Consolidation, présentation et transfert du programme de formation au DOLE

- Les supports du programme de formation par étape – guides des sessions de formation, questions fréquemment posées, ensemble des présentations utilisées durant le déploiement de la formation, exemples d'études de cas – ont été remis entre les mains du DOLE.



Principaux résultats

- Au total, 608 inspecteurs du travail ont été formés à la législation du travail en vigueur et à la collecte d'éléments de preuve au cours des visites d'inspection. Ils ont notamment appris à rédiger des rapports d'inspection, à mener des enquêtes sur les accidents, et à contrôler les conditions de travail et de vie dans les secteurs de la pêche, de l'agriculture et de la construction.
- Grâce en grande partie à leur propre budget, quatre bureaux régionaux du DOLE (région métropolitaine de Manille, Luzon, Visayas et Mindanao) ont formé 361 inspecteurs du travail et d'autres acteurs impliqués dans la gestion des dossiers (conseillers-auditeurs, avocats, etc.). Cela montre qu'ils se sont pleinement appropriés la façon dont dispenser la formation, tout en garantissant une compréhension uniforme de la part des inspecteurs et autres fonctionnaires compétents.
- Lors d'une enquête portant sur l'évaluation finale du projet, les directeurs régionaux du DOLE ont attribué la note de 4 sur 5 à la question de l'amélioration des connaissances et des compétences de leurs inspecteurs du travail au terme du projet. Par ailleurs, sur les 144 inspecteurs qui ont répondu à l'enquête de satisfaction, 122 ont déclaré que la formation était utile pour leur travail.

Teresita Cucueco, directrice du Bureau des conditions de travail du DOLE, a déclaré: «Nous sommes en train d'améliorer le système. Nous nous attachons également à renforcer la formation en matière de sécurité et de santé au travail. Nous faisons appel à des experts, et l'OIT est en première ligne. Nous voulons un seul système d'inspection du travail véritablement compétent qui soit en mesure de fournir des informations actualisées.»



Problèmes et solutions

Le projet a fait intervenir des fonctionnaires pour renforcer l'accent mis sur des inspections de qualité fondées sur des données probantes. Dans le programme de formation, il a été tenu compte du débat sur la jurisprudence ainsi que des récentes décisions de justice concernant des cas de violation des normes du travail ayant été révélés suite à des inspections, l'objectif étant de faire valoir l'intérêt à long terme d'inspections fondées sur des éléments de preuve. Consécutivement, les services d'inspection du travail du DOLE se sont engagés en faveur du programme de formation, engagement qui a été cité comme l'une des réussites du projet.



En quoi est-ce une bonne pratique?

Les recherches préparatoires approfondies ont mis en évidence l'étendue et la nature des lacunes des services d'inspection du travail en termes de connaissances et de compétences. Le processus de conception participatif mené sous la direction d'un ancien fonctionnaire de l'inspection du travail a conduit à l'adoption d'une réponse appropriée et acceptable pour remédier aux faiblesses constatées.

Pour garantir que la formation mène à un changement réel des connaissances et des pratiques des inspecteurs, il est essentiel d'adopter une approche du programme de formation basée sur les compétences et les tâches, en associant dans le même temps la compréhension du droit du travail à des considérations d'ordre davantage opérationnel sur leur application dans différents secteurs et situations.

Pour soutenir la formation initiée par le projet, les bureaux régionaux du DOLE organisent aussi chaque mois des sessions d'apprentissage, poursuivent les ateliers d'harmonisation entre inspecteurs du travail, conseillers-auditeurs et avocats, et échangent les meilleures pratiques des inspecteurs.

La formation s'inscrit désormais dans le programme de formation des services d'inspection du travail et continue d'être dispensée grâce aux ressources locales, ce qui montre bien sa pertinence et sa viabilité.

Le directeur régional de la région métropolitaine de Manille juge la formation essentielle, en cela qu'elle a permis la création d'un groupe de travail technique chargé d'évaluer des cas de conflits du travail. Ce groupe de travail s'emploie désormais à examiner les rapports d'inspection et à les classer selon un système de catégorisation des cas mis en place dans le cadre du projet, qui repose sur une analyse des données d'inspection et un audit des cas.

Le pouvoir fédérateur du dialogue social comme moyen de garantir la conformité des lieux de travail avec la législation

Les partenaires sociaux ont un rôle essentiel à jouer dans l'instauration d'une culture de la conformité des lieux de travail avec la législation. Comme l'énonce la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 97e session (2008), «le dialogue social et le tripartisme [sont les] méthodes les plus aptes à [...] rendre effectives la législation et les institutions du travail, en ce qui concerne notamment la reconnaissance de la relation de travail, la promotion de bonnes relations professionnelles et la mise en place de systèmes d'inspection du travail efficaces.»²⁴

24 Extrait de la déclaration, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 97e session (2008), disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371205.pdf

3.

Dans les projets présentés ici, l'OIT s'est efforcée de mieux sensibiliser les employeurs et les travailleurs à l'importance qu'il y a à promouvoir la conformité des lieux de travail avec la législation pour garantir des conditions de travail décentes, insistant sur le fait que cela peut aussi se traduire par un accroissement de la productivité. Les projets ont favorisé le soutien en faveur de l'inspection du travail et de la résolution des conflits de la part non seulement des syndicats – en leur offrant la possibilité de porter plainte, de représenter les travailleurs, et de collaborer avec les services d'inspection lors des enquêtes –, mais aussi des organisations d'employeurs – en proposant aux entreprises une formation axée sur leurs responsabilités juridiques et sur des stratégies de conformité efficaces. Les bonnes pratiques montrent le rôle essentiel que jouent les partenaires sociaux dans la promotion de l'état de droit, ainsi que la manière dont les mécanismes de dialogue social peuvent contribuer à combler les déficits en matière de réglementation.

Colombie

Bonne pratique n°10

Orienter les travailleurs vers les outils d'inspection du travail: un moyen de les encourager à participer à la formalisation de leur environnement de travail





Quels changements s'imposaient?

En Colombie, des décennies de violence ont décimé toute une génération de dirigeants, militants et membres syndicaux dynamiques et dévoués, entraînant un effet dissuasif sur la syndicalisation, dont le taux était d'environ 4,6 pour cent dans le secteur privé en avril 2016, selon des estimations de l'OIT. Durant cette période, le recours à des dispositifs visant à déguiser les relations d'emploi s'est considérablement accru, ce qui a encore plus porté atteinte à la syndicalisation. Les relations de travail ambiguës et déguisées sont une pratique qui peut être utilisée à mauvais escient et de manière abusive pour empêcher les travailleurs de s'affilier à un syndicat ou pour affaiblir les unités de négociation collective.

José Guarín est l'un des 225 travailleurs d'une usine de production d'huile de palme ayant été victime de pratiques d'emploi illégales pendant des années. Ce coupeur de palme explique: «Depuis 2006, lorsque j'ai commencé à travailler, j'étais en contrat de sous-traitance avec une coopérative, si bien que je n'ai jamais eu la possibilité de m'affilier à un syndicat, ni de discuter de mes prestations et garanties liées à l'emploi. Je n'avais aucun moyen de m'organiser de manière à pouvoir défendre mes droits.»



Quelles ont été les réalisations du projet?

Grâce au soutien financier du ministère du Travail des États-Unis, l'OIT a mené toute une série d'interventions dans le cadre du projet *Promouvoir le respect des normes internationales du travail en Colombie*²⁵, en vue de renforcer les capacités du gouvernement, des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des institutions de dialogue social de promouvoir le respect des normes internationales du travail, en particulier celles qui se rapportent à la liberté syndicale et à la négociation collective.

1. Sensibilisation accrue des travailleurs au recours illégal aux relations de travail ambiguës et déguisées et aux avantages sociaux négociés de manière non collective

- Un Programme de promotion de la revendication des droits au travail a été mis en place afin de familiariser les travailleurs avec les outils pratiques d'inspection destinés aux inspecteurs du travail pour les aider à mieux fonder et étayer les allégations avant de les soumettre au ministère du Travail.
- Cette formation a permis de développer le sens de la revendication des droits au travail et de réduire le nombre d'allégations non fondées soumises au ministère du Travail.

2. Extension de la stratégie aux étudiants et aux avocats spécialisés en droit du travail

- L'Université industrielle de Santander a lancé en 2016 un cours en sept modules sanctionné par un certificat, axé sur huit secteurs (fonction publique, électricité, huile de palme, ports, fleurs, sucre, mines et pétrole), qui s'adresse aux étudiants, aux avocats spécialisés en droit du travail et aux travailleurs en formation pour devenir formateurs, afin qu'ils puissent à leur tour transmettre le contenu du cours à leurs pairs.

25 D'autres informations sur ce projet sont disponibles à l'adresse: <https://www.dol.gov/agencies/ilab/promoting-compliance-international-labor-standards> (non disponible en français).



3. Fourniture d'une assistance technique aux travailleurs et aux organisations de travailleurs pour les familiariser avec le dépôt de plainte et la négociation d'accords de formalisation du travail avec les employeurs

- Un Programme de promotion de la formalisation du travail a été mis en place à l'aide d'outils pratiques conçus pour les inspecteurs du travail, les employeurs et les travailleurs dans cinq domaines prioritaires (huile de palme, ports, sucre, mines et fleurs), en vue de mieux les sensibiliser à la précarité et à l'illégalité des relations de travail ambiguës et déguisées, et de promouvoir le recours à des accords de formalisation du travail²⁶ pour y remédier.



Principaux résultats

- Au total, 1 151 travailleurs sur tout le territoire ont été formés dans le cadre du Programme de promotion de la revendication des droits au travail.
- 97 pour cent des participants au cours de l'Université industrielle de Santander disent appliquer les outils acquis, et 89 pour cent être en mesure de les transmettre à leur tour aux travailleurs de leur propre secteur.
- Grâce à ces deux programmes de formation (Programme de promotion de la formalisation du travail et Programme de promotion de la revendication des droits au travail), 153 allégations ont été soumises au ministère du Travail, qui portaient respectivement sur le recours à des relations de travail ambiguës et déguisées (106) et sur le recours illégal aux avantages sociaux négociés de manière non collective (47). Ces actions se sont soldées par des sanctions: dans 11 cas, pour recours à des avantages sociaux ou des conventions collectives négociés de manière non collective comme moyen de dissuader l'exercice des droits syndicaux et/ou l'adhésion à un syndicat et, dans quatre cas, pour recours à des relations



de travail ambiguës et déguisées. Les actions ont également débouché sur l'élaboration et la mise en œuvre de huit plans d'intervention visant à promouvoir le recrutement direct des travailleurs.

- Par la suite, le projet a organisé des modules de formation spéciaux destinés respectivement aux inspecteurs du travail chargés d'enquêter sur les allégations et aux syndicalistes et aux travailleurs chargés d'en assurer le suivi effectif. Grâce à ces deux initiatives, le travail d'assistance individualisée a considérablement progressé. Cette évolution s'est également traduite par un changement de stratégie de la part du ministère du Travail, qui s'est mis à imposer des sanctions plus sévères pour punir le recours illégal à des avantages sociaux négociés de manière non collective (pactes collectifs).
- Le Programme de promotion de la formalisation du travail a formé 3 113 employeurs et travailleurs dans cinq secteurs (huile de palme, ports, mines, sucre et fleurs) et permis d'obtenir les résultats suivants:
 - Dans le secteur de l'huile de palme, entre le premier et le dernier accord conclus sur la formalisation (respectivement en novembre 2014 et février 2018), plus de 2 200 travailleurs se sont retrouvés engagés dans une relation de travail directe avec leur employeur réel. Entre 2012 et 2019, il y aurait eu une hausse de 600 pour cent du taux de syndicalisation dans l'ensemble du secteur de l'huile de palme – le taux actuel étant de 12 pour cent, contre 3 pour cent dans l'ensemble du secteur privé.
 - Dans le secteur portuaire s'est engagé le premier dialogue social tripartite entre les syndicats, les employeurs et le ministère du Travail sur la question de la formalisation. Les employeurs du secteur portuaire ont fait observer que la question des relations de travail ambiguës et déguisées avait provoqué des tensions dans les relations professionnelles pendant plus de 20 ans, et que le programme offrait la toute première occasion d'élaborer une méthode tripartite.

26 La Colombie a adopté en 2010 une loi visant à s'attaquer aux pratiques de relations de travail ambiguës et déguisées, qui impose des amendes pouvant atteindre plus d'1 million de dollars E.-U. Pour promouvoir l'application volontaire de cette loi, le gouvernement en a adopté une autre en 2013, qui prévoit des accords de formalisation du travail visant à atténuer les sanctions infligées aux employeurs ou à leur éviter toute sanction dès lors qu'ils embauchent volontairement et directement des travailleurs engagés dans une relation de travail ambiguë et déguisée.



- Dans le secteur minier, le premier plan national a été élaboré pour unifier les cinq syndicats les plus représentatifs du secteur, afin de promouvoir le recrutement direct des travailleurs.
- Chacun des huit secteurs (fonction publique, électricité, huile de palme, ports, fleurs, sucre, mines et pétrole) a élaboré et mis en œuvre des plans d'intervention stratégique pour promouvoir la formalisation.

José Guarín, le coupeur de palme, explique: «En ce qui me concerne, la formalisation m'a offert l'occasion de voir mes vieux rêves devenir réalité. Aujourd'hui, je peux commencer à travailler sur un projet de vie.» José, comme d'autres travailleurs, a pu obtenir un contrat direct avec l'usine de production d'huile de palme suite à la signature de l'accord tripartite. Il est aussi président d'un syndicat de travailleurs en sous-traitance. «Aujourd'hui, ce que je peux déjà dire, c'est que j'ai la possibilité de m'affilier à un syndicat et, par l'intermédiaire de ce dernier, défendre les droits de chacun des travailleurs. Quand on bénéficie d'un contrat direct et de la stabilité de l'emploi, les choses changent.»



Problèmes et solutions

Si la hausse du nombre d'allégations et de revendications des travailleurs ne fait pas l'objet d'une réponse institutionnelle proportionnée, la crédibilité de ces efforts pourra être fragilisée par l'insatisfaction accrue des attentes des travailleurs. Cela peut aussi créer des lacunes en termes de possibilités de dialogue et d'accord tripartite. Pour éviter tout effet négatif potentiel, les activités devraient toujours être associées à des dispositions prises pour renforcer l'inspection du travail.



En quoi est-ce une bonne pratique?

Le succès du Programme de formalisation du travail a conduit le ministère du Travail à considérer la méthodologie comme une nouvelle stratégie de conformité des lieux de travail pour lutter contre le recours à des relations de travail ambiguës et déguisées dans tous les secteurs.

Le projet a contribué à faire évoluer le comportement des employeurs et des travailleurs face à la formalisation, et à réduire le nombre d'allégations non fondées soumises au ministère du Travail.

Il a aussi permis de poursuivre les efforts accomplis grâce à un cours itinérant de promotion de la formalisation du travail, en partenariat avec les confédérations syndicales, le Centre américain pour la solidarité syndicale internationale et les centres d'aide par le travail, gérés par l'École nationale syndicale de Colombie.

En outre, le Programme de promotion de la formalisation du travail, en particulier le cours de certification, a été reproduit dans tout le pays, grâce à un autre projet financé par le ministère du Travail des États-Unis, *SafeYouth@Work*²⁷. Ce projet est axé sur la sécurité et la santé au travail et son lien avec la promotion de la formalisation du travail. Cela a incité la Fédération nationale des cultivateurs d'huile de palme (*Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite*, Fedepalma) à examiner la nécessité de mettre en place une formation et de mieux faire comprendre ce qu'est la formalisation du travail. Fedepalma a estimé qu'il s'agit d'un point de départ pour améliorer la productivité, renforcer les relations professionnelles et respecter les normes internationales, par exemple celles établies selon la récente interprétation faite par la Table ronde sur l'huile de palme durable (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*, RSPO), chargée de fixer les normes mondiales pour la production d'huile de palme durable.

27 D'autres informations sur ce projet sont disponibles à l'adresse: http://www.oit.org/global/topics/safety-and-health-at-work/programmes-projects/WCMS_516592/lang--en/index.htm (non disponible en français).

Philippines

Bonne pratique
n°11

Comment le dialogue social permet aux employeurs et aux travailleurs de jouer un rôle accru dans la promotion de la conformité



Travailleurs emballant des bananes.



Quels changements s'imposaient?

Aux Philippines, le système de contrôle de la conformité des lieux de travail avec la législation a été conçu pour permettre aux travailleurs de prendre part au processus d'inspection, le rendant ainsi plus transparent. Conformément aux règles d'inspection nationales, les représentants des employeurs et des travailleurs au sein d'une entreprise doivent prendre part à des consultations préalables aux visites qui seront menées par les inspecteurs, lors desquelles ces derniers sont censés expliquer le processus d'inspection, le caractère indépendant de leur travail, l'étendue de leurs pouvoirs, et les documents à vérifier. Les procédures établissent les critères de sélection des représentants des travailleurs afin de garantir leur légitimité et leur indépendance. Une fois que le rapport d'inspection est disponible, les inspecteurs du travail doivent communiquer les résultats aux deux parties.

Si, d'après ces conditions institutionnelles, les partenaires sociaux étaient censés encourager efficacement la conformité des lieux de travail, dans la pratique, les processus de dialogue social ne fonctionnaient guère. Les syndicats prenaient rarement part aux visites d'inspections, et ils intervenaient essentiellement au niveau national, se cantonnant à l'industrie manufacturière et au secteur des services. Rares étaient les partenaires sociaux à prendre des dispositions pour expliquer à leurs membres comment fonctionne le processus d'inspection du travail et comment les travailleurs peuvent y faire appel pour dénoncer des infractions commises sur le lieu de travail.

La Confédération des employeurs des Philippines (*Employers' Confederation of the Philippines*, ECOP), quant à elle, intervenait au niveau national essentiellement. Ses membres étaient principalement des multinationales et de grandes entreprises locales, qui ne représentaient qu'un faible pourcentage de l'ensemble des entreprises privées du pays. Cela limitait la capacité de l'ECOP de s'investir dans des conseils tripartites régionaux et sectoriels en vue d'examiner tout un



éventail de questions, en particulier le respect des normes du travail. L'ECOP n'aidait pas non plus systématiquement ses membres à se conformer à la législation du travail.



Quelles ont été les réalisations du projet?

Grâce au soutien financier du ministère du Travail des États-Unis, l'OIT a collaboré avec le ministère du Travail et de l'Emploi des Philippines (*Department of Labor and Employment*, DOLE) pour encourager les discussions tripartites sur les questions de conformité aux normes du travail, dans le cadre du projet *Renforcer les capacités de l'inspection du travail aux Philippines*²⁸. Parmi les partenaires du projet figuraient plusieurs syndicats et l'ECOP.²⁹

1. Formation des personnels syndicaux pour les aider à gérer les activités de leur organisation ainsi que des syndicats partenaires concernant la conformité des lieux de travail

- Des centaines de représentants nationaux, régionaux, locaux et sectoriels d'organisations de travailleurs ont renforcé leur capacité de prendre part au dialogue social avec les employeurs, grâce à un programme de formation sur la manière de promouvoir le respect des normes avant, pendant et après les inspections.
- Pour favoriser la diversité et l'intégration, cette formation a fait intervenir tous les niveaux de la structure syndicale: membres du comité de la jeunesse, membres du comité des femmes, organisateurs, éducateurs et assistants juridiques. En tant que personnes de contact, les participants ont appris à superviser les campagnes et les programmes de promotion du respect de la législation au sein de leur entreprise.

28 D'autres informations sur ce projet sont disponibles à l'adresse: http://www.oit.org/manila/projects/WCMS_379086/lang--en/index.htm (non disponible en français).

29 La Confédération des employeurs des Philippines (*Employers' Confederation of the Philippines*, ECOP) est la principale organisation d'entreprises du pays. Elle s'occupe principalement de l'emploi, des relations professionnelles et des questions sociales et du travail.



- Des activités de suivi du renforcement des capacités ont été organisées à l'intention des syndicats partenaires, avec la volonté délibérée de garantir une représentation équitable des femmes et des jeunes aux niveaux national, régional, local et, y compris parmi les délégués syndicaux.
- Les outils de formation mis au point portaient sur le processus d'inspection, en particulier le rôle des travailleurs dans ce processus, mais aussi sur des sujets techniques comme la réglementation sur la relation de travail, la sous-traitance et le recrutement illégaux, les normes générales du travail, et les normes de sécurité et de santé au travail.
- Des réunions ont été organisées régulièrement entre tous les syndicats partenaires pour examiner les stratégies, échanger des informations et les bonnes pratiques, et, à terme, établir une pratique ou une habitude du dialogue.

2. Formation des représentants des employeurs pour les aider à se conformer à la législation du travail

- La formation a été dispensée à 30 membres du secrétariat national de l'ECOP qui gèrent leur propre service d'assistance. Cette plateforme permet à tous les propriétaires d'entreprise du pays d'obtenir des conseils auprès d'un personnel formé aux normes du travail, à la gestion des ressources humaines ou aux relations professionnelles (par téléphone, e-mail ou via les réseaux sociaux), ainsi qu'auprès de leurs sections régionales.
- La formation s'est concentrée sur le processus d'inspection et sur des sujets techniques ayant trait à la relation de travail, à la sous-traitance et au recrutement illégaux, aux normes minimales générales du travail, et aux normes de sécurité et de santé au travail.
- Si le projet a couvert le coût des activités de formation, les organisations ont cependant dû mobiliser leurs propres ressources pour mener des actions de sensibilisation et de communication auprès de leurs membres.



Principaux résultats

- Plus de 30 représentants des travailleurs ont été formés en tant que personnes de contact; 83 pour cent d'entre eux ont continué de participer activement à des campagnes de promotion de la conformité des lieux de travail au sein de leur syndicat respectif, que ce soit par des activités d'organisation, d'éducation ou d'assistance.
- D'après les résultats des tests de formation effectués une fois le projet terminé, au total, 109 membres de l'ECOP disent avoir amélioré leurs connaissances sur la conformité des lieux de travail.
- Quatre sections régionales de l'ECOP ont lancé des programmes de conformité avec la législation du travail.

Les membres de l'ECOP du service d'assistance et des sections régionales ont déclaré que le projet avait permis de renforcer leur collaboration avec le gouvernement et les organisations de travailleurs sur la conformité des lieux de travail, par exemple en mettant en place des audits de conformité, en renforçant les capacités internes, et en établissant des structures et des politiques d'entreprise axées notamment sur la sécurité et la santé au travail.

Les activités du projet mené avec l'ECOP se sont élargies pour inclure une orientation d'une journée s'adressant aux cadres supérieurs, ainsi qu'un cours de deux à trois jours destiné aux responsables des ressources humaines, associant relations professionnelles et ressources humaines. Avec le nouveau programme de renforcement des capacités soutenu par le projet, la couverture au niveau régional s'est étendue.



Problèmes et solutions

La fragmentation des syndicats aux Philippines est l'un des défis à relever pour mener à bien ces activités. C'est pourquoi le projet a dû consacrer beaucoup de temps à établir le contact avec chacun d'entre eux et à promouvoir les activités intersyndicales.

Les ressources et les capacités internes limitées des sections régionales de l'ECOP ont été des obstacles majeurs au déploiement des activités du projet dans les régions. Pour y remédier, l'ECOP a renforcé sa coopération avec d'autres organisations d'employeurs affiliées aux niveaux sectoriel ou industriel, par exemple l'Association des exportateurs des Philippines et la Chambre de commerce et d'industrie des Philippines, qui couvre principalement des micro, petites et moyennes entreprises.



En quoi est-ce une bonne pratique?

Les organisations d'employeurs et de travailleurs partenaires ont considérablement renforcé leurs capacités de fournir des services à leurs membres et aux non-membres, en ce qui concerne notamment la conformité des lieux de travail avec la législation. Ils ont innové à l'aide de différentes stratégies, qui consistent par exemple à optimiser les mécanismes de dialogue social sur le lieu de travail, à utiliser la technologie pour diffuser l'information, à cibler les travailleurs ou les parties de la chaîne d'approvisionnement vulnérables, et à établir de nouvelles alliances.



Grâce à sa collaboration avec de nombreux syndicats, le projet a fait son possible pour aller à la rencontre des travailleurs les plus vulnérables, en particulier les jeunes, ceux qui travaillent dans le secteur rural et agricole ainsi que les travailleurs intérimaires, qui sont plus exposés aux violations de leurs droits.

Tous les syndicats partenaires ont mis en œuvre des programmes et des campagnes de promotion de la conformité des lieux de travail par le biais de leurs réseaux de surveillance syndicale respectifs. Les syndicats ont également dit s'être appuyés sur le dialogue social au niveau de l'entreprise pour remédier aux violations et veiller à ce que les normes continuent d'être respectées après le passage des inspecteurs du travail, et ce dans une multitude de secteurs: industrie manufacturière, services, services financiers, télécommunications, santé, hôtellerie-restauration, et agriculture.

Les réunions organisées régulièrement entre tous les syndicats partenaires ont renforcé les activités intersyndicales, ce qui a par exemple permis de créer un Comité d'inspection du travail dans le cadre de la Nagkaisa (United) Labor Coalition, axé sur les questions de conformité des lieux de travail.

L'ECOP a élargi ses programmes de conformité des lieux de travail aux entreprises, y compris aux micro, petites et moyennes entreprises. Le respect de la législation du travail permet de renforcer la mobilisation des membres et d'améliorer les services. Il aide aussi les membres à gérer le risque d'entreprise et leur chaîne d'approvisionnement, à assumer leur responsabilité sociale, et à accéder à de nouveaux marchés.

Outre les avantages supplémentaires en termes de services offerts à ses membres, l'ECOP est désormais aussi plus encline à collaborer avec les bureaux régionaux du DOLE sur les questions de conformité. Elle a aussi mis en place des partenariats avec des organisations de travailleurs dans certaines entreprises. Ces efforts ont permis d'affiner l'approche de l'ECOP en matière de conformité en tant que domaine de travail permanent et de soutien à ses membres.

Ce que nous avons appris sur le renforcement de la conformité des lieux de travail avec la législation

«Capacité» est le maître mot; c'est le dénominateur commun aux 11 pratiques présentées dans ce recueil. En renforçant, enrichissant et modernisant les capacités des services d'inspection du travail et des partenaires sociaux, les cinq projets de pays présentés ici ont contribué à améliorer les taux de conformité des lieux de travail avec la législation. Ces projets associent une multitude de stratégies destinées à remédier au manque d'information, aux causes sous-jacentes de la non-conformité, et à une application peu rigoureuse de la loi due à des pratiques d'inspection inadéquates. Dans chaque pays, ces projets, qui n'ont ciblé qu'un petit échantillon de lieux de travail, ont laissé un héritage sur lequel s'appuyer pour renforcer la conformité, garantir des lieux de travail plus sûrs, et introduire la formalisation et la syndicalisation dans tous les secteurs. Les autorités de réglementation, qui auparavant avaient tendance à faire cavalier seul, ont été encouragées à adopter une approche collaborative, ce qui a eu pour effet de créer un sentiment de solidarité favorisant le «travailler ensemble», aussi bien dans l'intérêt du bien-être des travailleurs que pour encourager le respect des règles par les employeurs.

Ces projets ont intégré des pratiques inédites: mentorat des inspecteurs et des jeunes dirigeants syndicaux; approches novatrices comme la formation à la planification stratégique et la formation des juges aux normes internationales du travail; multiplication des contacts avec un large éventail d'acteurs pour mutualiser les ressources en vue de mieux faire respecter les normes sur les lieux de travail; création du tout premier cours sur la sécurité incendie; rencontres entre la magistrature et le barreau pour promouvoir l'analyse de la jurisprudence; et mise à profit du mentorat «en jumelage». Toutes ces pratiques ont contribué à élargir les partenariats entre acteurs jouant un rôle actif dans la promotion de la conformité.

Les projets se sont parfois inspirés de stratégies utilisées à maintes reprises dans d'autres pays (à juste titre), qui faisaient cruellement défaut dans les cinq pays à l'étude: collaboration entre institutions et organismes; création d'un noyau dur de formateurs dans des environnements disposant de peu de ressources à consacrer à la formation; cours sanctionnés par un certificat pour inciter les participants à prendre part à la formation; cours destinés aux directeurs régionaux pour les aider à gérer plus stratégiquement les activités de mise en application des normes du travail; et cours en ligne pour des remises à niveau ou pour essayer de toucher les inspecteurs opérant dans des zones reculées.

Tous ces projets sont censés avoir des retombées, mais ils impliquent aussi une surcharge de travail à effectuer. Faire respecter les règles exige un changement des mentalités, et cela ne se fait jamais du jour au lendemain. Certains de ces projets ont été dictés par les conditions énoncées dans des accords commerciaux, ce qui montre bien la force des pressions extérieures. Mais bon nombre sont aussi le fruit de pressions exercées au niveau national pour promouvoir le travail décent.

Lorsque la conformité est perçue comme autre chose qu'une simple inspection du travail, alors une administration du travail forte, associée à des entreprises socialement responsables et à des relations professionnelles saines, peut contribuer efficacement au développement durable.

Grâce à l'application de son modèle stratégique de conformité, l'OIT continuera d'encourager les interventions proactives, ciblées et individualisées, en y associant les inspecteurs du travail, d'autres fonctionnaires gouvernementaux, des acteurs sectoriels et les partenaires sociaux. Forte de ces bonnes pratiques, elle continuera également d'utiliser ses outils stratégiques et techniques sur l'inspection du travail et le respect de la législation du travail pour définir, élaborer et mettre en œuvre des plans afin d'obtenir des résultats en matière de conformité, en tirant parti des ressources et des forces de chaque acteur pour optimiser les retombées des interventions.

► Bibliographie

Améliorer le respect de la législation du travail en Géorgie

«Improved Compliance with Labour Laws in Georgia», page Web de l'OIT consacrée au projet, disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/labadmin/projects/WCMS_537483/lang--en/index.htm (non disponible en français).

«Improved Compliance with Labor Laws in Georgia», page Web du ministère du Travail des Etats-Unis consacrée au projet, disponible à l'adresse: <https://www.dol.gov/agencies/ilab/improved-compliance-labor-laws-georgia> (non disponible en français).

«Georgian Trade Unions Strengthen Their Education System», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_326929/lang--en/index.htm (non disponible en français).

«Georgian version of the training manual», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_627047.pdf (non disponible en français).

«Training Judges and Lawyers on How to Use International Labour Standards in Resolving Disputes», vidéo, disponible à l'adresse: <https://www.youtube.com/watch?v=W0Y-b2q-norE&feature=youtu.be> (non disponible en français).

Renforcer les capacités de l'inspection du travail aux Philippines

«Building the Capacity of the Philippines Labour Inspectorate», page Web de l'OIT consacrée au projet, disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/manila/projects/WCMS_379086/lang--en/index.htm (non disponible en français).

«Building the Capacity of the Philippines Labour Inspectorate», page Web du ministère du Travail des Etats-Unis consacrée au projet, disponible à l'adresse: <https://www.dol.gov/agencies/ilab/building-capacity-philippines-labor-inspectorate> (non disponible en français).

«Building the Capacity of the Philippines Labour Inspectorate: Final Project Fact Sheet», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_522328/lang--en/index.htm (non disponible en français).

«Capacity-Building Workshop on Strategic Compliance in Luzon», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/manila/eventsandmeetings/WCMS_617256/lang--en/index.htm (non disponible en français).

«Capacity-Building Workshop on Strategic Compliance in Visayas Region», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/manila/eventsandmeetings/WCMS_617258/lang--en/index.htm (non disponible en français).

«ECOP helpdesk», disponible à l'adresse: <https://ecop.org.ph/help-desk/> (non disponible en français).

«First Cluster on Labour Laws Compliance System-Management Information System (LLCS-MIS) Enhancements», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/manila/eventsandmeetings/WCMS_584465/lang--en/index.htm (non disponible en français).

«First National Summit on Labour Laws Compliance Systems (LLCS)», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/manila/eventsandmeetings/WCMS_416429/lang--en/index.htm (non disponible en français).

«ILO Supports DOLE Review of Labour Inspection Tools», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/manila/eventsandmeetings/WCMS_571303/lang--en/index.htm (non disponible en français).

«ILO Supports Trade Union Awareness Raising Activities on the Revised Rules on the Labour Laws Compliance System», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/manila/eventsandmeetings/WCMS_495518/lang--en/index.htm (non disponible en français).

«Labour Inspection and Role of Workers in Promotion of Workplace Compliance to Labour Laws and Standards», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/manila/eventsandmeetings/WCMS_628986/lang--en/index.htm (non disponible en français).

«Managing the Inspectorate for Strategic Labour Laws Compliance Executive Course», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/manila/eventsandmeetings/WCMS_645997/lang--en/index.htm (non disponible en français).

«Philippines: Inspection du travail renforcée, respect du droit du travail consolidé», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_617301/lang--fr/.

«Training on Accident Investigation for Labour Inspectors and Regional Managers», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/manila/eventsandmeetings/WCMS_617265/lang--en/index.htm (non disponible en français).

«Training for Labour Inspectors from Luzon and the National Capital Region on Advancing Competencies on Core Labour Inspection Functions», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/manila/eventsandmeetings/WCMS_628978/lang--en/index.htm (non disponible en français).

«Training for Labour Inspectors from Visayas and Mindanao on advancing competencies on core labour inspection functions», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/manila/eventsandmeetings/WCMS_628981/lang--en/index.htm (non disponible en français).

«Workers Capacity Building Programme on Social Dialogue, Monitoring and Compliance of Labour Standards», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/manila/eventsandmeetings/WCMS_625197/lang--en/index.htm (non disponible en français).

Renforcer les capacités du ministère des Affaires sociales et du Travail afin d'assurer le respect de la législation dans l'industrie textile haïtienne

«Renforcer les capacités du ministère des Affaires sociales et du Travail afin d'assurer le respect de la législation dans l'industrie textile haïtienne», page Web de l'OIT consacrée au projet, disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/programmes-projects/WCMS_534148/lang--fr/index.htm.

«Building the Capacity of the MAST to Ensure Labor Law Compliance in the Haitian Apparel Sector», page Web du ministère du Travail des Etats-Unis consacrée au projet, disponible à l'adresse: <https://www.dol.gov/agencies/ilab/building-capacity-mast-ensure-labor-law-compliance-haitian-apparel-sector> (non disponible en français).

«Renforcer les capacités du ministère des Affaires sociales et du Travail afin d'assurer le respect de la législation dans l'industrie textile haïtienne – Résultats – 2014-2017», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/programmes-projects/WCMS_537203/lang--fr/index.htm.

«Améliorer la santé et la sécurité dans les chaînes d'approvisionnement du litchi et du textile à Madagascar – Un projet du Fonds Vision Zéro», page Web consacrée au projet à Madagascar, disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/programmes-projects/WCMS_616150/lang--fr/index.htm.

«Pérennisation des activités de formation par l'inspection du travail en Haïti - Résultats conjoints - Projet OIT/MAST & Better Work Haïti», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/programmes-projects/WCMS_681634/lang--fr/index.htm.

«Voyage d'étude des inspecteurs du travail haïtiens auprès de l'inspection du travail française en Guadeloupe», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/programmes-projects/WCMS_562913/lang--fr/index.htm.

Améliorer la prévention des incendies et la sécurisation des bâtiments au Bangladesh

«Improving Fire and General Building Safety», page Web de l'OIT consacrée au projet, disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Projects/WCMS_341914/lang--en/index.htm (non disponible en français).

«Improving Fire & General Building Safety for Bangladesh's Ready-Made Garment Sector», US Department of Labor project webpage, disponible à l'adresse: <https://www.dol.gov/agencies/ilab/improving-fire-general-building-safety-bangladeshs-ready-made-garment-sector> (non disponible en français).

«Fire Inspectors Course» (Bangladesh-specific), disponible à l'adresse: <https://www.itcilo.org/courses/fire-inspectors> (non disponible en français).

«Global Fire Safety Management Course», disponible à l'adresse: <https://www.itcilo.org/fr/courses/fire-safety-management> (non disponible en français).

«En première ligne de la sécurité incendie: les leçons des pompiers bangladais», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_465085/lang--fr/index.htm.

«Project achievements», disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Publications/WCMS_556294/lang--en/index.htm (non disponible en français).

Ensemble de mesures correctives de la cellule de coordination des activités de remédiation, disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Publications/WCMS_645435/lang--en/index.htm (non disponible en français).

«The Remediation Coordination Cell for the Bangladesh Garment Industry», vidéo disponible à l'adresse: www.youtube.com/watch?v=CnKxL8zMXrU&feature=youtu.be (non disponible en français).

Promouvoir le respect des normes internationales du travail en Colombie

«Fase I – Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia», page Web de l'OIT consacrée au projet, disponible à l'adresse: www.ilo.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS_533544/lang--es/index.htm (non disponible en français).

«Promoting Compliance with International Labor Standards», page Web du ministère du Travail des Etats-Unis consacrée au projet, disponible à l'adresse: www.dol.gov/agencies/ilab/promoting-compliance-international-labor-standards (non disponible en français).

BIT: Promoting Compliance with International Labour Standards in Colombia (Midterm External Evaluation), 2015, disponible à l'adresse: www.ilo.org/eval/Evaluationreports/WCMS_432255/lang--en/index.htm (non disponible en français).

«Programa de Capacitación para el Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo en Colombia», disponible à l'adresse: www.ilo.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS_491783/lang--es/index.htm (non disponible en français).

«Guía Para el Procedimiento Sancionatorio Laboral», disponible à l'adresse: www.ilo.org/lima/progra-mas-y-proyectos/WCMS_495317/lang--es/index.htm (non disponible en français).

«Guía Para la Dosificación de Sanciones, Lima, ILO», disponible à l'adresse: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_495316.pdf (non disponible en français).

«Direct Hiring Opens Up New Horizons in Colombia's Palm Oil Sector», disponible à l'adresse: www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/features/colombia/lang--en/index.htm#:~:text=Co-lombia%20is%20the%20world's%20fourth,35%2C000%20and%2040%2C000%20direct%20jobs (non disponible en français).

«Training Program to Promote Demand for Labour Rights», disponible à l'adresse: www.ilo.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS_532193/lang--es/index.htm (non disponible en français).

«Testimonies From Workers», disponible à l'adresse: www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/fea-tures/colombia/lang--es/index.htm (non disponible en français).

«Additional Information on the Labor Inspection Case Management System», disponible à l'adresse: www.ilo.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS_532188/lang--es/index.htm (non disponible en français).

«Subámonos al bus del Cambio en Beneficio de Cumplimiento de las Normas Laborales: Ministra Clara López», disponible à l'adresse: www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_485120/lang--es/index.htm (non disponible en français).

«Sistema Informático – Ministerio del Trabajo de Colombia», vidéo disponible à l'adresse: www.ilo.org/lima/recursos/video/WCMS_485118/lang--es/index.htm (non disponible en français).

Service de l'administration du travail, de l'inspection
du travail et de la sécurité et de la santé au travail
Département de la gouvernance et du tripartisme

Bureau international du Travail

Route des Morillons, 4
1211 Genève 22
Suisse

T: +41 (0) 22 799 6715

F: +41 (0) 22 799 6878

E: labadmin-osh@ilo.org

I S B N 978-92-2-034842-0



9 789220 348420