Bureau
international
du Travail
Genève

Créer des systèmes d'inspection du travail modernes et efficaces

Programme
d' administration
et d' inspection
du travail
(LAB/ADMIN)

CIF
Centre international de **formation**

Créer des systèmes d’inspection du travail modernes et efficaces

Bureau international du Travail Genève

Centre International de formation de l'OIT Turin

Copyright © Organisation internationale du Travail 2010

Première édition 2010

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n0 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 l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@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 leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays

Créer des systèmes d’inspection du travail modernes et efficaces

Bureau international du Travail, Programme d’administration et d’inspection du travail. Genève: BIT, 2010

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.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Photos: BIT/Marcel Crozet
CIF OIT/ Felíx Martín Daza, Luigi Iannone, Matteo Montesano, Giò Palazzo, Lynn Villacorta

Imprimé en Italie CIF OIT

Préface

Au cours des dernières années, l'administration et l'inspection du travail ont suscité un intérêt croissant, tant à l'échelle nationale qu'internationale. Cet intérêt accru de la part des gouvernements s'explique par le fait que, dans un monde globalisé, l'administration du travail tient une place déterminante dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques économiques et sociales des gouvernements.

La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008 a réaffirmé la nécessité pour l'OIT de « renforcer sa capacité d'aider ses Membres dans leurs efforts pour atteindre les objectifs de l'OIT dans le contexte de la mondialisation » et de « promouvoir le dialogue social et le tripartisme en tant que 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 ».

Le Centre international de formation de l'OIT continue à jouer un rôle de premier plan dans les efforts visant à aider les mandants, et en particulier les inspections du travail, à assurer une meilleure mise en œuvre des politiques et des lois. Ses activités de formation sont essentielles pour le développement des compétences au niveau national, qui permet un meilleur respect de la législation du travail. Cela suppose de renforcer les capacités des administrations et des inspections du travail, ainsi que des travailleurs et des employeurs.

Cette trousse de formation intitulée « Créer des systèmes d'inspection du travail modernes et efficaces » est le fruit d'une étroite coopération entre le Programme d'administration et d'inspection du travail de l'OIT (LAB/ADMIN) et le Centre international de formation, qui estiment que l'importance de l'inspection du travail pour la promotion du travail décent est de plus en plus reconnue comme outil fondamental de la bonne gouvernance.

Les normes internationales sur l'inspection du travail existent depuis de nombreuses années. Il s'agit notamment de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 et de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969. D'autres conventions contiennent des dispositions sur l'inspection du travail, comme la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 ; ou encore la convention (n° 178) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996.

Par le biais des normes internationales du travail et par ce module de formation, l'OIT entend renforcer les systèmes d'inspection du travail en vue d'assurer le respect de la législation du travail et l'application de bonnes politiques d'inspection du travail.

Francois Eyraud
Directeur exécutif du BIT
Directeur du Centre international
de formation de l'OIT

Giuseppe Casale
Directeur du Programme d'administration et
d'inspection du travail (LAB/ADMIN),
OIT, Genève

Table des matières

1	Introduction	2
2	Renforcer les capacités institutionnelles nationales	3
3	L'importance de ressources humaines qualifiées	4
4	La Trousse de formation « Créer des systèmes d'inspection du travail modernes et efficaces »	5
5	La structure modulaire	6
6	Stratégie de formation et public cible	7
7	Utilisation et adaptation	8
8	Créer des systèmes d'inspection du travail modernes et efficaces: les modules de formation en un clin d'œil	10
9	Renforcer les capacités du système d'administration du travail	33
10	Les publications de référence	34

1. Introduction

Pour l'application des droits fondamentaux du travail, un cadre d'ensemble cohérent est nécessaire, comprenant: une politique globale de l'emploi, un dialogue social fort et efficient impliquant les partenaires sociaux dans l'intégralité du processus et un système efficace d'inspection du travail couvrant aussi le secteur rural. C'est pourquoi le Conseil d'administration du BIT a érigé quatre conventions au rang d'instruments « prioritaires » vu le rôle qu'elles jouent dans la promotion et l'application des droits fondamentaux. Il s'agit de:

- la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
- la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

Deux de ces conventions traitent de l'inspection du travail, un pilier essentiel du système de l'administration du travail pour la supervision et l'application de la législation du travail et des principes des politiques du travail dans les entreprises.

La convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 fournit des indications utiles pour concevoir et garantir le suivi d'un système d'inspection du travail efficace.

En vertu de l'article 3.1 de cette convention, les fonctions principales du système d'inspection du travail doivent être:

- d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;
- de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;

- de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

Dans plusieurs pays, et en particulier dans les pays en voie de développement, l'inspection du travail manque de ressources pour accomplir les tâches précitées. Le modèle de développement économique largement adopté ces dernières décennies a eu tendance à réduire encore d'avantage ses fonctions, en promouvant d'autres systèmes plus « souples » pour assurer l'application de la législation du travail et en renforçant la fonction de prévention et de sensibilisation de l'inspection du travail par rapport à sa fonction répressive.

La crise a mis en évidence l'importance d'une bonne gouvernance du marché du travail et d'un cadre normatif solide.

Dans ce contexte, l'inspection du travail attire encore une fois l'intérêt de la communauté international, et les États Membres devraient profiter de cet élan pour analyser, redessiner et consolider leurs systèmes.

2. Renforcer les capacités institutionnelles nationales

Le programme LAB/ADMIN de l'OIT a pour objectif de renforcer les systèmes d'inspection du travail en vue d'assurer le respect de la législation du travail et la mise en œuvre de bonne pratiques d'inspection du travail. À cet égard, le programme LAB/ADMIN:

- évalue les systèmes d'inspection du travail dans le cadre des normes pertinentes de l'OIT;
- fournit l'assistance technique et les conseils nécessaires aux mandants sur les questions afférentes à l'inspection du travail;
- fournit l'aide nécessaire pour mettre à jour la législation du travail;
- promeut les échanges de bonnes pratiques et d'initiatives en vue d'améliorer l'efficacité de l'inspection du travail;
- élabore et met en œuvre les programmes techniques en matière d'inspection du travail;
- conduit des travaux de recherches sur les thèmes relevant de sa compétence, en adoptant des formules novatrices permettant de promouvoir le respect de la législation du travail;
- promeut l'égalité entre hommes et femmes dans les services d'inspection du travail;
- soutient le développement institutionnel de l'inspection du travail en s'appuyant sur des réseaux internationaux.

En collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT (CIF-OIT, Turin), LAB/ADMIN fournit aux États Membres des conseils et des outils en vue de renforcer leurs capacités institutionnelles en matière d'inspection du travail, les aide à définir des stratégies nationales de renforcement des capacités et à concevoir des stratégies et programmes de formation à différents niveaux.

3. L'importance de ressources humaines qualifiées

Pour être en mesure d'accomplir toutes les fonctions nécessaires d'un système moderne et efficace, d'administration et d'inspection du travail, un personnel compétent est essentiel. Le personnel affecté au système d'administration du travail devra être composé de personnes convenablement qualifiées pour exercer les fonctions qui leur sont assignées, et indépendantes de toute influence extérieure indue (convention n° 150, art. 10). Cela est particulièrement important pour des services particuliers, tels que l'inspection du travail, où des compétences techniques spécifiques sont nécessaires. Les moyens de vérifier ces qualifications devraient être déterminés par l'organe approprié (recommandation n° 158, par. 23.2). Ce personnel devra bénéficier du statut, des moyens matériels et des ressources financières nécessaires à l'exercice efficace de ses fonctions (convention n° 150, art. 10.2).

Le personnel de l'administration du travail et les inspecteurs du travail doivent recevoir une formation appropriée, pour l'exercice de leurs fonctions (convention n° 150, art. 10 et convention n° 81, art. 7.3) La nécessité de fournir des possibilités d'apprentissage au personnel est encore soulignée par la recommandation n° 158, qui insiste pour que les membres du personnel de l'administration du travail reçoivent une formation initiale et une formation complémentaire d'un niveau correspondant à leurs fonctions (recommandation n° 158, par. 22.1). Une référence est également faite à la formation tout au long de la vie, en recommandant la mise en place de mécanismes permanents pour faire en sorte qu'une telle formation leur soit accessible tout au long de leur carrière.

4. La Trousse de formation « Créer des systèmes d'inspection du travail modernes et efficaces »

Le programme LAB/ADMIN de l'OIT et le CIF-OIT déploient des efforts particuliers pour aider les États Membres à améliorer le statut et renforcer les compétences du personnel de l'inspection du travail.

Dans le cadre du projet financé par la Norvège « Accroître l'efficacité de l'inspection du travail », le CIF-OIT et LAB/ADMIN ont développé un nouveau programme de formation relatif à l'inspection du travail. Ce programme se base sur une trousse modulaire qui couvre un large éventail d'aspects relatifs à l'inspection du travail, allant des principes, politiques et stratégies aux instruments et méthodes pratiques.

Les deux premiers modules présentent le cadre général dans lequel opère l'inspection du travail. Cela part du système plus ample d'administration du travail et se poursuit avec les principaux rôles, fonctions et tendances de l'inspection du travail.

1	Cadre général: l'administration du travail et ses principales fonctions
2	Introduction à l'inspection du travail

Les trois modules suivants traitent des politiques et des stratégies de l'Inspection du travail. Ces modules sont destinés aux décideurs et fournissent des indications pour développer une vision et une mission pour les systèmes d'inspection du travail et pour définir des mesures qui rendent ces derniers opérationnels.

3	Politiques et procédures
4	Stratégies de mise en conformité
5	Coopération et partenariat

Les quatre modules suivants couvrent les trois principaux domaines de l'inspection du travail, à savoir les conditions de travail, les relations de travail et la sécurité et santé au travail. Un quatrième module s'intéresse aux défis de l'inspection du travail, concernant en particulier les travailleurs vulnérables. Travail des enfants, traite des êtres humains, travail forcé, VIH/SIDA, économie informelle sont parmi les différents thèmes développés dans ce module.

6	Inspection des conditions de travail
7	Inspection de la relation de travail
8	Inspection de la sécurité et de santé au travail
9	Groupes vulnérables

Un module spécifique est consacré aux visites dans les usines, et fournit des indications et des outils pour préparer et conduire une visite, rédiger un rapport et assurer le suivi.

10	Visites d'inspection du travail

Les deux derniers modules concernent les outils pour améliorer les performances des inspecteurs du travail, avec un accent tout particulier réservé au renforcement des compétences de ces derniers.

11	Outils pour l'inspection du travail
12	Renforcement des capacités institutionnelles

Pour plus de détails voir au chapitre 8.

5. La structure modulaire

Chaque module s'articule comme suit:

- résumé;
- objectifs;
- table des matières;
- développement du contenu (y compris des encadrés avec des exemples de bonnes pratiques);
- activités d'apprentissage (exercices individuels et en groupes, études de cas, discussions, etc.);
- bibliographie et principales références (y compris sites web);
- liste de lectures recommandées;
- présentations PowerPoint.

Le contenu a été sélectionné et structuré par un groupe d'experts internationaux sur la base de documents existants et de matériels de formation – de différente nature et suivant différentes approches – développés au cours de ces dix dernières années par l'OIT (départements, bureaux et projets), le CIF-OIT et l'AIIT.[1]

6. Stratégie de formation et public cible

Le but du programme est de fournir aux inspections du travail un ensemble de matériels de formation complet comprenant les normes fondamentales en la matière, de manière à pouvoir les utiliser comme instruments et références pour développer leur propre programme d'étude adapté à leur contexte spécifique, à leurs stratégies, priorités et aux besoins de leur pays.

Il a été conçu pour deux semaines de formation de formateurs, afin de leur permettre de concevoir leur propre programme, d'adapter leurs matériels en les complétant avec des informations relatives à leur contexte national, etc.

La structure modulaire est cependant très flexible et les modules peuvent être utilisés aussi bien dans l'ordre suggéré dans la trousse de formation, pour un atelier de deux semaines, que dans le cadre d'un séminaire plus bref (3-5 jours), en réduisant le nombre d'activités ou en le prolongeant d'une ou plusieurs semaines – ajoutant d'autres cas d'études, activités et des présentations plus détaillées.

Les différents modules peuvent également être utilisés séparément, pour des sessions spécifiques, ou regroupés en différentes séquences « sur mesure » suivant les objectifs à atteindre, le contexte, la population ciblée et les contraintes temporelles.

Cette structure flexible peut être personnalisée en fonction des différents groupes cibles:

- décideurs;
- cadres supérieurs des inspections du travail;
- inspecteurs du travail expérimentés;
- inspecteurs du travail récemment recrutés;
- formateurs.

La matrice reportée dans les pages suivantes indique l'importance des différentes séries de modules pour les différents groupes cibles.

1 AIIT : Association internationale de l'inspection du travail.

UTILISATION DE L'ENSEMBLE DE FORMATION SUIVANT LE PUBLIC CIBLE

	MODULES	Décideurs	Cadres	Formateurs[2]	Inspecteurs du travail recrutés récemment	Inspecteurs du travail expérimen-tés	Partenaires sociaux
1	Cadre général: l'administration du travail et ses principales fonctions						
2	Introduction à l'inspection du travail						
3	Politique et procédures						
4	Stratégies de mise en conformité						
5	Coopération et partenariat sociaux						
6	Inspection des conditions de travail						
7	Inspection de la relation de travail						
8	Inspection de la sécurité et la santé au travail						
9	Groupes vulnérables						
10	Visites d'inspection du travail						
11	Outils pour l'inspection du travail						
12	Renforcement des capacités institutionnelles						

Legend:

- Important, à traiter de façon approfondie, y compris les activités d'apprentissage
- À traiter brièvement, pour familiariser les participants avec les différents thèmes traités.
- Non pertinent

2 Les formateurs doivent également s'y connaître en méthodologie de la formation – basée sur les approches de l'apprentissage des adultes - et en utilisation des modules. Les moniteurs peuvent bénéficier de la même formation que les inspecteurs expérimentés, complétée par une formation pédagogique et un tutorat.

7. Utilisation et adaptation

Ce manuel de formation a été conçu comme un matériel en constante évolution.

Il se présente dans un classeur à anneaux afin d'offrir à ses utilisateurs un maximum de flexibilité pour d'éventuelles adaptations, mises à jour ou intégrations du matériel à travers de nouveaux exercices, exemples, cas d'étude et documentation supplémentaire.

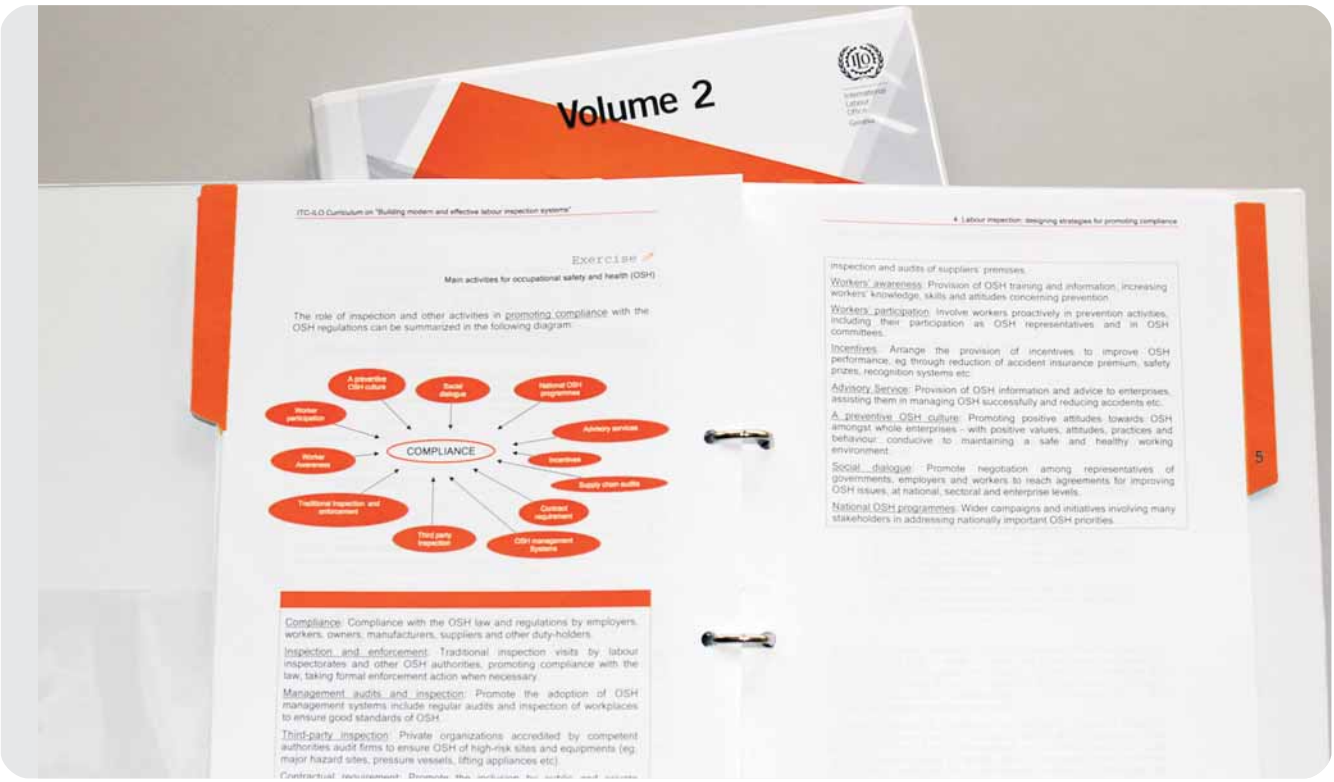
Cette présentation simple et pratique permettra une utilisation aisée et adaptée; le manuel de formation sera reproduit et assemblé sur place, juste avant son utilisation et en quantité d'exemplaires nécessaires, évitant ainsi un stockage de matériel coûteux qui implique la mise à disposition d'espaces, des frais d'expédition et des formats didactiques rigides empêchant une mise à jour constante des documents.

Le matériel a été conçu comme un outil concret pour le renforcement des capacités; sur demande, LAB/ADMIN et le CIF-OIT peuvent aider les États Membres à concevoir des stratégies de renforcement des capacités institutionnelles en matière d'inspection du travail, y compris l'organisation de programmes de formation pour les différents groupes cibles identifiés dans la stratégie nationale. Le matériel de formation est conçu de manière à être facilement utilisé pour l'organisation de cours et sessions de formation. Toutefois, afin d'être parfaitement familiarisé avec le contenu et la méthodologie, une formation de formateurs est nécessaire, dans le but de créer un noyau de formateurs capables de répliquer et d'adapter le programme.

L'atelier de rétroalimentation

Un atelier international de « rétroalimentation » a eu lieu en décembre 2009 à Madrid, Espagne, en collaboration avec l'École de l'inspection du travail et de la sécurité sociale. Le but principal de cette réunion était de bénéficier de la présence d'experts de haut niveau de l'inspection du travail de plusieurs pays et continents afin de recevoir une première réaction sur le programme, notamment en ce qui concernait:

- la stratégie d'apprentissage proposée
- le public cible envisagé;



- la cohérence du programme en termes de:
  - consistance des objectifs,
  - structure,
  - pertinence du contenu,
  - cohérence du contenu par rapport aux objectifs,
  - pertinence des exemples et études de cas et identification des bonnes pratiques et des exemples à ajouter,
  - public cible: cohérence du programme avec les besoins de formation du public cible.

Les experts participant à l'atelier se sont félicités de l'intérêt renouvelé de l'OIT pour l'inspection du travail et de la qualité et de la pertinence de ses produits mondiaux en matière de recherche et de formation. Ils ont également apporté une contribution technique à la révision et la finalisation du contenu de l'ensemble modulaire de formation.

Traduction et adaptation

L'ensemble modulaire, en anglais, est un produit « global », c'est-à-dire un programme de formation « standard », « international »; un processus d'adaptation aux contextes régionaux et nationaux – comprenant la traduction, l'intégration de références et d'exemples spécifiques au pays, etc. – est nécessaire afin de contextualiser le matériel et de le rendre pertinent pour chaque situation spécifique où il sera utilisé et pour les besoins de formation identifiés.

La traduction en arabe et l'adaptation du programme au contexte arabe sont en cours, et des activités de formation basées sur le programme sont déjà organisées dans plusieurs pays arabes.

La traduction en espagnol et l'adaptation aux pays d'Amérique latine sont également en cours.

Plusieurs États Membres demandent à l'OIT et au CIF-OIT de pouvoir bénéficier de ce support de renforcement des capacités institutionnelles et, si un appui financier est disponible, une traduction et adaptation sera faite en français (essentiellement pour l'Afrique francophone) et en portugais (pour le Brésil et les pays d'Afrique lusophone).

8. Créer des systèmes d'inspection du travail modernes et efficaces: les modules de formation en un clin d'œil

MODULE 1 Cadre général: l'administration du travail et ses principales fonctions

Objectifs

Au terme de ce module, les participants seront capables de:

- ✓ Décrire les rôles et fonctions clés de l'administration du travail en se référant à la convention n° 150 et à la recommandation n° 158 de l'OIT
- ✓ Positionner leur système d'inspection du travail dans le cadre du système d'administration du travail

Contenu

- Vue d'ensemble historique
- Le concept de « système » d'administration du travail
- Les rôles et fonctions clés de l'administration du travail
  - Normes du travail
  - Relations professionnelles
  - Emploi
  - Recherche
- Nouveaux défis pour l'administration du travail
  - Économie informelle
  - Travailleurs migrants
  - Relations de travail et travail non déclaré
- VIH/SIDA
- Intégration des questions de genre dans l'administration du travail
- Organisation d'un système national d'administration du travail
- Importance de ressources humaines qualifiées

Résumé

Comme expliqué aux chapitres 1 et 2, la convention n°150 et la recommandation n°158 fournissent un cadre de référence pour développer des systèmes d'administration du travail chargés de tous les aspects relatifs à la formulation et l'application de la politique nationale de l'emploi. Le module illustre la différence entre le concept d'administration du travail et celui de « système » d'administration du travail. Selon l'article 1 de la convention, le terme « administration du travail » désigne les activités de l'administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail alors que le terme « système d'administration du travail » recouvre tous les organes de l'administration publique responsables ou chargés de l'administration du travail - qu'il s'agisse d'administrations ministérielles ou d'institutions publiques, y compris les organismes paraétatiques et les administrations régionales ou locales ou toute autre forme décentralisée d'administration - ainsi que toute structure institutionnelle établie en vue de coordonner les activités de ces organes et d'assurer la consultation et la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations. Le chapitre 3 traite des quatre secteurs dans lesquels le système d'administration du travail doit exercer ses fonctions conformément à la recommandation n° 158: normes du travail; relations professionnelles; emploi; et recherches et statistiques. Un rôle clé de l'administration du travail est celui de préparer, développer, adopter, appliquer et revoir les normes du travail. La législation du travail réglemente les rapports de travail individuels et les relations professionnelles collectives, protège les libertés et droits fondamentaux au travail et garantit les normes minimales du travail. L'inspection du travail agit dans ce cadre. L'administration du travail peut jouer un rôle vital pour faciliter, promouvoir, soutenir et renforcer les relations professionnelles en commençant par la création d'un cadre normatif

propice. Dans plusieurs pays l'administration du travail établit un système de prévention et de résolution des conflits du travail en mettant en place un mécanisme volontaire de conciliation rapide et gratuit qui aide les parties à trouver eux-mêmes une solution à leurs conflits de travail. Une autre fonction fondamentale concerne le dialogue social. L'administration du travail est censée promouvoir des organes bipartites, tripartites et « tripartites + » à différents niveaux (national, sectoriel ou sur des questions spécifiques); elle peut fournir un cadre institutionnel favorable et un support administratif tel que des locaux et un secrétariat. Elle a également pour mission d'engager un dialogue social dans le secteur public.Concevoir, faire appliquer et assurer le suivi des politiques du travail sont les pierres d'angle d'une politique du travail. Faire correspondre les offres d'emploi aux demandes est un défi qui nécessite un remodelage des services publics de l'emploi (SPE) afin d'offrir des services efficaces aux chercheurs d'emploi mais aussi aux employeurs, qui comprennent les services d'information, l'évaluation des compétences, les orientations et conseils professionnels, les informations et données sur le marché du travail. Les études et les statistiques fournissent une contribution essentielle pour concevoir des politiques du travail basées sur l'analyse de la réalité. La collecte des données ventilées par sexe et les études adoptant une approche de genre contribuent à l'élaboration des politiques, stratégies et programmes socialement « inclusifs ».Dans le cadre de la mondialisation et de la crise économique il devient particulièrement urgent d'affronter certains défis tels que: l'économie informelle; les travailleurs migrants; les rapports de travail et le travail illégal; le VIH/SIDA. Le chapitre 5 traite de toutes ces questions. Le chapitre 6 sensibilise à l'intégration des questions de genre dans l'administration du travail. Le chapitre 7 illustre l'organisation d'un système national, et le chapitre 8 souligne l'importance de ressources humaines qualifiées pour la réalisation des tâches exigées d'un système d'administration du travail moderne et efficace.

MODULE 2 Introduction à l'inspection du travail

Objectifs

Au terme de ce module, les participants seront capables de:

- Décrire brièvement le développement historique de l'inspection du travail et les normes internationales fondamentales du travail sur ce thème
- Expliquer les principaux objectifs et fonctions de l'inspection du travail
- Décrire les conditions, ressources, devoirs et pouvoirs qu'un inspecteur du travail doit avoir pour remplir efficacement ses fonctions
- Analyser les tendances émergentes relatives aux problèmes sociaux et du travail et les défis que ces dernières imposent à l'inspection du travail

Contenu

- Inspection du travail: bref historique
  - Premiers développements; développements internationaux;
  - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947;
  - De 1947 à nos jours: vers une large couverture;
  - Association internationale de l'inspection du travail
- L'inspection du travail
  - Objectifs du système et fonctions de l'inspection du travail
  - Statut des inspecteurs du travail
  - Conditions de service des inspecteurs du travail
  - Pouvoirs des inspecteurs du travail
  - Obligations des inspecteurs du travail
- Défis actuels de l'inspection du travail
  - Changements relatifs à la situation
  - Économique et à la structure sociale
  - Changements de la structure industrielle
  - Changements dans l'organisation du travail
  - Changements dans les attentes sociales
  - Changements de nature des risques du travail
  - Implications pour les inspecteurs du travail
  - Structure et organisation de l'inspection du travail
  - Principes de l'inspection du travail

Résumé

Le droit des travailleurs à des conditions de travail décentes est un droit humain fondamental, un droit que l'Organisation internationale du Travail (OIT) promeut depuis sa création en 1919. Comme mentionné au chapitre 1, les gouvernements nationaux ont la responsabilité de concevoir et d'appliquer des législations et des politiques qui promeuvent ces conditions, en consultant les organisations d'employeurs et de travailleurs, et en désignant des services d'inspection du travail qui surveilleront le

respect de l'application de ces législations et politiques. Lesdits services représentent dès lors une partie fondamentale du système global garantissant que des conditions de travail décentes sont réellement appliquées au niveau des entreprises.

Les chapitres 2 et 3 fournit le cadre relatif aux fonctions, principes et devoirs des services d'inspection du travail, tel que fixé par la convention n° 81. Cette convention a été largement ratifiée et presque tous les pays ont mis en place des services d'inspection du travail. Ces services sont organisés de manière différente suivant les pays et les ressources allouées variant également sensiblement en fonction des différents niveaux de développement économique et du soutien politique et professionnel, des priorités nationales, etc. Les fonctions des services d'inspection restent toutefois souvent à peu près similaires à travers le monde, et correspondent étroitement à celles indiquées dans la convention n° 81.

L'inspection du travail est donc une fonction publique organisée par l'État. En pratique, les services d'inspection du travail fournissent différentes informations et conseils aux employeurs, travailleurs et autres, à travers des visites sur les lieux de travail, une activité essentielle pour un fonctionnement efficace de l'organisation. Si nécessaire et souvent en dernier ressort, les inspecteurs peuvent recourir à leurs pouvoirs d'injonction et adopter des mesures formelles d'exécution afin d'obtenir la conformité avec la loi.

Les mandats légaux de l'inspection varient également d'un pays à l'autre. Comme il est expliqué plus en détail dans ce module, leurs attributions sont potentiellement très vastes et peuvent couvrir différents domaines tels que la sécurité et la santé du travail, le bien-être, les horaires de travail et les salaires, le dialogue social, les relations de travail et le travail illégal, les problèmes de discrimination, le travail des enfants et plus récemment le VIH/SIDA et le travail forcé.

Le chapitre 4 donne des informations sur le statut des inspecteurs du travail (conditions, pouvoirs et obligations), tandis que le chapitre 5 attire l'attention sur le fait que les inspections du travail doivent accomplir leurs tâches dans un environnement problématique en raison des changements importants intervenus dans la situation économique et la structure de la société; dans la structure industrielle; dans l'organisation du travail et de l'emploi; dans les attentes sociales et politiques, dans les technologies ainsi que dans la nature des risques du travail.

MODULE 3 Politique et procédures

Objectifs

Au terme de ce module, les participants seront en mesure de:

- Décrire l'importance de l'adoption d'une politique d'inspection du travail ainsi que ses objectifs et son contenu
- Examiner les principaux aspects permettant de définir l'approche de l'inspection et discuter de leurs avantages et inconvénients
- Décrire l'importance, le processus et les principales considérations nécessaires à une bonne planification
- Expliquer le rôle du suivi et de l'évaluation de l'inspection du travail pour l'amélioration de ses performances futures et du processus de notification

Contenu

- Développement de la politique d'inspection du travail
  - Contexte politique élargi
  - Principes pour une inspection efficace
  - Conception et adoption de la politique
- Définition de l'approche
  - Questions à affronter
  - Approaches politiques
  - Tâche de l'inspection du travail
  - Approches répressives et préventives
  - Information et conseil
  - Inspection proactive et réactive
  - Fréquence de l'inspection
  - Priorités de l'inspection
  - Discrétion dans l'inspection
  - Consistance dans l'inspection
- Planification opérationnelle
  - Importance de la planification
  - Planification stratégique
  - Planification de l'action
  - Programmes d'inspection
  - Programmes individuels de travail
- Suivi, évaluation et rapport
  - Suivi et supervision des activités d'inspection
  - Évaluation
  - Rapport des activités d'inspection du travail

Résumé

Les normes internationales du travail relatives à l'inspection du travail établissent un certain nombre de principes, de fonctions, de droits et de devoirs, ainsi que de pouvoirs légaux. Elles guident les inspections nationales du travail quant aux questions fondamentales concernant leur structure et leur organisation. Il existe cependant plusieurs questions sur lesquelles les directives internationales ne peuvent être prescriptives et varient d'un pays à l'autre en fonction du contexte, du niveau de développement du pays, du niveau des ressources, des priorités, etc. La politique d'inspection

du travail dans un pays spécifique doit refléter à la fois ses sources et son influence.

La politique d'inspection du travail offre une référence aussi bien pour le personnel d'inspection que pour les « acteurs » (employeurs, travailleurs et le public en général) sur la manière dont l'inspection du travail doit accomplir ses fonctions légales. Elle garantit également la transparence dans la manière dont un inspecteur devra mener ses opérations et ses relations avec les différents acteurs. À l'interne, la principale fonction de la politique d'inspection du travail est de donner une orientation claire aux mandataires de l'organisation.

Les chapitres 1 et 2 présentent les principales caractéristiques communes aux politiques d'inspection du travail et les principaux aspects sur lesquels la politique devrait fournir des informations et orientations; par exemple, quelle est l'approche générale de l'inspection du travail pour identifier une violation; quels sont les thèmes prioritaires; quel est le niveau de discrétion des inspecteurs; comment les inspecteurs peuvent-ils garantir cohérence, impartialité, transparence et responsabilité dans leur travail; si l'inspection du travail doit enquêter sur tous les accidents sérieux et les plaintes.

Les cadres ont un rôle clé à jouer dans la planification des stratégies et des activités à réaliser par l'inspection du travail. La planification stratégique est un exercice complexe qui implique une analyse de la situation nationale et des ressources disponibles, en prenant des décisions politiques basées sur les priorités et sur une vision pour le futur. La planification des activités rend la planification stratégique précise et concrète, en définissant les objectifs spécifiques, les buts et résultats à atteindre, les activités détaillées et les indicateurs et échéances appropriés, les moyens nécessaires, etc. Tous ces aspects sont traités dans le chapitre 3.

Le chapitre 4 s'intéresse aux questions telles que le suivi et le contrôle de l'avancement des activités planifiées (comment maintenir un équilibre entre la réalisation des objectifs fixés et la réaction indispensable aux nouveaux problèmes émergents, etc.). Il comprend également l'évaluation de l'efficacité et de l'impact ainsi que les rapports institutionnels. L'évaluation d'impact est le meilleur instrument pour obtenir des informations sur le niveau de réussite de la mission de l'inspection du travail et un élément clé pour une amélioration constante, à partir de la meilleure prise de décisions dans les futurs exercices de planification.

MODULE 4 Stratégies de mise en conformité

Objectifs

Au terme de ce module les participants seront en mesure de:

- ✓ Reconnaître la qualité des règlementations comme facteur important de mise en conformité
- ✓ Utiliser des méthodologies pour formuler une loi et des stratégies qui optimisent l'efficacité de la mise en conformité
- ✓ Décrire des stratégies pour améliorer l'application de la législation du travail
- ✓ Identifier les éléments clés des systèmes de sanctions et des modalités alternatives de sanction

Contenu

- Facteurs influençant la mise en conformité avec la règlementation
  - Stratégie de mise en conformité avec la règlementation
  - Qualité de la règlementation
  - Hiérarchie et structure du système règlementaire
  - Garantir la diffusion et l'accessibilité de la règlementation
- Stratégies d'application
  - Principes directeurs pour l'application
  - Stratégies complémentaires pour l'application
- Sanctions schemeSchéma de sanctions
  - Procédures de sanction
  - Modalités de sanction
  - Détermination du montant des amendes

Résumé

Pour assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs, la convention dispose, entre autres, que le système d'inspection du travail doit fournir des informations techniques et des conseils aux employeurs et travailleurs. Bien que ces conseils et informations ne puissent qu'encourager au respect des dispositions de loi, le système doit toutefois s'accompagner d'un mécanisme d'exécution permettant de poursuivre les responsables des infractions verbalisées par les inspecteurs du travail. La crédibilité d'une inspection dépend en grande mesure de sa capacité à conseiller les employeurs et travailleurs sur la manière la plus efficace de se conformer aux dispositions de loi dans le cadre de ses attributions. Cela dépend toutefois aussi de l'existence et de la mise en place d'un mécanisme de sanction suffisamment dissuasif. Pour les inspections du travail, les fonctions d'exécution et de conseil sont inséparables dans la pratique.

Le chapitre 2 décrit les approches générales prédominantes d'application, l'équilibre et les modalités de conseil et d'application, les principes directeurs pour l'exécution et quelques stratégies complémentaires pour accroître l'impact des interventions de l'inspection du travail.

Pour garantir la crédibilité et l'efficacité des systèmes de protection des travailleurs, les mesures contre les employeurs coupables d'infractions doivent être suffisamment dissuasives pour les sensibiliser aux risques qu'ils encourent s'ils manquent à leurs obligations. Afin qu'elles soient crédibles, il est important que les sanctions soient définies proportionnellement à la nature et à la gravité de l'infraction. Le chapitre 3 traite des objectifs, procédures et modalités des sanctions.

Des infractions peuvent toutefois résulter d'une incompréhension sur un terme ou sur le champ d'application des lois ou règlements. Il est donc important de garantir la bonne qualité des règlementations en termes de facilité de compréhension, d'applicabilité, de cohérence par rapport aux autres règlementations, etc. La large diffusion de la règlementation parmi les employeurs ainsi que tout éventuel document d'appui pour aider les employeurs (et les autres acteurs concernés) à comprendre non seulement « *quoi* » mais aussi « *comment* », doivent représenter des éléments importants dans la stratégie globale que les autorités publiques devrait adopter pour promouvoir le respect de la règlementation.

MODULE 5 Coopération et partenariat

Objectifs

Au terme de ce module, les participants seront capables de:

- ✓ Apprécier l'importance de la coopération et du partenariat pour garantir l'impact et l'efficacité du système d'inspection du travail
- ✓ Reconnaître l'importance de la collaboration au sein du gouvernement
- ✓ Décrire les différentes modalités de promotion du tripartisme et de la collaboration avec les partenaires sociaux à différents niveaux
- ✓ Identifier d'autres partenaires importants dans un système d'inspection du travail
- ✓ Discuter des principaux sujets liés à la mise en conformité volontaire en matière d'inspection du travail

Contenu

- Coopération avec les partenaires sociaux
  - Cadre stratégique du tripartisme
  - Principes de la coopération tripartite dans l'inspection du travail
  - Coopération avec les partenaires sociaux aux différents niveaux (international, national, sectoriel, entreprise, local)
  - Coopération avec les employeurs
  - Coopération avec les travailleurs
- Coopération entre les différents services de l'inspection
- Coopération entre les différents services de l'inspection et les autres organes
  - Institutions de sécurité sociale et de prévoyance sociale
  - Police
  - Organes judiciaires
  - Autorités fiscales et ministères responsables des secteurs concernés par l'inspection
  - Mécanismes nationaux des droits de l'homme
  - Autorités de l'immigration
  - Universités et centres d'études sociales
  - ONG
  - Médias
- Mise en conformité volontaire et au-delà
  - Responsabilité sociale des entreprises
  - Approche du partenariat public-privé
  - Mise en conformité volontaire
  - Entreprises multinationales
  - Audit social, suivi et certification

Résumé

L'approche systémique de la convention n° 150 requiert une coopération entre les organes d'administration du travail et un large éventail d'autres acteurs, au niveau national et local dans toutes ses fonctions principales à commencer par l'inspection du travail, comme l'indique le chapitre 1.

Le chapitre 2 illustre le rôle des partenaires naturels du gouvernement pour les fonctions d'inspection du travail, à savoir les partenaires sociaux, c'est-à-dire les représentants des travailleurs et des employeurs. Le tripartisme constitue en effet le cadre naturel dans lequel d'inspection du travail doit opérer pour être performante.

Cette coopération tripartite peut avoir lieu à différents niveaux, de manière coordonnée: au niveau national pour définir le cadre des politiques pour l'inspection du travail; au niveau sectoriel, pour donner une orientation à l'inspection du travail dans des branches spécifiques; au niveau local et de l'entreprise.

Plusieurs pays ont adopté des législations qui prescrivent la création de comités mixtes au sein des entreprises au-delà d'une certaine dimension pour gérer les questions relatives à l'inspection du travail telles que les conditions de travail et la sécurité et santé au travail.

Les chapitres 2 et 3 soulignent l'importance d'une bonne et efficace coopération entre les différents services d'inspection ainsi qu'avec d'autres organes, tels que les institutions de la sécurité sociale et de la prévoyance sociale, la police, les organes judiciaires, les autorités fiscales, les mécanismes nationaux des droits de l'homme, les autorités de l'immigration, les instituts d'études sociales, les ONG et les médias.

Le chapitre 4 ouvre une fenêtre sur le débat international sur les initiatives volontaires privées. Au cours de ces dernières décennies, plusieurs fonctions appartenant traditionnellement à l'inspection du travail ont été garanties par différentes formes d'initiatives privées telles que l'auto-règlementation volontaire, et des systèmes d'audit qui fournissent des services de suivi et de certification du respect des normes du travail.

Le partenariat public-privé peut être un moyen utile pour promouvoir les droits des travailleurs si cette collaboration se développe dans un cadre bien défini et transparent. La responsabilité sociale de l'entreprise doit compléter et non pas remplacer les autres mécanismes institutionnels d'application de la législation du travail, en premier lieu l'inspection du travail.

MODULE 6 Inspection des conditions de travail

Objectifs

Au terme de ce module, les participants seront capables de:

- Décrire les principaux problèmes relatifs aux conditions de travail (salaires, horaires, organisation du travail, maternité, violence au travail)
- Faire référence aux principaux instruments de l'OIT concernant les conditions de travail précitées
- Discuter des diverses mesures qui peuvent être prises pour améliorer les conditions de travail
- Discuter du rôle des inspecteurs du travail dans la promotion du respect des législations nationales du travail et dans la promotion des bonnes pratiques

Contenu

- Définition des conditions de travail
- Salaires
- Horaires de travail et organisation du travail
- Travail et famille. Protection de la maternité
- Questions psychosociales
  - Inspection des conditions de travail dans des situations spécifiques;
  - conditions de travail dans différents types de lieux de travail;
  - catégories spécifiques de travailleurs
- Durabilité des améliorations des conditions de travail
- Impact de l'inspection du travail sur les conditions de travail
  - Impact sur les entreprises;
  - impact sur les travailleurs
- Travailleurs de l'économie informelle
  - Manque d'accès à l'économie informelle;
  - problèmes et défis;
  - expériences et initiatives contre le travail non déclaré

Résumé

L'objectif de ce module est de donner un aperçu de certains aspects des conditions de travail - notamment des salaires, des horaires, de l'organisation du travail et de la conciliation du travail et de la famille - et du rôle des inspecteurs du travail dans la promotion de la mise en conformité avec la législation pertinente, ainsi que dans l'amélioration des conditions de travail. Le sujet des conditions de travail est une notion très large, et des références sont faites au contenu d'autres modules, tels que le module 8 sur la sécurité et la santé et le module 7 sur la relation de travail.
Le chapitre 1 présente le sujet, en se référant aux normes internationales du travail de l'OIT et aux tendances les plus récentes concernant la flexibilité et la flexicurité.

Les salaires et les revenus sont un élément clé des conditions de travail. Le niveau de vie et les moyens

de subsistance des salariés et de leurs familles dépendent des niveaux des salaires – et du moment et de la manière dont ils sont fixés et payés - et aident à déterminer la consommation globale et la performance économique dans tous les pays. La plupart des individus travaillent pour gagner de l'argent, mais dans de nombreuses régions du monde, l'accès à un salaire convenable et régulier n'est pas garanti. Le chapitre 2 traite de cette question, avec un accent particulier sur l'importance du rôle de la fixation et de la révision des niveaux de salaire minimum, afin de protéger les travailleurs les moins payés et d'assurer des conditions de vie décentes pour les travailleurs et leurs familles. Il souligne également le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale. Les tendances en matière de rémunération liée au rendement (« *performance-related pay* », PRP) sont également mentionnées.

Le chapitre 3 rappelle que la première convention de l'OIT (1919) abordait la question du temps de travail, en établissant la journée de huit heures et la semaine de 48 heures et en reconnaissant le droit à une certaine quantité de repos hebdomadaire et à un certain nombre annuel de congés payés.

De nombreuses modifications ont été apportées dans différentes législations nationales du travail en vue d'introduire un niveau plus élevé de flexibilité dans les horaires de travail; cela ne doit pas menacer les conditions fondamentales de vie et de travail.

La détermination d'un horaire normal de travail, la règlementation des heures supplémentaires, les périodes de repos et de pause doivent être définies clairement dans la relation de travail. Certaines catégories spécifiques de travailleurs (telles que les femmes enceintes ou qui viennent d'accoucher) ont besoin de travailler dans des conditions particulières.

Le chapitre 4 traite de la maternité et de la conciliation du travail et de la famille. Les normes internationales du travail fixent des dispositions visant à protéger la santé et le bien-être de l'enfant et en même temps à prévenir toute forme de discrimination et le licenciement de la mère pendant son congé de maternité. Des mesures visant à équilibrer le travail et les responsabilités familiales aussi bien pour les hommes que pour les femmes sont de plus en plus souvent adoptées par les pays, et peuvent contribuer

à un partage plus équitable des responsabilités et des chances.

Les conditions de travail peuvent s'améliorer ou se détériorer sensiblement suivant le type d'organisation du travail appliqué, comme le montre le chapitre 5. Cela est vrai aussi pour les horaires de travail. Augmenter l'intensité du travail au-delà de certaines limites, peut affecter sévèrement la santé, le bien-être et la vie sociale des travailleurs entraînant un effet négatif sur la société dans son ensemble.

Une charge de travail trop élevée génère de la fatigue, qui cause souvent des accidents et des problèmes de santé. La pression du temps produit souvent du stress, qui peut parfois avoir des conséquences extrêmes telles que le suicide.

La violence sur le lieu de travail devient également un problème dans plusieurs pays, comme l'indique le chapitre 6, qui aborde aussi le harcèlement moral et sexuel.

MODULE 7 Inspection de la relation de travail

Objectifs

Au terme de ce module, les participants seront en mesure de:

- ✓ Expliquer le problèmes des travailleurs dépendants dépourvus de protection en raison de la portée trop limitée de la législation du travail ou de son interprétation, ou parce que leurs relations de travail sont ambiguës ou déguisées, parce qu'il n'est pas clairement établi qui est l'employeur, de quels droits le travailleur jouit et qui en est responsable
- ✓ Faire référence à la recommandation n° 198, et en particulier aux domaines dans lesquels l'inspection du travail peut jouer un rôle, et lequel
- ✓ Discuter de la situation et des tendances sur la relation de travail dans leur propre pays

Contenu

- Relation de travail: définition
  - Les modèles de travail en changement
  - Définir le travail non déclaré
  - Rôle de l'inspection du travail
  - Normes internationales du travail
- Politique nationale et mise en œuvre
  - Nécessité d'une politique nationale
  - Formulation de la politique et sa mise en œuvre
  - Lutte contre les relations de travail déguisées
  - Résolution des conflits
  - Application efficace des législations
  - Catégories spécifiques de travailleurs
  - Parties contractantes et sous-traitants
  - Formation des inspecteurs
- Détermination de la relation de travail
  - Conditions et indicateurs
  - Orientations
  - Faciliter les preuves de l'existence d'une relation de travail
- Suivi, révision et mise à jour
  - Nécessité d'une mise à jour et d'une révision
  - Mécanismes tripartites de suivi
  - Données et recherches
  - Rôle des inspecteurs du travail

Résumé

Des droits et attributions sont établis par certaines lois, règlementations et accords collectifs, qui sont spécifiques aux travailleurs opérant dans le cadre d'une relation de travail. La relation de travail est une notion qui crée un lien juridique entre l'employé et l'employeur auquel il fournit un travail ou des services à certaines conditions en échange d'une rémunération.

Le travail indépendant, qui se base sur des conventions contractuelles civiles et commerciales va par définition au-delà du champ de la relation de travail.

Les changements dans la structure du marché du travail et dans l'organisation du travail conduisent à de nouveaux modèles de travail à l'intérieur et à l'extérieur du cadre de la relation de travail.

Dans certains cas, il n'est pas toujours clair si le travailleur est un employé ou un vrai indépendant.

La relation de travail est parfois à la limite entre la dépendance et l'indépendance et l'employeur peut considérer de bonne foi l'employé comme un travailleur indépendant. Il en va parfois de même dans les relations triangulaires, en particulier si la législation est muette ou vague à cet égard. La relation de travail est très souvent ambiguë ou déguisée: faux travail légal, faux sous-traitants, établissement de pseudo-coopératives, fausses fournitures de services, fausses restructurations d'entreprises sont parmi les méthodes les plus fréquentes utilisées pour dissimuler une relation de travail. Le déguisement peut réussir, surtout si l'écart entre la législation et la réalité est très large, si les sanctions ne sont pas dissuasives et si l'administration du travail et le système judiciaire sont faibles.

Le chapitre 1 examine quelques-unes des questions et des tendances concernant la relation de travail aujourd'hui et le chapitre 2 accorde une attention particulière à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006 en tant que référence et guide pour les États Membres pour aborder cette question de façon cohérente. Le chapitre 3 approfondit cet aspect.

Le chapitre 4 illustre les moyens et méthodes permettant de déterminer l'existence d'une relation de travail et le chapitre 5 souligne l'importance de contrôler périodiquement la situation et les tendances. Comme expliqué dans le chapitre 6, les inspecteurs du travail doivent devenir des experts de la distinction du travail indépendant et du travail dépendant et se familiariser avec les principales formes de dissimulation d'une relation de travail à travers un contrat de droit public ou une relation de travail bilatérale dans une fausse relation de travail triangulaire. L'inspecteur du travail doit être en mesure d'identifier une relation de travail déguisée lors des visites dans les entreprises et d'avertir son bureau de ces pratiques. En agissant de la sorte, il rendra l'application de la loi efficace et apportera également une contribution importante à la préparation ou à la mise à jour d'une politique nationale.

MODULE 8 Inspection de la sécurité et santé au travail

Objectifs:

Au terme de ce module, les participants seront capables de:

- ✓ Définir les concepts de base de la sécurité et santé des travailleurs (SST)
- ✓ Décrire l'impact humain et économique des accidents et maladies liées au travail et les bénéfices de la promotion de la SST
- ✓ Décrire les principaux devoirs et droits des différents acteurs vis à vis de la promotion de la SST et les normes internationales fondamentales du travail qui s'y rapportent
- ✓ Expliquer les principes d'un système de gestion efficace de SST, pour identifier les risques, les évaluer et les contrôler

Contenu

- Introduction à la SST
  - Accidents et maladies liés au travail
  - Impact humain et économique des accidents et maladies liés au travail
  - Normes internationales du travail pour la SST
- Promotion du respect des normes de SST
  - Principaux droits et devoirs des différents acteurs
  - Développement des systèmes de gestion de la SST
  - Nouvelle approche de l'inspection du travail et de la SST
- Identification et évaluation des risques
  - Risques
  - Identification des risques
  - Évaluation des risques
- Prévention et contrôle des risques
  - Hiérarchies dans le contrôle des risques
  - Mise en oeuvre et suivi
  - Analyse des causes d'accidents et de maladies

Résumé

La santé et la sécurité au travail (SST) est un thème qui touche différentes disciplines et approches. Bien qu'il y ait maintenant davantage de points communs que par le passé, des différences persistent dans la compréhension des objectifs et dans la signification des concepts de la SST et des principes qui devraient guider son action. Ce défaut d'approche commune entrave l'établissement d'une vision partagée et d'une base pour un travail fructueux sur le thème de la SST. Ce module, en plus d'être un outil d'apprentissage, veut également servir de référence à cet égard, comme l'illustre le chapitre 1.

Les principes et concepts fondamentaux de la SST sont fixés dans différentes conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail ainsi que dans d'autres documents de l'OIT, tels que des codes de pratiques, des résolutions et des guides, recueillis pour la plupart dans l'Encyclopédie de l'OIT sur la santé et la sécurité au travail. Les contenus de ce module proviennent des informations fournies par la documentation précitée de l'OIT et de celle issue d'autres organes nationaux et internationaux ayant une compétence reconnue en la matière.

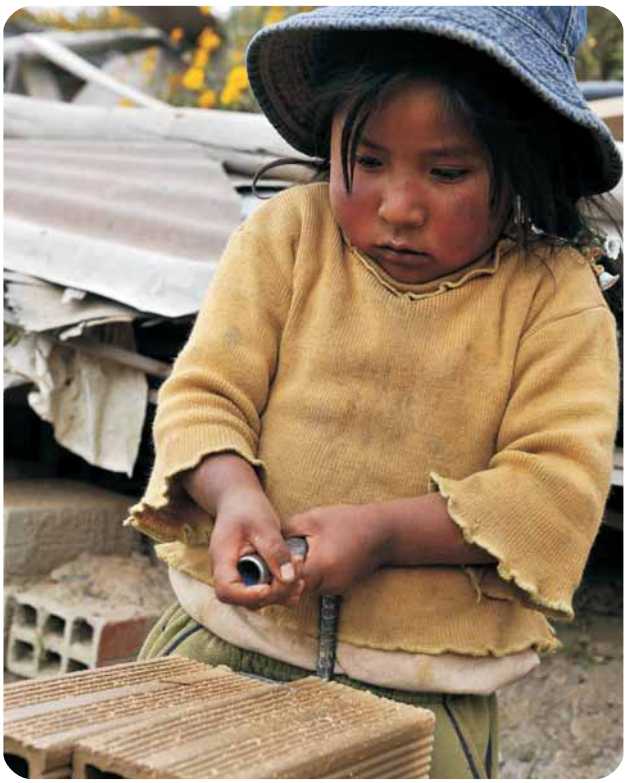
Le chapitre 2 décrit les principaux droits et devoirs des acteurs clés, ainsi que les approches modernes de la gestion de la SST au niveau de l'entreprise et le rôle que les inspecteurs devraient jouer dans le cadre de ces nouvelles approches.

Le chapitre 3 explique les des buts et les contenus des différentes techniques d'identification des risques et d'évaluation des dangers. Bien que la responsabilité de la mise en œuvre de ces techniques appartiennent à l'entreprise, les inspecteurs ont besoin de la connaître parce qu'ils doivent vérifier si l'entreprise les applique correctement et sont souvent appelés à conseiller les entrepreneurs sur la manière d'agir.

Le chapitre 4 traite des principes clés pour orienter les décisions relatives au contrôle des risques et aux mesures de prévention qui devraient être adoptées, ainsi que de la manière de les appliquer et de les contrôler. Il formule aussi quelques suggestions pour l'analyse des causes des accidents et des maladies liés au travail.

Ce module ne peut pas prétendre couvrir tous les nombreux domaines du vaste thème de la SST. Il se concentre sur les concepts et principes clés en les résumant sous une forme utile aux inspecteurs du travail. De plus amples informations sont disponibles dans les références citées à la fin de ce Module, notamment l'Encyclopédie de l'OIT et son glossaire des termes techniques.

MODULE 9 Groupes vulnérables



Objectifs

Au terme de ce module, les participants seront capables de:

- ✓ Décrire les caractéristiques des principales catégories de travailleurs vulnérables (travail des enfants, travail forcé, traite des êtres humains, travailleurs migrants, travailleurs infectés par le VIH/SIDA), y compris les discriminations auxquels ils doivent faire face
- ✓ Expliquer les défis de l'inspection du travail dans l'identification et la protection de ces travailleurs
- ✓ Expliquer de quelle manière les inspecteurs peuvent relever ces défis dans la pratique

Contenu

Inspection du travail et travail des enfants

- Problématique
- Envergure du problème
- Les « pires formes » de travail des enfants
- Différentes typologies de relation de travail
- Normes internationales sur le sujet du travail
- De la ratification à l'application
- Stratégies complémentaires

- Travail forcé et traite des êtres humains
  - Concept de travail forcé
  - Traite des êtres humains
  - Dimensions du problème
  - Rôle de l'inspection du travail
  - Approche systématique
  - Défis pour l'application de la loi
  - Identification des victimes et enquêtes
  - Poursuites et peines
  - Comment communiquer avec les victimes
  - Coopération et partenariat
  - Formation des inspecteurs du travail
- Travailleurs migrants
  - Problèmatique;
  - Défis pour les inspecteurs du travail
  - Formation des inspecteurs du travail
- Inspection du travail et VIH/SIDA
  - Approche fondée sur les droits
  - Principes directeurs pour les inspecteurs du travail
  - Fonctions de l'inspection du travail
  - Formation des inspecteurs du travail

Résumé

Les groupes vulnérables couvrent plusieurs catégories, se retrouvent dans de nombreux secteurs de l'économie, varient d'un pays à l'autre, mais existent pratiquement partout dans le monde.

Le chapitre 1 traite du travail des enfants. Suivant les estimations de l'OIT, environ 250 millions d'enfants âgés de 5 à 14 ans travaillent actuellement, pour la plupart dans des pays en voie de développement. Presque la moitié d'entre eux (120 millions environ) travaillent à temps plein, chaque jour, toute l'année. Environ 50-60 millions ont entre 5 et 11 ans. L'OIT estime que chaque année, pas moins de 22 000 enfants meurent au travail.

Les enfants sont sans protection, impuissants et silencieux s'agissant de leurs droits.

Faire appliquer les lois en matière de travail des enfants et améliorer les conditions de travail ne peut pas se faire sans inspection du travail, car seule cette dernière a le mandat pour entrer dans les établissements où travaillent les enfants.

Le chapitre 2 illustre les principales caractéristiques du travail forcé et de la traite des êtres humaines. La convention n° 29 définit le travail force comme « tout travail ou service exigé à toute personne sous la menace d'une peine et pour lequel ladite personne ne s'est pas offert ou offerte volontairement ».

Le travail forcé résulte souvent d'une traite d'êtres humains. Il implique le déplacement d'une personne, généralement au-delà d'une frontière, à des fins d'exploitation.

Toute action efficace contre le travail forcé, y compris contre la traite des personnes, nécessite une approche intégrée qui réunisse une application rigoureuse des lois, des mesures de prévention et d'assistance des victimes. Vu la complexité de ce crime, il peut être difficile d'attribuer un mandat à un ministère particulier. La coordination politique est dès lors d'une importance fondamentale.

Les inspecteurs du travail ont à leur disposition une large gamme de méthodes d'investigation que d'autres autorités pour l'exécution des lois peuvent ne pas avoir. Mais le plus important est qu'ils ont généralement le pouvoir d'entrer librement et à tout moment de la journée ou de la nuit dans tout lieu de travail susceptible d'inspection sans avertissement préalable. Les inspecteurs doivent enquêter sur toute plainte éventuelle concernant la violation d'une loi du travail sans révéler les sources de ladite plainte, pour protéger les victimes et les encourager à se réveler.

MODULE 10
Visites d'inspection du travail

Objectifs:

Au terme de ce module, les participants seront en mesure de:

- ✓ Décrire les principaux principes en soulignant certains aspects de la réalisation des visites d'inspection
- ✓ Identifier de manière méthodologique et séquentielle les facteurs clés à considérer dans la préparation et le suivi d'une visite d'inspection
- ✓ Distinguer les objectifs des différents types de visites d'inspection
- ✓ Décrire quelques exemples de la manière dont préparer, mener et assurer le suivi d'une visite d'inspection

Contenu

- Principes de base
- Préparation de la visite d'inspection
  - Collecte des informations de base
  - Différents types de visites d'inspection
  - Documentation d'appui
  - Visites annoncées et non
  - Infrastructures de transport
  - Sécurité physique des inspecteurs
- Réalisation d'une visite d'inspection
  - Contacts préliminaires et formalités
  - Visite d'inspection: contenu et forme
  - Réunion de clôture
- Suivi et verbalisation
  - Communication avec l'entreprise
  - Procès-verbal

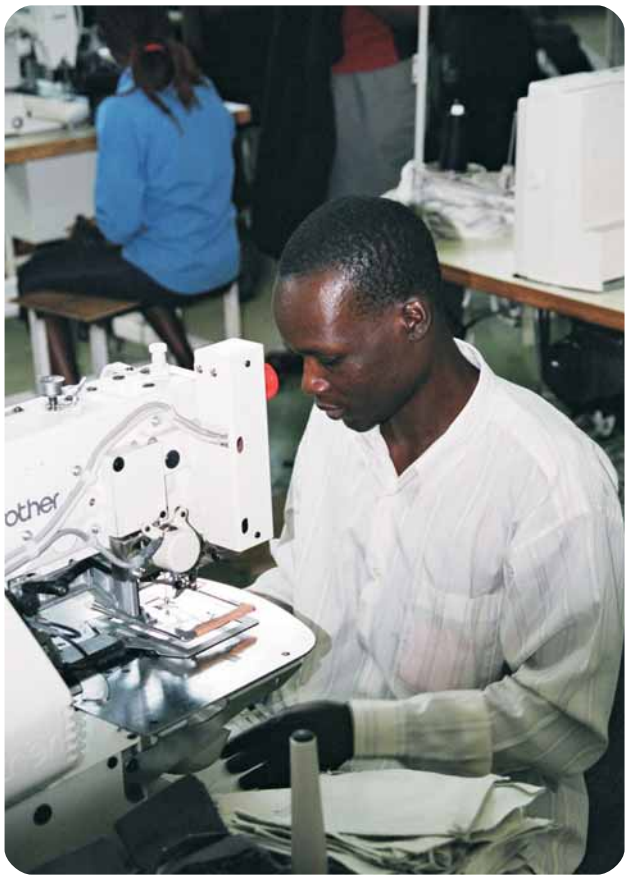
Résumé

Ce module donne un aperçu des grands principes à garder à l'esprit lors de la planification, de la réalisation et du suivi des visites d'inspection et prodigue quelques conseils sur l'application pratique de ces principes.

L'un des plus grands atouts des inspecteurs du travail est qu'ils peuvent avoir un accès direct aux lieux de travail, à travers leurs visites d'inspection et ils peuvent donc observer les conditions de travail telles qu'elles sont réellement. En tant que représentants de leur gouvernement, ils ont un rôle clé à jouer dans la promotion de la mise en conformité avec les législations du travail en vigueur pour le compte de leur ministère, en conseillant et/ou en faisant appliquer la loi là où cela s'avère nécessaire. Sans ces visites efficaces d'inspection, la loi resterait lettre morte et la protection accordée aux travailleurs serait illusoire. Le chapitre 1 énumère les principes de base définissant le cadre juridique et éthique dans lequel les inspecteurs du travail opèrent.

L'efficacité et la qualité des visites d'inspection dépendent d'un nombre de facteurs qui devrait être planifiés et standardisés avec attention, à commencer par une préparation appropriée, comme décrit au chapitre 2.

Le chapitre 3 donne des conseils sur la réalisation d'une visite d'inspection, y compris les procédures, les outils et les compétences requises. Pendant les visites, les inspecteurs auront besoin de compétences spécifiques pour juger si la loi est correctement appliquée et dans quelle mesure l'entreprise est capable de se conformer à ses obligations de manière quotidienne (après le départ de l'inspecteur). Les procès-verbaux et les visites de suivi sont également des aspects importants à considérer car ils reposent sur les bénéfices tirés des visites précédentes. Cela nécessite d'établir des lignes directrices et des compétences pour les inspecteurs sur la prise de décisions et la rédaction du procès-verbal. Le chapitre 4 traite de ces sujets.



Il est fondamental que les inspecteurs soient bien formés pour mener à bien leurs visites afin qu'ils aient les connaissances légales et techniques nécessaires et les capacités de communication qui leur permettent d'accomplir les visites en obtenant un effet maximal.

Ce module peut également servir de référence pour développer un manuel de procédures pour guider les visites d'inspection, adapté aux conditions et politiques spécifiques de chaque pays. Un tel outil contribuerait à former les inspecteurs à travers tout le processus et à former les cadres à leur fonction de supervision et de gestion.

MODULE 11 Outils de l'inspection du travail

Objectifs

Au terme de ce module, les participants seront capables de:

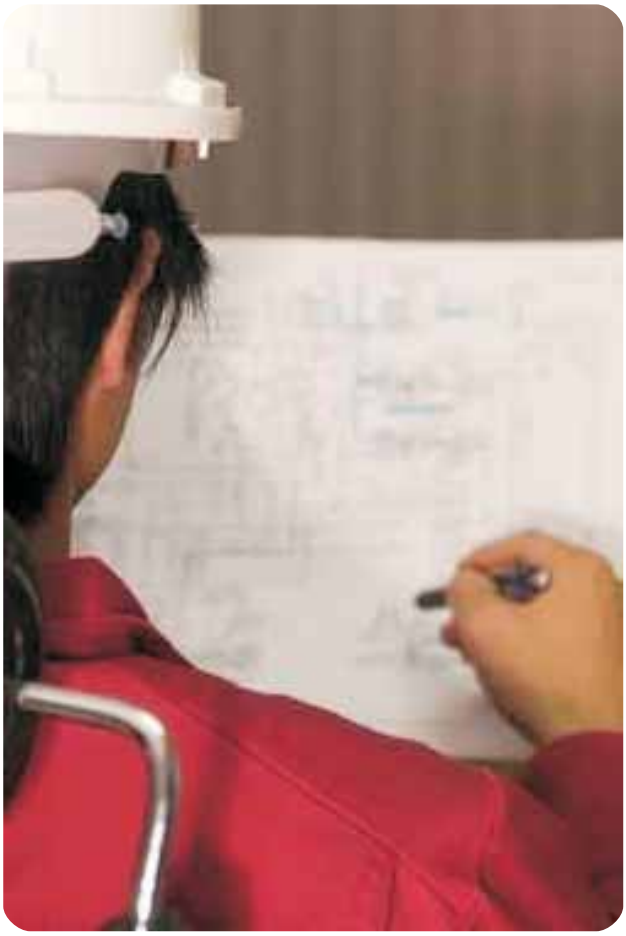
- ✓ Identifier les facteurs clés pour choisir la base de données électronique la plus adaptée aux besoins et possibilités de l'inspection du travail
- ✓ Décrire les objectifs, les modalités, les avantages et les inconvénients des « listes de contrôle » en tant qu'outils pour les visites d'inspection
- ✓ Examiner les objectifs des documents et procédures disponibles
- ✓ Expliquer les objectifs, les modalités et l'utilité aussi bien pour les inspecteurs que pour les acteurs de certains outils et formulaires

Contenu

- Bases de données
  - Objectifs
  - Facteurs clés
  - Statistiques
- Listes de contrôle
  - Objectifs et modalités
  - Utilisation
  - Création
- Documents d'orientation
  - Politique nationale sur l'inspection du travail
  - Manuel d'inspection du travail
  - Code de conduite des inspecteurs
- Formulaires pour les différents acteurs
  - Objectifs
  - Modalités
  - Présentation et verbalisation
- Autres outils

Résumé

Les inspections du travail doivent développer une infrastructure de support pour leurs opérations, notamment un système d'information efficient, capable de fournir les informations essentielles dont un inspecteur a besoin pour son travail quotidien, par exemple: quelles entreprises visiter, où se trouvent ces entreprises, combien de travailleurs elles emploient, quand ont été effectuées les visites précédentes, etc. Les fichiers sur papier ont été utilisés pendant des années mais les nouvelles technologies fournissent des ressources telles que les bases de données électroniques qui sont bien plus efficaces en terme de classement, partage et extraction des informations. Les chapitres 1 et 2 proposent des références et des conseils sur ces points.



Les inspections du travail doivent aussi accorder de l'attention au soutien du travail de leurs inspecteurs. Le chapitre 4 présente plusieurs outils qui peuvent être développés à cet effet. Les listes de contrôle peuvent rappeler à l'inspecteur les aspects à contrôler, aider les inspecteurs récemment recrutés, garantir l'uniformisation et la cohérence des visites, ou encore viser à recueillir des informations homogènes de la part des entreprises. D'autres outils pourraient aider à la prise de décisions eu égard à la réponse la plus appropriée à une infraction ou une situation donnée.

D'autres outils se réfèrent aux responsabilités et comportements selon lesquels l'action des inspecteurs peut être évaluée, comme la politique nationale de l'inspection de travail ou les codes de conduite des inspecteurs. D'autres outils encore pourraient aider les inspecteurs à rédiger leurs procès-verbaux des visites, à élaborer des rapports d'infraction ou à engager des procédures légales.

Les inspections du travail pourraient décider de rassembler tous ces outils dans un document global.

Le chapitre 3 donne plusieurs exemples de manuels d'inspection du travail.

Il arrive bien souvent que les règlementations du travail prévoient l'obligation pour les entreprises d'enregistrer les informations décrivant les conditions de travail (nombre de travailleurs, salaires, horaires de travail, identification des risques, etc.). Il existe certains aspects qui devraient également être notifiés aux autorités du travail tels que les accidents et les maladies liés au travail. Les modalités de cet enregistrement et notification sont souvent uniformisées afin d'assurer que toutes les informations nécessaires sont bien comprises et faciles à contrôler. Ces outils peuvent alors aider aussi bien les entreprises à se rappeler leurs obligations d'enregistrer et de notifier que les inspecteurs dans leur travail d'inspection de la situation de travail de l'entreprise. Le chapitre 5 donne des exemples de formulaires.

MODULE 12 Renforcement des capacités institutionnelles

Objectifs

Au terme de ce module, les participants seront en mesure de:

- ✓ Réviser leur système de formation et identifier l'éventuelle nécessité de l'améliorer
- ✓ Définir les profils de formation
- ✓ Identifier les besoins de formation
- ✓ Concevoir des programmes de formation en adoptant une approche systémique
- ✓ Utiliser des méthodes d'apprentissage pour adultes
- ✓ Mieux communiquer
- ✓ Évaluer les activités de formation

Contenu

- Importance de ressources humaines qualifiées
- Adoption d'une approche systémique
  - Politique cohérente
  - Définition des profils
  - Définition des compétences (principales, fonctionnelles et managériales)
  - Analyse des besoins de formation
  - Conception de programmes d'études
  - Préparation et livraison des activités de formation
  - Rétroalimentationelivery of training activities
  - Feedback
- Modalités d'apprentissage
  - Induction
  - Formation en dehors du poste de travail
  - Formation sur le lieu de travail
  - Apprentissage à long terme
  - Diplômes
- Méthodes d'apprentissage pour adultes
- Techniques de communication
- Code de comportement éthique
- Évaluation, suivi et rétroaction
- Importance du renforcement des capacités institutionnelles

Résumé

Ce module donne aux inspections du travail des pistes pour renforcer leurs capacités institutionnelles en termes de formation de leur personnel à différents niveaux, en adoptant une approche professionnelle de la politique d'apprentissage, de la conception à l'évaluation, en passant par la réalisation de la formation.

Afin de pouvoir remplir toutes les tâches citées dans les modules de ce paquet de formation, l'inspection du travail doit être dotée d'un personnel compétent, possédant le statut, les compétences et les comportements appropriés.

Les politiques et critères de sélection et de recrutement sont la première étape pour équiper une inspection du travail du personnel compétent. Mais même les personnes les plus qualifiées ont besoin d'une formation ultérieure pour relever les principaux défis auxquels l'inspection du travail est confrontée.

Le renforcement des capacités institutionnelles a besoin d'une approche systémique, articulée en différentes étapes et composantes: la définition d'une politique, d'une vision et d'une mission claires de l'inspection du travail: la définition des différents profils nécessaires pour le système afin d'assurer efficacité et parfaite opérationnalité; l'éventail de compétences (générales et spécifiques) nécessaires pour chaque profil; l'approche du renforcement des capacités à adopter; les modalités d'apprentissage-formation; l'élaboration du plan de formation comprenant les contenus et les méthodes d'apprentissage pour adultes; la rétroalimentation, le suivi et l'évaluation, qui fourniront des indications pour la révision et l'adaptation du programme.

Les inspecteurs du travail doivent avoir un bagage technique solide dans les différents domaines où ils doivent opérer conformément au mandat de leur inspection du travail. En outre, ils doivent se familiariser, à titre de compétence générale, avec toutes les principales techniques de communication et être capables de les choisir et les utiliser suivant les différentes approches adoptées (sensibilisation, information, conseil, prévention, entretien, enquêtes, sanctions, etc.). Ils doivent connaître les politiques, les procédures, les lignes directrices, les listes de contrôle et les outils de leur inspection du travail et être capables de les utiliser dans leur travail quotidien, comme le montre le chapitre 1. Ils doivent savoir identifier les problèmes, détecter les causes, prendre rapidement des décisions sur les mesures à adopter, être toujours indépendants et libres par rapport à toute éventuelle influence externe. Le chapitre 2 aborde l'analyse de la situation, y compris l'évaluation des conditions et contraintes, l'identification des groupes cibles et de leurs besoins de formation.

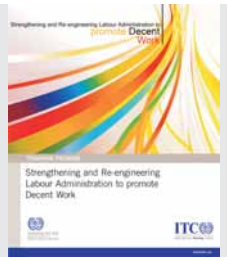
Le chapitre 4 constitue le cœur du module et illustre les étapes clés de la conception et du développement d'un plan de formation, tandis que le chapitre 5 se concentre sur l'évaluation. Le comportement des inspecteurs du travail doit refléter leur engagement et leur rôle de gardiens et promoteurs des droits des travailleurs. Le chapitre 6 donne quelques exemples de codes de conduite.

9. Renforcer les capacités du système d'administration du travail

À côté du présent programme de formation et des divers modules et outils sur le renforcement de l'inspection du travail, l'OIT et son Centre international de formation ont mis au point toute une série de cours et trousses de formation afin d'aider l'administration et l'inspection du travail à réviser et améliorer leurs services.

Les programmes suivants, basés sur des trousses modulaires, sont disponibles pour des activités de formation sur mesure et utilisés lors de cours internationaux organisés chaque année à Turin.

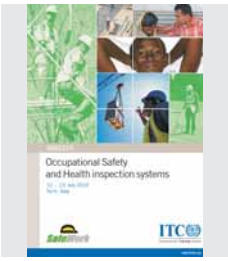
Renforcement et réaménagement des systèmes d'administration du travail



Dix modules couvrant les principales fonctions d'une administration du travail moderne et efficace, basés sur la convention n° 150 et la recommandation n° 158. Ensemble de formation conçu pour les cadres supérieurs de l'administration du travail.

Disponible en anglais, espagnol et arabe.

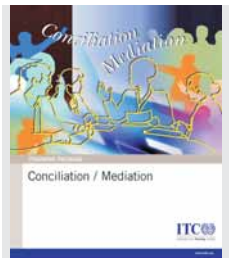
Systèmes d'inspection de la sécurité et santé au travail



Programme d'études basé sur une sélection d'expériences et bonnes pratiques internationales du renforcement des compétences des participants en matière de diagnostic des besoins et de formulation de propositions d'amélioration de l'inspection du travail en matière de sécurité et santé au travail.

Disponible en anglais.

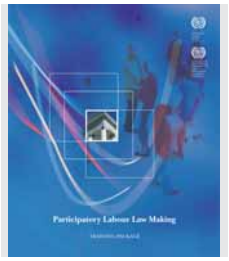
Conciliation et médiation: principes, processus et techniques



Programme d'études et matériel de formation pour une approche expérientielle et pratique du renforcement des compétences des conciliateurs et médiateurs.

Disponible en anglais, français, espagnol, portugais, arabe, albanais et indonésien.

L'élaboration de la législation du travail: une approche participative



Ce matériel de formation complète les orientations de l'OIT sur la législation du travail. Il est articulé autour de trois grandes composantes: le contenu technique, en référence avec les normes internationales du travail et le droit comparatif; les techniques de rédaction, y compris les considérations de genre; et le processus législatif, en adoptant une approche participative impliquant pleinement les partenaires sociaux dans la prise de décisions.

Disponible en anglais, français et arabe; version en ligne pilote en anglais pour l'enseignement à distance.

10. Les publications de référence

Réformes de l'Administration Publique des Pays Membres de l'UEMOA: Impacts et Perspectives

Il s'agit d'une étude comparative qui se penche sur pratiquement deux décennies de réformes de l'administration publique dans les pays de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA), réformes très souvent menées avec l'appui des institutions financières internationales, notamment le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale (BM).

Les fonctions assurées par des inspecteurs et contrôleurs du travail dans le système d'administration du travail en Afrique francophone subsaharienne

Avant d'aborder les questions propres au système d'administration du travail et aux fonctions assurés en son sein par des inspections ou contrôleurs du travail, on fera état briévement, à propos des pays étudiés, de quelques éléments concernant les contextes socio-économiques et les tendances de l'emploi avant d'indiquer quelques traits des systèmes de droit du travail et des relations professionnelles.

Mémorandum technique: Le diagnostic du ministère de la Jeunesse et de l'Emploi. Burkina Faso

Sur la base d'une démarche mise au point par le BIT, la mission a analysé l'organisation et le fonctionnement du ministère de la Jeunesse et de l'Emploi et du reste du système de l'administration du travail.

Administration du Travail au Canada (Quebec)

Cette étude a pour objectif d'examiner le fonctionnement de l'administration du travail dans les champs qui relèvent de la compétence du Québec, d'une part, et du Gouvernement canadien, d'autre part. Elle vise notamment les domaines du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, des relations professionnelles ainsi que de la recherche de l'information en matière de travail.

Une Brochure sur le Programme d'administraiton et d'inspection du travail

Une brochure qui a été présentée à l'occasion de la Conférence internationale du Travail le 12 juin 2009, pendant la session d'information sur l'Administration du Travail. Elle explique pourquoi le Programme d'Administration et d'Inspection du Travail (LAB/ADMIN) a été crée.

Programme d'administration et d'inspection du travail (LAB/ADMIN)

http://www.ilo.org/labadmin/lang--fr/index.htm

Programme d'administration
et d'inspection du travail - LAB/ADMIN
Bureau international du Travail (BIT)
4, Route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suiza

Téléphone: 0041.22.799.70.59
Télécopieur: 0041.22.799.87.49
LABADMIN@ilo.org
http://www.ilo.org/public/english/dialogue/labadmin/