



Conseil d'administration

331^e session, Genève, 26 octobre-9 novembre 2017

GB.331/POL/4

Section de l'élaboration des politiques
Segment du dialogue social

POL

Date: 9 octobre 2017

Original: anglais

QUATRIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Résultat 7: Promouvoir la conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail

Objet du document

Le présent document donne une vue d'ensemble de la stratégie de promotion de la conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail et des principaux domaines d'intervention correspondants, et contient des exemples concrets de progrès réalisés dans sa mise en œuvre pendant la période biennale en cours. Le Conseil d'administration est invité à donner des indications concernant la stratégie et son exécution ainsi que les prochaines étapes (voir le projet de décision au paragraphe 53).

Objectif stratégique pertinent: Tous les objectifs stratégiques.

Principal résultat/élément transversal déterminant: Résultat 7: Promouvoir la conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail.

Incidences sur le plan des politiques: Les indications du Conseil d'administration guideront la phase finale de mise en œuvre du résultat 7 durant la période biennale en cours et permettront de fixer l'orientation stratégique des activités relatives à la conformité des lieux de travail.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Mise en œuvre des activités prévues au titre du résultat 7.

Unité auteur: Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE).

Documents connexes: Programme et budget pour la période biennale 2016-17 et programme et budget pour la période biennale 2018-19.

I. Introduction

1. Le résultat 7 consiste à faire en sorte que les Etats Membres améliorent la conformité de tous les lieux de travail situés sur leurs territoires respectifs avec les dispositions législatives et réglementaires en matière de travail, notamment celles qui sont fondées sur les normes internationales du travail ratifiées, et avec les conventions collectives existantes. La mise en œuvre insuffisante de ces dispositions par certains gouvernements et le non-respect par certaines entreprises des règles applicables contribuent à créer des conditions de travail médiocres dans lesquelles les droits des travailleurs sont bafoués et leur santé et leur sécurité mises en péril. Cette situation nuit également au développement économique des pays en question et porte préjudice aux entreprises qui se conforment aux règles.
2. Pour assurer la conformité des lieux de travail, il faut que les cadres juridiques et stratégiques soient appropriés et que l'administration du travail et l'inspection du travail disposent de capacités suffisantes pour les appliquer et que des voies de recours judiciaire soient ouvertes. Un dialogue social solide et de meilleures relations du travail sont aussi des éléments fondamentaux de la conformité des lieux de travail, mais qui ne peuvent porter pleinement leurs fruits lorsque les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs n'ont pas les capacités nécessaires ni la possibilité de participer.
3. Pour traiter ces problèmes, la promotion de la conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail a été inscrite au nombre des dix résultats stratégiques du programme et budget de l'OIT pour la période biennale 2016-17 à atteindre dans la période considérée.
4. La stratégie du Bureau concernant le résultat 7 a été élaborée sur la base de l'expérience acquise au cours de la précédente période biennale dans le domaine de première importance (ACI 7) relatif à la conformité des lieux de travail et des informations reçues du Conseil d'administration au sujet de la mise en œuvre des activités prévues dans ce domaine.

II. Vue d'ensemble de la stratégie

5. La stratégie visait à apporter les trois principaux changements suivants:
 - a) renforcement des capacités des services d'inspection du travail, des autres autorités nationales, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs débouchant sur une amélioration notable de la conformité des lieux de travail;
 - b) amélioration des cadres institutionnels, juridiques et stratégiques de mise en conformité des lieux de travail, particulièrement dans les secteurs à haut risque, conformément aux normes internationales du travail applicables;
 - c) instauration entre l'administration du travail, d'autres administrations publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs d'une collaboration et de partenariats effectifs visant à assurer la conformité de tous les lieux de travail.
6. La stratégie reposait sur le postulat que les services publics d'inspection du travail sont une condition déterminante de toute stratégie globale visant à promouvoir la conformité des lieux de travail. Des cadres juridiques appropriés, s'ils sont essentiels, ne sont néanmoins pas suffisants pour parvenir à cette conformité. Les services d'inspection du travail doivent disposer de capacités et ressources suffisantes, appliquer des stratégies efficaces en matière de contrôle de la conformité et œuvrer en collaboration avec les autres organismes publics, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs et la population.

7. La mise en œuvre d'une approche globale et systématique nécessite une collaboration du système de l'administration du travail au sens large avec les autorités de sécurité sociale et de santé, l'appareil judiciaire et la police. Le rôle des différents protagonistes doit être clairement défini, car plusieurs acteurs des secteurs public et privé interviennent dans les domaines de la sensibilisation, de la prévention, de la formation et s'expriment au sujet de l'application de la législation du travail, alors que le contrôle du respect de cette législation est du ressort exclusif des pouvoirs publics et ne peut être délégué.
8. La stratégie insistait en outre sur la nécessité de consulter les partenaires sociaux et de collaborer avec eux pour l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des initiatives concernant le contrôle de la conformité, qu'il est possible de renforcer en mettant en place des mesures effectives de sensibilisation et de prévention et en offrant une formation appropriée aux travailleurs et aux employeurs.
9. Une approche différenciée et pragmatique est néanmoins nécessaire pour répondre aux besoins différents des Etats Membres en matière de contrôle de la conformité et tenir compte des ressources limitées dont disposent les services d'administration du travail de manière générale.
10. La mise en œuvre de la stratégie s'est faite sur la base des conclusions sur l'administration du travail et l'inspection du travail adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 100^e session (2011). Sur le plan normatif, l'accent a été mis sur la promotion des conventions fondamentales, de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, et de toutes les conventions sur la sécurité et la santé au travail (SST) pertinentes.

III. Principaux domaines d'intervention

11. La présente section décrit les principaux domaines d'intervention, les moyens d'action et les résultats obtenus pendant la période biennale en cours s'agissant de l'amélioration des cadres juridiques et stratégiques et du renforcement des capacités institutionnelles ainsi que du dialogue social et des relations du travail dans le but de promouvoir la conformité des lieux de travail.

Réformer la législation du travail et élaborer des politiques

12. Le BIT a fourni un appui important sous la forme de services d'assistance technique et de conseil à des pays et territoires ayant entrepris de réformer leurs lois sur la SST, l'administration et l'inspection du travail et le règlement des conflits du travail. Pour la plupart, ces lois déterminent les attributions et pouvoirs des services d'administration et d'inspection du travail. D'autres pays s'emploient à mettre à jour les lois concernant la SST devenues dépassées. Les mandants ont bénéficié de conseils techniques sur les prescriptions des conventions de l'OIT, les bonnes pratiques en matière législative et réglementaire et la politique de réforme de la législation du travail.
13. Parmi les pays et territoires auxquels le BIT a prêté son appui à différentes étapes du processus de réforme figurent l'Argentine, la Chine, le Costa Rica, la Géorgie, le Guatemala, le Honduras, l'Inde, la Jamaïque, le Kirghizistan, le Myanmar, la République démocratique populaire lao, l'Ukraine et le Viet Nam, ainsi que le territoire palestinien occupé. Chaque fois ou presque, le BIT a procédé à un examen approfondi du projet de texte, fait des observations détaillées et proposé des amendements. Dans la plupart des cas où une nouvelle

loi a été adoptée, il a apporté différentes formes d'assistance technique pour en soutenir la mise en œuvre.

14. Les résultats obtenus sont variés. A titre d'exemple, en Ukraine, la réforme de la loi relative à l'inspection du travail, réforme à laquelle le BIT a été associé, a abrogé les dispositions qui limitaient les pouvoirs des services d'inspection du travail de sorte qu'ils ne pouvaient agir que sur plainte et introduit des dispositions leur permettant de procéder à des inspections préventives sans préavis. Dans le territoire palestinien occupé, le BIT a donné des conseils techniques pour l'élaboration d'une nouvelle loi concernant la SST, puis une assistance technique pour la mise en œuvre de cette loi, un appui étant requis pour créer des comités d'entreprise et établir de nouvelles listes des points à contrôler à l'intention des services d'inspection du travail. En Serbie, comme suite à la demande que lui avaient faite les mandants tripartites, le BIT a fourni des conseils techniques au sujet de la nouvelle législation traitant de la résolution des conflits du travail et visant à renforcer l'efficacité des services de conciliation au titre de la recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951.
15. Des conseils techniques ont aussi été donnés à des pays se préparant à ratifier des conventions de l'OIT. Le BIT a ainsi aidé la Chine à examiner la possibilité de ratifier les conventions n°s 81, 174 et 187 et a analysé sa législation actuelle pour en repérer les lacunes éventuelles. Au Kirghizistan, les conseils du BIT ont amené le gouvernement à reporter l'abrogation de la loi relative à la SST pour permettre la tenue de consultations avec les partenaires sociaux. En outre, afin de répondre aux besoins qui avaient été exprimés, les inspecteurs du travail des pays de la Communauté des Etats indépendants et de la Mongolie ont été conviés à une réunion pour discuter de l'intérêt de renforcer la législation en matière de SST en vue du développement durable, du rôle essentiel joué par les services d'inspection du travail dans l'amélioration de la situation de la SST et, à cette fin, de l'utilisation efficace des outils et stratégies de l'inspection du travail pour le contrôle de la conformité.
16. Des mandants ont sollicité un appui sous la forme de conseils techniques pour la mise en œuvre des conventions de SST n°s 155 et 187, et le BIT a apporté son assistance à plusieurs pays, dont Sainte-Lucie, le Sénégal et le Tadjikistan, pour les aider à élaborer une politique nationale de SST conformément à ces conventions.

Traduire en actes les lois et les politiques

17. La mise en œuvre des lois et des politiques est un processus qui dépend des capacités du pays et de ses priorités en ce qui concerne le contrôle de la conformité. On trouvera dans la présente section des exemples de résultats obtenus grâce à l'assistance du BIT.

Renforcer les capacités

18. L'évaluation des capacités existantes, des capacités nécessaires et des possibilités d'amélioration constitue la première étape d'un processus qui en compte plusieurs. S'inspirant des normes internationales du travail et d'analyses comparatives des bonnes pratiques, le BIT a mis au point un outil d'évaluation de l'inspection du travail qui contribue à renforcer l'administration et le fonctionnement des services d'inspection du travail au moyen d'une évaluation complète de leurs fonctions, procédures, attributions législatives et réglementaires, outils et pratiques en matière de formation, ressources humaines, financières et techniques, activités de collecte de données et capacités d'analyse; un outil comparable est en cours d'élaboration pour les systèmes d'administration du travail. Le BIT a apporté son assistance pour l'évaluation des capacités des services d'inspection du travail et des systèmes d'administration du travail en Chine, au Costa Rica, aux Emirats arabes unis, en

Géorgie, au Honduras, au Koweït, en Malaisie, en Mauritanie, en Mongolie et en République démocratique du Congo.

19. De nouvelles structures et fonctions organisationnelles ont résulté directement des évaluations effectuées dans plusieurs pays. Ainsi, au Costa Rica, le processus d'évaluation a contribué à la conception et à la mise en place d'un nouveau service de conciliation et d'arbitrage en matière de travail et d'un service d'inspection du travail. En Grèce, il a débouché sur des recommandations validées par les partenaires sociaux visant à réorganiser le système d'administration du travail en tenant compte de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.
20. En Chine, en Côte d'Ivoire, au Kirghizistan, au Nigéria, au Tadjikistan et en Turquie, le BIT a aussi contribué à l'établissement ou à la mise à jour du profil national de SST, qui évalue 22 éléments du système national de SST, conformément à la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Dans tous les cas, les partenaires sociaux ont été pleinement associés au processus. Le BIT a également apporté son assistance à plusieurs pays, dont l'Afrique du Sud, l'Arménie, le Lesotho, Madagascar, la République centrafricaine et la République démocratique populaire lao, pour les aider à renforcer les capacités institutionnelles des systèmes d'administration du travail. Il a en outre fourni un appui technique à des pays tels que l'ex-République yougoslave de Macédoine et le Monténégro pour la création de nouvelles instances de règlement des conflits.
21. Le BIT a prêté son appui pour la mise en place à Sri Lanka de nouveaux outils sur tablette à l'usage des services d'inspection du travail, la mise à l'essai en Chine de services en ligne de l'inspection du travail, l'élaboration et l'introduction aux Philippines d'un système de gestion des données de contrôle de la conformité et l'établissement en Colombie d'un système de gestion des dossiers de l'inspection du travail. Il a également apporté une assistance technique au Bangladesh pour l'aider à harmoniser les normes et procédures et à mettre au point un système commun d'établissement des rapports d'inspection d'usines afin d'améliorer la sécurité des bâtiments et la sécurité incendie.
22. Le BIT a aussi prêté son appui pour la création par le bureau du Procureur du travail du Brésil d'une base de données générale appelée SmartLab, qui fournit aux procureurs des données intégrées, collectées auprès de différentes autorités et institutions publiques sur des questions telles que les droits de l'homme, la SST, la sécurité sociale, les relations du travail et la formation professionnelle. Dans les pays d'Europe centrale et orientale, en sus de l'action visant à renforcer les capacités des ministères du travail et des services d'inspection du travail, un guide pratique sous-régional à l'usage des professionnels de la conciliation a été élaboré à l'appui de l'assistance technique du BIT en matière de prévention et de règlement des conflits.

Développer les connaissances

23. Pour aider les pays à faire face à leurs difficultés prioritaires en matière de contrôle de la conformité, le BIT a compilé des travaux de recherche et des bonnes pratiques et élaboré une série de nouveaux outils pratiques qui sont actuellement mis à l'essai au Burkina Faso, au Chili, en Colombie, en Grèce, en Haïti, en Indonésie, au Lesotho, à Madagascar et en Malaisie. Ces nouveaux outils sont les suivants:
 - **Boîte à outils de planification stratégique du contrôle de la conformité:** Offre des méthodes, stratégies et processus permettant de définir les priorités en ce qui concerne les problèmes et les cibles dans le domaine du contrôle de la conformité et d'élaborer un plan stratégique afin de s'attaquer à ces priorités en faisant appel à diverses parties prenantes et en tirant parti d'interventions sur de multiples fronts, spécialement conçues

pour améliorer les éléments déterminants et surmonter les difficultés en matière de contrôle de la conformité.

- **Analyse de la chaîne de valeur pour les chaînes d’approvisionnement mondiales:** Fournit une feuille de route des éléments déterminants et difficultés liés à la SST, aux principes et droits fondamentaux au travail, aux conditions générales de travail dans les chaînes d’approvisionnement et aux interventions éventuelles pour assurer la conformité.
 - **Inspection du travail et outil d’évaluation du système ou des systèmes de gestion de l’information concernant la SST:** Améliore la capacité des services d’inspection du travail de collecter et d’analyser des données relatives aux entreprises, aux travailleurs, aux antécédents en matière de conformité et aux informations nécessaires pour promouvoir la conformité. L’outil évalue les ressources de l’inspection en matière de collecte et d’analyse des données, leur efficacité, leur efficacité, leur qualité et leur cohérence avec les guides sur les statistiques de l’inspection du travail.
 - **Méthode participative de l’inspection du travail pour l’économie informelle:** Améliore la capacité technique des services d’inspection du travail à s’attaquer aux problèmes posés par l’économie informelle grâce à un ensemble complet de documents d’orientation.
 - **Boîte à outils technique pour les inspections du travail portant spécifiquement sur le secteur de la construction:** Améliore les capacités techniques des services d’inspection du travail grâce à des documents d’orientation, du matériel de formation et de sensibilisation et un exposé des pratiques optimales spécifiques au secteur.
24. D’autres outils stratégiques portant sur l’inspection du travail et l’autoévaluation, la surveillance du travail des enfants, l’inspection du travail et la liberté syndicale ainsi que les carrières et les incitations dans le domaine de l’inspection du travail ont été établis au cours de la période biennale.
25. Le projet *safeyouth@work* élabore actuellement un rapport sur les connaissances, l’attitude et les comportements des jeunes travailleurs en matière de SST à partir d’enquêtes menées aux Philippines, en Indonésie et au Myanmar. Les résultats éclaireront les stratégies de communication et de sensibilisation visant les jeunes travailleurs. Le programme phare de l’OIT pour une action préventive dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail («Programme phare sur la SST») a mis au point une méthode de recherche qui permet de recenser les points faibles de la SST ainsi que les éléments déterminants et les difficultés en vue d’améliorer la SST dans les chaînes d’approvisionnement mondiales. Cette méthode comprend une évaluation qualitative des facteurs qui influent sur la sécurité et la santé des travailleurs et recense les domaines prioritaires, les acteurs clés et les voies permettant de prendre des mesures pertinentes. Des études de cas ont été réalisées dans les filières agricoles du café en Colombie, du litchi à Madagascar et de l’huile de palme en Indonésie. Cette méthode, ainsi que la formation sur la planification stratégique du contrôle de la conformité, sont en train d’être intégrées dans les projets du Fonds Vision Zéro administré par l’OIT.

Satisfaire aux besoins en matière de formation

26. Tout au long de la période biennale, des mandants de l’OIT ont bénéficié d’une formation directe portant sur la conformité des lieux de travail. Les participants étaient notamment des inspecteurs du travail, des agents de ministères du travail, des médiateurs/conciliateurs et des arbitres, des syndiqués et des employeurs, des membres de commissions chargées de la SST ainsi que des juges et des magistrats. Cette formation a été dispensée dans le cadre d’«académies» de formation à Turin et d’ateliers de formation adaptés aux besoins

spécifiques des pays et des mandants dans des pays comme l’Afrique du Sud, le Botswana, le Cameroun, la Colombie, Haïti, le Lesotho, Maurice, la Fédération de Russie et la Turquie.

27. Des programmes spécifiques ont également été élaborés pour la formation des inspecteurs du travail, la formation liée à la mise en œuvre des systèmes d’administration du travail et la plate-forme SOLVE d’enseignement à distance, qui met l’accent sur les risques psychosociaux et la promotion de la santé sur les lieux de travail. Une autre académie consacrée à la promotion de la conformité des lieux de travail au moyen de l’inspection du travail sera organisée au Centre international de formation de l’OIT à Turin (Centre de Turin) en décembre.
28. Pour la Fédération de Russie, par exemple, le BIT a contribué à l’élaboration de 15 modules de formation, à la formation de nouveaux inspecteurs du travail et à la traduction en russe de deux guides sur l’inspection du travail destinés aux employeurs et aux travailleurs. En Colombie, des outils et modules techniques ont été conçus en vue d’améliorer les connaissances et les compétences techniques de 1 173 salariés du ministère du Travail afin d’assurer l’application effective du droit interne et de former plus de 10 000 travailleurs affiliés à 500 syndicats pour qu’ils connaissent mieux leurs droits et accèdent plus aisément aux voies de recours. Les employeurs ont également bénéficié d’un appui grâce à la conception et à la mise en œuvre d’un programme de formation visant à promouvoir la formalisation des relations d’emploi déguisées dans les secteurs prioritaires. Plusieurs modules de formation sur la SST ont en outre été revus et adaptés pour mieux répondre aux besoins des réfugiés syriens en Turquie en matière de formation.
29. Les conclusions des travaux de recherche que le BIT a menés récemment sur les mécanismes de règlement des conflits du travail ont été présentées à des praticiens du droit et à des organismes de règlement des différends dans le cadre d’ateliers nationaux et sous-régionaux et des cours annuels organisés au Centre de Turin sur le thème de la mise en place de services efficaces de prévention et de règlement des conflits. L’académie Better Work qui a été lancée propose des formations en ligne, du tutorat et une formation directe aux marques et autres acteurs des chaînes d’approvisionnement dans le but d’étendre les effets des programmes Better Work au-delà des lieux où ils opèrent.

Collecter, analyser et diffuser des données et des informations

30. Un guide sur l’harmonisation des statistiques de l’inspection du travail a été publié, ainsi qu’un guide succinct sur la collecte et l’utilisation de ces statistiques. Une boîte à outils et des fiches d’information permettant d’optimiser la collecte et l’utilisation des données sur la SST ont été élaborées, et une nouvelle plate-forme d’échange de connaissances et d’informations (Forum SST) a été intégrée à l’Encyclopaedia on Occupational Health and Safety portal de l’OIT (portail de l’Encyclopédie de sécurité et santé au travail). Dans le cadre du Programme phare sur la SST, une étude mondiale sur les organisations, institutions et organismes spécialisés dans le domaine des connaissances sur la SST, qui rassemble des données sur leur mandat, leur champ d’activité et leur fonctionnement dans le cadre des systèmes nationaux de SST, a été réalisée. Les études de cas portant sur six réseaux régionaux de SST, dont une analyse transversale de certains thèmes pertinents, ont été menées à bien.
31. Better Work a lancé le *Transparency Portal* (Portail de la transparence) qui rend publics les résultats de l’examen de la conformité de ses usines de vêtements enregistrées en matière de normes fondamentales du travail et de SST, d’indemnisation des travailleurs, de contrats et de temps de travail. Les travaux de recherche indépendants publiés par l’Université Tufts sur l’incidence de Better Work dans cinq pays sur une durée de sept ans s’appuient aussi sur des enquêtes portant sur plus de 15 000 travailleurs et 2 000 dirigeants pour mettre en

évidence de nouvelles preuves de la relation entre renforcement de la conformité des lieux de travail, bien-être des travailleurs, résultats des entreprises et résultats positifs pour le développement.

32. Une étude sur les difficultés liées à l'introduction des technologies de l'information et de la communication dans les systèmes nationaux d'administration du travail a été lancée. Ses conclusions ont été validées lors d'un atelier mondial d'experts, et un document de politique générale est en cours d'élaboration.
33. La base de données sur la législation du travail en Europe centrale et orientale (CEELex) qui a été mise en place contient des textes juridiques sur le travail, le dialogue social et les relations professionnelles et couvre 13 pays. Elle représente un outil stratégique tant pour les spécialistes du BIT que pour les décideurs politiques de ces pays. A ce jour, les données de CEELex ont permis d'éclairer les discussions tripartites sur le Code du travail tenues au niveau national en Ukraine et en République de Moldova et de faciliter les négociations tripartites sur une nouvelle loi sur le droit de grève et le règlement pacifique des conflits du travail en Serbie.

Renforcer le dialogue social et les relations professionnelles

34. Le dialogue bipartite au niveau de l'entreprise et le dialogue social tripartite institutionnalisé aux niveaux sectoriel et national, ainsi que des relations professionnelles efficaces, contribuent notablement au renforcement de la conformité des lieux de travail. La mobilisation des institutions nationales de dialogue social en vue de la promotion de lieux de travail sûrs et productifs et de bonnes relations professionnelles, y compris au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales, a été au centre de nombreuses activités menées par le BIT, notamment l'organisation des manifestations et des sessions de formation suivantes:
 - conférence internationale sur la conformité des lieux de travail et la coopération par le dialogue social, réunissant les partenaires sociaux et les gouvernements de 32 pays membres de conseils économiques et sociaux et d'institutions similaires;
 - conférence internationale tripartite sur le dialogue social et les relations industrielles dans les pays de l'Union européenne (UE) après la crise;
 - atelier sous-régional pour l'Afrique destiné à 11 pays francophones et atelier sous-régional pour le Pacifique destiné à neuf pays ayant pour objectif de renforcer les capacités des institutions nationales de dialogue social;
 - académie de formation sur le dialogue social et les relations industrielles tenue au Centre de Turin et comprenant des sessions sur la conformité des lieux de travail, le règlement des différends, l'accès à la justice et l'économie informelle.
35. Le BIT a aussi contribué à la création de commissions tripartites en Azerbaïdjan, au Burkina Faso, au Bénin et en Tunisie. Au Bénin, les représentants du gouvernement, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs ont adopté une charte sociale qui promeut la bonne gouvernance dans l'administration publique en vue de la prévention et du règlement des conflits du travail. Le Bureau a encouragé le dialogue social tripartite au niveau national dans plusieurs pays grâce à des études nationales, une assistance technique et une formation, notamment en Afrique du Sud, en Albanie, au Cameroun, en l'ex-République yougoslave de Macédoine, en Géorgie, en Jordanie, en Tanzanie et au Tchad.

36. L'élaboration de cadres juridiques et politiques et le renforcement des capacités en matière de dialogue social ont également bénéficié des nouvelles publications de l'OIT telles que: *Multinational Enterprises and Inclusive Development: Harnessing national social dialogue institutions to address the governance gap*, *Tripartisme et dialogue social territorial*, *Transition to formality – The critical role of social dialogue*; *Promoting social dialogue in the rural economy*, *Le dialogue social en tant que moteur et instrument de gouvernance pour un développement durable* (Document de réflexion OIT-CSI) et *Working together: State intervention and social partner involvement*.

IV. Elaboration de programmes phares

37. Le Programme phare de l'OIT de portée mondiale – l'Initiative mondiale pour une action préventive dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail – répond à la demande croissante des gouvernements et des partenaires sociaux qui sollicitent une assistance pour renforcer les systèmes de SST au niveau national et au niveau des entreprises, comme le prescrivent les principales conventions n^{os} 155 et 187 relatives à la SST. Il examine les éléments de base essentiels sur lesquels repose l'amélioration de la sécurité et la santé au travail et des lieux de travail et traite de difficultés spécifiques concernant les PME, les secteurs dangereux de la construction et de l'agriculture, les chaînes d'approvisionnement mondiales et les travailleurs qui sont plus exposés au risque de blessures et de maladies – jeunes travailleurs âgés de 16 à 24 ans, femmes et travailleurs migrants.
38. Les initiatives en cours comprennent l'élaboration d'outils destinés à aider les pays à évaluer leurs capacités et possibilités d'amélioration en matière de SST; l'intégration de la SST dans les programmes d'enseignement technique et professionnel; la mise au point d'un indice national de performance en matière de SST et d'un indicateur de niveau de confiance permettant d'évaluer la fiabilité des systèmes nationaux de notification et d'enregistrement de la SST.
39. En tant que partie intégrante du Programme phare sur la SST, le Fonds Vision Zéro a un objectif stratégique particulier – parvenir à zéro décès, accidents et maladies graves liés au travail en améliorant les pratiques et les conditions de SST dans les secteurs liés aux chaînes d'approvisionnement mondiales et renforcer les capacités clés en matière de SST, notamment les services d'inspection du travail et les régimes d'assurance contre les accidents du travail dans les pays liés aux chaînes d'approvisionnement mondiales.
40. Le programme phare Better Work a permis d'améliorer le respect des normes fondamentales du travail et de la législation nationale dans 1 500 entreprises du secteur mondial de l'habillement. Il a aussi élaboré une nouvelle stratégie pour répondre à la demande croissante de ses services dans le secteur de l'habillement et au-delà. Il vise à étendre et à amplifier sensiblement ses effets au moyen de partenariats dans la chaîne d'approvisionnement et en créant des synergies avec d'autres programmes de l'OIT aux niveaux sectoriel et national.

V. Mise en place de partenariats

41. Les travaux du BIT ont été promus au niveau international, notamment par le Comité des experts de l'administration publique des Nations Unies et dans le cadre de conférences de recherche telles que les conférences annuelles de l'Association for Public Policy Management and Analysis. La mise en place de réseaux d'experts de l'administration du travail, dont des spécialistes du droit du travail, des universitaires et des experts du Département des affaires économiques et sociales de l'Organisation des Nations Unies, de l'OCDE et de l'OIT est activement encouragée en vue de mieux cerner les tendances

récentes en matière d'administration du travail et les méthodes modernes de gestion du secteur public.

42. Better Work a aussi développé des relations de travail plus étroites avec des services d'inspection du travail afin de maintenir la distinction et la complémentarité de ses activités et du mandat d'exécution de l'inspection du travail. De nouveaux protocoles ont été mis en place dans le but de renforcer la coopération et la responsabilisation entre les deux parties en ce qui concerne le traitement des problèmes de non-conformité les plus graves.
43. Le BIT a renforcé ses partenariats avec la Commission australienne de l'équité dans les pratiques de travail, la Commission des relations de travail (Irlande du Nord), la Commission irlandaise des relations professionnelles, la Commission sud-africaine de conciliation, de médiation et d'arbitrage et de nombreuses autres institutions similaires et leur a offert une plate-forme permettant d'échanger des connaissances et expériences pratiques et des innovations dans le cadre du cours du Centre de Turin sur la mise en place de systèmes efficaces de prévention et de règlement des conflits du travail.
44. Enfin, le BIT collabore avec des partenaires clés pour développer l'idée d'une coalition mondiale sur la SST afin d'appuyer la mise au point de solutions aux problèmes mondiaux en matière de SST, notamment en ce qui concerne la collecte de données fiables et comparables sur la SST, la sécurité et la santé des travailleurs migrants, la SST dans le contexte des mutations de l'offre mondiale et la SST et l'avenir du travail.

VI. Conformité des lieux de travail et objectifs de développement durable des Nations Unies

45. La bonne gouvernance, qui est au cœur du résultat 7, est indispensable à la mise en œuvre du Programme de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030. Les travaux réalisés par le BIT au titre du résultat 7 contribuent directement à l'objectif de développement durable (ODD) 16, intitulé «Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous», qui appelle à promouvoir l'état de droit et donner à tous accès à la justice dans des conditions d'égalité, à mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux et à faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions. Le résultat 7 contribue aussi directement à la réalisation de l'ODD 8, intitulé «Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous» qui appelle à défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, ainsi qu'à la réalisation de l'ODD 3, intitulé «Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge» qui vise à réduire le nombre de décès et de maladies dus à des substances chimiques dangereuses, à la pollution et la contamination de l'air, de l'eau et du sol grâce à l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail.

VII. Enseignements tirés et difficultés

46. Au cours de la présente période biennale, des résultats notables ont été obtenus au titre du résultat 7. Cependant, une réflexion sur les difficultés suivantes devrait permettre d'améliorer la planification et d'obtenir de nouveaux résultats au cours de la prochaine période biennale.

47. L'expérience a montré que des résultats peuvent être obtenus si le BIT fonde son action sur une approche pragmatique des besoins réels et de la situation spécifique de chaque pays concerné, tels qu'exprimés par les mandants tripartites. En conséquence, l'assistance en matière de conformité des lieux de travail doit être bien intégrée dans les programmes par pays de promotion du travail décent et faire suite à une évaluation des besoins validée par les mandants.
48. L'intervention du BIT doit être globale et systématique et durer plusieurs années pendant lesquelles les différents aspects juridiques, administratifs et pratiques de la conformité des lieux de travail doivent être pris en compte simultanément dans le contexte national réel. La coopération mise en place avec la Mauritanie au cours de la présente période biennale et les résultats obtenus montrent l'intérêt de cette approche globale.
49. Les capacités limitées de nombreuses administrations du travail à s'acquitter de leur mandat constituent un problème majeur dans la mise en œuvre de ce résultat. La conformité des lieux de travail ne peut pas être dûment assurée si les administrations du travail ne disposent pas des ressources humaines et financières nécessaires. Il conviendrait de poursuivre les projets de coopération pour le développement ayant pour objectif le renforcement des capacités à grande échelle.
50. Il importe aussi d'intégrer dès le départ les aspects relatifs à la durabilité, car le BIT devrait coupler ses activités avec les savoir-faire nationaux, former des formateurs et transférer aux mandants les compétences nécessaires en matière de gestion et de planification. Il faut redoubler d'efforts pour trouver des solutions technologiques. Les méthodes actuelles de formation exigent beaucoup de ressources et ne sont pas assez souples pour répondre à la diversité des mandants de l'OIT.
51. Ses ressources étant limitées, le BIT devrait continuer de créer des synergies et d'obtenir des résultats grâce à une coopération continue entre différentes unités techniques et différents résultats stratégiques. Dans le cas du résultat 7, la coopération avec d'autres résultats stratégiques s'est révélée précieuse, en particulier avec les résultats 3, 5, 6 et 8 concernant respectivement l'extension des socles de protection sociale, le travail décent dans l'économie rurale, la formalisation de l'économie informelle et la protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables. La planification conjointe des activités entreprises dans le cadre de différents projets menés dans un même pays s'est révélée très utile à cet égard. La coopération entre programmes phares se développe également.
52. Sur la base de l'expérience acquise par le Bureau au cours de la présente période biennale, les indicateurs et cibles pour la prochaine période biennale sont révisés comme indiqué dans le programme et budget pour 2018-19. Les principaux éléments de la stratégie sont cependant conservés sous réserve des orientations reçues du Conseil d'administration. L'objectif reste de promouvoir la conformité des lieux de travail par un dialogue social fort, des cadres juridiques et stratégiques appropriés et des institutions publiques dotées de capacités suffisantes pour s'acquitter de leurs rôles et fonctions.

Projet de décision

53. *Le Conseil d'administration prie le Directeur général de tenir compte de ses indications pour élaborer et mettre en œuvre la stratégie pour le résultat 7 du programme et budget pour 2018-19 intitulé «Promouvoir la sécurité du travail et la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales».*