



Bureau
international
du Travail

Genève

POUR UNE LARGE RATIFICATION ET UNE APPLICATION EFFECTIVE DES CONVENTIONS DE GOUVERNANCE

- > Inspection du travail
- > Politique de l'emploi
- > Consultations tripartites

PLAN D'ACTION (2010-2016)



PLAN D'ACTION (2010–2016)

Pour une large ratification
et une application effective des conventions
de gouvernance

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes
internationales du travail, 1976

Adopté par le Conseil d'Administration de l'Organisation internationale du
Travail à sa 306^e session (novembre 2009)

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 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.

ISBN 978-92-2-223801-9 (Imprimé)
ISBN 978-92-2-223802-6 (Web pdf)

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

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

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

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus 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.

Table de matières

I. Plan d'action (2010–2016)	1
II. Textes des conventions de gouvernance	25
1. Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	34
2. Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	36
3. Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	
4. Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	44

Plan d'action (2010-2016)

**pour une large ratification
et une application effective des conventions de gouvernance**

I. Considérations générales et justification

1. Pour promouvoir durablement le travail décent, il est nécessaire de doter les pays d'institutions et de capacités propres à favoriser le développement de l'emploi tout en renforçant les systèmes nationaux garantissant le respect des normes du travail, en particulier les services d'inspection du travail et les consultations tripartites. Ces mesures s'imposent tout particulièrement dans le contexte de la crise économique mondiale actuelle compte tenu des risques d'augmentation durable du chômage, de régression de la protection des travailleurs et d'accroissement de la pauvreté qu'elle comporte. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) désigne quatre conventions ayant trait au tripartisme, à la politique de l'emploi et à l'inspection du travail comme «les plus significatives au regard de la gouvernance» (les conventions relatives à la gouvernance), à savoir:
 - la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947;
 - la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964;
 - la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969; et
 - la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.
2. Dans le cadre du système normatif de l'OIT, qui associe assistance technique et mécanisme de surveillance chargé de contrôler l'application des normes au niveau national, ces conventions jouent un rôle central dans la promotion du plein emploi productif et librement choisi, le renforcement de la cohésion sociale par le biais du

dialogue social et le maintien de conditions de travail décentes grâce à des services d'inspection du travail aptes à remplir leur fonction. Elles contribuent à ouvrir la voie pour sortir de la crise actuelle en préconisant la recherche de politiques et de solutions concertées dans un cadre tripartite et la mise en place de services d'inspection du travail efficaces à même d'empêcher un nivellement par le bas de la protection sociale.

3. De fait, les quatre conventions relatives à la gouvernance, au même titre que les huit conventions fondamentales, s'inscrivent dans une stratégie de sortie de crise, comme cela est reconnu dans le Pacte mondial pour l'emploi récemment adopté par les mandants dans le cadre de la réponse de l'OIT à la crise.¹
4. En mars 2009, dans le contexte du suivi de la Déclaration sur la justice sociale, le Conseil d'administration a invité le Bureau à préparer un plan d'action spécifique pour le lancement d'une campagne en faveur de la ratification et de l'application effective des normes les plus significatives au regard de la gouvernance.² La promotion des quatre conventions relatives à la gouvernance constitue, à l'heure actuelle, un objectif commun qui sous-tend de nombreuses activités entreprises dans l'ensemble de l'Organisation aussi bien au siège que dans les bureaux extérieurs et au Centre international de formation de Turin, conformément aux cibles et indicateurs figurant dans le cadre stratégique 2010–2015 et le programme et budget pour 2010–11.
5. En dépit de leur importance, ces conventions enregistrent des taux de ratification plus ou moins élevés, et les organes de contrôle ont constaté des défauts d'application dans les pays qui les ont ratifiées. Sur 183 Etats Membres, 99 ont ratifié la convention n° 122, 140 ont ratifié la convention n° 81 (la plus ratifiée des quatre), 48 ont ratifié la convention n° 129 (la moins ratifiée) et 123 ont ratifié la convention n° 144, qui a récemment bénéficié d'une campagne de promotion. De plus grands efforts doivent être déployés pour favoriser la ratification et la mise en application effective de ces instruments et des principes qui les sous-tendent. Il faudrait, en particulier, intensifier les activités d'assistance technique et de coopération pour aider au renforcement des institutions et des capacités nationales de manière à créer les conditions nécessaires à leur application.
6. Le plan d'action sexennal présenté ci-après est conçu pour mettre en œuvre les décisions du Conseil d'administration. Deux objectifs sont visés, à savoir une large ratification et une mise en application effective au plan national des quatre conventions relatives à la gouvernance, grâce au renforcement des institutions et des capacités requises pour assurer durablement le respect et réaliser le travail décent.

¹ BIT: *Surmonter la crise: Un Pacte mondial pour l'emploi*, 98^e session, Genève, 2009.

² Voir documents GB.304/LILS/4, paragr. 31, et GB.304/9/2, paragr. 51 i) a).

II. Une approche stratégique

7. Pour atteindre ce double objectif, le plan d'action s'articule autour des activités suivantes:
 - maintenir l'élan impulsé à ce jour et mobiliser des soutiens;
 - mettre l'accent sur l'interdépendance des quatre instruments relatifs à la gouvernance;
 - mettre en place des institutions et renforcer les capacités en s'appuyant sur la collaboration tripartite;
 - veiller à ce que s'instaure une collaboration dans l'ensemble de l'Organisation entre les unités du siège, les bureaux extérieurs et le Centre de Turin, sur la base des objectifs et indicateurs prescrits dans le cadre stratégique et le programme et budget;
 - fournir une aide technique et apporter une coopération efficaces aux pays qui s'intéressent à la ratification et l'application pleine et entière des instruments;
 - gérer et partager de manière efficace la grande quantité d'informations recueillies sur les quatre conventions relatives à la gouvernance.

1. Maintenir l'élan et mobiliser des soutiens

8. Certains faits nouveaux ont contribué à imprimer un élan propice à la promotion effective des quatre conventions relatives à la gouvernance, en particulier parce qu'ils ont suscité une prise de conscience du rôle crucial de ces dernières en faveur du travail décent. Ces faits nouveaux sont examinés ci-après.

Adoption de la Déclaration sur la justice sociale

9. L'adoption de la Déclaration sur la justice sociale par la Conférence internationale du Travail en juin 2008 marque un tournant dans la promotion effective des quatre objectifs stratégiques que sont l'emploi, la promotion sociale, le dialogue social et les principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre d'une «stratégie globale et intégrée». L'objectif premier de la Déclaration sur la justice sociale est de renforcer la capacité de l'OIT de répondre aux attentes de ses mandants. Il est également affirmé que les Membres doivent assumer une responsabilité fondamentale, celle de contribuer par leur politique sociale et économique à la réalisation d'une stratégie globale et intégrée pour la mise en œuvre des quatre objectifs stratégiques. Il est précisé à ce propos que les Membres pourront, entre autres, envisager d'examiner leur situation en termes de ratification ou d'application des instruments de l'OIT en vue d'assurer une couverture de plus en plus large de chacun des objectifs stratégiques, en mettant l'accent sur les instruments de la catégorie des normes fondamentales du travail ainsi que ceux considérés comme étant les plus significatifs au regard de la gouvernance.
10. Le plan d'action proposé est fondé sur les principes et méthodes énoncés à la Partie II de la Déclaration sur la justice sociale, «Méthode de mise en œuvre». Dans ce cadre, toutes

les synergies avec d'autres activités entreprises par le Bureau, notamment en matière d'assistance technique et de coopération, seront examinées pour en tirer le meilleur parti et favoriser la promotion effective des quatre instruments relatifs à la gouvernance.

11. La Déclaration sur la justice sociale prévoit un mécanisme de suivi, dans le cadre duquel une discussion récurrente est organisée à chaque session de la Conférence. Les tendances relatives à l'objectif stratégique de l'emploi seront ainsi examinées lors de la 99^e session (2010). Il est probable que cette discussion récurrente et le suivi des conclusions qui en résultent auront une incidence sur le plan d'action, en particulier en ce qui concerne la promotion de la convention n° 122. Dans le cadre d'une stratégie globale et intégrée pour la promotion du travail décent, les modifications qui s'imposent seront apportées au plan d'action.

Etude d'ensemble sur l'emploi (2010)

12. Afin de garantir le plein déploiement des synergies potentielles entre le système normatif et les discussions récurrentes, le Conseil d'administration a invité la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) à préparer, à titre expérimental, une étude d'ensemble sur six instruments relatifs à l'emploi, dont la convention n° 122. Cette étude sera présentée à la Commission de l'application des normes de la Conférence lors de la 99^e session (juin 2010), parallèlement à l'examen du rapport sur la discussion récurrente relative à l'emploi. Les résultats de ces deux discussions pourront nourrir les débats et se conforter mutuellement.
13. Pour s'assurer que la discussion de l'étude d'ensemble sur l'emploi réponde effectivement aux attentes des Etats Membres, le Conseil d'administration a mis au point un questionnaire dont le but est, notamment, de recueillir des informations permettant d'évaluer l'impact et la pertinence des instruments examinés, y compris la convention n° 122, et de cerner les besoins en matière d'assistance technique. Les informations obtenues par le biais de l'étude d'ensemble sur cette convention permettront d'identifier dans le plan d'action les besoins spécifiques auxquels il faut répondre pour surmonter les obstacles éventuels à sa ratification et à son application effective, et de mieux cerner les domaines sur lesquels l'aide doit se concentrer.³

Etudes d'ensemble antérieures et faits nouveaux survenus dans le domaine de l'inspection du travail et des consultations tripartites

14. La CEACR a réalisé des études d'ensemble sur les deux autres domaines couverts par les instruments relatifs à la gouvernance, à savoir l'inspection du travail et les

³ Voir BIT: *Etude d'ensemble relative aux instruments sur l'emploi à la lumière de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010; voir également BIT: *Des Politiques de l'emploi pour la justice sociale et une mondialisation équitable*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010 et BIT: *Rapport de la Commission pour la discussion récurrente sur l'emploi*, Compte rendu des travaux n° 18, Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010.

consultations tripartites. Celles-ci ont fait l'objet d'une discussion devant la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2006 et 2000, respectivement. On peut également, à partir de ces études, identifier des cibles pour la promotion des conventions n^{os} 81, 129 et 144.⁴

15. S'agissant des conventions n^{os} 81 et 129, en novembre 2006, le Bureau a soumis au Conseil d'administration par l'intermédiaire de la Commission de l'emploi et de la politique sociale des propositions relatives à une stratégie de modernisation et de renforcement de l'inspection du travail, notamment par le biais de la promotion de la ratification et de l'application de ces instruments.⁵ A l'issue de la discussion de ces propositions, le Conseil d'administration a invité le Bureau à formuler, évaluer et mettre en œuvre une stratégie d'appui à la modernisation et à la redynamisation de l'inspection du travail en faisant appel, si nécessaire, à une collaboration internationale pour réaliser ces objectifs.⁶ Le programme et budget pour 2008–09 présentait une stratégie visant à promouvoir la ratification et la mise en application des instruments de l'OIT relatifs à l'inspection du travail, et à apporter une assistance technique pour la réalisation d'audits tripartites de l'inspection du travail et l'élaboration et la mise en œuvre de plan d'action nationaux.⁷ Une série d'activités ont été entreprises sur ce fondement, notamment un certain nombre d'audits tripartites de services d'inspection du travail et d'activités de suivi visant à renforcer l'inspection du travail et à garantir l'application effective des conventions n^{os} 81 et 129 dans des pays sélectionnés.
16. Un nouveau programme de l'OIT a récemment été conçu pour aider les mandants à promouvoir le travail décent grâce au renforcement des mécanismes d'administration du travail, notamment les services d'inspection du travail, afin de les rendre plus efficaces. La stratégie conçue à cet effet est présentée dans le programme et budget pour 2010–11, et comporte un certain nombre d'activités aux niveaux mondial et national, pour aider par exemple les Etats Membres à réaliser des audits des services d'inspection du travail, élaborer des plans d'action nationaux en vue d'améliorer l'efficacité des inspecteurs du travail, et assurer la formation de ces derniers. Etant donné les synergies entre ce programme et le plan d'action, un partenariat solide sera établi en vue d'optimiser la mise en œuvre du plan d'action. Les synergies sont confirmées par les cibles et indicateurs figurant dans le programme et budget, qui permettent

⁴ BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006; BIT: *Rapport de la Commission de l'application des normes*, partie 1, *Compte rendu des travaux* n^o 24, Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006; BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 88^e session, Genève, 2000; et *Rapport de la Commission de l'application des normes*, partie 1, *Compte rendu des travaux*, n^o 23, Conférence internationale du Travail, 88^e session, Genève, 2000.

⁵ Document GB.297/ESP/3.

⁶ Document GB.297/14(Rev.), paragr. 57.

⁷ BIT: *Programme et budget pour la période biennale 2008–09*, Genève, 2007, paragr. 280.

de mesurer les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie du nouveau programme sur la base des avancées réalisées dans l'application des dispositions fondamentales des conventions n^{os} 81 et 129.

17. En ce qui concerne la convention n^o 144, après l'adoption de la résolution concernant le tripartisme et le dialogue social lors de la 90^e session de la Conférence (juin 2002), une campagne en faveur de sa ratification a été lancée en novembre 2002. Grâce aux activités promotionnelles entreprises, 20 nouvelles ratifications ont été enregistrées entre 2002 et 2008.

Lancement d'une campagne de promotion par le Directeur général du BIT

18. En mars 2009, le Conseil d'administration a adopté un plan d'action pour le lancement d'une campagne en faveur de la ratification et de la mise en application effective des normes relatives à la gouvernance, parallèlement à la campagne de ratification engagée pour les huit conventions fondamentales.⁸
19. En conséquence, le Directeur général a lancé une campagne de promotion en mentionnant, dans les lettres qu'il envoie chaque année aux Etats Membres qui n'ont pas ratifié les huit conventions fondamentales, les quatre conventions relatives à la gouvernance. Les Etats Membres qui n'ont pas ratifié l'ensemble des instruments relatifs à la gouvernance sont ainsi invités à fournir des informations sur: le dernier examen des conventions réalisé en vue d'une ratification et les résultats obtenus; les perspectives de ratification et/ou les obstacles à la ratification; les besoins d'assistance technique en matière de ratification et d'application des instruments. Le premier rapport sur les réponses reçues est soumis au Conseil d'administration à la présente session.
20. Cette campagne de promotion, lancée au plus haut niveau du BIT, constitue un élément clé dans le cadre du plan d'action. En novembre 2009, le Conseil d'administration sera saisi des premiers rapports annuels sur les progrès accomplis. Ces rapports fourniront des données de première main et périodiquement révisées sur les obstacles à la ratification ainsi que sur l'assistance technique apportée pour répondre aux besoins identifiés par les mandants nationaux et les organes de contrôle en ce qui concerne la ratification et la mise en application des quatre instruments relatifs à la gouvernance. Les informations recueillies dans le cadre de la campagne aideront à cerner les priorités et les cibles pour l'action au niveau des pays et, à partir de ces données annuelles, il sera possible d'évaluer objectivement les résultats de l'aide apportée et de moduler le plan d'action en conséquence.

Adoption d'une réponse de l'OIT à la crise

21. Dans le cadre de la réponse de l'OIT à la crise, en juin 2009, la Conférence a adopté le Pacte mondial pour l'emploi, par lequel les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs s'engagent à œuvrer de concert pour mettre le plein emploi productif et le travail décent au centre des ripostes à l'actuelle crise financière,

⁸ Documents GB.304/LILS/4, paragr. 31, et GB.304/PV, paragr. 210 i) a).

économique et de l'emploi. Le Pacte souligne notamment qu'il convient d'accorder une attention prioritaire à la protection et à la croissance de l'emploi par le biais d'entreprises durables, de services publics de qualité et de la mise en place d'une protection sociale adéquate pour tous (paragr. 9). Il déclare que les normes internationales du travail constituent le fondement et le soutien des droits au travail et contribuent à l'instauration d'une culture de dialogue social particulièrement utile en temps de crise. Le Pacte reconnaît ainsi la pertinence d'un certain nombre de conventions et de recommandations internationales du travail pour faire face à la crise, notamment les instruments de l'OIT relatifs à la politique de l'emploi, à l'inspection du travail et aux mécanismes du dialogue social (paragr. 14).

22. La mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi est aujourd'hui la question la plus prioritaire à l'ordre du jour de l'OIT. Il ne fait aucun doute que son suivi aura une incidence sur la promotion des quatre conventions relatives à la gouvernance. Par conséquent, tout fait nouveau à cet égard sera intégré dans le plan d'action pour que puissent se déployer toutes les synergies pouvant contribuer à la promotion effective des quatre objectifs stratégiques dans le contexte de la crise.

Suivi des conclusions sur la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté adoptées par la Conférence internationale du Travail

23. En juin 2008, la Conférence a tenu une discussion générale sur la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté.⁹ Le Conseil d'administration examinera à sa présente session ainsi qu'à la suivante la suite donnée aux conclusions adoptées à l'issue de cette discussion, et en particulier la nécessité: i) d'analyser l'incidence d'activités antérieures concernant l'emploi rural (cette question sera discutée en novembre 2009); et ii) de déterminer les domaines qui ne sont pas couverts par les normes internationales du travail et les obstacles à la ratification de ces normes et à leur application dans les zones rurales, et de promouvoir la ratification et l'application effective des normes du travail pertinentes pour le milieu rural, ainsi que l'extension de la législation nationale du travail à tous les travailleurs ruraux (cette question sera discutée en mars 2010).
24. Les conclusions sur l'emploi rural pour réduire la pauvreté (conclusions sur l'emploi rural) contiennent (à l'annexe II) une liste des normes internationales du travail pertinentes pour la promotion de l'emploi rural, et les quatre instruments relatifs à la gouvernance y occupent un rang de priorité élevé immédiatement après les huit conventions fondamentales.
25. Outre la convention n° 122 qui est étroitement liée à la question de la promotion de l'emploi rural, la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, a une incidence directe sur la promotion de conditions de travail décentes dans le secteur rural. Cette convention est la moins ratifiée des quatre instruments relatifs à la gouvernance, et sa promotion appelle une attention particulière. Le suivi des conclu-

⁹ BIT: *Compte rendu des travaux* n° 15, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008.

sions sur l'emploi rural peut ainsi offrir un contexte approprié pour la promotion de la convention n° 129, et donc renforcer la dynamique du plan d'action et créer de nouvelles synergies en faveur de la ratification et de l'application de cet instrument.

2. Mettre en relief les liens entre les quatre instruments relatifs à la gouvernance

26. Comme il en a été décidé lors de la 304^e session du Conseil d'administration, la nouvelle campagne pour la promotion de la ratification et de la mise en application effective des instruments relatifs à la gouvernance s'appuiera sur une stratégie mettant l'accent sur l'interdépendance des objectifs des conventions et leur interaction. Il s'agit de promouvoir l'emploi tout en renforçant les systèmes nationaux afin de garantir le respect des normes du travail, en particulier grâce aux services d'inspection du travail et à la participation active des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations aux consultations tripartites. Alors que la convention n° 122 est axée sur la création d'emplois, l'application des conventions n°s 81, 129 et 144 a pour but d'instaurer les conditions préalables pour garantir que ces emplois sont «décent» grâce au respect des normes du travail internationales et nationales. L'analyse qui suit met en relief les différents liens entre les quatre instruments relatifs à la gouvernance et la manière dont ils confortent la réalisation des quatre objectifs stratégiques.
27. La convention n° 122 fait obligation aux Etats qui la ratifient de formuler et d'appliquer une politique active visant à promouvoir le plein emploi productif et librement choisi en consultation avec les représentants des travailleurs et des employeurs. Une telle politique a pour objet de garantir qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail, que ce travail est aussi productif que possible, qu'il y a un libre choix de l'emploi et que chaque travailleur a toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses connaissances et ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale. Cette politique devra tenir compte du stade et du niveau de développement économique ainsi que des rapports existants entre les objectifs de l'emploi et les autres objectifs économiques et sociaux, et sera appliquée par des méthodes adaptées aux conditions et aux usages nationaux. Cette convention traite d'un sujet qui est au cœur du travail décent, à savoir la promotion du plein emploi productif. Elle est étroitement liée à la convention n° 144 car elle constitue une application spécifique du principe du tripartisme dans le domaine précis des politiques de l'emploi, et sert à garantir que les partenaires sociaux sont effectivement impliqués dans les discussions qui sont essentielles au maintien d'un juste équilibre entre les impératifs du développement économique et ceux de la justice sociale. En outre, comme indiqué précédemment, la pertinence de cet instrument dans le contexte de la crise actuelle est manifeste.
28. La convention n° 144 exige des Etats Membres qui la ratifient de s'engager à mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant

l'adoption, la ratification, le contrôle et la dénonciation des normes internationales du travail. Cela recouvre les consultations tripartites relatives à l'inscription de questions à l'ordre du jour de la Conférence, la soumission aux parlements des nouvelles normes adoptées, le réexamen des conventions et recommandations non ratifiées, les rapports à présenter sur les conventions ratifiées et les propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées. Cet instrument reflète le rôle spécial que le tripartisme a joué au sein de l'OIT depuis sa création. Par le biais de la convention n° 144, le principe du tripartisme régissant l'adoption des normes est étendu à la procédure de leur application au niveau national. De la ratification et de la mise en application effective de cette convention dépend l'application effective de l'ensemble des autres normes internationales du travail, y compris les trois autres conventions relatives à la gouvernance, l'amélioration du fonctionnement du mécanisme de contrôle de l'OIT et l'exécution des obligations constitutionnelles des Etats Membres. De plus, la recommandation n° 152 qui accompagne la convention n° 144 élargit la portée des consultations tripartites en suggérant que de telles consultations soient tenues sur la préparation et la mise en application de mesures législatives ou autres donnant effet aux conventions et recommandations internationales en matière de travail, aux activités de coopération technique de l'OIT, aux mesures à prendre pour donner suite aux décisions de la Conférence et, d'une manière générale, aux mesures visant à promouvoir une meilleure connaissance des activités de l'OIT. Ainsi, l'application effective de la convention n° 144 et de la recommandation correspondante peut apporter une contribution importante à l'exécution du plan d'action visant à promouvoir les conventions relatives à la gouvernance, lequel repose sur la collaboration entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

29. La convention n° 81 prescrit aux Etats qui l'ont ratifiée d'établir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels et commerciaux, les entreprises minières et de transport pouvant être exemptées. Cet instrument énonce une série de principes concernant les domaines couverts par l'inspection du travail, les fonctions et l'organisation du système d'inspection, le recrutement, le statut et les conditions d'emploi des inspecteurs du travail, ainsi que leurs pouvoirs et obligations. Il prévoit une collaboration entre les inspecteurs du travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs. La convention prévoit par ailleurs que les services d'inspection du travail doivent publier chaque année et communiquer au BIT un rapport sur leur fonctionnement général concernant un certain nombre de questions. La convention n° 129 est proche, dans sa teneur, de la convention n° 81, et elle demande aux Etats Membres qui l'ont ratifiée d'établir un système d'inspection du travail dans l'agriculture. La mise en place d'un système d'inspection du travail apte à remplir ses fonctions est une condition préalable à la mise en application effective des normes internationales du travail et de la législation nationale régissant les conditions de travail et la protection des travailleurs.
30. L'obligation énoncée dans les conventions nos 81 et 129 de publier et de communiquer chaque année au BIT un rapport annuel sur les travaux des services d'inspection du travail est particulièrement importante car ce document constitue un outil extrême-

ment précieux pour évaluer la mesure dans laquelle la législation nationale régissant les conditions de travail et la protection des travailleurs est appliquée dans les grands secteurs de l'économie (industrie, commerce et agriculture). Des rapports de bonne qualité donnent des indications sur l'organisation, les ressources humaines et matérielles, la portée et les résultats du système d'inspection du travail. Ils fournissent aux autorités nationales un moyen d'évaluer régulièrement l'adéquation des ressources mises à disposition au regard des besoins et sont une source précieuse d'information et de données pratiques indispensables aux organes de contrôle de l'OIT, auxquels ils permettent d'évaluer l'application non seulement de ces deux conventions, mais également d'un grand nombre d'autres conventions ratifiées, ainsi que les efforts faits par les gouvernements concernés à cet égard. Les commentaires des organisations d'employeurs ou de travailleurs sur ces rapports annuels sont eux aussi des outils complémentaires précieux pour la promotion du dialogue social, et constituent une source d'information pour les organes de contrôle de l'OIT qui peuvent ainsi s'acquitter de leur mission de manière efficace. Enfin, les rapports annuels peuvent fournir des informations importantes sur la mise en œuvre du plan d'action et les résultats obtenus.

3. Renforcer les institutions et les capacités nationales grâce à la collaboration tripartite

31. L'analyse qui précède montre que les quatre instruments relatifs à la gouvernance jouent un rôle central dans le renforcement des institutions et des capacités permettant de réaliser des progrès significatifs et continus dans l'application des quatre objectifs stratégiques et de la législation d'une manière générale. Le plan d'action sera donc essentiellement axé sur le renforcement des institutions concernant le dialogue social (au sens large) et l'inspection du travail. En outre, consolider la capacité des autorités nationales à faire fonctionner et utiliser de manière efficace ces institutions à long terme fait partie intégrante du plan d'action et constitue un moyen essentiel pour garantir la pérennité des résultats et la progression continue du travail décent.
32. L'aide à apporter dans le cadre du plan d'action, en étroite collaboration avec les mandants tripartites, sera principalement axée sur la prestation de conseils d'experts pour la conception des institutions et le renforcement des capacités, plus particulièrement par le biais de la formation. En d'autres termes, la priorité sera d'identifier et de promouvoir les institutions et capacités qui permettront aux mandants de mettre en application les quatre conventions relatives à la gouvernance dans le contexte national et de poursuivre durablement sur cette voie. La réalisation de tels progrès dans l'application des quatre instruments relatifs à la gouvernance est indispensable à la promotion effective des quatre objectifs stratégiques.
33. Le plan d'action se déroule sur six ans afin de garantir un engagement de moyen à long terme des pays concernés car, dans la plupart des cas, la durée et la continuité

jouent un rôle important pour assurer la pérennisation. Les pays seront choisis en fonction des critères suivants:

- l'existence d'obstacles importants à la ratification ou à l'application, recensés par les organes de contrôle et par le biais des réponses des pays dans le cadre de la campagne lancée par le Directeur général;
- l'accord des mandants s'engageant à promouvoir la ratification ou à améliorer la mise en application des instruments relatifs à la gouvernance au niveau national avec l'aide de l'OIT;
- les conditions, les circonstances et les attentes nationales, ainsi que les priorités formulées par les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, comme le prévoit la Déclaration sur la justice sociale.

34. Le tripartisme est un élément commun aux quatre instruments relatifs à la gouvernance. Par conséquent, le plan d'action s'appuiera sur cet élément commun pour réaliser leur promotion effective. Plus particulièrement, les représentants des gouvernements et des partenaires sociaux ne seront pas simplement impliqués dans le processus de sélection des pays. Lorsqu'il n'existe pas encore de structure tripartite, des telles structures nationales seront constituées et chargées de mettre au point un plan d'action national spécifiant les activités à entreprendre au niveau national et d'en surveiller l'exécution. Ces structures peuvent également contribuer à l'insertion des plans d'action nationaux dans les stratégies de développement nationales, les programmes par pays de promotion du travail décent et les processus de programmation des Nations Unies tels que l'approche des Nations Unies fondée sur les droits de l'homme, les bilans communs de pays des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (BCP/PNUAD) et les documents de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP). Les mandants peuvent également être appelés à mettre en œuvre certains éléments du plan d'action, par exemple la formation, grâce à la coopération régionale et sous-régionale. Lorsqu'une telle coopération semble possible, le rôle du Bureau sera de l'encourager et de fournir les conseils et les outils nécessaires.

4. Assurer la collaboration à l'échelle du Bureau

35. Comme indiqué précédemment, la promotion des quatre instruments relatifs à la gouvernance constitue un objectif commun sous-tendant de nombreuses activités dans toute l'Organisation, au siège, dans les bureaux extérieurs et au Centre de Turin, sur la base des cibles et indicateurs figurant dans le cadre stratégique 2010-2015 et le programme et budget pour 2010-11. Garantir la coopération à l'échelle du Bureau fait donc partie intégrante du plan d'action pour la ratification et l'application effective des quatre instruments relatifs à la gouvernance.

36. Les indicateurs et cibles relatifs aux normes internationales du travail qui figurent dans le programme et budget pour 2010-11 traduisent une ferme détermination à faire avancer concrètement et en toute transparence la ratification et l'application des instruments relatifs à la gouvernance au cours du prochain exercice biennal. Ainsi, le nombre

d'Etats Membres prenant des mesures pour appliquer les normes internationales du travail, y compris les instruments relatifs à la gouvernance autres que les conventions fondamentales, est fixé à 55 (indicateur 18.1). Dans cinq pays au moins, l'appui du BIT devrait aboutir à la ratification de conventions à jour comprenant au minimum les instruments considérés comme des normes fondamentales du travail, ainsi que ceux qui sont considérés comme les significatifs eu égard à la gouvernance (indicateur 18.3). Ces cibles doivent être atteintes en utilisant les ressources du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires, et grâce au travail concerté de l'ensemble des unités de l'Organisation au siège et sur le terrain. Dans le cadre du plan d'action visant à améliorer l'efficacité des normes, le Département des normes internationales du travail (NORMES) a cherché à mobiliser des ressources extrabudgétaires en soumettant une proposition de coopération technique visant à renforcer la ratification et l'application des normes internationales du travail sous la direction des organes de contrôle de l'OIT, et à titre prioritaire l'application des instruments relatifs à la gouvernance. Cela constituera l'instrument principal de la mise en œuvre du plan d'action proposé.

37. Outre les cibles et indicateurs faisant spécifiquement référence à la ratification et à l'application des normes internationales du travail, le programme et budget pour 2010–11 contient des indicateurs et des cibles centrés sur le renforcement des systèmes d'inspection du travail (indicateur 11.2), l'intégration des politiques de l'emploi dans les cadres de développement (indicateur 1.1) et l'établissement ou le renforcement des mécanismes du dialogue social tripartite (indicateur 12.1). Atteindre ces cibles incombe au Bureau dans son ensemble et peut à l'évidence avoir une incidence sur la ratification et la mise en application effective des conventions n^{os} 81 et 129, et 122 et 144.
38. Le plan d'action sera donc centré sur l'amélioration des synergies avec d'autres activités de l'OIT ayant une incidence sur la promotion des quatre instruments relatifs à la gouvernance. Le suivi du Pacte mondial pour l'emploi, la discussion récurrente sur l'emploi et les conclusions sur l'emploi rural sont des priorités pour l'OIT. La mise en application du plan d'action devrait être modulée en conséquence et autant que possible faire partie intégrante de ces activités.
39. L'un des objectifs du plan d'action sera de renforcer les liens et la collaboration entre toutes les unités du Bureau, en particulier les départements techniques concernés au siège et dans les bureaux extérieurs, où sont formulés et mis en application les programmes par pays de promotion du travail décent, afin que les instruments relatifs à la gouvernance soient intégrés de manière efficace dans l'ensemble des activités, des projets de coopération technique, des programmes par pays de promotion du travail décent et des processus de programmation des Nations Unies (BCP/PNUAD, DSRP) ayant trait à l'emploi, à l'inspection du travail et au dialogue social.
40. La ratification des instruments relatifs à la gouvernance et les commentaires formulés par les organes de contrôle sur leur application pourraient servir d'indicateurs mesurables et transparents des progrès réalisés dans le cadre des projets de coopération technique et des programmes par pays de promotion du travail décent. Ainsi, des efforts supplémentaires seront consentis pour garantir que les quatre instruments re-

latifs à la gouvernance sont systématiquement portés à l'attention des gouvernements et des partenaires sociaux lors des consultations portant sur l'élaboration de ces programmes. Cette tâche sera confiée aux structures tripartites nationales supervisant la mise en application du plan d'action au niveau national.

41. En ce qui concerne la prestation de conseils d'experts pour la conception des institutions, une étroite collaboration sera entretenue avec tous les départements concernés, en particulier ceux chargés de l'emploi, du dialogue social et de l'inspection du travail, ainsi qu'avec les bureaux des activités des travailleurs et des employeurs. Cette collaboration pourrait couvrir notamment: la fourniture de conseils techniques par des spécialistes en matière de normes internationales du travail dans les bureaux extérieurs, dans le contexte de la conception et de la mise en œuvre de programmes de coopération technique dans ces domaines; des échanges réguliers et réciproques d'informations sur les besoins en matière d'assistance technique, notamment ceux identifiés à l'occasion de la campagne lancée par le Directeur général et des projets de coopération technique; un partage d'informations sur les progrès réalisés dans la mise en application des conventions n^{os} 81, 122, 129 et 144, afin d'éclairer les organes de contrôle dans la formulation de leurs commentaires. Cela pourrait également couvrir le partage d'outils permettant d'évaluer les progrès réalisés, ainsi que la formation d'inspecteurs du travail, de fonctionnaires et de partenaires sociaux.
42. En ce qui concerne les activités de renforcement des capacités, le solide partenariat établi avec le Centre de Turin sera encore renforcé en vue de rationaliser l'effort de mobilisation et de tirer le meilleur parti possible des ressources humaines et financières car, dans leur majorité, les activités de formation seront programmées et réalisées au Centre de Turin ou avec l'assistance de celui-ci. L'un des éléments faisant partie intégrante du plan d'action sera l'effort majeur consenti pour offrir aux fonctionnaires nationaux (y compris les inspecteurs du travail) et aux organisations d'employeurs et de travailleurs une formation sur les dispositions des quatre instruments relatifs à la gouvernance, afin de consolider les capacités nationales en la matière. Parmi les activités actuellement menées au Centre de Turin figure le renforcement de la capacité d'acteurs importants en matière de développement et de mise en application des normes internationales du travail: mandants, juges, juristes, parlementaires, journalistes, organisations non gouvernementales. Les inspecteurs du travail sont en voie d'être associés à ces activités.
43. Enfin, le plan d'action aura pour objectif de renforcer les synergies existantes avec des partenariats public et privé comme le programme «Travailler mieux», dont l'objet est de vérifier que la législation nationale et les normes internationales du travail sont davantage appliquées dans les chaînes d'approvisionnement des acheteurs internationaux.

5. Assistance et coopération technique

44. Le plan d'action vise deux objectifs interdépendants: obtenir une large ratification des quatre conventions relatives à la gouvernance et promouvoir leur mise en appli-

cation effective. A cet effet, les activités engagées auront essentiellement pour but d'aider les mandants tripartites des Etats Membres de l'OIT à:

- prendre conscience de l'importance des instruments relatifs à la gouvernance et évaluer la capacité du pays à les mettre en œuvre avant leur ratification;
- analyser les points faibles en matière de mise en application et renforcer les institutions et les capacités nationales, notamment en dispensant une formation avant et après la ratification des instruments.

45. Le plan d'action couvre ces deux aspects. Les activités entreprises avant la ratification porteront sur les éléments suivants:

- Sensibilisation à la pertinence des conventions par rapport au contexte national (et à leur souplesse inhérente) des responsables nationaux, notamment les inspecteurs du travail et les partenaires sociaux. Si cela se justifie, des missions tripartites de haut niveau pourraient se concentrer sur les pays pour lesquels la ratification des conventions est considérée comme revêtant une importance stratégique, du fait qu'ils occupent une position prépondérante dans la région et sont en mesure de ratifier les instruments dans des délais plus brefs que d'autres pays de la région, et pourraient ultérieurement coopérer avec ces derniers pour les aider à progresser vers la ratification.
- Réalisation d'analyses préliminaires des points faibles et évaluation des résultats pour fournir des informations aux mandants nationaux sur des difficultés spécifiques en matière d'application et les mesures à prendre afin de rendre possible la ratification ou l'application pleine et entière.
- Présentation de législations modèles de mise en application et fourniture d'autres services consultatifs en vue d'aider les pays dont la législation est actuellement insuffisante pour mettre en application les conventions. Une assistance individualisée devrait être apportée sur les mesures à prendre ou la manière de surmonter les obstacles en vue de la ratification et de la pleine mise en application des instruments. En raison de la nature et de l'interdépendance des quatre conventions relatives à la gouvernance, l'aide apportée sera inévitablement centrée sur la conception des institutions et le renforcement des capacités. Les pays possédant une ample expérience ou usant des meilleures pratiques dans les domaines concernés peuvent servir d'exemples au niveau régional ou sous-régional.
- Partage des connaissances et d'expertise, y compris les meilleures pratiques, entre les mandants pour la mise en application des quatre conventions. L'échange d'informations pourrait avoir lieu dans le cadre de séminaires et d'ateliers sous-régionaux et régionaux.
- Formation à la préparation des rapports annuels d'inspection du travail, dont l'utilité est soulignée plus haut.

46. Les activités visant à appuyer les pays dans les efforts qu'ils déploient pour surmonter les difficultés dans la mise en application des instruments après leur ratification sur la base des orientations fournies dans les commentaires des organes de contrôle devraient constituer l'élément essentiel du plan d'action, étant donné les taux relati-

vement élevés de ratification de la plupart des instruments relatifs à la gouvernance. Parmi les activités entreprises figureront notamment:

- La prestation de conseils juridiques pour l'élaboration de nouvelles dispositions législatives et réglementaires dans les domaines concernés. Il s'agira essentiellement de concevoir et de mettre en place des institutions concernant les systèmes d'inspection du travail et des mécanismes de dialogue social tripartite. La collaboration avec les unités techniques concernées sera assurée dans ce cadre.
- Le renforcement des capacités des gouvernements et des partenaires sociaux dans les domaines de la politique de l'emploi, du dialogue social et de l'inspection du travail.
- L'aide apportée aux Etats pour trouver des sources de financement permettant de couvrir les coûts administratifs qu'entraînent la création et le renforcement des capacités nationales.
- La formation de mandants tripartites, de juges, de membres du parlement, d'inspecteurs du travail, de décideurs politiques, d'universitaires, de journalistes et de particuliers afin d'assurer la mise en application effective des conventions. L'un des partenaires majeurs à cet égard sera le Centre de Turin.
- La formation des inspecteurs du travail à la préparation et à la soumission des rapports périodiques afin de permettre à l'autorité centrale chargée de l'inspection du travail d'établir un rapport annuel.
- Le renforcement des capacités de recueil de données et de préparation des rapports sur ces conventions.
- La collecte d'informations et l'échange d'expériences et de bonnes pratiques (par exemple, publication de guides pratiques thématiques sur la mise en application des conventions relatives à la gouvernance, et mise au point de documents pédagogiques sur ces instruments et sur la préparation des rapports correspondants devant être soumis aux organes de contrôle de l'OIT).

47. Un grand nombre des activités susmentionnées peuvent se dérouler dans le cadre de réunions spécialisées organisées aux niveaux régional et national afin d'inciter les pays à engager les procédures de ratification ou à prendre des mesures pour la mise en application effective des instruments. Par ailleurs, la promotion des conventions relatives à la gouvernance doit être effectivement intégrée dans des activités majeures, par exemple les réunions et séminaires régionaux, sous-régionaux et nationaux organisés dans le contexte du suivi du Pacte mondial pour l'emploi, dans la discussion récurrente sur l'emploi et le suivi des conclusions sur l'emploi rural.

48. Le Bureau tirera aussi pleinement parti de la structure tripartite de l'OIT, en particulier par le biais des structures tripartites nationales sur lesquelles il s'appuiera pour garantir la promotion et la mise en application effective des instruments relatifs à la gouvernance dans le contexte, d'une part, des consultations nationales, y compris pour la formulation des programmes par pays de promotion du travail décent, et, d'autre part, de l'approche des Nations Unies fondée sur les droits de l'homme,

des BCP/PNUAD, des DSRP, etc. Des séminaires tripartites sous-régionaux et régionaux seront organisés à l'intention des mandants et des organisations internationales concernées en vue de promouvoir une meilleure intégration des instruments relatifs à la gouvernance dans ces processus.

49. Comme indiqué précédemment, le plan d'action serait essentiellement mis en œuvre dans le cadre d'un grand projet de coopération technique visant à renforcer la capacité des mandants à ratifier et mettre en œuvre les normes internationales du travail, y compris, à titre prioritaire, les quatre instruments relatifs à la gouvernance. Sous réserve de la disponibilité des ressources nécessaires, le projet proposé concernera 25 pays et se déroulera sur une période de six ans. Etant donné que les instruments relatifs à la gouvernance sont l'une des priorités, on peut prévoir que des ressources affectées à la coopération technique seront consacrées à leur promotion dans tous les pays couverts par le projet.

6. Partager l'information

50. Le partage des informations est un élément important du plan d'action. Comme indiqué précédemment, un grand nombre d'activités récemment engagées, en particulier la campagne de promotion des quatre instruments relatifs à la gouvernance, la préparation d'une étude d'ensemble et une discussion récurrente sur l'emploi et le suivi des conclusions sur l'emploi rural – ainsi que des activités antérieures telles que les deux études d'ensemble sur l'inspection du travail et les consultations tripartites – généreront sans aucun doute d'abondantes informations sur la situation de la législation et de la pratique nationales en ce qui concerne ces instruments et les besoins d'assistance technique qui se feront jour. En conséquence, une partie importante du plan d'action sera consacrée à l'élaboration d'outils qui permettront au Bureau et aux mandants de gérer et de partager de manière efficace ces informations en fonction de leurs besoins.
51. Des bases de données sur les quatre instruments relatifs à la gouvernance devraient être créées dans lesquelles seraient introduites et rationalisées les informations recueillies dans le cadre des diverses activités entreprises. A partir de ces bases, on pourrait établir des profils de pays fournissant une indication du niveau d'application en droit et en pratique d'un instrument relatif à la gouvernance dans un Etat Membre donné. Ces profils pourraient également servir à l'élaboration d'indicateurs permettant d'évaluer les progrès en matière de réalisation du travail décent, élaboration qui est en cours à titre expérimental, dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale.
52. Parmi les efforts déployés pour améliorer la communication et mieux faire connaître les instruments relatifs à la gouvernance, on pourrait également envisager les activités suivantes:
 - conception, en coopération avec les partenaires sociaux et les gouvernements intéressés, d'outils pour la connaissance, tels que guides pratiques et présentations électroniques, servant à présenter sous forme résumée les questions relatives à l'application des instruments et les solutions aux problèmes qu'elle soulève (conception des institutions, renforcement des capacités);

- élaboration de vidéos, affiches, brochures et autres matériels promotionnels destinés aux gouvernements et aux partenaires sociaux mettant en relief les bénéfices de la ratification et de l'application pleine et entière des quatre instruments relatifs à la gouvernance;
 - remaniement du site Web de l'OIT de façon à mieux mettre en valeur les conventions et à rendre immédiatement accessibles aux personnes intéressées des informations d'ordre technique et général concernant ces instruments;
 - mise au point d'outils d'apprentissage en ligne relatifs aux normes internationales du travail, y compris les instruments relatifs à la gouvernance.
53. Enfin, il est prévu d'organiser une série de séminaires pour faciliter le partage d'expériences, d'enseignements et de bonnes pratiques entre les Etats Membres:
- un séminaire régional annuel dans chacune des cinq régions, rassemblant des mandants tripartites, des experts et des chercheurs en vue de discuter, de faire connaître les expériences et les enseignements qui en ont été tirés et de les diffuser, et de concevoir des stratégies en vue d'améliorer la ratification et l'application des normes internationales du travail, principalement des quatre instruments relatifs à la gouvernance;
 - un séminaire interrégional annuel organisé au Centre de Turin rassemblant des mandants tripartites, des experts et des chercheurs en vue de discuter et de faire connaître les expériences et les enseignements qui en ont été tirés et de concevoir des stratégies en vue d'améliorer la ratification et l'application des normes internationales du travail, principalement des quatre instruments relatifs à la gouvernance.

III. Buts et objectifs du plan d'action

Buts essentiels

- Aider à assurer une large ratification des quatre conventions relatives à la gouvernance en raison de leur importance cruciale pour la promotion du travail décent et de l'Etat de droit.
- Poser des fondements solides afin de garantir une mise en application effective des instruments au plan national et le respect de leurs dispositions par le biais, notamment, du renforcement des institutions et des capacités nationales. Le but est d'obtenir des résultats durables à long terme en atteignant les objectifs des quatre conventions, à savoir:
 - la mise en place et le fonctionnement durable de procédures régissant l'adoption et la révision périodique des politiques de l'emploi, en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs;
 - la mise en place et le fonctionnement durable d'un système efficace d'inspection du travail dans l'industrie, le commerce et l'agriculture pour créer en droit et en pratique des conditions de travail décentes;

- la mise en place et le fonctionnement durable de procédures permettant la tenue de consultations tripartites efficaces en matière de normes internationales du travail;
 - l’augmentation de la participation des représentants d’employeurs et de travailleurs aux consultations tripartites.
- Soutenir les objectifs d’ensemble de l’OIT tels qu’ils sont décrits dans le cadre stratégique 2010–2015 et le programme et budget pour 2010-11, en renforçant le rôle des normes internationales du travail pour fonder et conforter l’exercice des droits au travail et en contribuant à favoriser une culture du dialogue social particulièrement utile en temps de crise.
 - Enfin, promouvoir l’emploi tout en renforçant les systèmes nationaux pour garantir le respect des normes du travail, en particulier par le biais de l’inspection du travail et des consultations tripartites.

Buts stratégiques

Fin 2010

- Elaboration de profils de pays à partir des informations fournies par les organes de contrôle de l’OIT et d’autres informations auxquelles le Bureau a accès. Sélection de pays cibles.
- Obtention d’un accord tripartite au niveau national et, si possible, instauration de structures tripartites nationales (là où elles n’existent pas) et élaboration de plans d’action nationaux dans 25 pays au moins.
- Intégration des plans d’action nationaux dans les programmes par pays de promotion du travail décent en cours de préparation et dans les autres processus de programmation des Nations Unies engagés dans les pays concernés.
- Elaboration et diffusion de modules et d’outils pour renforcer les capacités de ratification et de mise en application des conventions relatives à la gouvernance (affiches, brochures, guides pratiques, outils d’apprentissage en ligne).
- Ajustement du plan d’action en fonction des synergies résultant du suivi du Pacte mondial pour l’emploi, de la discussion récurrente sur l’emploi et des conclusions sur l’emploi rural.

Fin 2011

- Au moins dix ratifications et/ou cas de progrès notés par les organes de contrôle dans l’application des conventions n^{os} 81, 122, 129 ou 144. Ratification de la convention n^o 129 (qui est la moins ratifiée) obtenue dans au moins deux de ces cas.

Fin 2012

- Au moins dix ratifications supplémentaires et/ou cas de nouveaux progrès significatifs notés par les organes de contrôle dans l’application des conventions n^{os} 81, 122, 129 ou 144. Ratification de la convention n^o 129 (qui est la moins ratifiée) obtenue dans au moins deux de ces cas.

Fin 2013

- Au moins dix ratifications supplémentaires et/ou cas de nouveaux progrès significatifs notés par les organes de contrôle dans l'application des conventions n^{os} 81, 122, 129 ou 144. Ratification de la convention n^o 129 (qui est la moins ratifiée) obtenue dans au moins deux de ces cas.

Fin 2014

- Au moins dix ratifications supplémentaires et/ou cas de nouveaux progrès significatifs notés par les organes de contrôle dans l'application des conventions n^{os} 81, 122, 129 ou 144. Ratification de la convention n^o 129 (qui est la moins ratifiée) obtenue dans au moins deux de ces cas.

Fin 2015

- Au moins dix ratifications supplémentaires et/ou cas de nouveaux progrès notés par les organes de contrôle dans l'application des conventions n^{os} 81, 122, 129 ou 144. Ratification de la convention n^o 129 (qui est la moins ratifiée) obtenue dans au moins deux de ces cas.

Objectif opérationnel

54. L'objectif opérationnel de ce plan d'action est de promouvoir et de permettre une large ratification et une application effective des quatre conventions de l'OIT relatives à la gouvernance, en tenant compte des orientations des organes de contrôle de l'OIT dans les pays désignés comme cibles dans le cadre de ce plan d'action et dans les propositions de coopération technique correspondantes. L'objectif sera atteint grâce aux activités suivantes:

- préparation et diffusion de documents promotionnels et d'information sur les conventions n^{os} 81, 122, 129 et 144;
- échange permanent d'informations entre l'OIT et les pays sélectionnés;
- utilisation efficace des informations disponibles au Bureau sur les conventions relatives à la gouvernance;
- appui rapide et efficace apporté aux Etats Membres souhaitant ratifier et mettre en application les conventions n^{os} 81, 122, 129 et 144;
- évaluation de la capacité des Etats Membres à ratifier et appliquer de manière effective les conventions n^{os} 81, 122, 129 et 144 sur la base de consultations tripartites;
- participation durable des gouvernements et des partenaires sociaux à la promotion des conventions n^{os} 81, 122, 129 et 144;
- appui apporté aux Etats Membres pour la conception et la mise en place de services d'inspection du travail aptes à remplir leur fonction et de mécanismes et procédures de dialogue social;

- renforcement des capacités des fonctionnaires, des inspecteurs du travail et des partenaires sociaux, notamment par le biais de la formation en matière d'inspection du travail, de dialogue social et de politique de l'emploi;
- formation des agents des services nationaux du travail à la préparation des rapports annuels;
- coordination des activités dans l'ensemble du Bureau (siège, bureaux extérieurs, Centre de Turin) sur le fondement des cibles et indicateurs énoncés dans le cadre stratégique 2010–2015 et le programme et budget pour 2010–11;
- partage et actualisation des informations sur les obstacles à la ratification, sur les besoins en assistance technique définis par les mandants nationaux et les organes de contrôle, et sur les activités pertinentes engagées par le Bureau;
- intégration de la promotion des quatre instruments relatifs à la gouvernance dans le suivi du Pacte mondial pour l'emploi, la discussion récurrente sur l'emploi et les conclusions sur l'emploi rural;
- intégration effective des instruments relatifs à la gouvernance dans les projets de coopération technique et les programmes par pays de promotion du travail décent, ainsi que dans les processus de programmation des Nations Unies (BCP/PNUAD, DSRP, etc.), l'accent étant mis sur l'emploi, l'inspection du travail et les consultations et le dialogue social tripartites.

IV. Indicateurs¹⁰

- Ratification de l'une des quatre conventions relatives à la gouvernance.
- Communication par les Etats Membres des décisions prises pour ratifier des conventions relatives à la gouvernance ou progresser vers leur ratification.
- Elaboration, soumission ou adoption des lois nécessaires à la ratification ou à la mise en application des instruments.
- Communication par les Etats Membres des décisions prises pour la mise en application effective des conventions relatives à la gouvernance.
- Demande d'assistance aux fins de la ratification ou de la mise en application des conventions relatives à la gouvernance. Demandes émanant notamment des autorités nationales pour obtenir des avis ou des conseils juridiques nécessaires à la ratification.
- Mise en place de mécanismes de dialogue social, notamment des procédures de consultation tripartite opérationnelles, et de services d'inspection du travail ou amélioration de ceux qui existent.
- Approbation des politiques de l'emploi nationales adoptées en consultation avec les partenaires sociaux.

¹⁰ Ces indicateurs sont compatibles avec les indicateurs figurant dans le programme et budget pour 2010–11, et la progression dans leur réalisation contribue à la mise en application des cibles correspondantes fixées dans le programme et budget.

- Rapports annuels d'inspection du travail publiés et communiqués au BIT.
- Observations positives (manifestation d'intérêt ou de satisfaction) formulées par les organes de contrôle concernant l'application des conventions relatives à la gouvernance.
- Incorporation des plans d'action nationaux pour la ratification et la mise en application des instruments relatifs à la gouvernance dans les programmes par pays de promotion du travail décent, les cadres d'assistance au développement et autres initiatives importantes.
- Nombre d'inspecteurs du travail formés.
- Nombre de partenaires sociaux formés.
- Nombre de fonctionnaires formés.
- Utilisation des systèmes informatiques installés pour gérer et partager de manière efficace les informations recueillies sur les instruments relatifs à la gouvernance (nombre de consultations).

V. Activités

Première année (0–12 mois)

- Soumission de propositions de coopération technique pour la promotion des quatre conventions relatives à la gouvernance et identification des sources de financement.
- Elaboration des profils de pays à partir des informations fournies par les organes de contrôle de l'OIT et obtenus à l'occasion de la campagne promotionnelle lancée par le Directeur général du BIT.
- Sélection de 25 pays focaux sur la base d'un accord tripartite au niveau national.
- Instauration de structures tripartites nationales, si possible et lorsque cela est nécessaire, et élaboration de plans d'action nationaux dans les 25 pays focaux.
- Mise en œuvre de mesures (consultations, formations) permettant d'intégrer les plans d'action nationaux dans les programmes par pays de promotion du travail décent en cours d'élaboration et dans les autres processus de programmation des Nations Unies engagés dans les pays concernés.
- Ajustement des plans d'action en fonction des synergies pouvant découler du suivi du Pacte mondial pour l'emploi, de la discussion récurrente sur l'emploi et des conclusions sur l'emploi rural.
- InSCRIPTION de la promotion des instruments relatifs à la gouvernance à l'ordre du jour des réunions régionales organisées dans le cadre du suivi du Pacte mondial pour l'emploi, de la discussion récurrente sur l'emploi et des conclusions sur l'emploi rural.
- Envoi d'une mission tripartite de haut niveau dans les pays clés à des fins de promotion et de sensibilisation, lorsque cela est nécessaire.

- Elaboration et diffusion d'un dispositif promotionnel, comportant des outils permettant de mieux faire prendre conscience de l'importance de la ratification et de la mise en application des conventions relatives à la gouvernance et d'accroître les capacités à cet effet (affiches, brochures, guides pratiques, outils d'apprentissage en ligne).
- Elaboration de matériels pédagogiques.
- Mise en place de systèmes informatiques permettant de gérer et de partager les informations ayant trait aux quatre conventions relatives à la gouvernance.
- Soumission de rapports d'activités au Conseil d'administration.

Années 2–6 (13–72 mois)

- Poursuite des activités de sensibilisation engagées durant la première année, y compris les activités promotionnelles aux niveaux régional et international.
- Fourniture d'une aide pour réaliser des analyses des lacunes, des études comparatives de la législation et des évaluations d'impact au niveau national afin de déterminer les domaines où des ajustements sont nécessaires.
- Evaluation des besoins éventuels dans les domaines de la législation, des infrastructures et de la formation, aux niveaux national, sous-régional ou régional.
- Prestation de conseils juridiques pour l'élaboration de nouvelles lois.
- Apport d'une assistance pour la conception et la mise en œuvre de mesures d'amélioration des institutions nationales.
- Formation de fonctionnaires, d'inspecteurs du travail et de partenaires sociaux en vue de renforcer les capacités.
- Elaboration et diffusion de législations types pour la mise en application des instruments.
- Assistance visant à aider les Etats à identifier des sources de financement afin de couvrir les coûts administratifs encourus pour créer et renforcer les capacités nationales.
- Renforcement des capacités en matière de collecte de données et de préparation des rapports, y compris pour les rapports d'inspection annuels.
- Séminaires sous-régional et régional visant à promouvoir une meilleure prise en compte des instruments relatifs à la gouvernance dans les BCP/PNUAD et les DSRP.
- A la fin de chaque année, réalisation par les structures tripartites nationales et le Conseil d'administration d'un bilan des difficultés rencontrées par les Etats Membres qui n'ont pas été en mesure d'avancer sur la voie de la ratification et de la mise en application des instruments et ajustement des plans d'action nationaux en conséquence.

VI. Contributions institutionnelles

55. La responsabilité d'ensemble du plan d'action incomberait à NORMES. Toutefois, celui-ci serait exécuté en collaboration avec les unités techniques compétentes, notamment les bureaux des activités pour les employeurs et pour les travailleurs. Les coordinateurs de NORMES pour les conventions relatives à la gouvernance et les spécialistes des normes dans les bureaux extérieurs et au Centre de Turin formeraient une équipe chargée de l'exécution du plan d'action. Cette équipe comprendrait les experts normalement chargés des activités de promotion et de contrôle à NORMES et serait renforcée par un fonctionnaire de la catégorie des services organiques spécifiquement affecté à plein temps à cette tâche. Pour la préparation et l'exécution de diverses activités, il serait aussi fait appel, ponctuellement, à des consultants spécialisés engagés à court terme et à des collaborateurs externes possédant une expérience professionnelle appropriée.

VII. Contrôle et évaluation

56. Le Conseil d'administration, qui a mandaté l'élaboration du plan d'action, contrôlera et évaluera régulièrement son avancement. En outre, des structures tripartites assureront le suivi de sa mise en œuvre au niveau national. Le contrôle et l'évaluation seront effectués conformément aux procédures de l'OIT.



Textes des conventions de gouvernance

1. Convention n° 81 sur l'inspection du travail, 1947

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 19 juin 1947, en sa trentième session,
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session,
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
adopte, ce onzième jour de juillet mil neuf cent quarante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'inspection du travail, 1947.

PARTIE I. INSPECTION DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE

Article 1

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels.

Article 2

1. Le système d'inspection du travail dans les établissements industriels s'appliquera à tous les établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

2. La législation nationale pourra exempter les entreprises minières et de transport ou des parties de telles entreprises de l'application de la présente convention.

Article 3

1. Le système d'inspection du travail sera chargé:

- a) 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;
- b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;
- c) 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.

2. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Article 4

1. Pour autant que cela sera compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail sera placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale.

2. S'il s'agit d'un Etat fédératif, le terme «autorité centrale» pourra désigner soit l'autorité fédérale, soit une autorité centrale d'une entité constituante fédérée.

Article 5

L'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser:

- a) une coopération effective entre les services d'inspection, d'une part, et d'autres services gouvernementaux et les institutions publiques et privées exerçant des activités analogues, d'autre part;
- b) la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations.

Article 6

Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induite.

Article 7

1. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des membres des services publics, les inspecteurs du travail seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude du candidat à remplir les tâches qu'il aura à assumer.

2. Les moyens de vérifier ces aptitudes seront déterminés par l'autorité compétente.

3. Les inspecteurs du travail doivent recevoir une formation appropriée, pour l'exercice de leurs fonctions.

Article 8

Les femmes aussi bien que les hommes pourront être désignées comme membres du personnel du service d'inspection; si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices, respectivement.

Article 9

Chaque Membre prendra les mesures nécessaires pour assurer la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés, y compris des techniciens en médecine, en mécanique, en électricité et en chimie, au fonctionnement de l'inspection, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales, afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur profession, et de s'enquérir des effets des procédés employés, des matières utilisées et des méthodes de travail, sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Article 10

Le nombre des inspecteurs du travail sera suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et sera fixé en tenant compte:

- a) de l'importance des tâches que les inspecteurs auront à accomplir, et notamment:
 - i) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des établissements assujettis au contrôle de l'inspection;
 - ii) du nombre et de la diversité des catégories de travailleurs qui sont occupés dans ces établissements;
 - iii) du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée;
- b) des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs;
- c) des conditions pratiques dans lesquelles les visites d'inspection devront s'effectuer pour être efficaces.

Article 11

1. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail:

- a) des bureaux locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service et accessibles à tous intéressés;

b) les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.

2. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Article 12

1. Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés:

- a) à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection;
- b) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujétis au contrôle de l'inspection;
- c) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment:
 - i) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales;
 - ii) à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits;
 - iii) à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales;
 - iv) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

2. A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Article 13

1. Les inspecteurs du travail seront autorisés à provoquer des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

2. Afin d'être à même de provoquer ces mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner:

- a) que soient apportées aux installations, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité des travailleurs;
- b) que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

3. Si la procédure fixée au paragraphe 2 n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du Membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.

Article 14

L'inspection du travail devra être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

Article 15

Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail:

- a) n'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle;
- b) seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;
- c) devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

Article 16

Les établissements devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question.

Article 17

1. Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale pourra prévoir des exceptions pour le cas où un avertissement préalable devra être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.

2. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

Article 18

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

Article 19

1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon les cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats de leurs activités.

2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par l'autorité centrale; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que l'autorité centrale le prescrira et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

Article 20

1. L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle.

2. Ces rapports seront publiés dans un délai raisonnable ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.

3. Des copies des rapports annuels seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail dans un délai raisonnable après leur parution, mais en tout cas dans un délai ne dépassant pas trois mois.

Article 21

Le rapport annuel publié par l'autorité centrale d'inspection portera sur les sujets suivants:

- a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail;
- b) personnel de l'inspection du travail;
- c) statistiques des établissements assujettis au contrôle de l'inspection et nombre des travailleurs occupés dans ces établissements;
- d) statistiques des visites d'inspection;
- e) statistiques des infractions commises et des sanctions imposées;
- f) statistiques des accidents du travail;
- g) statistiques des maladies professionnelles;

ainsi que sur tous autres points se rapportant à ces matières pour autant que ces sujets et ces points relèvent du contrôle de cette autorité centrale.

PARTIE II. INSPECTION DU TRAVAIL DANS LE COMMERCE

Article 22

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente partie de la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux.

Article 23

Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux s'applique aux établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

Article 24

Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux devra satisfaire aux dispositions des articles 3 à 21 de la présente convention, pour autant qu'ils sont applicables.

PARTIE III. MESURES DIVERSES

Article 25

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, exclure la partie II de son acceptation de la convention.

2. Tout Membre qui a fait une telle déclaration peut l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.

3. Tout Membre à l'égard duquel est en vigueur une déclaration faite conformément au paragraphe 1 du présent article indiquera chaque année, dans son rapport annuel sur l'application de la présente convention, l'état de sa législation et de sa pratique concernant les dispositions de la partie II de la présente convention en précisant dans quelle mesure il a été donné suite ou il est proposé de donner suite auxdites dispositions.

Article 26

Dans les cas où il ne paraît pas certain qu'un établissement ou une partie ou un service d'un établissement sont soumis à la présente convention, c'est à l'autorité compétente qu'il appartiendra de trancher la question.

Article 27

Dans la présente convention le terme «dispositions légales» comprend, outre la législation, les sentences arbitrales et les contrats collectifs ayant force de loi et dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application.

Article 28

Des informations détaillées concernant toute la législation nationale donnant effet aux dispositions de la présente convention seront contenues dans les rapports annuels à soumettre conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 29

1. Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où, en raison du caractère clairsemé de la population ou en raison de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut exempter lesdites régions de l'application de la convention soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certains établissements ou de certains travaux.

2. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute région pour laquelle il se propose d'avoir recours aux dispositions du présent article, et doit donner les raisons pour lesquelles il se propose d'avoir recours à ces dispositions. Par la suite, aucun Membre ne pourra recourir aux dispositions du présent article, sauf en ce qui concerne les régions qu'il aura ainsi indiquées.

3. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions.

Article 30

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale de Travail telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946, à l'exclusion des territoires visés par les paragraphes 4 et 5 dudit article ainsi amendé, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître:

- a) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
- b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
- c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
- d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas *b)*, *c)* et *d)* du paragraphe 1 du présent article.

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 34, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 31

1. Lorsque les questions traitées par la présente convention entrent dans le cadre de la compétence propre des autorités d'un territoire non métropolitain, le Membre responsable des relations internationales de ce territoire, en accord avec le gouvernement dudit territoire, pourra communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration d'acceptation, au nom de ce territoire, des obligations de la présente convention.

2. Une déclaration d'acceptation des obligations de la présente convention peut être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail:

- a)* par deux ou plusieurs Membres de l'Organisation pour un territoire placé sous leur autorité conjointe;
- b)* par toute autorité internationale responsable de l'administration d'un territoire en vertu des dispositions de la Charte des Nations Unies ou de toute autre disposition en vigueur, à l'égard de ce territoire.

3. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux dispositions des paragraphes précédents du présent article doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modification; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

4. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement par une déclaration ultérieure au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

5. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 34, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

2. Convention n° 122 sur la politique de l'emploi, 1964

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 17 juin 1964, en sa quarante-huitième session;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser la plénitude de l'emploi et l'élévation des niveaux de vie, et que le Préambule de la Constitution de l'Organisation prévoit la lutte contre le chômage et la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables;

Considérant en outre qu'aux termes de la Déclaration de Philadelphie, il incombe à l'Organisation internationale du Travail d'examiner et de considérer les répercussions des politiques économiques et financières sur la politique de l'emploi, à la lumière de l'objectif fondamental selon lequel «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales»;

Considérant que la Déclaration universelle des droits de l'homme prévoit que «toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage»;

Notant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes qui sont directement en rapport avec la politique de l'emploi, et en particulier la convention et la recommandation sur le service de l'emploi, 1948, la recommandation sur l'orientation professionnelle, 1949, la recommandation sur la formation professionnelle, 1962, ainsi que la convention et la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;

Considérant que ces instruments devraient être placés dans le contexte plus large d'un programme international visant à assurer l'expansion économique fondée sur le plein emploi, productif et librement choisi;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la politique de l'emploi qui sont comprises dans la huitième question à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent soixante-quatre, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la politique de l'emploi, 1964:

Article 1

1. En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sousemploi, tout Membre formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.

2. Ladite politique devra tendre à garantir:

- a) qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail;
- b) que ce travail sera aussi productif que possible;
- c) qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale.

3. Ladite politique devra tenir compte du stade et du niveau du développement économique ainsi que des rapports existant entre les objectifs de l'emploi et les autres objectifs économiques et sociaux, et sera appliquée par des méthodes adaptées aux conditions et aux usages nationaux.

Article 2

Tout Membre devra, par des méthodes adaptées aux conditions du pays et dans la mesure où celles-ci le permettent:

- a) déterminer et revoir régulièrement, dans le cadre d'une politique économique et sociale coordonnée, les mesures à adopter en vue d'atteindre les objectifs énoncés à l'article 1;
- b) prendre les dispositions qui pourraient être requises pour l'application de ces mesures, y compris, le cas échéant, l'élaboration de programmes.

Article 3

Dans l'application de la présente convention, les représentants des milieux intéressés par les mesures à prendre, et en particulier les représentants des employeurs et des travailleurs, devront être consultés au sujet des politiques de l'emploi, afin qu'il soit pleinement tenu compte de leur expérience et de leur opinion, qu'ils collaborent entièrement à l'élaboration de ces politiques et qu'ils aident à recueillir des appuis en faveur de ces dernières.

[Article 4 – 10. Dispositions finales]

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

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail et s'y étant réunie le 4 juin 1969, en sa cinquante-troisième session;

Notant les termes des conventions internationales du travail existantes concernant l'inspection du travail, telles que la convention sur l'inspection du travail, 1947, qui s'applique à l'industrie et au commerce, et la convention sur les plantations, 1958, qui s'applique à un type particulier d'entreprises agricoles;

Considérant qu'il est souhaitable d'adopter à présent des normes internationales sur l'inspection du travail dans l'agriculture en général;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'inspection du travail dans l'agriculture, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-neuf, la convention ciaprès, qui sera dénommée Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969:

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, les termes «entreprise agricole» désignent les entreprises ou parties d'entreprises ayant pour objet la culture, l'élevage, la sylviculture, l'horticulture, la transformation primaire des produits agricoles par l'exploitant, ou toutes autres formes d'activité agricole.

2. Lorsqu'il sera nécessaire, l'autorité compétente déterminera, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, s'il en existe, la ligne de démarcation entre l'agriculture, d'une part, et l'industrie et le commerce, d'autre part, de telle sorte qu'aucune entreprise agricole n'échappe au système national d'inspection du travail.

3. Dans tous les cas où il n'apparaît pas certain que la convention s'applique à une entreprise ou partie d'entreprise, la question sera tranchée par l'autorité compétente.

Article 2

Dans la présente convention, les termes «dispositions légales» comprennent, outre la législation, les sentences arbitrales et les contrats collectifs ayant force de loi et dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application.

Article 3

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans l'agriculture.

Article 4

Le système d'inspection du travail dans l'agriculture s'appliquera aux entreprises agricoles dans lesquelles sont occupés des travailleurs salariés ou des apprentis, quels que soient leur mode de rémunération et le type, la forme ou la durée de leur contrat.

Article 5

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, s'engager à étendre son système d'inspection du travail dans l'agriculture à une ou plusieurs des catégories suivantes de personnes travaillant dans des entreprises agricoles:

- a) fermiers n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, métayers et catégories analogues de travailleurs agricoles;
- b) personnes associées à la gestion d'une entreprise collective, telles que les membres d'une coopérative;
- c) membres de la famille de l'exploitant tels que définis par la législation nationale.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention pourra par la suite communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration par laquelle il s'engage à étendre son système d'inspection du travail dans l'agriculture à une ou plusieurs des catégories de personnes énumérées au paragraphe précédent qui n'auraient pas déjà été mentionnées dans une déclaration antérieure.

3. Tout Membre ayant ratifié la présente convention devra indiquer, dans les rapports qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, dans quelle mesure il a donné suite ou se propose de donner suite aux dispositions de la convention en ce qui concerne celles des catégories de personnes énumérées au paragraphe 1 cidessus qui n'auraient pas fait l'objet de telles déclarations.

Article 6

1. Le système d'inspection du travail dans l'agriculture sera chargé:

- a) 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 concernant la durée du travail, les salaires, le repos hebdomadaire et les congés, la sécurité, l'hygiène et le bien-être, l'emploi des femmes, des enfants et des adolescents, et d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;
- b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;
- c) 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 et de lui soumettre des propositions sur l'amélioration de la législation.

2. La législation nationale peut confier aux inspecteurs du travail dans l'agriculture des fonctions d'assistance ou de contrôle portant sur l'application de dispositions légales relatives aux conditions de vie des travailleurs et de leur famille.

3. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail dans l'agriculture, celles-ci ne doivent pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Article 7

1. Pour autant que cela est compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail dans l'agriculture sera placée sous la surveillance et le contrôle d'un organe central.

2. S'il s'agit d'un Etat fédératif, l'expression «organe central» peut désigner un organe central établi soit au niveau fédéral, soit au niveau d'une entité constituante fédérée.

3. L'inspection du travail dans l'agriculture pourra être assurée par exemple:

- a) par un organe unique d'inspection du travail, compétent pour toutes les branches de l'activité économique;
- b) par un organe unique d'inspection du travail, comportant une spécialisation fonctionnelle assurée par la formation adéquate des inspecteurs chargés d'exercer leurs fonctions dans l'agriculture;
- c) par un organe unique d'inspection du travail, comportant une spécialisation institutionnelle assurée par la création d'un service techniquement qualifié dont les agents exerceraient leurs fonctions dans l'agriculture;
- d) par une inspection spécialisée, chargée d'exercer ses fonctions dans l'agriculture, mais dont l'activité serait placée sous la surveillance d'un organe central doté des mêmes prérogatives, en matière d'inspection du travail, dans d'autres branches de l'activité économique, telles que l'industrie, les transports et le commerce.

Article 8

1. Le personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture doit être composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

2. Lorsque cela est conforme à la législation ou à la pratique nationales, les Membres ont la faculté d'inclure dans leur système d'inspection du travail dans l'agriculture des agents ou représentants des organisations professionnelles, dont l'action compléterait celle des fonctionnaires publics; ces agents ou représentants doivent bénéficier de garanties quant à la stabilité de leurs fonctions et être à l'abri de toute influence extérieure indue.

Article 9

1. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des agents de la fonction publique, les inspecteurs du travail dans l'agriculture

seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude des candidats à remplir les tâches qu'ils ont à assumer.

2. Les moyens de vérifier cette aptitude doivent être déterminés par l'autorité compétente.

3. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture doivent recevoir une formation adéquate pour l'exercice de leurs fonctions, et des mesures seront prises pour assurer, de manière appropriée, leur perfectionnement en cours d'emploi.

Article 10

Les femmes, aussi bien que les hommes, peuvent être désignées comme membres du personnel des services d'inspection du travail dans l'agriculture; si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices, respectivement.

Article 11

Tout Membre doit prendre les mesures nécessaires pour assurer que des experts et techniciens dûment qualifiés et pouvant apporter leur concours à la solution des problèmes nécessitant des connaissances techniques collaborent au fonctionnement de l'inspection du travail dans l'agriculture, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales.

Article 12

1. L'autorité compétente doit prendre les mesures appropriées pour favoriser une coopération effective entre les services d'inspection du travail dans l'agriculture et les services gouvernementaux ou institutions publiques ou agréées qui peuvent être appelés à exercer des activités analogues.

2. Si les circonstances l'exigent, l'autorité compétente peut confier, à titre auxiliaire, certaines fonctions d'inspection, au niveau régional ou local, à des services gouvernementaux appropriés ou à des institutions publiques, ou associer auxdites fonctions de tels services ou institutions, pour autant que l'application des principes prévus par la présente convention n'en soit pas affectée.

Article 13

L'autorité compétente doit prendre les mesures appropriées pour favoriser la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail dans l'agriculture, les employeurs et les travailleurs, ou leurs organisations, s'il en existe.

Article 14

Des dispositions doivent être prises afin que le nombre des inspecteurs du travail dans l'agriculture soit suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et soit fixé compte tenu:

- a) de l'importance des tâches à accomplir et, notamment:
 - i) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des entreprises agricoles assujetties au contrôle de l'inspection;

- ii) du nombre et de la diversité des catégories de personnes qui sont occupées dans ces entreprises;
 - iii) du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée;
- b) des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs;
- c) des conditions pratiques dans lesquelles les visites doivent être effectuées pour être efficaces.

Article 15

1. L'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires en vue de mettre à la disposition des inspecteurs du travail dans l'agriculture:

- a) des bureaux d'inspection locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service, accessibles, dans la mesure du possible, à tous intéressés, et situés en des lieux choisis en fonction de la situation géographique des entreprises agricoles et des facilités de communication existantes;
- b) les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.

2. L'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail dans l'agriculture de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Article 16

1. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, doivent être autorisés:

- a) à pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, sur les lieux de travail assujettis au contrôle de l'inspection;
- b) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection;
- c) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées et, notamment:
 - i) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur, le personnel de l'entreprise ou toute autre personne se trouvant dans l'exploitation, sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales;
 - ii) à demander, selon des modalités qui pourraient être définies par la législation nationale, communication de tous livres, registres et autres documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail et de vie, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits;
 - iii) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des produits, matières et substances utilisés ou manipulés, pourvu que l'employeur ou son repré-

sentant soit averti que des produits, matières ou substances ont été prélevés et emportés à cette fin.

2. Les inspecteurs ne peuvent pas pénétrer, en vertu des alinéas *a)* ou *b)* du paragraphe précédent, dans l'habitation privée de l'exploitant d'une entreprise agricole, à moins qu'ils n'aient obtenu son accord ou qu'ils ne soient munis d'une autorisation spéciale délivrée par l'autorité compétente.

3. Les inspecteurs doivent, à l'occasion d'une visite d'inspection, informer de leur présence l'employeur ou son représentant ainsi que les travailleurs ou leurs représentants, à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Article 17

Les services d'inspection du travail dans l'agriculture doivent être associés, dans les cas et dans les conditions prévus par l'autorité compétente, au contrôle préventif des nouvelles installations, des nouvelles substances et des nouveaux procédés de manipulation ou de transformation des produits, qui seraient susceptibles de constituer une menace à la santé ou à la sécurité.

Article 18

1. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture doivent être autorisés à prendre des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail dans les entreprises agricoles, y compris l'utilisation de substances dangereuses, et qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité.

2. Afin d'être à même de prendre de telles mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner:

- a)* que soient apportées aux installations, aux locaux, aux outils, à l'équipement ou aux appareils, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité;
- b)* que des mesures immédiatement exécutoires, pouvant aller jusqu'à l'arrêt du travail, soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité.

3. Si la procédure envisagée au paragraphe 2 cidessus n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du Membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.

4. Les défauts constatés par l'inspecteur lors de la visite d'une entreprise, ainsi que les mesures ordonnées en application du paragraphe 2 ou sollicitées en application du paragraphe 3, doivent être portées immédiatement à l'attention de l'employeur et des représentants des travailleurs.

Article 19

1. L'inspection du travail dans l'agriculture doit être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle survenant dans le secteur agricole, dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

2. Dans la mesure du possible, les inspecteurs du travail doivent être associés à toute enquête sur place portant sur les causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles les plus graves, notamment lorsqu'il s'agit d'accidents ou de maladies entraînant la mort ou faisant un certain nombre de victimes.

Article 20

Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail dans l'agriculture:

- a) n'aurait pas le droit d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle;
- b) seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté le service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;
- c) devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant une défectuosité, un danger dans les procédés de travail ou une infraction aux dispositions légales, et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection à la suite d'une plainte.

Article 21

Les entreprises agricoles devront être inspectées aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales pertinentes.

Article 22

1. Les personnes qui violent ou négligent d'observer les dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail dans l'agriculture sont passibles de poursuites judiciaires ou administratives immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale peut prévoir des exceptions pour les cas où un avertissement préalable doit être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.

2. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

Article 23

Si les inspecteurs du travail dans l'agriculture ne sont pas eux-mêmes habilités à intenter des poursuites, ils ont le droit de saisir directement l'autorité investie du pouvoir de les intenter, des procès verbaux constatant des infractions aux dispositions légales.

Article 24

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail dans l'agriculture et pour obstruction faite auxdits inspecteurs dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

Article 25

1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon les cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques sur les résultats de leurs activités dans l'agriculture.

2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale d'inspection et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par cette autorité; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que ladite autorité le prescrira et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

Article 26

1. L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel sur l'activité des services d'inspection dans l'agriculture, soit sous forme d'un rapport séparé, soit comme partie de son rapport annuel général.

2. Ces rapports annuels seront publiés dans un délai raisonnable, ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.

3. Des copies des rapports annuels seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail dans un délai de trois mois après leur publication.

Article 27

Les rapports annuels publiés par l'autorité centrale d'inspection porteront notamment sur les sujets suivants, pour autant que ces sujets relèvent du contrôle de cette autorité:

- a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail dans l'agriculture;
- b) personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture;
- c) statistiques des entreprises agricoles soumises au contrôle de l'inspection et nombre des personnes occupées dans ces entreprises;
- d) statistiques des visites d'inspection;
- e) statistiques des infractions commises et des sanctions infligées;
- f) statistiques des accidents du travail et de leurs causes;
- g) statistiques des maladies professionnelles et de leurs causes.

[Article 28 – 35. Dispositions Finales]

4. Convention n° 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1976, en sa soixante et unième session;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes – en particulier la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la recommandation sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960 – qui affirment le droit des employeurs et des travailleurs d'établir des organisations libres et indépendantes et demandent que des mesures soient prises pour promouvoir des consultations efficaces au niveau national entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les dispositions de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail qui prévoient la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les mesures à prendre pour leur donner effet;

Après avoir examiné la quatrième question à l'ordre du jour de la session, qui est intitulée: «Création de mécanismes tripartites chargés de promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail», et après avoir décidé d'adopter certaines propositions concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt et unième jour de juin mil neuf cent soixante-seize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

Article 1

Dans la présente convention, les termes «organisations représentatives» signifient les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, jouissant du droit à la liberté syndicale.

Article 2

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les activités de l'Organisation internationale du Travail, énoncées à l'article 5, paragraphe 1, cidessous.

2. La nature et la forme des procédures prévues au paragraphe 1 du présent article seront déterminées dans chaque pays, conformément à la pratique nationale, après consultation des organisations représentatives, s'il en existe et si de telles procédures n'ont pas encore été établies.

Article 3

1. Aux fins des procédures visées par la présente convention, les représentants des employeurs et des travailleurs seront choisis librement par leurs organisations représentatives, s'il en existe.

2. Les employeurs et les travailleurs seront représentés sur un pied d'égalité au sein de tout organisme au moyen duquel les consultations auraient lieu.

Article 4

1. L'autorité compétente assumera la responsabilité du support administratif des procédures visées par la présente convention.

2. Des arrangements appropriés seront pris entre l'autorité compétente et les organisations représentatives, s'il en existe, pour le financement de toute formation nécessaire aux personnes participant à ces procédures.

Article 5

1. Les procédures visées par la présente convention devront avoir pour objet des consultations sur:

- a) les réponses des gouvernements aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail et les commentaires des gouvernements sur les projets de textes qui doivent être discutés par la Conférence;
- b) les propositions à présenter à l'autorité ou aux autorités compétentes en relation avec la soumission qui doit leur être faite des conventions et recommandations, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
- c) le réexamen, à des intervalles appropriés, de conventions non ratifiées et de recommandations auxquelles il n'a pas encore été donné effet, pour envisager les mesures qui pourraient être prises afin de promouvoir leur mise en œuvre et leur ratification, le cas échéant;
- d) les questions que peuvent poser les rapports à présenter au Bureau international du Travail au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
- e) les propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées.

2. Afin d'assurer un examen adéquat des questions visées au paragraphe 1 du présent article, des consultations auront lieu à des intervalles appropriés fixés d'un commun accord, mais au moins une fois par an.

Article 6

Lorsque cela paraît approprié après consultation avec les organisations représentatives, s'il en existe, l'autorité compétente produira un rapport annuel sur le fonctionnement des procédures visées par la présente convention.

The background features a large, light gray silhouette of the scales of justice. In the foreground, there are dark gray silhouettes of four people: a woman on the left, a man in a hard hat in the center, a woman in profile on the right, and another man on the far right. A hand icon is positioned to the left of the text.

**DÉPARTEMENT DE NORMES
INTERNATIONALES DU TRAVAIL**

Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

Tél.: +41 22 799 71 55
Fax: +41 22 799 67 71
Courriel: normes@ilo.org
www.ilo.org/normes

ISBN 978-92-2-223801-9



9 789222 238019