



# Approche de l'OIT de la planification stratégique pour la conformité à destination des services d'inspection du travail

Brief 2  
December 2017

## Approche de l'OIT de la planification stratégique pour la conformité à destination des services d'inspection du travail <sup>1</sup>



1. Le Service de l'administration du travail, de l'inspection du travail et de la sécurité et de la santé au travail (LABADMIN/OSH), du Bureau international du Travail (BIT) à Genève, pourra fournir davantage d'informations sur les outils et les ateliers stratégiques de l'OIT consacrés à la conformité à destination des services d'inspection.

## I. Introduction

Dans le monde du travail actuel, le modèle appliqué – réactif et routinier – ne suffit plus pour parvenir à une application effective et efficace, et au respect durable des normes nationales et internationales du travail.

Les ressources dont dispose l'inspection semblent dérisoires au regard du nombre d'établissements à inspecter (BIT, 2006), ce qui mène à des situations où les travailleurs sont privés de protection, où les contrevenants agissent en toute impunité et où les entreprises respectueuses des règles. L'augmentation des formes atypiques d'emploi, les chaînes d'approvisionnement mondiales et l'arrivée de nouvelles technologies, permettant l'émergence de nouveaux modèles d'entreprise et faisant surgir de nouveaux risques liés au travail, ont devancé l'évolution de l'autorité juridique et des outils de contrôle de l'application à la disposition des services d'inspection du travail; leurs moyens traditionnels de coercition sont de ce fait mal adaptés aux facteurs favorisant le non-respect (Weil, 2008). grande responsabilité pour promouvoir conformité, et pour y parvenir.

Le nouveau modèle stratégique de conformité –proactif, ciblé et individualisé– offre à l'inspection du travail une nouvelle méthode pour obtenir des résultats en matière de conformité compte tenu de la limitation des ressources, d'un déséquilibre des forces et d'un besoin d'assumer une plus grande responsabilité à l'égard de la promotion de la conformité dans un monde du travail en perpétuelle évolution.

## II. Modèle Traditionnel d'Application et Modèle Stratégique de Conformité

Si le modèle appliqué traditionnellement se concentre sur la coercition, le modèle stratégique de conformité s'intéresse davantage au respect. La conformité est le fait de respecter les règles, les normes et les pratiques établies par des normes nationales et internationales du travail. La coercition est un mécanisme essentiel de gouvernance destiné à promouvoir la conformité (Howe, Hardy et Cooney, 2014).

Néanmoins, la coercition n'aboutit pas forcément au respect des obligations. Des employeurs soumis à des actions coercitives peuvent se conformer, mais seulement pour un temps, ou peuvent obstinément résister aux multiples mesures coercitives (Ibid.). Si une action coercitive permet de parvenir à la conformité dans un établissement, cela peut ne pas être le cas sur d'autres lieux de travail du même secteur, qui ont le même modèle d'entreprise ou qui sont en proie aux mêmes problèmes.

De la même façon, la conformité ne passe pas forcément par la coercition. Tous les établissements et tous les employeurs ont le devoir explicite de se conformer, et la plupart le font de leur propre initiative, sans y être obligés par une action coercitive. En outre, une analyse claire des coûts et des bénéfices, comparant le prix de la conformité à celui du non-respect (forte probabilité d'être pris et/ou sanctions élevées), ne suffit pas à convaincre tous les employeurs de respecter leurs obligations (Ibid.).

	<b>Modèle traditionnel d'application</b>	<b>Modèle stratégique de conformité</b>
<b>Objectif</b>	Application	Application et conformité
<b>Approche</b>	Réactive (souvent en réaction à une plainte) et routinière	Proactive, ciblée (à l'initiative de l'inspection du travail) et individualisée, basée sur le diagnostic des causes du non-respect
<b>Interventions</b>	Coercition Education Communication	Coercition Education Communication Politique Systémique
<b>Acteurs</b>	Travailleurs et leurs organisations Employeurs et leurs organisations	Travailleurs et leurs organisations Employeurs et leurs organisations Entités gouvernementales Entités non gouvernementales Médias «Joker» (toutes les parties qui peuvent avoir une influence sur la conformité)
<b>Chargés de la mise en œuvre</b>	Services d'inspection du travail	Services d'inspection du travail + acteurs
<b>Mesures des résultats</b>	Application effective et efficace	Application effective et efficace, et respect durable

Les employeurs sont des personnes et, à ce titre, ils sont différents et influencés par divers facteurs, comme des habitudes, des motivations civiques, le comportement de pairs ou le désir de jouer un rôle de chef de file dans l'industrie (Howe, Hardy et Cooney, 2014; New Economics Foundation, 2005).

Pour parvenir à la conformité, il faut regarder au-delà du modèle appliqué traditionnellement que la plupart de services d'inspection du travail ont toujours suivi et adopter un modèle stratégique de conformité. Des services d'inspection du travail porteurs de transfor-

mations expérimentent des stratégies proactives, ciblées et individualisées, basées sur des diagnostics guidés par des données relatives aux influences sur la conformité, qui visent de façon plus efficace les problèmes et les employeurs prioritaires, et invitent les acteurs, au sein du gouvernement et en dehors, à participer. Ils adaptent également un ensemble de moyens de dissuasion, d'incitations, d'interventions de sensibilisation et d'orientation pour donner aux travailleurs les moyens d'exercer leurs droits et pour encourager les employeurs à satisfaire à leur obligation de conformité.

### III. Planification Stratégique pour la Conformité

Le Service de l'administration du travail, de l'inspection du travail et de la sécurité et de la santé au travail (LABADMIN/OSH) du Département de la gouvernance et du tripartisme du BIT a conçu une approche de l'OIT concernant la planification stratégique pour la conformité à destination des services d'inspection du travail afin de leur permettre d'appliquer le modèle stratégique de conformité. Il s'agit d'une démarche en six étapes pour formuler, ordonner et traduire en termes opérationnels une réflexion et une action plus vastes qui aideront l'inspection du travail à atteindre l'objectif d'un respect durable.

La nature souple et dynamique de cette initiative permet aux services d'inspection du travail d'élaborer une stratégie d'inspection à court terme en vue de résoudre un modeste problème de conformité, mais aussi de concevoir une stratégie de conformité proactive complète visant plusieurs priorités de conformité dans le cadre d'un plan d'inspection à long terme, sans omettre les différentes situations entre ces deux extrêmes. Voici une présentation des différentes phases de la planification stratégique pour la conformité.

#### ● Première Étape : Évaluation de l'Inspection du Travail

La première étape de la planification stratégique pour la conformité consiste à évaluer l'inspection du travail en se concentrant sur trois points essentiels, à savoir sa mission, ses moyens et les

données sur la coercition et la conformité dont elle dispose. La mission de l'inspection du travail est la somme de toutes ses «obligations» formelles et informelles (Bryson, 1995, page 26). La mission formelle comprend les obligations et les pouvoirs de coercition découlant de l'environnement législatif, réglementaire et jurisprudentiel. La mission informelle inclut toutes les attentes politiques liées aux plans de travail, aux objectifs et aux indicateurs de résultats internes, ainsi que les attentes politiques portées par les programmes publics du gouvernement et de la volonté politique des acteurs. Il est essentiel d'examiner la mission informelle pour comprendre : ce qui préserve la pertinence de l'inspection du travail ; lui confère des moyens appropriés ; et lui permet d'être bien perçue par les acteurs. Les moyens de l'inspection du travail incluent les ressources humaines, financières, technologiques, physiques et informationnelles que les services peuvent déployer et qui peuvent être consacrées à la concrétisation de la planification stratégique pour la conformité. Un objectif essentiel de cette planification est de surmonter le déficit de moyens en identifiant des ressources autrefois non exploitées et en employant différemment les moyens disponibles. Il faut donc élargir la réflexion et faire preuve de créativité pour faire l'inventaire des ressources disponibles et repousser les limites supposées liées au manque de moyens.

Les données sur la coercition et la conformité sont des informations qualitatives et quantitatives recueillies auprès de sources internes et

externes, y compris auprès de l'inspection du travail elle-même, d'autres entités gouvernementales, d'organisations de travailleurs et d'employeurs, de groupes communautaires, de médias et d'universitaires. Ces données peuvent comprendre des informations sur les activités coercitives des services d'inspection du travail et d'autres entités gouvernementales chargées de l'application, et sur les activités de contrôle d'organisations du secteur privé. Elles peuvent également inclure des informations comme le nombre et le type de plaintes, d'inspections et d'infractions. Les données sur la conformité peuvent comprendre des informations sur le niveau ou le taux de conformité par rapport à une question précise ou à une cible spécifique.

## ● Deuxième Étape : Évaluation des Problèmes et des Objectifs

La deuxième étape de la planification stratégique pour la conformité implique d'examiner les points à résoudre et les cibles prioritaires en vue de la conformité. Les points à résoudre sont des prescriptions légales ayant trait aux conditions d'emploi et aux protections au travail du personnel dont l'inspection du travail est chargée d'assurer l'application. Les cibles sont les employeurs, les travailleurs et les lieux de travail d'une région, d'un secteur ou d'un modèle d'entreprise identifié. Les problèmes et les objectifs prioritaires sont ceux qui suscitent le plus de préoccupations, identifiés dans le cadre de la mission de l'inspection du travail et grâce aux données recueillies sur la coercition et la conformité.

### Hiérarchisation des engagements politiques

En 2011, les gouvernements des États-Unis et de la Colombie ont annoncé avoir conçu un plan d'action relatif aux droits du travail en tant que condition préalable à l'entrée en vigueur de l'Accord pour la promotion du commerce entre les deux pays. Ce plan d'action contient une feuille de route pour la Colombie visant la promotion du respect des droits du travail reconnus à l'échelle internationale. Entre autres éléments, le plan d'action soulignait le besoin de livrer bataille à toute conduite préjudiciable au droit à liberté syndicale dans tous les secteurs, ainsi qu'aux relations de travail déguisées dans cinq secteurs prioritaires (huile de palme, ports, sucres, mines et fleurs). En outre, le plan d'action exigeait du gouvernement colombien qu'il sollicite la coopération, les conseils et l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre ses mesures spécifiques. C'est ainsi que le ministère du Travail, avec la coopération technique du BIT, a mis au point et appliqué des interventions ciblées pour résoudre ces deux points et atteindre les cinq cibles.

Si son mandat officiel invite probablement l'inspection du travail à faire appliquer la législation du travail en général dans tous les secteurs, sa mission informelle peut la pousser à accorder la priorité à certains problèmes et à des objectifs précis en fonction de politiques ou de revendications des acteurs. De la même façon, l'examen des données sur la coercition et la conformité peut révéler des problèmes pour lesquels les taux d'infraction

sont élevés, comme le travail des enfants, ainsi que des cibles où le nombre de maladies et d'accidents professionnels est élevé, comme le secteur de la construction. Enfin, les employeurs ou le type d'entreprise varient et les interventions pour améliorer la conformité devraient tenir compte de cette diversité. Les données relatives à la conformité des services d'inspection du travail peuvent par exemple révéler que le secteur de la restauration se caractérise par un fort taux d'infraction en termes de paiement du salaire minimum. Un examen plus minutieux des données sur les employeurs dans ce secteur et les typologies d'entreprise pourrait montrer que le non-respect du salaire minimum touche principalement les établissements franchisés de restauration rapide par exemple. Une fois que les points à résoudre et les cibles prioritaires ont été choisis, les services d'inspection du travail devraient localiser les employeurs et leurs entreprises, ce qui permettra de mieux orienter et d'adapter le plan stratégique pour la conformité compte tenu de ces particularités.

### ● Troisième Étape : Évaluation des Influences

La troisième étape de la planification stratégique consiste à évaluer les influences sur le respect de la conformité. De la même façon qu'un médecin doit diagnostiquer la ou les causes d'une maladie avant de prescrire un traitement, les inspecteurs du travail doivent identifier la ou les causes de la conformité ou de son non-respect avant d'envisager une intervention.

Plus l'inspection du travail comprend les raisons pour lesquelles une cible se conforme ou pas à une situation donnée, plus elle sera en mesure d'identifier les acteurs et d'adapter les interventions qui influenceront la conformité. Pour chaque point ou cible prioritaire, les services d'inspection du travail devraient se poser les questions suivantes:

#### Pourquoi les entreprises se conforment-elles ?

Quelles sont les influences ayant un effet positif sur la conformité ?

De quelle façon ces influences ont-elles un effet ?

Qui exerce ou pourrait exercer ces influences ?

Comment est-il possible d'accroître les influences positives ?

Quelles autres influences positives pourraient être ajoutées ?

#### Pourquoi les entreprises NE se conforment-elles PAS ?

Quelles sont les influences ayant un effet négatif sur la conformité ?

De quelle façon ces influences ont-elles un effet ?

Qui exerce ou pourrait exercer ces influences ?

Comment est-il possible de réduire ou d'éliminer les influences négatives ?



Les comportements, l'environnement, le système, le marché, les finances, les institutions, les politiques, le cadre juridique, la culture et bien d'autres éléments encore peuvent se révéler de fortes influences. Dans les chaînes d'approvisionnement mondiales de l'industrie de l'habillement, le concept de flux tendu que les acheteurs imposent peut pousser les producteurs à exiger des heures supplémentaires excessives. Dans le cadre du travail à la pièce, des quotas ouvrant droit à une prime de production peuvent favoriser l'utilisation de travailleurs clandestins, souvent des membres de la famille, pour aider à fournir la quantité requise. Sur les lieux de travail où interviennent plusieurs employeurs, l'absence de lois sur la responsabilité conjointe peut encourager l'utilisation accrue de sous-traitants et de travailleurs journaliers qui sont souvent plus vulnérables aux maladies et aux accidents professionnels. Dans les petites et moyennes entreprises, les structures de gestion plus concentrées et l'ancienneté du personnel au sein de l'entreprise peuvent expliquer qu'elles disposent de moins de connaissances et de compétence en termes de responsabilités à l'égard de la conformité (Howe, Hardy et Cooney, 2014). De même, dans les grandes entreprises, le fait de disposer de moyens et de pouvoirs plus étendus peut les rendre plus à même de s'opposer aux efforts d'application des lois ou de dissimuler les infractions, et motiver leur intérêt à le faire (Ibid.). Ces exemples réels montrent combien il est important d'examiner en profondeur chaque cas et de n'écarter aucune cause ou influence en la jugeant négligeable.

## ● Quatrième Étape : Identification des Acteurs

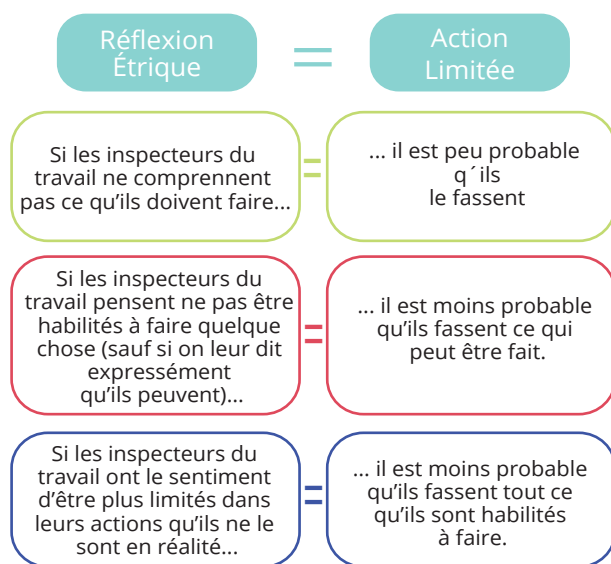
La quatrième étape de la planification stratégique pour la conformité implique d'identifier les parties prenantes. Dans ce contexte, il s'agit de toute personne, de tout groupe ou de toute entité qui a ou qui peut avoir une influence sur la conformité (Bryson, 1995, page 27). L'inspection du travail est l'entité chargée de l'application des normes nationales du travail, mais ses interventions, le plus souvent sous la forme d'amendes ou d'autres sanctions, ne sont pas forcément les plus fructueuses en termes de respect durable. De nombreux acteurs publics et privés peuvent exercer des influences qui se révèlent plus puissantes et plus pérennes que celles de l'inspection du travail pour combattre certains points de conformité pour des cibles précises. Exploiter ces influences peut être l'une des stratégies de conformité les plus efficaces et durables de l'inspection du travail.

Lors de l'identification des acteurs, les services d'inspection du travail devraient essayer de déterminer les possibles influences qu'ils pourraient exercer, les déficits de moyens en nature qu'ils pourraient combler et les liens qu'ils pourraient soutenir. Une fois ces éléments connus, l'inspection du travail doit identifier les acteurs les plus à même de soutenir l'objectif de conformité et ceux qui y sont le plus opposés. Il peut en effet se révéler tout aussi important de collaborer avec des alliés que de tenter de limiter l'influence des acteurs les plus hostiles, voire de les convertir. Enfin, les services d'inspection du travail devraient effectuer des rapprochements entre les acteurs et les cibles sur lesquels ils ont le

plus d'influence de façon à adapter et cibler leur dite influence, et parvenir au plus grand impact possible.

## ● Cinquième Étape : Évaluation des Interventions

La cinquième étape de la planification stratégique pour la conformité consiste à évaluer les missions. Dans ce contexte, on entend par missions, toutes les activités, tâches, actions, campagnes ou tactiques à la disposition de l'inspection du travail ou d'acteurs travaillant pour l'inspection du travail, afin de parvenir à une application effective et efficace de la norme sociale, et à son respect durable. Puisqu'il existe de multiples causes sous-jacentes au non-respect de la norme et que les employeurs sont influencés par différents facteurs, la promotion de la conformité exige de recourir à une variété de moyens et d'outils. Pour les évaluer, il faut que les services d'inspection du travail évitent les pièges d'une réflexion étriquée qui conduit à une action limitée (Bryson, 1995, page 26).



Les interventions sont les actions à la disposition des services d'inspection du travail ou d'autres autorités publiques qui cherchent avant tout à sanctionner le non-respect. Il s'agit de sanctions administratives ou pénales, de suspensions ou d'annulations de licence ou de fermetures d'établissement. Il convient d'examiner minutieusement ces interventions pour veiller à ce qu'elles soient intégralement employées. Le fait qu'un outil d'intervention disponible n'ait jamais été utilisé ou n'ait été employé que dans des situations isolées ne signifie pas qu'elle ne peut pas être utilisée, ou être employée d'une façon différente ou nouvelle. Un nombre fastidieux de procédures internes et d'autorisations préalables ne doit pas faire obstacle à l'utilisation d'un outil pour réaliser une intervention donnée dès lors qu'il n'est pas infranchissables et qu'il permette de parvenir à l'application de la norme, à la conformité.

Pour obtenir et instaurer durablement la conformité, l'inspection du travail ne doit pas se priver de recourir à des interventions prévues dans les lois et les règlements la régissant, car il y a un nombre important de types interventions possibles qui pourraient influencer le respect de la norme, et lorsqu'elles ne sont pas établies dans la loi, elles peuvent ne pas y être formellement interdites. Pour en faciliter l'identification, il est possible de regrouper ces interventions possibles en quatre grandes catégories: les interventions d'information et de communication, et les démarches politiques et systémiques.

Les interventions d'éducation sont celles qui cherchent avant tout à éviter le non-respect



## Redécouverte d'un pouvoir vieux de 60 ans

A partir de 2009, le service chargé des salaires et des horaires du Département du Travail des Etats-Unis a commencé à intensifier ses contrôles en tirant profit de son pouvoir de délivrer des mandats de perquisition et des citations à comparaître, et de réclamer des dommages-intérêts. Ce pouvoir n'avait que rarement été utilisé dans la pratique en partie à cause du nombre fastidieux de procédures internes et de permissions requises. Débarassée de son autocensure, l'inspection du travail a pleinement tiré parti de ses outils de coercition dans le sens d'une meilleure conformité à la loi en menant des enquêtes plus efficaces, en obtenant toutes les indemnités dues aux travailleurs et en sanctionnant les employeurs ne respectant pas leurs obligations.

de la loi grâce à des programmes de communication, de formation, des évaluations, des recommandations, des conseils et des interprétations. Par exemple, de telles interventions peuvent être employées pour encourager les travailleurs à exiger des droits au travail en les informant de leurs droits et des façons dont ils peuvent accéder à la protection de ces droits grâce à l'inspection du travail, et pour éduquer les employeurs sur leurs obligations et la façon dont ils peuvent obtenir de l'aide pour parvenir à la conformité à la loi par l'intermédiaire de l'inspection du travail ou d'autres acteurs.

Les interventions de communication visent avant tout à promouvoir cette conformité par différents moyens comme : des campagnes de sensibilisation menées par des travailleurs, des employeurs et/ou des citoyens en général et qui s'adressent à ces mêmes catégories des personnes ; ou des campagnes d'alerte ou de promotion. L'Autorité portugaise en charge des conditions de travail est un bon exemple puisqu'elle

conçoit des campagnes de communication conjointement avec les employeurs et les syndicats de salariés d'un secteur donné. Ces campagnes décrivent l'objectif de conformité à atteindre et le délai fixé pour le réaliser en se servant des sites web, des bulletins de paie, de publications diverses, des lettres d'information et des panneaux d'affichage de l'entreprise pour atteindre le public visé.

Les interventions politiques cherchent d'abord à promouvoir la conformité aux normes en exerçant des pressions politiques. Elles peuvent être liées à l'entrée en vigueur d'un accord commercial, à l'adhésion à l'OCDE, à la ratification et/ou au respect de conventions de l'OIT, ou au processus d'approbation d'un prêt de la Banque mondiale, entre autres. En janvier 2015, le Swaziland a perdu son éligibilité à la loi des Etats-Unis sur le développement et les opportunités africaines pour ne pas avoir démontré qu'il avait progressé en matière de protection des droits des travailleurs reconnus à l'échelle internationale (USTR, 2014). Depuis cette date, le

pays travaille avec le BIT pour améliorer sa conformité et récupérer son éligibilité (AGOA.info, 2016).

Les interventions systémiques, quant à elles, visent surtout à promouvoir la conformité par la création ou la prolongation d'interdictions ou d'autorisations, y compris en profitant des systèmes de certification, de permis et de licences, et par la création ou la prolongation d'accès à des avantages ou à des privilèges, dont des contrats, des subventions et des prêts publics, et l'identification et correction de failles dans la législation ou les pratiques. Aux Émirats arabes unis, le ministère du Travail, au travers de son système de protection des salaires, a établi des liens avec des banques et d'autres agents autorisés à recevoir et contrôler le versement des salaires des travailleurs. Ainsi si un employeur ne paie pas ses salariés à temps ou les paie moins que prévu, il peut perdre son permis de travail. La main-d'œuvre étant majoritairement composée de migrants, la crainte de perdre l'accès aux permis de travail est une mesure qui incite fortement les entreprises à se conformer.

Les services d'inspection du travail devraient aussi examiner de quelle façon améliorer et accroître les effets de ces interventions en mobilisant d'autres acteurs. La façon dont l'Autorité portugaise en charge des conditions de travail a travaillé avec les employeurs et leurs organisations pour atteindre le public et les objectifs visés, et celle que le ministère du Travail des Emirats arabes unis a établi en lien avec des banques pour automatiser le respect du paiement des salaires en sont deux illustrations.

## ● Sixième Étape : Mise en Œuvre du Plan Stratégique pour la Conformité

La sixième étape de la planification stratégique pour la conformité suppose de mettre en œuvre le plan stratégique pour la conformité. Cela implique de s'appuyer sur les précédentes étapes afin de transposer les différentes interventions individualisées dans un calendrier de montée en puissance, de mettre au point une stratégie de participation pour les acteurs, d'établir un budget pour le plan et de fixer des indicateurs pour évaluer les résultats. Lorsqu'ils conçoivent un tel calendrier, les services d'inspection du travail devraient envisager chaque intervention comme une occasion d'encourager une cible à la conformité. Ordonner, associer et coordonner les interventions est donc un moyen de progressivement parvenir à un respect durable des normes au sein de la communauté visée. Certains inspecteurs du travail peuvent mener des inspections en plusieurs étapes ponctuées de campagnes de communication ou d'éducation, ou peuvent commencer leur démarche par une campagne de communication, suivie de campagnes d'éducation, pour finir par des campagnes d'inspection.

Au moment de formuler une stratégie d'action pour les acteurs, il est important d'envisager la façon dont les services d'inspection du travail vont collaborer avec ceux qu'on peut qualifier d'alliés et convaincre les détracteurs. Dans certains cas, il conviendra d'officialiser la collaboration avec certains acteurs par des protocoles d'accord ou d'au-



tres mécanismes et il faudra peut-être donner la possibilité aux opposants de participer à l'élaboration de solutions pour les rallier.

Lors de l'établissement du budget pour le plan stratégique, l'inspection du travail devra revoir les moyens, ainsi que les données sur la coercition et la conformité recueillies lors de la première étape à la lumière de ceux des acteurs révélés à la quatrième étape, et envisager la façon dont il serait possible de tirer le maximum des deux pour combler les déficits de moyens.

Au moment d'évaluer les résultats, l'inspection du travail devrait examiner si une intervention donnée peut influencer la conformité, pour quelle raison et de quelle façon. Quels que soient les indicateurs de résultats choisis, il conviendrait de revoir tous les plans stratégiques pour la conformité en suivant un principe d'amélioration continue permettant aux services d'inspection du travail d'expérimenter, d'évaluer et d'évoluer.

## IV. Conclusion

Le modèle stratégique de conformité offre aux inspecteurs du travail une nouvelle méthodologie leur permettant d'obtenir des résultats en matière de conformité malgré la limitation des moyens, le déséquilibre des forces et le besoin d'assumer une plus grande responsabilité à l'égard de la promotion de la conformité. S'appuyant sur les stratégies et les outils de plus en plus convaincants et novateurs que des services d'inspection du travail porteurs de transformations déploient, la planification stratégique pour la conformité fournit un mécanisme supplémentaire qui permet à tous les inspecteurs du travail d'appliquer le modèle stratégique de conformité.

Labour Administration, Labour Inspection and Occupational  
Safety and Health Branch (LABADMIN/OSH)

International Labour Office  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Geneva 22  
Switzerland

Tel: +41 22 799 67 15  
Fax: +41 22 799 68 78  
Email: [labadmin-osh@ilo.org](mailto:labadmin-osh@ilo.org)  
[www.ilo.org/labadmin-osh](http://www.ilo.org/labadmin-osh)

## Bibliographie

AGOA.info (2016): Swaziland to fulfill ILO benchmarks in June – sources, disponible en suivant le lien:

<https://agoa.info/news/article/6021-swaziland-to-fulfill-ilo-benchmarks-in-june-sources.html> (page consultée le 9 octobre 2017).

Bryson J. M. (1995): Strategic planning for public and nonprofit organizations:

A guide to strengthening and sustaining organizational achievement, édition révisée, San Francisco, Jossey-Bass Publishers.

Howe J., Hardy T. et Cooney S. (2014): The transformation of enforcement of employment standards in Australia: A Review of the FWO's activities from 2006-2012, Centre for Employment and Labour Relations Law, Melbourne Law School, Université de Melbourne, disponible en suivant le lien:

[http://law.unimelb.edu.au/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0008/1556738/FWOReport-FINAL.pdf](http://law.unimelb.edu.au/__data/assets/pdf_file/0008/1556738/FWOReport-FINAL.pdf) (page consultée le 19 juin 2017).

Bureau international du Travail, BIT (2006): Stratégies et pratiques pour l'inspection du travail, document GB.297/ESP/3, Conseil d'administration, 297e session, Genève, disponible en suivant le lien:

<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf> (page consultée le 9 octobre 2017).

(2016): Wage protection system, United Arab Emirates, Service des migrations de main-d'œuvre, base de données des bonnes pratiques, dernière mise à jour le 18 juillet 2016, disponible en suivant le lien:

[http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/351/MoL\\_UAE\\_Guidelines\\_WPS.pdf](http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/351/MoL_UAE_Guidelines_WPS.pdf) (page consultée le 9 octobre 2017).

New Economic Foundation (NEF), 2005. Behavioural economics: Seven principles for policy-makers, available at:

[http://b3cdn.net/nefoundation/cd98c5923342487571\\_v8m6b3g15.pdf](http://b3cdn.net/nefoundation/cd98c5923342487571_v8m6b3g15.pdf) (page consultée le 9 octobre 2017).

Autorité portugaise en charge des conditions de travail, disponible en suivant le lien:

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Campanhas/Campanhasrealizadas/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Campanhas/Campanhasrealizadas/Paginas/default.aspx) (page consultée le 9 octobre 2017).

Département du Travail des Etats-Unis et gouvernement de la Colombie (2011): Plan d'action colombien relatif aux droits du travail, disponible en suivant le lien:

<https://ustr.gov/sites/default/files/uploads/agreements/morocco/pdfs/Colombian%20Action%20Plan%20Related%20to%20Labor%20Rights.pdf> (page consultée le 9 octobre 2017).

Représentant des Etats-Unis pour les questions commerciales internationales, USTR (2014): President Obama removes Swaziland, reinstates Madagascar for AGOA benefits, disponible en suivant le lien:

<https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/-press-releases/2014/June/President-Obama-removes-Swaziland-reinstates-Madagascar-for-AGOA-Benefits>

(page consultée le 9 octobre 2017).

Weil, D. 2008. "A strategic approach to labour inspection", in International Labour Review (Geneva), Vol. 147, Issue 4, pp. 349- 353, available at:

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-913X.2008.00040.x/epdf> (accessed 9 October 2017).