



Bureau
international
du Travail

Boîte à Outils à l'intention des Inspecteurs du Travail :

- *Un Modèle de Politique d'Inspection du Travail*
- *Un Manuel de Formation et de Pratiques*
- *Un Code de Déontologie*



Boîte à Outils à l'intention
des Inspecteurs du Travail :

- *Un Modèle de Politique d'Inspection du Travail*
- *Un Manuel de Formation et de Pratiques*
- *Un Code de Déontologie*

Edité en anglais par Annie Rice

Organisation internationale du Travail

2010

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2 annexé 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 leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Rice, Annie

Boîte à outils à l'intention des inspecteurs du travail : un modèle de politique d'inspection du travail - un manuel de formation et de pratiques - un code de déontologie / A. Rice, éditeur ; Bureau international du Travail. - Dakar : BIT, 2010 1 v.

ISBN: 9789222182817 (print) ; 9789222182824 (Web PDF) ; 9789222182831 (CD-ROM)

International Labour Office

Inspection du travail / inspecteur / formation / code de conduite

04.03.5

Traduit, adapté et édité en français sous la direction de Abdatou Kane BA, BIT/ADMITRA, avec l'appui financier de la France.

Egalement disponible en anglais : A Tool Kit for Labour Inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behavior. Budapest, International Labour Office, 2006. ISBN 978-92-2-118281-8 & ISBN 978-92-2-118282-5 (Web PDF).

Données de catalogage avant publication du BIT

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.

Imprimé au Sénégal

Table des matières

AVANT-PROPOS	VII
REDYNAMISATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL : UN MODELE DE POLITIQUE D'INSPECTION DU TRAVAIL	1
INTRODUCTION	3
POLITIQUE NATIONALE D'INSPECTION DU TRAVAIL	5
1. Préambule	5
2. Vision	5
3. Mission	5
4. Objectifs stratégiques	6
5. Principes	7
6. Paramètres	8
7. Procédures d'inspection	10
8. Sanctions	11
9. Questions spécifiques	14
10. Secteurs à hauts risques	14
11. Catégories de travailleurs vulnérables	16
12. Petites et Moyennes Entreprises (PME)	17
13. Suivi	19
14. Relations publiques	19
15. Conclusion	19
PRINCIPES ET PRATIQUE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL : UN MANUEL DE FORMATION ET DE PRATIQUES	21
INTRODUCTION	23
I. PRINCIPES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	25
I.1. La mission de l'inspection du travail	25
I.2. Les sources de l'autorité de l'inspection du travail	26
I.3. Les principes de base de l'inspection	29
a. Fonctions des inspecteurs du travail	29
b. Garantir le respect du droit du travail	30
c. Informer et conseiller sur la loi	31
d. Questions non couvertes par la loi	31
e. Obligations des inspecteurs	31
I.4. Les questions relatives à la politique d'inspection	32
a. Relations professionnelles et question de l'emploi	33
b. Sécurité, hygiène, santé et bien-être au travail (SST)	34

c.	<i>Nouvelles approches de l'inspection</i>	35
d.	<i>Productivité de l'inspection du travail</i>	36
e.	<i>Evolutions technologiques</i>	38
f.	<i>Groupes vulnérables</i>	39
g.	<i>Extension de la couverture de l'inspection</i>	41
h.	<i>Implication d'autres agences/ONG</i>	43
i.	<i>Utilisation des médias</i>	44
II.	PRATIQUE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	46
II.1.	L'application de la loi	46
II.2.	La planification des inspections	47
a.	<i>Importance de la planification</i>	47
b.	<i>Qu'est-ce que la planification ?</i>	47
c.	<i>Méthode de planification</i>	48
d.	<i>Plan d'action</i>	48
e.	<i>Programmes de travail</i>	49
II.3.	La préparation de la visite d'inspection	50
a.	<i>Collecte des informations de base</i>	50
b.	<i>Types de visites d'inspection</i>	51
c.	<i>Préparation documentaire</i>	52
d.	<i>Confirmation de la visite</i>	53
e.	<i>Mobilité</i>	54
II.4.	La conduite de l'inspection	55
a.	<i>Prises de contact et formalités préliminaires</i>	55
b.	<i>Le dirigeant récalcitrant</i>	56
c.	<i>Visite d'atelier</i>	57
d.	<i>Réunion de fin d'inspection</i>	64
e.	<i>Facteurs clés</i>	65
II.5.	Le suivi	66
a.	<i>Après la visite d'inspection</i>	66
b.	<i>Tenue des dossiers</i>	67
II.6.	La présentation des rapports de visites d'inspection	68
a.	<i>Format des rapports d'inspection</i>	68
b.	<i>Préparation à la rédaction du rapport</i>	69
c.	<i>Rédaction du rapport</i>	69
d.	<i>Contenu du rapport d'inspection</i>	70
II.7.	Les rapports annuels	72
III.	NOTE SUR LA FORMATION	74
III.1.	Le processus de formation	74
III.2.	Se former pour un rôle nouveau	75
III.3.	L'analyse des besoins en formation	75

III.4.	L'expérience par l'apprentissage	76
III.5.	Les clés d'une formation réussie	77
III.6.	Notes utiles pour les inspecteurs	77
a.	<i>Aperçu du problème</i>	77
b.	<i>Conventions et recommandations de l'OIT</i>	78
c.	<i>Législation nationale, politique gouvernementale et structures de mise en œuvre</i>	78
d.	<i>Collaboration avec d'autres départements ministériels/ONG</i>	78
e.	<i>Coopération avec les organisations patronales et les syndicats</i>	78
III.7.	Les sources d'influence des inspecteurs du travail	79
CODE DE DEONTOLOGIE DES INSPECTEURS DU TRAVAIL		81
INTRODUCTION		83
UN CODE DE DEONTOLOGIE DES INSPECTEURS DU TRAVAIL		85
I.	LA CORRUPTION COMME CAUSE DE COMPORTEMENT CONTRAIRE A L'ETHIQUE DANS LA SOCIETE	85
a.	<i>La corruption et ses liens avec la profession</i>	88
b.	<i>Lutte contre la corruption - Des mesures nationales existent</i>	90
II.	LA CORRUPTION ET SON POTENTIEL DE CONTRECOUPS SUR L'INSPECTION DU TRAVAIL	93
a.	<i>Corruption - causes et conséquences de la tentation</i>	93
b.	<i>Mesures visant à promouvoir l'éthique chez les inspecteurs du travail</i>	95
c.	<i>Code de déontologie</i>	97
III.	UN MODELE DE CODE DE DEONTOLOGIE DES INSPECTEURS DU TRAVAIL	101

AVANT-PROPOS

C'est avec un grand plaisir que nous présentons cette « Boîte à outils à l'intention des inspecteurs du travail ». Constituée d'un Modèle de Politique d'Inspection du Travail, d'un Manuel de Formation et de Pratiques et d'un Code de Déontologie, elle offre trois outils de base nécessaires à une pratique moderne, efficace et efficiente de l'inspection du travail.

Un rôle important de l'inspection du travail, quel que soit le pays, est la promotion du respect de la législation nationale du travail, ainsi que des bonnes pratiques professionnelles, pour garantir les droits fondamentaux des travailleurs, un développement socio-économique harmonieux et des relations de travail saines et efficaces comme fondement du dialogue social, et partant, d'un climat favorable à l'investissement. Il est attendu des inspections du travail qu'elles assistent les employeurs et les travailleurs dans le développement de bonnes pratiques de travail et la réalisation d'une justice sociale et d'un travail décent pour tous.

Après des années d'instabilité politique, les pays d'**Europe de l'Est et du Sud-est** sont maintenant bien engagés dans le processus de mutation rapide en structures d'économie de marché. Mais le processus de privatisation et « l'apprentissage des règles » d'une économie de marché moderne, ainsi que les nouveaux partenariats sociaux, ont eu des impacts très différents sur les conditions de travail dans l'ensemble des secteurs de l'économie. À mesure qu'un nombre plus important de produits et services de ces pays accèdent aux marchés mondiaux, les entreprises sont appelées à se moderniser et à réduire les coûts pour maintenir une position concurrentielle.

Dans ces circonstances, les normes de travail et leur application sont parfois considérées comme une entrave à une plus grande compétitivité de l'entreprise. Les interventions protectionnistes de l'Etat en faveur des travailleurs sont, par conséquent, perçues comme des distorsions à la pratique de la libre concurrence, occasionnant des coûts salariaux directs et indirects plus élevés, lesquels limiteraient ainsi la compétitivité sur les marchés mondiaux. Accepter cet argument équivaldrait pratiquement à décréter la mort des services de l'inspection du travail, tout en donnant libre cours aux forces de l'économie de marché pour miner la protection sociale.

Parallèlement à une compétition mondiale en hausse, on assiste à une tendance vers une plus grande libéralisation et un environnement de libre-échange dans lequel l'allocation des ressources est de plus en plus influencée par les forces du marché. Le désir d'attirer des investissements et de créer des emplois répondant à certains paramètres économiques peut alors supplanter l'impératif social de protection des travailleurs. Comme pour la mondialisation, une plus grande libéralisation met la pression sur les gouvernements pour qu'ils réduisent leurs interventions dans le marché du travail, entraînant le besoin d'une remise en cause et d'une plus grande opposition aux services de l'inspection du travail.

Cependant, toute tentative visant à marginaliser le travail de l'inspection du travail doit être combattue. La mondialisation et la libéralisation exercent une pression plus forte sur les ressources en main-d'œuvre et cette situation exige une plus grande vigilance de la part des services d'inspection du travail, afin d'empêcher l'exploitation des travailleurs et la détérioration des conditions de travail. Les modalités de protection des travailleurs peuvent avoir changé, mais leur but et leurs objectifs demeurent les mêmes – les activités de l'inspection du travail sont fondamentales pour un développement socio-économique équilibré et, par voie de conséquence, pour la justice sociale. Elles offrent aussi aux travailleurs comme aux employeurs d'importants services, en particulier, dans les phases de transition qui sont, par nature, souvent difficiles.

Des aspects fondamentaux de l'inspection et la nécessité de mise en vigueur de la loi doivent, par conséquent, demeurer des priorités politiques. Dans ce contexte, une attention particulière doit être accordée, d'une part aux nombreux rôles difficiles, changeants et quelquefois conflictuels, souvent nouveaux et non familiers des inspecteurs du travail, et d'autre part à la manière dont l'inspection du travail peut effectivement prendre en charge le processus de réforme. Ceci comprend inévitablement des changements dans la politique, le cadre juridique, l'organisation et les structures des services d'inspection et dans les méthodes d'intervention – en d'autres termes, ce que les inspecteurs inspectent et la manière dont ils procèdent.

Les versions originales des documents contenus dans cette publication ont été développées pour l'inspection du travail de la Serbie dans le cadre d'un projet de coopération technique de deux ans, financé par le Département du Travail des Etats-Unis. Ce projet a été conçu pour aider la Serbie à moderniser son système d'inspection du travail, la « rendre apte » à une adhésion ultérieure à l'Union Européenne et mettre ses politiques et pratiques en conformité avec celles des Etats voisins semblables d'Europe. L'objectif était d'améliorer significativement le respect des lois et de la réglementation sur la sécurité et la santé au travail, notamment en fournissant des ressources pour un programme de formation de grande envergure, conçu pour consolider le système d'inspection du travail et promouvoir le concept de Service d'inspection intégrée. Dans ce contexte, les inspecteurs du travail de la Serbie ont grandement bénéficié des outils pratiques développés au cours du projet et adaptés, à votre intention, dans le présent document.

Nous sommes convaincus que ces outils – un Modèle de Politique d'Inspection du Travail, un Manuel de Formation et de Pratiques et un Modèle de Code de Déontologie – seront largement utilisés dans d'autres pays, en particulier ceux dans lesquels les services de l'inspection du travail et le système de protection des travailleurs, dans leur ensemble, ont dû s'adapter à des conditions politiques et économiques en mutation. Les outils sont présentés en des termes simples, dépouillés de tout langage technique, et mettent l'accent sur des points essentiels pour une facilité de référence. Ils sont suffisamment détaillés pour aider les inspecteurs dans leurs activités quotidiennes. Ils sont conçus pour servir

d'outils de référence aux inspecteurs du travail à tous les niveaux du service. Ils sont également destinés à motiver les chefs de service d'inspection du travail à repenser leurs rôles et à adopter des approches plus innovantes dans les prestations.

Notre souhait est que la Politique, le Manuel et le Code deviennent des textes de référence standards utiles pour l'inspection et les inspecteurs du travail, dans de nombreux pays de la région.

Nous aimerions élargir nos remerciements et notre reconnaissance toute particulière à M. Wolfgang Von Richthofen, Consultant international en inspection du travail, pour avoir bien voulu mettre à la disposition du projet son immense expérience de plusieurs années dans de nombreux pays et pour avoir écrit une grande partie des supports contenus dans cette publication. M. Von Richthofen a produit le projet de document initial du Manuel de Formation et de Pratiques pour les inspecteurs du travail, et une grande partie de la politique d'inspection du travail. Nous lui sommes redevables pour son professionnalisme et son engagement à faire avancer la cause d'une inspection du travail moderne en Europe centrale et en Europe de l'Est.

Notre gratitude va également à une équipe tripartite qui a mené l'étude sur les éléments constitutifs d'une déontologie en Serbie et qui, à partir de cette enquête, a produit un avant-projet de Code de déontologie à l'intention des inspecteurs du travail. Ce Code est pertinent non seulement pour les inspecteurs en Serbie, mais aussi pour ceux du monde entier. Pour leur contribution dans la production du rapport et la rédaction de l'avant-projet du modèle de Code de déontologie, nous voudrions remercier M. Slavoljub Lukovic, Secrétaire général du Syndicat Nezavisnost, Mmes Maja Ilic et Tanja Vukmirovic, Inspectrices principales de l'inspection du travail de l'Etat de Serbie.

Nos remerciements les plus sincères vont également à M. Christopher Millwood pour avoir découvert les sculptures et pour nous avoir fourni leurs photos pour illustrer cette publication.

Enfin, nous voudrions exprimer nos remerciements à Mme Anna Farkas, Assistante de Programme au Bureau du BIT à Budapest, pour sa participation au projet et, en particulier, pour ses capacités de travail éditorial dans l'adaptation de ces importants outils, afin de les mettre à la disposition d'un public plus large, au bénéfice des inspectorats du travail, des employeurs et des travailleurs dans l'ensemble de l'Europe centrale et de l'Est, et au-delà.

Petra Ulshoefer
Directeur
Bureau sous-régional de l'OIT
pour l'Europe centrale et de l'Est
Budapest

Annie Rice
Spécialiste en Chef
Sécurité et Santé au Travail
Bureau sous-régional de l'OIT
pour l'Europe centrale et de l'Est
Budapest



Redynamisation de l'Inspection du Travail :

Un Modèle de Politique d'Inspection du Travail



INTRODUCTION

Ce **modèle de Politique nationale d'inspection du travail** a été développé pour faciliter et garantir une application plus efficace d'une approche intégrée de l'inspection du travail, conforme aux principes des Conventions de l'OIT et aux pratiques en vigueur dans les États membres de l'Union européenne. L'objectif principal du modèle de politique est de s'assurer que tous les employeurs et les travailleurs respectent les exigences de la législation du travail d'un pays, et que le Gouvernement appuie et donne vigueur à ce respect des lois, à travers **la combinaison de mesures de conseil et de supervision** pour garantir un travail décent à tous.

Le respect de la législation ne doit pas être imposé uniquement pour l'ordre public, mais également pour que tous les travailleurs d'un pays, ainsi que leurs familles soient protégés, que des employeurs qui investissent dans le travail décent ne soient pas sacrifiés par des concurrents en marge de la loi, que l'égalité des chances soit créée pour tous, que l'économie et la société continuent de jouir d'opportunités de croissance qui offrent à tous les citoyens une part équitable.

La politique qui suit offre une **Vision** de la finalité et des orientations du système de l'inspection du travail du pays ; une déclaration de **Mission** répondant à la question « quel travail faisons-nous ? » ; une série d'**objectifs stratégiques** que le management de l'inspection cherche à réaliser dans le long terme ; et des **principes directeurs** qu'elle souhaite voir appliqués dans un service d'inspection moderne pour être conforme aux critères de bonne gouvernance de tout gouvernement.

Le modèle de politique contient également un ensemble de **paramètres** sur lesquels se fondera sa mise en œuvre ; elle précise dans les détails des **procédures claires, transparentes et efficaces** d'activités d'inspection standards (premières visites) et de sanctions ; pose les contours de son approche du **secteur de la Petite et Moyenne Entreprise (PME)** ; traite d'aspects spécifiques tels que les **activités particulièrement dangereuses** : la construction, l'exploitation minière, les produits chimiques, l'agriculture et **les catégories de travailleurs particulièrement vulnérables** (problèmes affectant les femmes travailleuses, par exemple, la protection de la maternité, le harcèlement en milieu professionnel ou le travail des enfants, les travailleurs à domicile, les employés de maison, les travailleurs émigrés, etc.).

La politique devrait être perçue comme un modèle pouvant être utilisé comme base à partir de laquelle on peut développer une Politique d'inspection du travail dans un pays donné. Il est reconnu qu'en Europe centrale et de l'Est et, en réalité, dans le monde entier, il existe beaucoup de systèmes différents d'organisation des services de l'inspection du travail – dans les Ministères du Travail, au sein d'organisations faitières regroupant plusieurs services d'inspection, ou des services nationaux indépendants d'inspection sous l'autorité directe du Parlement. Le présent modèle de politique fait référence aux Services de l'inspection

du travail et au Ministère du Travail en tant que désignations génériques pour le système spécifique de tout pays. Notre attente est que vous intégriez les titres et le système organisationnel qui sied à votre cas.

Après sa conception, la nouvelle Politique devrait être présentée lors d'une réunion tripartite (ou multilatérale) pour être discutée, perfectionnée et adoptée. Après adoption, elle devra bénéficier **du soutien politique le plus fort possible, au plus haut niveau possible.**

La nouvelle Politique devrait être **largement disséminée chez tous les acteurs ayant des responsabilités** et les autres parties concernées, comme les investisseurs étrangers, etc., pour les informer clairement de ce que l'inspection du travail attend d'eux et de ce qu'ils peuvent attendre des services d'inspection. Tous les inspecteurs du travail en activité ou nouvellement recrutés devront être rigoureusement et entièrement bien formés à la mise en œuvre efficace de cette nouvelle Politique.

POLITIQUE NATIONALE D'INSPECTION DU TRAVAIL

1. Préambule

Le Ministère du Travail de (*ajouter le nom du pays*) est chargé, à travers le conseil, de l'exécution et toutes autres mesures appropriées, de veiller au respect du droit du travail, de la loi sur la sécurité et la santé au travail et de toute autre législation du travail pertinente en vigueur.

A cette fin, il assure le fonctionnement d'un Service national de l'Inspection du Travail, (SIT), avec une Direction générale logée au Ministère de , bureaux du travail sur l'étendue du pays, et un corps de inspecteurs du travail en fonction. (*Vous devez remplir les espaces avec les noms et les nombres appropriés de bureaux et d'inspecteurs, etc.*).

L'objectif de l'adoption de la Politique nationale d'Inspection du Travail est de donner un but et une orientation, d'accroître l'efficacité et l'impact de toutes les activités de la direction générale et des bureaux locaux. Tous les inspecteurs l'appliqueront et son exécution sera rigoureusement suivie, à partir du service, par les bureaux locaux et la direction générale ; à partir de l'extérieur, par les partenaires sociaux.

Ce document de politique nationale d'inspection du travail fixe les principes généraux que le ministère en charge du travail entend faire appliquer par le service national de l'inspection du travail, tous les chefs de services locaux et chaque inspecteur du travail. Il permet également aux employeurs, travailleurs et autres usagers de mieux comprendre les activités du SIT, y compris le suivi de la formation et des performances des inspecteurs ; de s'assurer que les inspecteurs du travail rendent compte lorsque des écarts de conduite évidents sont observés, qu'ils soient tenus pour responsables et que la réglementation leur soit appliquée.

2. Vision

En concertation avec les partenaires sociaux, la vision suivante est adoptée : le service de l'inspection du travail vise à contribuer au développement socio-économique équilibré et à la prospérité du pays, à travers l'offre de services d'inspection du travail justes et équitables, efficaces et efficients, qui feront respecter la loi, garantiront la protection des travailleurs et développeront la compétitivité des employeurs.

3. Mission

La Déclaration de Mission suivante est également adoptée, en accompagnement de la Vision : le SIT a pour objectif de garantir le plein respect de l'intégralité de la législation nationale du travail, de sorte que les risques sur la sécurité et la santé des personnes, de

même que les conditions de travail, soient adéquatement contrôlés ; de promouvoir un environnement de travail équitable, sûr, sain, stable et productif dans tous les lieux de travail qui sont sous la responsabilité du service de l'inspection du travail du pays.

4. Objectifs stratégiques

Le SIT, en tant qu'organisation, ainsi que tous les inspecteurs du travail sont tenus par les objectifs stratégiques suivants :

- ***promouvoir de bonnes pratiques de travail***, comprenant une meilleure protection sociale, de meilleures conditions de travail, un environnement de travail sûr et sain et des institutions de prévoyance sociale adéquates. Le SIT met en application la législation du travail pour atteindre ces objectifs ;

- ***fournir des informations et des conseils*** sur toute la législation du travail : le Ministère du Travail est l'initiateur et le gardien du droit du travail d'un pays. Son agence d'exécution, le SIT, a la responsabilité d'informer les partenaires sociaux et tous les acteurs sur les lois, en particulier, sur leurs droits et devoirs et, le cas échéant, de les conseiller, de les éduquer et de les instruire, avant de recourir à des sanctions ;

- ***assurer le respect*** de l'ensemble de la législation du travail : le SIT sera à la fois proactif (planification annuelle et mensuelle, nationale et sectorielle des activités d'inspection, identification des cas de non respect de la législation et prise de mesures correctives) et réactif (c'est-à-dire traiter les plaintes, les accidents, les incidents et les contentieux) ;

- ***garantir que l'ensemble du droit et de la législation du travail est équitablement et pleinement respecté*** : le respect du droit et de la législation du travail sera équitable pour éviter les distorsions entre concurrents économiques ou entre groupes sociaux (par exemple, entre citoyens et travailleurs étrangers migrants, hommes et femmes, etc.). L'utilisation appropriée des pouvoirs d'application, y compris la poursuite judiciaire, est importante, tant pour garantir le respect de la loi que pour s'assurer que ceux qui ont des obligations en vertu d'elle répondent de leurs manquements à la préservation de la santé, de la sécurité et du bien-être ;

- ***assister les partenaires à la production dans l'application de la législation nationale du travail de la manière la plus productive et dans un esprit de partenariat social*** : le SIT devra agir de sorte à concentrer ses ressources pour rendre visible et mesurable sa participation au développement social et économique du pays, d'une manière équilibrée et équitable ;

- ***promouvoir des relations de travail saines, productives et harmonieuses***, notamment en promouvant la négociation collective, mais aussi en réagissant et en traitant les plaintes à temps et de façon équitable, et en prévenant ou en aidant à la résolution des différends par le dialogue social.

5. Principes

Le SIT a adopté un ensemble de principes qui présentent une pertinence particulière dans le domaine de la garantie du respect des lois, au moyen du plaidoyer (conseils avisés, information et éducation) et de l'application (avertissements, instructions, préavis et poursuites). Ils comprennent :

- ***un service axé sur le client*** : les problèmes auxquels les entreprises et les travailleurs font face doivent être traités gratuitement, d'une manière qui tienne compte, autant que possible, de la particularité de l'utilisateur (le client de ce service) ;

- ***la proportionnalité*** : toute mesure d'exécution doit être corrélée et proportionnelle aux risques sur la santé et la sécurité, à la gravité de la violation apparente de la législation du travail. Les inspecteurs doivent prendre en considération la capacité de l'entreprise à respecter la législation du travail et apprécier si les avantages de l'application d'une mesure quelconque l'emportent sur les inconvénients. Ils doivent aussi voir s'il existe une solution plus pertinente et appropriée pour atteindre le même objectif de respect de la législation du travail ;

- ***l'efficacité et l'efficace*** : le SIT s'efforcera d'utiliser au mieux les ressources humaines et matérielles disponibles. Cela signifie que des méthodes et objectifs rationnels pour fixer les priorités (autant que possible en concertation avec les partenaires sociaux) et pour cibler les plus grands contrevenants seront développés, rigoureusement mis en œuvre et verront leur application effective strictement contrôlée ;

- ***la transparence*** : le SIT s'efforcera d'aider les employeurs, les travailleurs et autres assujettis à comprendre leurs droits et devoirs, ce qui est attendu d'eux en vertu de la loi et ce qu'ils ont le droit d'attendre du SIT. Les règlements doivent être accessibles à tous et assortis de supports de sensibilisation explicatifs, de bonne qualité, faciles à comprendre et largement diffusés ;

- ***l'obligation de rendre compte*** : les agents de l'inspection du travail sont des fonctionnaires qui bénéficient de la stabilité de l'emploi et indépendants de toute influence extérieure induite, qu'elle soit politique ou financière. Les inspecteurs du travail sont responsables de leurs actions et de leurs performances. Par conséquent, le SIT mettra en valeur et rendra publiques les normes de performance et de pratique professionnelle à l'aune desquelles les inspecteurs peuvent être jugés. Le SIT disposera également d'un mécanisme clair et

efficace pour traiter les observations et plaintes des partenaires sociaux et autres acteurs, et pour les résoudre à temps, dans le strict respect de la loi ;

- ***l'uniformité d'application*** : le SIT fera en sorte qu'en matière d'inspection du travail, les cas similaires soient traités de la même manière par les inspecteurs et dans des conditions identiques pour atteindre des objectifs analogues de prévention et de respect du droit du travail. Les meilleures pratiques d'inspection développées dans n'importe quelle partie du pays seront appliquées dans toutes les autres parties du territoire ;

- ***l'égalité*** : le SIT est engagé à garantir une protection égale à tous les travailleurs dans des situations comparables, qu'ils soient ressortissants nationaux ou étrangers ;

- ***la cohérence*** : le SIT publiera des directives claires pour une approche d'intervention commune, cohérente et uniforme pour tous les inspecteurs de tous les bureaux extérieurs, comprenant l'exercice de l'autorité, le devoir de réserve et le jugement.

6. Paramètres

Les paramètres qui sous-tendent les actions du service national d'inspection du travail et de ses bureaux extérieurs sont basés sur les éléments suivants :

- ***la prévention est un atout, non un surcoût*** : le respect du droit du travail et des normes du travail n'est pas simplement une obligation imposée aux employeurs, mais une contribution à la qualité, l'efficacité, la productivité et la réussite des entreprises, et à la santé, la sécurité et le bien-être général de tous les travailleurs dans le pays. Le SIT mettra tout en œuvre afin de promouvoir le credo selon lequel la prévention est un atout et non un surcoût ;

- ***le respect du droit du travail par la promotion d'une culture préventive de sécurité et de santé et de prévention des pertes*** : pour beaucoup de raisons, il est préférable de prévenir le non-respect de la législation que d'avoir à y faire face après que des violations ont eu lieu. Les inspecteurs du travail useront d'un plaidoyer structuré (conseil, information et éducation) comme principal outil de prévention, pour donner des conseils judicieux et ciblés aux acteurs responsables dans des situations particulières, et assureront aux travailleurs, employeurs et autres acteurs une éducation de base sur les questions de protection du travail ;

- ***de bonnes pratiques de travail signifient pour les employeurs la réussite dans les affaires*** : un environnement de travail sûr, sain et salubre, l'absence de discrimination et l'égalité sur les lieux de travail aident les entreprises à réduire de possibles pertes de personnels ou de matériels et préservent ou améliorent leur compétitivité en exploitant la diversité. Les conflits, accidents et maladies réduisent l'efficacité et donnent un mauvais retour sur investissement dans les ressources humaines. Les accidents du travail et les maladies

professionnelles qui ne sont pas correctement indemnisés réduisent le niveau de vie des familles, au lieu de l'élever. En outre, des produits et services de qualité compétitifs sur les marchés nationaux et internationaux ne peuvent être créés avec des méthodes médiocres, dans de mauvaises conditions de travail et dans un environnement de travail (et en général) dangereux et insalubre ;

- ***encouragement au respect volontaire du droit du travail*** : en plus de son application, le SIT encouragera le respect volontaire du droit du travail et des initiatives d'autorégulation, tout en développant et en mettant en œuvre des systèmes de suivi plus efficaces pour garantir que les assujettis s'acquittent de leurs responsabilités, et en opérant une surveillance par des contrôles ciblés, voire aléatoires ;

- ***participation des partenaires sociaux au suivi du respect du droit du travail*** : les ressources du SIT pourraient alors être orientées vers les cas les plus graves de violations et les meilleurs cas de respect de la loi dans les petites et moyennes entreprises (PME) ;

- ***égalité de traitement entre employeurs et entre salariés*** : lors de la visite des lieux de travail, les inspecteurs impliqueront, par principe, pour consultation et/ou participation, à la fois les représentants de la direction et ceux des travailleurs, tels que les comités d'entreprise ou les comités d'hygiène et de sécurité ;

- ***l'encouragement du secteur des PME*** : les PME sont le moteur de l'économie. C'est là que sont créés les emplois futurs. Il relève de la politique du SIT de stimuler, et non d'étouffer, la croissance et les activités des PME. À moins qu'ils ne commettent des infractions graves ou récurrentes à la loi, les opérateurs des PME devraient être instruits plutôt que poursuivis, et réglementés sans heurts, afin de réduire le fardeau de la conformité à la loi à des niveaux acceptables par tous ;

- ***l'utilisation appropriée des pouvoirs d'exécution et de sanction***, y compris les actions judiciaires : ceci est important en tant que moyen de dernier recours, pour garantir le respect de la législation lorsque les autres mesures ont échoué, et aussi pour garantir que tout acteur accusé de violations récurrentes ou particulièrement graves soit clairement tenu responsable pour rendre compte de ses actions. Les sanctions doivent certes être utilisées, mais en principe, elles doivent l'être avec discernement. Le SIT développera une politique d'application stratégique des sanctions et d'amélioration du système de sanctions existant pour le rendre plus efficace ;

- ***le plaidoyer et l'application (de la loi) se feront à l'avenir sur la base du Manuel de Pratiques officiel du SIT*** traitant des principes et de la pratique moderne de l'inspection du travail. Ce manuel sera également mis à la disposition des organisations de partenaires sociaux afin que celles-ci comprennent les nouvelles procédures et puissent en surveiller le respect par les inspecteurs.

7. Procédures d'inspection

L'inspection du travail est basée sur des procédures écrites convenues, qui ont été également inscrites dans le Manuel d'opérations, et que tous les inspecteurs dans tous les bureaux locaux sont tenus de suivre, après avoir reçu une formation adéquate. Les principaux éléments de ces nouvelles procédures d'inspection du travail relatives à la première visite d'inspection des entreprises sont définis comme suit :

- À l'occasion de la première visite dans toute entreprise au cours d'une année donnée, les inspecteurs feront une évaluation complète de l'état de conformité avec la législation du travail, couvrant toutes les dispositions pertinentes relatives aux relations sociales et à la protection sociale ; ils évalueront également la capacité de l'employeur et sa volonté apparente de se conformer à ces règlements.

- Si les violations ne sont pas d'une gravité évidente et si l'inspecteur a des motifs de croire que l'employeur va y remédier dans un délai donné et sera raisonnablement coopératif à l'avenir, **le plaidoyer** (des informations structurées et des conseils sur la meilleure façon de se conformer à la législation) **sera le principal moyen d'intervention**, associé à des instructions claires et écrites sur la façon de respecter la législation du travail, et sur le délai accordé.

- Si l'inspecteur décide de poursuivre l'employeur, un plaidoyer structuré sur le bien-fondé d'une telle décision sera élaboré. Ceci comportera des informations sur les obligations légales de l'employeur, les conséquences d'un non-respect continu des textes et sur le délai accordé pour la rectification. Les raisons ayant entraîné les poursuites seront décrites par écrit pour l'employeur.

- Autant que possible, l'inspecteur prendra également en considération la taille et les circonstances économiques de l'entreprise au moment de décider des poursuites. Bien que la loi soit applicable à tous, les inspecteurs peuvent cependant être plus souples à l'égard des petites entreprises, en particulier en ce qui concerne les délais pour réparer les infractions mineures.

- Autant que faire se peut, l'inspecteur entrera en concertation avec les travailleurs ou représentants syndicaux dans l'entreprise et les informera de toute violation de la législation du travail relevée et des mesures y afférentes qu'il entend prendre.

- Dans le cas où l'inspecteur détecte une violation, mais décide de donner uniquement des conseils ou des informations (toujours accompagnés d'instructions écrites pour le respect de la législation et d'un délai d'exécution) combinés, éventuellement, à un avertissement écrit (plaidoyer structuré), une visite de suivi **à une date n'excédant pas un délai d'un mois après la date limite fixée pour la mise en conformité** est en principe

obligatoire, à moins qu'une « force majeure » n'empêche cette visite d'avoir lieu à temps échu.

- Si à l'occasion de cette visite de suivi, l'inspecteur constate que l'employeur, en dépit des assurances antérieures données, n'a pas pris de mesures significatives pour le respect de la législation et de la rectification des infractions constatées précédemment, l'inspecteur engagera, en vertu de la politique d'application stricte des textes, des mesures de poursuite qui seront à nouveau accompagnées d'un plaidoyer structuré pour informer une nouvelle fois l'employeur de ses obligations juridiques et des raisons ayant conduit aux poursuites engagées.

- Ce n'est que dans des cas exceptionnels clairement justifiés – lorsque l'employeur fournit des raisons valables et des preuves documentaires pour avoir eu à retarder sa mise en conformité avec la législation (force majeure) – que l'inspecteur ne se limitera qu'à faire une fois de plus un plaidoyer structuré, accompagné d'un avertissement écrit pour le respect des textes et donnera un ultime délai d'exécution.

- Les employeurs qui sont généralement en conformité avec la loi, ayant fait la preuve de leur volonté à respecter les textes – ce que les inspecteurs doivent consigner dans leurs rapports – ne seront pas inspectés à nouveau sur une période d'au moins douze mois, à moins qu'une plainte n'ait été reçue ou qu'un accident ne soit survenu.

- Les inspecteurs documenteront toutes les étapes ci-dessus énumérées, en fonction de leur décision écrite, et soumettront le rapport de leur première visite d'inspection au chef du bureau extérieur pour avis et approbation, en principe dans un délai n'excédant pas 10 jours après la visite.

8. Sanctions

Bien que la mission première de l'inspection du travail soit de garantir que les employeurs respectent la loi par la gestion et la prévention efficaces des risques, les sanctions, notamment les poursuites judiciaires, demeurent un élément essentiel de l'exécution de sa mission.

Le SIT utilisera son pouvoir discrétionnaire pour déterminer si des enquêtes devraient être menées à propos d'accidents, de maladies/problèmes de santé liés au travail ou de plaintes pour d'autres violations du droit du travail. Les enquêtes sont menées pour déterminer :

- les causes ;
- si des mesures ont été prises ou doivent être prises pour garantir le respect de la loi et empêcher la récurrence ;
- les leçons à tirer à des fins de prévention, mais aussi en vue d'influencer et

d'orienter la loi ;

- la réponse appropriée à une quelconque violation de la loi.

Lors de la sélection des plaintes, rapports d'accidents ou de maladies/problèmes de santé d'origine professionnelle nécessitant une enquête, le SIT tiendra compte des facteurs suivants :

- la gravité de toute violation potentielle de la loi ;
- la gravité et l'ampleur des effets négatifs réels ou potentiels ;
- les antécédents de l'assujetti par rapport au respect de la loi ;
- les priorités nationales en matière d'application des lois ;
- le caractère pratique et la probabilité d'obtenir des résultats ;
- l'intérêt général suscité par l'événement, dont les vives préoccupations de l'opinion publique.

Les sanctions pour infractions, en vertu du droit du travail et/ou de la sécurité et santé au travail sont les suivantes :

1. Une amende de à (*monnaie*) peut être infligée à l'employeur en tant que personne morale pour les infractions suivantes :
 - une application insuffisante des mesures de sécurité et de santé au travail ;
 - un manque d'équipements de protection individuelle ;
 - un manque d'évaluation des risques sur les lieux de travail, etc.*(Il s'agit d'exemples d'infractions - ajoutez les infractions applicables en vertu de la législation nationale.)*
2. Une amende de à (*monnaie*) peut être imposée à l'employeur en tant que personne morale pour les infractions suivantes :
 - l'ingérence dans le choix du représentant des travailleurs pour les questions liées à la SST ;
 - le défaut de tenue des registres dans le domaine de la sécurité et la santé au travail ;
 - l'absence d'informations écrites à l'attention de toute employée enceinte, sur tous les risques sur le lieu de travail, etc.*(Encore une fois, il s'agit d'exemples d'infractions « modérées » - ajoutez les infractions pertinentes en vertu de la législation nationale.)*
3. Une amende de à (*monnaie*) peut être imposée à l'employeur

en tant que personne morale pour les infractions suivantes :

- l'employeur manque de publier un résumé des conclusions et de l'examen des équipements et des conditions de travail ;
- l'employeur effectue la vérification des conditions et des équipements de travail sans une licence appropriée pour de telles tâches ;
- l'employeur effectue les tâches de SST sans une licence adéquate.
(Là encore, il s'agit d'exemples d'infractions « moins graves » - ajoutez les infractions pertinentes en vertu de la législation nationale.)

La décision d'entreprendre des poursuites judiciaires relève de l'autorité du Directeur général ou des directeurs des bureaux extérieurs *(ou selon le dispositif national approprié)*. Les poursuites peuvent suivre leur cours s'il existe des preuves suffisantes qu'elles peuvent aboutir à une chance réelle de condamnation et si elles sont effectuées dans l'intérêt public. En règle générale, le motif des poursuites sera expliqué par écrit au contrevenant, mais lorsque les circonstances l'exigent et que des preuves suffisantes existent, le SIT peut entamer des poursuites sans avertissement préalable ou recourir à des sanctions alternatives.

Sous réserve de ce qui précède, le SIT doit normalement engager des poursuites lorsque, après enquête, une ou plusieurs des circonstances suivantes existent :

- la mort, suite à la violation de la législation ;
- la gravité de l'infraction présumée, ainsi que la gravité de tout dommage réel ou potentiel, le passé et le profil général du contrevenant ;
- la preuve d'un mépris total de la loi, en particulier, des mesures de sécurité et de santé ;
- des violations répétées, menant à des risques significatifs, ou un mauvais respect persistant et significatif des textes ;
- un travail effectué en l'absence de licence appropriée, ou avec un grave non respect de la licence appropriée ;
- lorsque le niveau de respect des textes, en particulier, en matière de gestion de la sécurité et la santé, se révèle bien en-deçà ce qui est requis par la loi, exposant ainsi à des risques importants ;
- le défaut de se conformer à une ordonnance d'amélioration ou d'interdiction,

ou la répétition d'une violation ayant déjà fait l'objet d'un avertissement officiel ;

- de fausses informations volontairement fournies, ou une intention de tromper à propos d'une affaire qui donne lieu à des risques importants ;

- les inspecteurs ont fait l'objet d'obstructions volontaires dans le cadre de l'exercice légal de leurs fonctions ;

- il est opportun d'attirer l'attention générale sur la nécessité du respect des textes et sur la condamnation, laquelle pourrait dissuader d'autres personnes de tomber dans des défaillances similaires ;

- une violation continue qui donne lieu à des risques significatifs en dépit des avertissements pertinents de la part des employés, de leurs représentants ou d'autres personnes concernées par une activité professionnelle.

9. Questions spécifiques

Une attention spéciale sera accordée à des catégories spécifiques d'entreprises à hauts risques et à des catégories déterminées de travailleurs particulièrement vulnérables. Le SIT développera des activités, programmes et campagnes spéciaux pour ces secteurs et ces catégories, en concertation avec les organisations de partenaires sociaux les plus impliquées. Les secteurs d'activités économiques pour lesquels des programmes ou procédures spéciaux doivent être élaborés en conformité avec cette nouvelle Politique d'inspection du travail concernent : l'extraction primaire (mines et carrières) ; la construction au-dessus du sol ou en sous-sol ; l'industrie chimique et l'utilisation de produits chimiques dans l'industrie et l'agriculture. Les catégories spécifiques de travailleurs dont les conditions requièrent plus d'attention sont les suivantes : les femmes, les travailleurs à domicile, les domestiques, les travailleurs migrants étrangers et toutes les formes de travail illégal des enfants.

10. Secteurs à hauts risques

- **Les mines et carrières, la construction, l'industrie chimique et l'agriculture** sont les quatre secteurs qui comptent avec persistance le plus grand nombre d'accidents du travail, spécialement ceux qui sont mortels ou qui comportent les risques les plus importants pour la santé des travailleurs. De plus, ces secteurs, en particulier la construction et l'agriculture, emploient souvent des travailleurs étrangers sans les autorisations de travail légales requises ou des travailleurs sans contrat de travail écrit. La politique du SIT est fondée sur la conviction que tous les accidents mortels devraient et pourraient être évités et que tous les travailleurs doivent bénéficier d'un contrat de travail écrit. L'emploi illégal et les taux élevés d'accidents du travail vont souvent de pair. Par conséquent, des campagnes spécifiques seront menées pour encourager les employeurs dans tous les secteurs à hauts

risques à s'efforcer d'atteindre de meilleurs niveaux de respect des textes, en particulier ceux relatifs à la sécurité et la santé.

- **Le secteur de la construction** enregistre généralement des taux d'accidents mortels qui peuvent être jusqu'à 5 fois plus élevés que la moyenne de tous les secteurs industriels. Il compte le plus grand nombre d'accidents mortels de travailleurs que n'importe quel autre secteur. Il jouit également d'une piètre réputation en matière de protection du public – chaque année, des particuliers (y compris des enfants) sont tués du fait de travaux de construction (par exemple en jouant sur des sites non sécurisés ou non gardés). La santé au travail est un autre sujet de préoccupation majeure dans ce secteur. Il existe un risque significativement plus élevé de blessures causées par la manutention manuelle ; des taux élevés de réactions allergiques aux additifs de ciment tels que les chromates ; des taux élevés de syndrome des vibrations du système main-bras et un risque très élevé d'exposition à l'amiante, y compris dans les travaux de démolition.

- Rendant plus complexe ce problème, le plus grand nombre d'entreprises dans le secteur de la construction sont des PME et des micro entreprises. Le travail en chantier est souvent précaire et réparti par courte période sur plusieurs endroits. Les entrepreneurs, clients, architectes, concepteurs et fournisseurs, bien que légalement en dehors de la compétence de l'inspection du travail, jouent un rôle particulièrement important dans l'élimination ou la réduction des dangers et des risques. Le SIT développera donc une stratégie proactive spéciale, visant à améliorer l'impact de son travail dans le secteur de la construction, y compris un programme de travail annuel détaillé qui fixe les priorités opérationnelles de ce secteur pour chaque année.

- Le SIT a développé un nouveau Programme de Sécurité dans le secteur de la Construction (PSC) composé d'un certain nombre d'objectifs et de mesures spécifiques. Les objectifs pour les cinq prochaines années comprendront une réduction d'un tiers du taux d'incidence des blessures graves et mortelles avant l'an 2010 ; une réduction de 20% du taux d'incidence des maladies professionnelles chez les travailleurs de la construction avant 2010 et une réduction de 20% des jours de travail perdus par 100.000 travailleurs du fait de blessures ou maladies professionnelles, également avant 2010.

(Ces chiffres sont donnés à titre d'exemple pour aider à développer un « Programme national de Sécurité dans le Secteur de la Construction ». Veuillez déterminer vos propres chiffres, de préférence au cours d'une concertation tripartite.)

- Les mesures pour réaliser ces objectifs comprendront : une concentration des interventions du SIT sur une meilleure utilisation de toutes les informations disponibles pour mieux cibler les secteurs pertinents à améliorer ; l'élargissement du « public – cible » pour garantir que la pression est mise sur ceux qui ont le plus d'influence sur le changement ; garantir une meilleure protection aux travailleurs les plus vulnérables ; l'adoption d'une plus grande variété de techniques d'intervention, telles que les visites aux constructeurs, le

contrôle des bâtiments achevés en vue d'en « tirer des leçons », l'augmentation du nombre de visites systématiques des sites par des spécialistes du secteur de la construction et l'application à ce secteur, en tant que priorité, des initiatives spécifiques pour les PME (voir infra).

- Des plans d'action spéciaux similaires seront élaborés pour les autres secteurs à hauts risques, en particulier l'agriculture. Dans tous les cas, ils comprendront des mesures de concertation sur la sécurité et la santé, la formation des travailleurs et des ouvriers, la promotion de systèmes de gestion de la sécurité, etc.

11. Les catégories de travailleurs vulnérables

- Les conditions d'emploi des **femmes travailleuses** nécessitent une attention particulière. Les inspecteurs du travail ont une responsabilité particulière dans ce contexte, non seulement en tant qu'agents de mise en vigueur des textes, mais aussi de sensibilisation sur les droits des femmes travailleuses, en vertu du droit du travail. La politique visant à affecter des femmes inspectrices convenablement formées, pour traiter les problèmes particuliers des femmes travailleuses, est un aspect important, et certaines d'entre elles se spécialiseront dans les questions relatives à la protection du travail selon les secteurs, par exemple le textile, les services domestiques, etc.

- Les femmes travailleuses, mais pas seulement elles, sont de plus en plus exposées à des comportements indésirables au travail. Ceux-ci comprennent des comportements agressifs, la violence physique, l'intimidation, le harcèlement moral et sexuel. Les auteurs de ces agissements peuvent être des clients, des passagers, des étudiants, des directeurs, des superviseurs, des collègues ou même des subordonnés. L'intimidation est la forme la plus commune de comportement indésirable. L'exposition a souvent tendance à être plus aiguë dans des secteurs tels que l'hôtellerie et la restauration, les transports et les communications ainsi que l'enseignement secondaire, c'est-à-dire l'intimidation et le harcèlement sexuel de la part des clients, des passagers et des étudiants. Plusieurs types de mesures peuvent être adoptés pour décourager ces comportements indésirables. Il s'agit notamment des campagnes de sensibilisation et des cours de formation pour aider les auteurs à changer d'attitude, ainsi que des mesures pratiques, comme un système de « cartons rouges » distribués à ceux qui se comportent de façon agressive. À l'avenir, le SIT doit accorder plus d'attention à ces questions et élaborer des programmes et des mesures spécifiques en concertation avec les partenaires sociaux.

- Les conditions d'emploi des **travailleurs domestiques** sont particulièrement difficiles à contrôler. À cause de l'inviolabilité du domicile privé, la dispersion de ces lieux de travail, la méconnaissance de leurs droits par les employés, la nature particulière de la relation de travail et la réticence des salariés à se plaindre, même dans les cas de violation grave de la loi, les possibilités d'intervention des inspecteurs du travail sont très limitées.

Néanmoins, le SIT peut développer des supports de plaidoyer pour les employeurs et les employés afin de véhiculer des informations sur leurs droits et devoirs respectifs et sur l'existence de procédures de plainte ; le SIT peut également concevoir une campagne médiatique pour atteindre ce secteur plus efficacement.

- **Le travail des enfants** et le rôle des inspecteurs du travail dans son traitement, tel que défini dans les Conventions de l'OIT traitant de cette question (C 138 et C 182) et les Recommandations (R 146 et R 190), de même que la législation nationale visant à les mettre en œuvre, nécessitent une approche particulièrement sensible de la part des inspecteurs. Ces derniers ont besoin d'une formation spéciale pour être efficaces dans le contrôle de l'âge minimum légal et dans la lutte contre les pires formes de travail des enfants. Ils ont besoin de comprendre les conditions particulières des enfants travailleurs et d'apprendre à mieux coopérer avec d'autres organismes gouvernementaux et organisations non gouvernementales (ONG) actifs dans ce domaine. Le SIT peut élaborer des directives spéciales à l'intention des inspecteurs de terrain, sur les meilleurs moyens d'assurer le respect de l'âge minimum légal et de la réglementation sur la sécurité et la santé au travail pour les travailleurs en jeune âge ; en particulier sur toutes les formes de « travail dangereux » tel que défini par la Convention n° 182 de l'OIT qui l'interdit pour tout travailleur âgé de moins de 18 ans et qui est une pratique probablement très répandue dans certains secteurs à hauts risques tels que la construction et l'agriculture.

12. Les Petites et Moyennes Entreprises (PME)

Les petites (y compris les micros) et moyennes entreprises touchent tous les secteurs de l'Economie. Elles sont le moteur du développement socio-économique. Dans les économies de marché occidentales industrialisées, plus de 90% des entreprises sont des PME ; elles fournissent au marché du travail l'essentiel des emplois nouvellement créés. Leur performance dans les pays d'Europe centrale et de l'Est peut être mitigée – certaines sont très productives et rentables, pleinement capables de remplir leurs obligations légales imposées par la législation nationale du travail, tandis que d'autres peinent à y arriver. Bon nombre de ces entreprises sont caractérisées par un mauvais environnement de travail dans lequel les travailleurs qui ont des accidents ne sont parfois pas indemnisés et la protection sociale est insuffisante. Le défi pour l'inspection du travail est de **promouvoir plutôt que de punir, de stimuler plutôt que d'étouffer** le développement des PME, d'une manière qui allie l'efficacité économique, la réussite commerciale et la création d'emplois, avec des normes sociales adéquates, des conditions de travail acceptables et une protection minimale du travail. Le rôle du SIT est de garantir que, dans l'avenir, ses inspecteurs facilitent aux PME le respect de la législation du travail, notamment, en appliquant les stratégies suivantes :

- **Développer une meilleure compréhension des besoins et du fonctionnement des PME.** Les inspecteurs seront sensibilisés sur les conditions et les besoins des PME et

seront formés à utiliser des approches nouvelles et plus efficaces pour ce secteur.

- ***Développer des approches complémentaires de mise en application du droit du travail.*** L'autorégulation, l'auto-vérification et des programmes de respect volontaire des textes seront encouragés. Des codes de déontologie et des brochures d'informations conviviales seront élaborés dans un langage simple et seront progressivement adoptés.

- ***Une meilleure coopération avec d'autres organisations en relation avec le secteur*** sera activement recherchée, que ce soit avec des agences gouvernementales ou des ONG.

- ***De nouveaux vecteurs seront utilisés pour faire passer le message.*** L'inspection du travail doit tendre la main aux employeurs des PME, à travers des services dont ces derniers ont besoin et qu'ils apprécient.

- ***« Des Programmes de Bon Voisinage » ou de « mentorat »*** seront testés comme base pilote et, s'ils se révèlent être des réussites, ils seront développés à plus grande échelle, où besoin sera. Le « mentorat » signifie l'établissement de partenariats entre grandes entreprises et PME en vue d'échanger des expériences en matière de protection et de relations de travail, des informations et les meilleures pratiques. Le SIT s'efforcera, de ce fait, à atteindre les PME par le canal de leurs partenaires commerciaux les plus importants.

- ***Les méthodes WISE (Amélioration des conditions de travail dans les PME) et WIND (Améliorations des conditions de travail dans le Développement de l'Environnement Immédiat – dans le secteur agricole) développées par le BIT*** seront proposées par le SIT, comme introduction aux opérateurs intéressés du secteur des PME. La possibilité d'offrir aux inspecteurs du travail et aux employeurs des PME une formation dans ces approches à grand succès pour la communauté des PME sera étudiée, et des partenaires externes seront recherchés pour mettre en œuvre les programmes appropriés.

- A titre pilote, ***il sera étudié l'adaptation et l'introduction*** du modèle de l'employeur (« employer model », une approche sectorielle en Allemagne), pour les PME du pays, accompagné de mesures d'incitation pour les participants : pas d'inspection pendant deux ans, à moins qu'une plainte ou qu'un accident ne soit enregistré.

- ***Des demi-journées de sensibilisation pratique sur la sécurité*** peuvent aussi être organisées, mettant ensemble des groupes de dirigeants de PME et des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs pour se pencher sur les principaux risques dans un secteur industriel donné et la manière d'y faire face, accompagnée d'une année de franchise d'inspection, à titre incitatif.

13. Le suivi

La surveillance des niveaux de respect de la législation est traditionnellement effectuée lors des visites d'entreprises à des fins d'inspection et d'enquête à propos d'accidents et de plaintes. A l'avenir, le SIT s'efforcera également d'associer plus activement les partenaires sociaux, de manière adéquate, dans le suivi du degré de respect des textes pour plus d'efficacité et une réduction des coûts. Les modalités de cette nouvelle forme de suivi externe seront convenues avec les organisations de partenaires sociaux. Les employeurs et les employés seront également encouragés à mettre en place des systèmes de respect volontaire de la législation sous la forme d'un dialogue social plus régulier au sein de l'entreprise (encouragé, si nécessaire, par l'inspection) ou de comités mixtes d'entreprise, qui peuvent également prendre la responsabilité de surveiller le respect des normes sociales dans les lieux de travail.

14. Les Relations publiques

Une meilleure information/communication en direction d'autres agences gouvernementales, des partenaires sociaux et d'un éventail plus large d'acteurs est essentielle pour mieux comprendre les politiques, objectifs, activités, réalisations et besoins de l'inspection du travail. Un élément important de cette nouvelle Politique est que le SIT publiera son propre rapport annuel, conformément aux articles 19 à 21 de la Convention n°81 de l'OIT sur l'inspection du travail. Le SIT mettra en place un Département spécial de Relations publiques, d'Information et de Publication au niveau de sa Direction générale. D'autres initiatives, comme des campagnes d'information, peuvent également être envisagées.

15. Conclusion

Une bonne mise en œuvre de la réglementation du travail devrait en vérité reposer entre les mains des personnes auxquelles cette réglementation s'applique. Seuls les employeurs et les employés, ensemble, peuvent mettre en œuvre des normes relatives à l'emploi et à la SST, de façon efficace, et apporter des améliorations durables. Le rôle du SIT est d'encourager, de faciliter, d'assurer le suivi du respect des textes et de leur non-respect et de réagir avec autorité, crédibilité, équité et intégrité face aux cas de violation. L'objectif de cet énoncé de politique est de guider les activités de contrôle de l'application de la loi par les inspecteurs du travail de manière équitable, transparente, cohérente, conséquente et responsable, en vue d'amener les employeurs et les travailleurs à agir conformément au droit du travail et autres législations subsidiaires, au bénéfice des trois parties.

La nouvelle Politique, qui met l'accent sur une meilleure transparence et une plus grande responsabilisation du gouvernement quant à ses performances, devrait être largement diffusée afin de garantir que les employeurs et les employés savent ce qu'ils peuvent attendre des autorités de l'inspection du travail, mais également ce que l'inspection du

travail attend d'eux à l'avenir. L'objectif final de cette Politique d'inspection du travail et les nombreux éléments nouveaux qu'elle contient est de renforcer les responsabilités des trois partenaires et de contribuer ainsi à un climat plus favorable au respect des lois et promouvoir de bonnes pratiques comparables à celles ayant cours dans d'autres pays industrialisés et en voie d'industrialisation. De cette manière, elle contribue à assurer un meilleur respect de la loi, une meilleure compétitivité pour les employeurs et une meilleure protection sociale et du travail pour tous les travailleurs du pays.



Principes et Pratique de l'Inspection du Travail :

Un Manuel de Formation et de Pratiques



INTRODUCTION

Il arrive souvent en Europe du Sud-est (et bien sûr dans d'autres parties du monde) qu'une formation systématique ne soit pas disponible dans les inspections du travail. Il se pourrait qu'il n'existe pas systématiquement non plus de formations d'initiation, de perfectionnement ou de spécialisation, de formation complète sur les pratiques modernes de l'inspection du travail, comme la planification du travail, la fixation des priorités, les méthodes d'inspection, les techniques de prévention, la discipline et l'ordre, ou l'éthique. Les agents nouvellement recrutés dans la profession sont souvent simplement placés sous le tutorat d'un collègue plus ancien. Cette forme « d'apprentissage » peut forger l'expérience, mais il est difficile de voir comment elle peut réussir sans formation adéquate et des termes de référence.

Ce manuel peut servir de « termes de référence ». Il fixe les principes et la pratique d'une inspection du travail intégrée¹, conforme aux Normes internationales du Travail et aux meilleures pratiques dans les pays avec une économie de marché hautement compétitive.

En plus d'être une source d'orientation dans la pratique quotidienne, ce manuel peut aussi être utilisé pour la formation de groupe et l'auto-formation. Il pourrait être particulièrement utile aux agents de contrôle de la Direction générale de l'inspection du travail et dans les régions ou bureaux extérieurs ; il pourrait être utilisé pour former, instruire et suivre le personnel moins expérimenté. Le texte donne aux agents de l'inspection du travail les informations de base pour comprendre et prendre des mesures contre les violations de la législation du travail. Aux inspecteurs sur le terrain, il offre des suggestions sur la manière d'évaluer différents risques, la manière d'évaluer une situation particulière de manière holistique et d'œuvrer dans le sens de prendre des décisions pratiques pour apporter des corrections. Il décrit des outils que les inspecteurs pourraient trouver utiles pour évaluer un éventail de problèmes liés à la protection du travail qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans leur quotidien.

La planification des activités des services d'inspection du travail, selon les priorités, besoins et ressources disponibles, est essentielle dans ce contexte. Le processus de planification, tel que préconisé dans ce manuel, met l'accent sur la planification des actions accompagnée par des exemples de bons programmes de travail. La relation entre la protection du travail et les relations de travail est mise en valeur, tout comme la nécessité de renforcer la productivité et l'efficacité. Les nouvelles tendances et approches en matière d'inspection du travail, à la lumière des évolutions technologiques et des changements sociaux, sont aussi prises en considération. L'accent, dans ce contexte, est mis sur la promotion d'une approche intégrée et axée sur la prévention pour l'ensemble des activités de l'inspection du travail.

¹L'OIT promeut une approche intégrée de l'inspection du travail. La notion d'inspection intégrée couvre la sécurité technique, l'hygiène et la santé au travail, les conditions de travail et les relations d'emploi. Ceci peut être réalisé au cours des visites d'inspecteurs associées à l'intervention de spécialistes si nécessaire. Cette approche globale, souvent appelée approche « une entreprise - un inspecteur », grâce à laquelle un inspecteur dûment qualifié et compétent peut traiter de toutes les questions basiques et simples relatives à la protection du travail et aux relations professionnelles, résulte dans une forme d'inspection plus efficace et efficiente.

La première partie du manuel présente les principes de base de l'inspection du travail qui devraient être familiers à tous les inspecteurs et, en particulier, à leurs formateurs. La deuxième partie traite de la pratique de l'inspection du travail, de façon méthodique, séquentielle, partant de la préparation des visites d'inspection jusqu'à la mise en œuvre des différents types d'inspection, l'évaluation d'une situation, la prise de décision et enfin la rédaction des rapports d'inspection. La troisième partie apporte quelques éléments sur la formation.

L'utilisation de ce manuel va renforcer les capacités des inspecteurs à faire face au défi de la promotion de lieux de travail équitables, sûrs, salubres et productifs dans un monde du travail en mutation. Son approche pleine de bon sens, de l'inspection du « berceau à la tombe », placera résolument les inspecteurs dans leur rôle de responsables des contrôles.

I. PRINCIPES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

I.1. Mission de l'inspection du travail

La mission première de tout système d'inspection du travail est **de garantir le respect du droit du travail**, qui est l'ensemble des réglementations nationales et normes conçues pour protéger tous les travailleurs sur leur lieu de travail et, dans les systèmes modernes, également les travailleurs indépendants et le grand public de tous les effets négatifs du travail en cours d'exécution. La meilleure façon d'assurer le plein respect de la loi est le sujet de bien de discussions et, là-dessus, les systèmes d'inspection du travail les plus performants au monde ont développé des approches différentes, généralement sous la forme de politiques nationales globales d'application cohérente et conséquente des textes pour mener à bien cette mission.

Après de nombreuses années d'expérimentation, d'essais et parfois d'erreurs tragiques, tous les systèmes hautement performants ont également développé des caractéristiques ou principes communs significatifs, dont les deux plus importants sont la **prévention** et l'**intégration**. Il est généralement admis que le meilleur moyen de garantir le respect des textes, c'est de commencer par prévenir les violations à la réglementation de la protection du travail ; et il est aujourd'hui largement admis que la manière la plus efficace et efficiente d'organiser un système d'inspection du travail axé sur la prévention se fait à travers un service d'inspection intégré.

La prévention consiste, tout d'abord, en un effort déterminé pour réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles. Mais la prévention, dans le cadre de l'inspection du travail moderne, est bien plus que d'éviter simplement les risques et les incidents. Les principes et méthodes des stratégies de prévention modernes peuvent être appliqués à tous les domaines fonctionnels relevant de la responsabilité de l'inspection du travail : sécurité et santé au travail, relations professionnelles, conditions générales de travail, travail illégal, pratiques de travail déloyales, plaintes et règlement des différends, enquêtes sur les accidents, etc. Dans le cadre de ce manuel de formation et de pratiques, l'accent sera mis sur une approche axée sur la prévention pour l'ensemble des activités d'inspection.

L'intégration implique que toutes les questions ci-dessus relatives à l'inspection du travail, dans la mesure où elles tombent sous la responsabilité de ses services, seront résolues au sein d'une entreprise à l'occasion d'une visite d'inspection régulière ou de routine. Cela signifie qu'un inspecteur adéquatement qualifié et compétent traitera toutes les questions de fond non complexes et les aspects relatifs à la protection du travail et aux relations professionnelles lors de pareilles visites. Cette approche est appelée un « service guichet unique ». Il présuppose que la majorité des inspecteurs sont des « généralistes » bien formés, c'est-à-dire des agents qui connaissent un peu de tout, et qu'ils sont appuyés par un petit nombre de « spécialistes », autrement dit, des experts qui savent tout d'un sujet donné et

qui interviennent généralement à la demande de leurs collègues généralistes, dans les situations les plus complexes nécessitant leur expertise particulière.

L'expertise des spécialistes devrait être concentrée dans les bureaux des districts ou des régions où elle est la plus nécessaire, c'est-à-dire selon la structure et la répartition des métiers et des secteurs industriels. Même s'ils sont en poste dans un district donné, les spécialistes auront une compétence d'intervention à la fois régionale et nationale. Des experts hautement spécialisés (toxicologues ou autres experts de l'hygiène ou de la médecine du travail), mais peut-être aussi des spécialistes du travail ou des relations collectives de travail, de l'amiante, du travail des enfants ou de questions similaires, peuvent être affectés à la Direction générale de l'inspection du travail et appuyer le travail des inspecteurs de district. C'est de cette façon que l'inspection du travail est organisée dans les systèmes les plus performants dans la plupart des pays industrialisés d'économie de marché, et telle est la manière dont elle pourra prospérer à l'avenir dans tous les pays.

I.2. Les sources de l'autorité de l'inspection du travail

L'autorité de tout système d'inspection du travail découle du cadre juridique national qui reflète les dispositions de la Convention de l'OIT (n° 81) sur l'inspection du travail de 1947 et de la Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (Agriculture) de 1969. La Convention 81, l'instrument international de base sur l'inspection du travail, vise l'application des lois relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans les établissements industriels et commerciaux. La Convention 129 s'applique aux entreprises agricoles avec des salariés ou apprentis et, sous réserve d'une déclaration de l'Etat membre lors de la ratification, aux locataires, aux métayers, aux membres de coopératives ou même à la famille de l'exploitant ; en gros, à ce qui est connu sous l'appellation de « secteur informel » rural.

Un Protocole de 1995 relatif à la Convention 81 réaffirme les principes de la Convention et promeut son application aux "services non commerciaux" (essentiellement l'administration publique, les services publics, les autorités locales, mais aussi les forces armées, la police, le service pénitentiaire, etc.), tout en offrant, dans le même temps, une flexibilité suffisante pour garantir que les préoccupations légitimes (telles que la sécurité nationale et le bon fonctionnement de l'Exécutif) n'entravent pas la manière d'appliquer la Convention au secteur public.

Ces normes offrent un cadre indispensable et universel pour le statut et le fonctionnement de l'inspection du travail. En tant que tel, elles sont une source de force et d'autorité dans tous les pays – pour le service d'inspection, les inspecteurs et le système client qu'elles doivent servir – et constituent un outil précieux dans le contexte du développement socio-économique équitable. La Convention C 81 a été ratifiée par 140 Etats membres de l'OIT. Elle a été désignée, il y a quelques années, par l'instance dirigeante de l'OIT

comme étant l'une des dix Conventions les plus importantes de l'Organisation.

L'article 3 (a) de la Convention 81 énumère les fonctions essentielles de tout système d'inspection du travail ainsi qu'il suit : « 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 ». Dès ratification de cette Convention par un Etat membre de l'OIT, ce qui est le cas pour la plupart des pays d'Europe centrale et de l'Est, il est obligé de l'appliquer dans son intégralité dans ses lois et pratiques nationales.

Convention 81 de l'OIT

Les éléments de référence d'une inspection du travail efficace, en vertu de cette norme universelle (ratifiée par 140 des 183 Etats membres de l'OIT) sont :

- l'inspection du travail devrait être organisée comme un système (article 1) qui s'applique à tous les lieux de travail pour lesquels les dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs sont applicables (article 2).

- Elle devrait couvrir un ensemble de fonctions de base, comme les horaires de travail, les salaires, la sécurité, la santé et le bien-être, le travail des enfants et des personnes en jeune âge et d'autres questions qui leur sont relatives (article 3.1).

- Les inspecteurs devraient fournir des informations et des conseils aux employeurs et aux travailleurs sur la façon de se conformer à la loi et alerter les autorités compétentes sur les déficiences ou abus non couverts par les dispositions légales existantes (article 3.1).

- L'inspection du travail devrait être placée sous la supervision et le contrôle d'une autorité centrale (article 4.1).

- Une coopération effective avec les autres services gouvernementaux et les institutions privées (ONG) engagées dans la protection du travail, ainsi qu'avec les employeurs, les travailleurs et leurs organisations, doit être encouragée (article 5).

- Les inspecteurs doivent être des fonctionnaires assurés de la stabilité de l'emploi et indépendants des changements de gouvernement et des influences extérieures indues (article 6).

- Ils doivent être recrutés uniquement sur la base de leurs qualifications et recevoir une formation adéquate pour l'exercice de leurs fonctions (article 7).

- Leur nombre doit être suffisant pour garantir l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection en ce qui concerne, entre autres, le nombre, la nature, la taille et la localisation des lieux de travail, le nombre de travailleurs employés, le nombre et la complexité des dispositions légales à mettre en œuvre (article 10).

- Ils doivent être convenablement équipés en locaux et moyens de transport (article 11).

- Ils doivent être dotés de justificatifs d'identité appropriés et dûment habilités (articles 12 et 13).

- Les lieux de travail doivent être inspectés aussi souvent et aussi exhaustivement que nécessaire pour garantir l'application effective des dispositions légales pertinentes (article 16).

- Des sanctions appropriées, pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail et pour obstruction qui leur est faite dans l'exercice de leurs fonctions, doivent être prévues par la législation nationale et effectivement appliquées (article 18).

- Les rapports annuels de l'inspection du travail doivent être publiés à temps (articles 19 à 21).

L'OIT fait un suivi régulier de l'application des Conventions. Les Etats membres doivent soumettre des rapports sur les mesures qu'ils ont prises pour mettre en œuvre leurs dispositions. La « Commission des Experts pour l'Application des Conventions et des Recommandations » de l'OIT examine ces rapports, en même temps que des informations sur la législation du pays et, en particulier, les observations faites par les organisations d'employeurs et de travailleurs (qui ont le droit constitutionnel de communiquer directement avec l'Organisation). La Commission peut alors prendre une série de mesures énergiques pour assurer progressivement la pleine application des Conventions dans la loi et la pratique nationales.

Si un pays persiste dans le non-respect de tout ou partie des dispositions d'une Convention qu'il a ratifiée, les employeurs et les travailleurs du pays ou même un autre gouvernement peuvent soulever la question. Dans des cas de violations graves, un pays peut être suspendu de l'OIT et, peut-être même, de la communauté internationale. De telles procédures, ainsi que l'implication des employeurs, des travailleurs, en même temps que celle des gouvernements dans le système de supervision, donnent aux normes de l'OIT une force et une autorité unique.

Toutefois, les obstacles au respect effectif des normes internationales peuvent être multiples. Ils peuvent être politiques, juridiques, économiques, structurels et culturels et peuvent apparaître à n'importe quel niveau – du niveau national au niveau local. Il est utile d'aborder avec franchise ces contraintes et de les prendre en compte lors de la construction d'un meilleur système d'inspection du travail.

I.3. Principes de base de l'inspection

a. Fonctions des inspecteurs du travail

- Les inspecteurs du travail font partie du système administratif gouvernemental et leur rôle essentiel est de garantir le respect de toutes les normes de protection du travail et de développer des relations de travail d'une manière harmonieuse et constructive.

Les inspecteurs du travail :

- font appliquer le droit du travail, les règlements y afférents et les normes nationales applicables ;

- conseillent les employeurs et les travailleurs sur la meilleure façon de se conformer au cadre légal ;

- soumettent un rapport à la hiérarchie sur les problèmes et les déficiences non couverts par la réglementation ;

- peuvent également, si la loi nationale le prévoit, appliquer ou assurer le suivi des conventions collectives.

Dans de nombreux pays, les inspecteurs remplissent des fonctions supplémentaires, comprenant :

- la promotion de relations harmonieuses et du dialogue social entre employeurs et travailleurs ;

- l'instruction des plaintes et la conciliation lors des litiges entre employeurs et travailleurs ;

- le traitement de certaines questions relatives à l'assurance sociale, en particulier, celles relatives à l'indemnisation des travailleurs.

b. Garantir le respect du droit du travail

Les inspecteurs doivent appliquer les lois en ce qui concerne :

- les termes et conditions de l'emploi, y compris les salaires, les horaires, les congés et les heures supplémentaires ;

- la sécurité, la santé et l'hygiène sur les lieux de travail ;

- l'emploi des enfants, des personnes en jeune âge et des femmes ;

- la législation contre la discrimination.

La portée de leurs pouvoirs de police peut varier en fonction des circonstances nationales. Certaines catégories de travailleurs sont parfois exclues du champ d'application de la loi, comme les travailleurs domestiques, les travailleurs agricoles, les migrants, les travailleurs occasionnels, les travailleurs saisonniers, les travailleurs indépendants, etc. Ces groupes dénommés « groupes vulnérables » ont très souvent plus besoin d'une protection que les travailleurs dans des établissements réguliers avec des contrats de travail réguliers. Des efforts doivent donc être faits pour étendre les services de l'inspection du travail à tous les lieux de travail et à tous les travailleurs et employeurs.

c. Informer et conseiller sur la loi

La mission d'information et de conseil des inspecteurs aux employeurs et aux travailleurs consiste à :

- expliquer ce que dit la loi ;
- indiquer si les exigences juridiques dans un établissement sont respectées ou non ;
- expliquer ce qui doit être fait pour se conformer pleinement à la loi.

En donnant des conseils et des informations, les inspecteurs se concentreront sur ce que les normes et règlements en vigueur exigent de faire, plutôt que sur la manière de le faire techniquement. En donnant des conseils sur la manière dont il faut se conformer à la loi, les inspecteurs auront à prendre des décisions au meilleur de leur jugement.

Exemple :

- Quel délai l'inspecteur devrait-il accorder à l'employeur pour payer les reliquats, dans le cas où les salaires auraient été sous-évalués ?
- Quel délai l'inspecteur devrait-il accorder à l'employeur pour installer un système d'aspirateurs pour éliminer de graves problèmes d'exposition à la poussière ?

d. Questions non couvertes par la loi

Dans le cadre de leurs fonctions, les inspecteurs peuvent rencontrer des problèmes non couverts par les lois et règlements existants et qui créent une injustice sociale évidente. Ceux-ci devraient être identifiés, décrits et expliqués, pour ensuite être signalés à la hiérarchie supérieure basée à la Direction générale de l'inspection du travail. Ces problèmes devraient normalement être inclus dans le rapport de visite d'inspection (voir partie II). Les dysfonctionnements ainsi signalés peuvent être utilisés comme base d'amendement de la loi. Les inspecteurs jouent un rôle important et permanent dans l'amélioration des normes de protection sociale et du travail.

Les inspecteurs du travail sont les promoteurs du progrès social et les protecteurs de la paix sociale.

e. Obligations des inspecteurs

Investir les inspecteurs de pouvoirs ne signifie pas qu'ils peuvent faire ce qu'ils veulent. Leurs pouvoirs doivent être régulés par un ensemble d'obligations contraignantes. Les inspecteurs doivent:

- informer les employeurs de leur présence lors des visites d'inspection (cela ne

signifie pas pour autant que les inspecteurs doivent donner un préavis de toutes les visites) ;

- montrer leur badge et/ou carte d'identification professionnelle aux employeurs ;
- s'engager à ne pas révéler de procédés secrets ou des informations susceptibles de nuire à la compétitivité des employeurs ou à d'autres intérêts commerciaux ;
- garder confidentielle la source de toute plainte contre les employeurs et ne révéler l'identité du plaignant ni directement ni indirectement ;
- soumettre des rapports d'inspection individuels et des rapports d'activités périodiques à leurs supérieurs ;
- être indépendants, impartiaux et objectifs, tout en faisant montre d'autorité ;
- n'avoir aucun intérêt direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur supervision ;
- s'abstenir de tout comportement corrompu ou contraire à l'éthique.

Les inspecteurs ont à la fois des droits (les pouvoirs) et des devoirs (les obligations).

Exemple :

- Les inspecteurs ne doivent jamais accepter de prêts ou de dons de la part des employeurs.
- « Aucun intérêt » s'étend également aux proches parents (mari, femme, enfants, ...).

I.4. Questions relatives à la politique d'inspection

Les services de l'inspection du travail doivent prendre en considération et sans cesse développer un ensemble de questions relatives à la politique d'inspection. Celles-ci comprennent :

- les relations professionnelles et l'emploi ;
- la sécurité, l'hygiène, la santé et le bien-être au travail ;
- les nouvelles approches d'inspection ;
- la productivité du service de l'inspection du travail ;
- les évolutions technologiques ;

- les groupes vulnérables ou marginaux ;
- l'implication des ONG.

a. Les relations professionnelles et la question de l'emploi

Intégrer les fonctions des relations professionnelles au sein de l'inspection du travail exige une claire compréhension de la nature de chaque fonction.

L'inspection du travail a pour mission de garantir le respect d'un ensemble de lois et règlements nationaux relatifs à la protection du travail et de conseiller les employeurs et les travailleurs sur la meilleure façon de s'y conformer. Les relations professionnelles concernent l'interaction entre le gouvernement, les travailleurs et les employeurs sur toutes les questions liées aux lieux de travail.

L'interaction entre les travailleurs et les employeurs, et toute intervention de l'Etat l'influençant, touche clairement aux politiques et à la pratique de l'inspection du travail.

Exemple :

La réglementation sur le salaire minimum fixe les taux de rémunération des travailleurs. Les taux de rémunération sont contrôlés par les inspecteurs dans le cadre de leurs fonctions d'inspection de routine.

S'il y a un écart entre le salaire payé et le taux minimal, l'inspecteur doit ordonner à l'employeur de se conformer à la loi.

Si l'employeur refuse, il y a un conflit de droits individuels entre le travailleur et l'employeur et une violation de la loi.

Qui doit traiter ce problème ? Devrait-il être traité immédiatement par l'inspecteur du travail ou doit-il être transféré à un spécialiste des relations professionnelles ?

Les **conflits de droits** individuels, qui concernent les termes et les conditions **existantes** de l'emploi, devraient être résolus de façon formelle ou informelle par les inspecteurs du travail.

Les inspecteurs du travail devraient résoudre de tels problèmes au premier point de contact, si possible au niveau de l'entreprise.

Les **conflits d'intérêts**, qui concernent les **futurs** termes et conditions d'emploi, sont mieux traités par les spécialistes des relations professionnelles externes à l'entreprise.

- Les conflits de droits sont des conflits sur les termes et conditions d'emploi en vigueur.
- Les conflits d'intérêts sont des conflits sur les futurs termes et conditions d'emploi.

Un service d'inspection du travail doté de ressources suffisantes peut nommer un certain nombre d'agents spécialistes pour traiter exclusivement les conflits de relations professionnelles les plus complexes. Cependant, dans un système d'inspection intégrée, il est préférable de combiner ces fonctions et de nommer un inspecteur du travail généraliste capable de traiter de toutes les questions simples et non complexes relatives aux questions de protection et d'emploi.

b. Sécurité, hygiène, santé et bien-être au travail (SST)

Dans l'ancien système d'inspection de plusieurs pays d'Europe centrale et de l'Est, les fonctions de l'inspection du travail (telles que mentionnées à l'article 3 de la Convention n° 81 de l'OIT) étaient (et, dans certains cas, sont encore) subdivisées en inspection des termes et conditions d'emploi (inspection des relations de travail) et inspection de la sécurité, de la santé, de l'hygiène et du bien-être au travail, c'est-à-dire l'environnement de travail (inspection de la protection).

De nos jours, de plus en plus de pays sont en train d'adopter une nouvelle approche appelée le « guichet unique » ou système d'inspection intégrée. Dans ce système, les fonctions d'inspection des relations de travail et celles d'inspection du lieu de travail sont intégrées en un unique service d'inspection. Il a les caractéristiques suivantes :

- la majeure partie du travail d'inspection est effectuée par des inspecteurs du travail généralistes ;
- ces inspecteurs généralistes sont appuyés par une petite équipe de spécialistes ;
- des spécialistes techniques peuvent aussi être recrutés en tant que consultants plutôt qu'à temps plein.

Exemple :

Un inspecteur du travail généraliste entreprend des inspections de routine sur la SST. Il découvre un problème complexe relatif à des produits chimiques potentiellement dangereux et en fait le rapport à un spécialiste de haut rang, lequel entreprend une inspection spécialisée la journée suivante.

Le spécialiste de la SST se concentrera sur les problèmes spécifiques plutôt que sur l'ensemble des questions de routine déjà traitées par l'inspecteur du travail généraliste.

Une approche intégrée de l'inspection a les avantages suivants :

- une meilleure utilisation des ressources ;

- une utilisation plus ciblée du personnel spécialisé (toujours rare) ;
- de meilleures relations entre le service d'inspection et ses clients, parce que les employeurs n'ont pas à faire face à une armée d'inspecteurs différents et les travailleurs s'aperçoivent que tous leurs besoins sont pris en compte.

c. Nouvelles approches de l'inspection

Les mutations dans le monde du travail et la vitesse à laquelle elles surviennent requièrent souvent des approches nouvelles, voire inédites, du travail de l'inspection.

Exemple :

Un accent croissant est mis sur l'offre de services de spécialistes aux entreprises et sur le recours accru aux comités de sécurité et de santé et aux comités d'entreprise ; ce qui amène les employeurs et les travailleurs à mieux respecter les lois et règlements du travail. Ceci est à la fois un défi et une opportunité :

- un **défi**, parce que les inspecteurs doivent se concerter et travailler avec un grand nombre d'institutions externes ;
- une **opportunité**, en ce sens que ces institutions peuvent être utilisées pour promouvoir et faire avancer le travail des inspecteurs.

Au fur et à mesure que les entreprises se développent, deviennent plus dynamiques et prennent plus d'initiatives, l'inspection du travail devient partie intégrale d'un processus de facilitation du changement.

Au lieu de se confiner uniquement dans des activités traditionnelles (contrôle), un accent plus grand est alors mis sur :

- le développement des politiques de protection du travail sur les lieux de travail ;
- la prévention plutôt que la répression, également en tant que moyen de promotion des intérêts économiques (coût, efficacité et compétitivité) ;
- la promotion de meilleures relations professionnelles à travers le dialogue social ;
- l'introduction de régimes d'autorégulation (gestion de la SST).

Cela contribue à rendre le travail des inspecteurs plus stimulant et gratifiant et beaucoup plus efficace. Néanmoins, pour être efficaces dans cette nouvelle voie et être en mesure de se concentrer sur le principal intervenant, à savoir l'employeur, les inspecteurs doivent

avoir une solide connaissance :

- des activités commerciales de l'entreprise ;
- des relations sociales au sein de l'entreprise ;
- de la structure et des procédures de l'entreprise.

En vertu de l'approche préventive, les services de l'inspection du travail acquièrent une légitimité par la compétence et l'efficacité. Une approche préventive de l'inspection du travail exige d'un inspecteur qu'il soit plus un conseiller qu'un exécutant qui applique aveuglément des textes et qu'il adopte une approche proactive, plutôt qu'une démarche réactive.

Une approche préventive de l'inspection a trois conséquences principales :

- les inspecteurs travaillent plus avec les cadres supérieurs et les représentants des travailleurs ;
- les inspecteurs conseillent la direction plutôt que de faire son travail ;
- les inspecteurs doivent être mieux formés pour avoir une bonne compréhension du processus managérial et des relations de travail.

Les régimes « d'autorégulation » peuvent être statutaires (imposés par la loi et souvent appelés « Contrôle interne » ou « Auto-inspection ») ou volontaires. Ils sont généralement basés sur un Système de Gestion de la Sécurité et de la Santé au Travail (SGSST). La référence internationale pour ces systèmes est constituée des Directives techniques OSH-MS 2001 du Bureau international du Travail. En plus des versions anglaise et française, elle a également été traduite en de nombreuses langues d'Europe centrale et de l'Est, notamment en bulgare, en tchèque, en slovaque, en polonais et en russe.

d. Productivité de l'inspection du travail

La productivité est généralement associée au secteur privé, mais peut également être appliquée aux services de l'inspection du travail. La productivité est le rapport entre ce qui est produit et les ressources nécessaires pour la production. Elle se réfère aux intrants, aux extrants et à leur relation.

Il est possible de vérifier la productivité de l'inspection du travail en :

- mesurant les intrants et les extrants ;
- faisant le rapport entre les intrants et les extrants dans un calendrier déterminé.

Un élément de mesure de la productivité ou de la performance est le nombre d'inspections qu'un inspecteur entreprend par mois ou par année. Cette mesure de la productivité ne révèle pas la *qualité* du travail d'inspection et recèle les distorsions habituelles de la moyenne en tant que mesure statistique. Cependant, elle fournit un point de départ utile pour évaluer la performance du service d'inspection. Par conséquent, la direction de l'inspection (bureaux centraux et de terrain) devrait fixer des normes de performance spécifiques, réalistes, obligatoires pour tous les inspecteurs.

Exemple :

- Chaque inspecteur doit effectuer un minimum de 15 inspections régulières par mois ;
- chaque inspecteur doit enquêter et faire un rapport sur un pourcentage donné d'accidents notifiés par mois ;
- chaque inspecteur doit traiter un pourcentage donné de plaintes relatives à l'emploi ou à des questions de relations de travail par mois.

L'accroissement du niveau de productivité ne doit pas se faire au détriment de la qualité. Il peut sembler, par exemple, plus facile d'augmenter le nombre d'inspections en prenant des raccourcis, en ne procédant pas à l'inspection détaillée des lieux de travail et en ne rédigeant pas convenablement les rapports. Par conséquent, **des délais fixes** devraient être assignés pour chaque type d'inspection (voir partie II). Les inspections de routine ou régulières dans de petites entreprises ne devraient pas durer plus d'une heure. Les inspections des entreprises de taille moyenne ne devraient pas prendre plus d'une demi-journée. Enfin, **aucune inspection** quelle que soit la taille de l'entreprise – fût-elle très grande – **ne devrait prendre plus d'une journée**. Si nécessaire, les grandes entreprises peuvent être inspectées en équipe, ou alors les inspecteurs peuvent se concentrer sur certaines parties de l'entreprise et y retourner ultérieurement pour compléter l'inspection.

Il est préférable d'augmenter la productivité grâce à :

- une meilleure planification et programmation du travail ;
- de meilleures conditions de transport pour les inspecteurs ;
- plus de formation de meilleure qualité ;
- du matériel de bureau et des équipements d'appui de meilleure qualité.

Améliorer la gestion des ressources signifie accorder plus d'attention :

- à la fixation des objectifs d'inspection ;
- à l'élaboration de programmes de travail appropriés ;
- au suivi des performances des inspecteurs ;

- à l'évaluation de la performance en vue de déterminer pourquoi les objectifs fixés n'ont pas été atteints.

Même dans une situation de diminution des ressources humaines du service d'inspection, il est possible d'augmenter la productivité grâce à une meilleure planification et une gestion rationnelle des ressources, et grâce à l'adoption de nouvelles méthodes et approches des visites d'inspection, comme l'inspection du travail intégrée.

e. Evolutions technologiques

Les nouvelles évolutions technologiques induisent de nombreuses exigences nouvelles sur l'inspection du travail. A titre d'exemple : les robots industriels, la technologie informatique, le génie génétique, les nouveaux produits chimiques, les nouvelles substances, les nouvelles formes d'organisation du travail. Ces dernières, en particulier, constituent des préoccupations car elles sont la principale source de stress et autres maladies professionnelles, notamment dans les économies en transition, entraînant parfois des pertes et surcoûts de production significatifs souvent « dissimulés ».

Les nouvelles technologies exigent de l'inspection du travail qu'elle s'adapte à un ensemble de situations nouvelles, y compris de nouveaux procédés de travail, différentes sortes de risques, des conditions de travail nouvelles et inconnues et de nouveaux types d'accidents du travail. Les nouvelles technologies – avec le potentiel de risques majeurs – telles qu'utilisées, par exemple, dans les industries chimiques et nucléaires, affectent non seulement les travailleurs dans l'environnement immédiat de travail, mais souvent aussi la population environnante. Donc, dans leur rôle de conseil, les inspecteurs doivent également toujours garder à l'esprit ce que peuvent être les effets de tous travaux en cours sur le grand public.

Exemples de conséquences des évolutions technologiques sur l'inspection du travail :

- Quelles stratégies l'inspection du travail doit-elle adopter pour rester bien informée des évolutions technologiques et de leurs impacts attendus ?
- Comment devraient être organisés le recrutement et la formation des inspecteurs pour la prise en charge des nouvelles évolutions ?
- Comment la structure de l'inspection et son organisation devraient-elles être développées pour se tenir à jour des nouvelles technologies ?

La complexité des nouvelles technologies et la nécessité d'une assistance spécialisée peuvent impliquer un recours plus important à des consultants extérieurs pour appuyer le personnel de l'inspection en général. Cela exige également de mettre davantage l'accent sur la protection du travail par la prévention le plus en amont possible.

De larges concertations sont généralement nécessaires avant qu'une nouvelle usine, de nouveaux procédés et de nouvelles substances chimiques – qui pourraient constituer une

menace pour la sécurité et la santé des travailleurs et celle de la communauté en général – ne soient introduits.

Une attention particulière devrait être accordée (par exemple) :

- à l'étude et l'approbation des plans et procédés de l'usine avant sa construction ;
- à l'inspection centralisée des machines et équipements importés ;
- à la concertation avec les employeurs et les travailleurs sur les politiques préventive de sécurité et de santé de l'entreprise ;
- à la participation accrue de toutes les parties dans l'élaboration d'une politique nationale de sécurité et de santé au travail ;
- au développement d'une stratégie d'inspection se concentrant sur les industries et entreprises prioritaires, de préférence selon une approche intégrée.

f. Groupes vulnérables

La protection des travailleurs se limite essentiellement à ceux couverts par des conventions collectives ou aux personnes qui entrent dans la définition juridique de « travailleur » et « lieu de travail ».

Il est nécessaire de faire la distinction entre les travailleurs protégés par la loi et ceux qui sont mal protégés ou pas protégés du tout.

Les travailleurs qui ne bénéficient pas d'une protection suffisante ou qui ne bénéficient d'aucune protection sont généralement : les travailleurs temporaires, les travailleurs sous-traités, les travailleurs à domicile, les travailleurs ruraux, les travailleurs urbains du secteur informel, les travailleurs domestiques, les travailleurs à temps partiel, certaines catégories de femmes travailleuses, les travailleurs handicapés, les enfants travailleurs, les travailleurs en jeune âge, les travailleurs migrants et d'autres groupes de travailleurs « vulnérables ». Les inspections du travail ne sont souvent pas adéquatement au service de ces catégories pour diverses raisons :

- la loi peut restreindre leurs activités à des types de travailleurs particuliers, plutôt que de l'étendre à tous les travailleurs ;
- leurs efforts sont habituellement axés sur l'emploi salarié dans le secteur formel ;
- leurs efforts portent sur des groupes de travailleurs, plutôt que sur des individus.

Lorsque certaines catégories de travailleurs sont exclues de la protection de la législation, les services d'inspection du travail devraient soumettre cette situation à l'attention des autorités supérieures en vue d'initier des changements de la loi pour étendre sa couverture.

Lorsque la loi couvre toutes les catégories de travailleurs, les services d'inspection doivent développer une stratégie pour s'assurer que les activités d'inspection sont effectivement étendues à toutes les catégories en question.

Afin de réduire leurs coûts et d'améliorer leur position concurrentielle, les entreprises ont de plus en plus recours à des formules de travail impliquant des travailleurs à domicile. Un travailleur à domicile (voir la Convention de l'OIT n°177 sur le travail à domicile) est largement défini comme une personne qui :

- effectue un travail à domicile ou dans des locaux autres que l'entreprise ;
- rend un service ou fabrique un produit selon les spécifications de l'employeur, sans distinction de celui qui fournit l'équipement ou le matériel.

Les travailleurs à domicile, similairement aux salariés, ont droit à l'égalité de traitement. Ils ont, par exemple, le droit :

- d'adhérer à des syndicats ;
- à la protection contre la discrimination ;
- à la sécurité et la santé au travail ;
- à la rémunération ;
- à l'accès à la formation ;
- aux prestations relatives à la maternité ;
- aux dispositions relatives à l'âge minimum.

Cependant, l'inspection du travail est souvent confrontée à des difficultés pour fournir une protection aux travailleurs à domicile, à cause :

- des définitions juridiques restrictives du mot « travailleur » ;
- des définitions de l'expression « lieu de travail » qui pourraient exclure les domiciles privés.

Jusqu'à ce que la loi soit modifiée pour permettre aux inspecteurs un meilleur accès aux travailleurs à domicile, les inspecteurs auront besoin de recourir à d'autres moyens (par exemple, les ONG, la sensibilisation communautaire ou les médias) pour encourager les travailleurs à domicile à faire des plaintes formelles qui pourront servir de base pour une convocation des employeurs au bureau de l'inspection du travail, pour un entretien ou une enquête.

g. Extension de la couverture de l'inspection

L'extension de la couverture de l'inspection du travail nécessite la prise en compte de :

- la base juridique de l'intervention ;
- la disponibilité des ressources ;
- la planification et des priorités ;
- l'implication des autres structures/ONG ;
- l'utilisation des médias.

La base juridique d'intervention

Les inspecteurs du travail sont des fonctionnaires du gouvernement. A ce titre, ils font partie de l'Exécutif, et toutes leurs actions et interventions doivent avoir comme fondements les lois et règlements nationaux.

Les pouvoirs légaux des inspecteurs peuvent être étendus ou réduits, selon que la législation est encore traditionnelle ou selon qu'elle a été réformée au cours des années récentes.

En vertu du droit du travail moderne et des lois sur la sécurité et la santé au travail, les pouvoirs légaux des inspecteurs du travail seront très étendus – ils s'appliquent à tous les travailleurs, dans toutes les circonstances.

L'inspection du travail devrait s'étendre aux secteurs suivants :

- formel et informel ;
- commercial et non commercial ;
- industriel et non industriel ;
- agricole et non agricole ;
- urbain et rural.

Les inspecteurs doivent garantir que leurs services s'étendent à tous les lieux de travail, de grande ou de petite taille, dans toutes les localités ; que ces services couvrent les salariés et même les **travailleurs indépendants**. C'est de cette façon seulement qu'ils pourront lutter efficacement contre le recours abusif aux contractuels indépendants, un phénomène en progression utilisé pour contourner les lois sur la protection des travailleurs et la sécurité sociale, plus connu sous le nom de recours à des « indépendants dépendants ».

La disponibilité des ressources

Les services d'inspection peuvent faire plus s'ils disposent de ressources additionnelles. La situation de leurs ressources s'améliorera grâce à une meilleure utilisation des ressources existantes et alors, mais seulement alors, ils pourraient éventuellement recevoir des ressources additionnelles ou nouvelles.

Une meilleure utilisation des ressources ne signifie pas uniquement des inspecteurs qui travaillent plus dur, mais principalement de services d'inspection travaillant plus dur et de manière plus **intelligente**, grâce à une planification et une gestion meilleures, des inspecteurs mieux motivés, la mise en place de meilleures normes de performance et un suivi rigoureux de cette performance.

L'obtention de ressources additionnelles (personnel, véhicules, matériel de bureau) dépendra, en partie, de la capacité des services d'inspection à convaincre ceux qui allouent les ressources que les moyens existants sont utilisés avec un maximum d'efficacité et d'efficience ; et que des ressources nouvelles contribueront de façon réelle et quantifiable à l'effort, en vue d'instaurer un développement socio-économique équilibré au niveau national.

Planification et Priorités

Améliorer la performance des services d'inspection nécessite la réévaluation des priorités pour garantir que les ressources limitées de l'inspection du travail soient concentrées sur les entreprises à hauts risques, soit dans les situations où la sécurité et les conditions d'hygiène sont en-deçà de la norme, soit dans celles où les termes et conditions d'emploi ne répondent pas aux prescriptions légales, soit dans les deux. Cela nécessite que les services d'inspection développent une méthodologie pour déterminer le niveau de risque au sein de chaque entreprise ou partie de celle-ci.

Paramètres des risques :

- la taille de l'entreprise : les petites et moyennes entreprises ont souvent beaucoup plus de faiblesses en matière de politique et de gestion de la SST au sein de leurs locaux ;
- la nature des procédés et des produits (par exemple, l'utilisation de substances chimiques dangereuses, d'équipements potentiellement dangereux, etc.) ;
- la courbe d'évolution des accidents du travail ;
- la courbe d'évolution des conflits professionnels ;
- l'absence de syndicats ;
- l'absence de comités de concertation (comités de sécurité et de santé) ;
- les formes de travail (travailleurs contractuels, travailleurs à temps partiel, travailleurs occasionnels, travailleurs à domicile) ;
- le profil des travailleurs (travailleurs non qualifiés, femmes, mineurs, migrants).

b. Implication d'autres structures / ONG

Même avec des ressources additionnelles, les services de l'inspection du travail auront des difficultés pour offrir des services à l'ensemble des travailleurs et des entreprises. Par conséquent, ils devraient encourager les autres parties à assumer la responsabilité de certaines fonctions assurées par les services d'inspection. Il pourrait s'agir, en particulier, des employeurs, des organisations patronales, des syndicats, d'autres organismes gouvernementaux et de la communauté des ONG.

Les employeurs, aussi bien dans les grandes que dans les petites entreprises, peuvent beaucoup faire pour encourager davantage la consultation et la discussion avec les travailleurs sur les conditions et l'environnement de travail. Les services d'inspection peuvent conseiller et encourager les employeurs à mettre sur pied des comités mixtes de sécurité et de santé, des comités de travailleurs, des comités d'entreprise, des organes consultatifs mixtes et des groupes de travail informels qui vont assumer la responsabilité de certaines questions normalement dévolues aux inspecteurs du travail.

Les organisations patronales peuvent être encouragées à conseiller les employeurs sur les bonnes pratiques de travail et à les assister à entreprendre plus d'auto-inspection, puisque de bonnes pratiques de travail sont synonymes de réussite commerciale.

Les syndicats dans les industries et les entreprises peuvent beaucoup faire pour porter les violations de la législation et de la réglementation du travail à l'attention des employeurs et des organisations patronales, contribuant ainsi à l'amélioration de la protection des travailleurs. Ils peuvent aussi encourager et participer activement aux négociations collectives sur les conditions de travail et y inclure la question de la sécurité et la santé au travail.

En encourageant les employeurs, les organisations patronales et les syndicats à s'impliquer davantage dans la protection des travailleurs, les services de l'inspection du travail deviennent aussi plus engagés dans l'offre de conseils sur ce qui peut être fait et la manière de procéder, en donnant des informations et une formation aux employeurs et aux travailleurs pour leur permettre de participer efficacement à des approches d'autonomisation. Si ce travail est fait systématiquement et avec succès, leur rôle d'application de la loi, bien que toujours vital, devient souvent d'importance secondaire.

Même si l'autorégulation en matière d'inspection doit être activement encouragée, il n'existe pas de syndicats dans de nombreux entreprises et lieux de travail et les employeurs ne sont pas suffisamment engagés dans la protection des travailleurs. C'est souvent le cas dans les petites entreprises et dans celles qui ne sont pas normalement visitées par les inspecteurs du travail.

Dans pareils cas, les services d'inspection du travail pourraient collaborer plus étroitement avec :

- d'autres ministères (agriculture, santé, éducation, sécurité sociale) ;
- des organismes gouvernementaux régionaux ou locaux ;
- des projets de promotion des petites entreprises ;
- des organisations et coopératives de producteurs ;
- des groupements ou institutions communautaires ou confessionnels ;
- des organisations gouvernementales nationales ou internationales.

Les inspecteurs peuvent sensibiliser ces agences, institutions et responsables sur les aspects fondamentaux de la protection du travail, afin que ceux-ci inculquent cette information aux travailleurs et aux employeurs à titre de conseils, lors de leurs contacts avec eux. Un bon exemple est celui des agents de développement de l'agriculture dont le travail consiste à visiter les agriculteurs et à les conseiller sur la meilleure manière d'améliorer la production. Une fois sensibilisés par l'inspection du travail, ces agents peuvent effectivement servir d'**intermédiaires** et conseiller sur l'utilisation sans risque des produits agro-chimiques, par exemple.

En pareilles circonstances, les inspecteurs n'ont pas délégué leur autorité légale à des personnes non autorisées. Ils mettent tout simplement à contribution l'appui et la coopération d'autres organismes afin que les activités et services d'information de l'inspection du travail aient l'impact et la vulgarisation les plus larges possibles.

La coopération avec la **communauté des ONG** est particulièrement importante lorsqu'il s'agit de questions relatives au travail des enfants. Pour les détails, il faut se référer à l'ouvrage du BIT « Combattre le travail des enfants : Manuel à l'usage des inspecteurs du travail ».

i. Utilisation des médias

Les services d'inspection peuvent avoir un meilleur contact avec les employeurs, les travailleurs, les organisations patronales et les syndicats en utilisant les médias et autres canaux d'information.

Exemples :

- les émissions radiodiffusées ;
- les annonces télévisées ;
- les colonnes des journaux réguliers ;
- les informations publiées dans les bulletins et les publications d'autres agences ;
- la couverture médiatique d'événements spéciaux (par exemple, des campagnes sur la sécurité ou contre le travail des enfants).

De telles approches peuvent attirer l'attention des employeurs et des travailleurs sur leurs

droits et obligations ainsi que sur les avantages des bonnes pratiques de travail, et leur permettre d'obtenir davantage d'informations de la part de l'inspection du travail.

Impliquer un certain nombre d'inspecteurs dans des activités de sensibilisation communautaire et de relations publiques pourrait réduire leur implication dans les activités d'inspection et d'application de la loi. Mais un plus grand recours aux médias devrait être perçu comme un investissement débouchant sur une protection plus importante des travailleurs dans le futur.

Le recours aux médias devient une stratégie indispensable, en particulier, dans un contexte d'efforts résolus pour atteindre le secteur informel.

II. PRATIQUE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

II.1. L'application de la loi

Les lois pour protéger les conditions d'emploi et l'environnement de travail n'ont aucune signification si les dispositions légales ne sont pas **respectées et appliquées. Il ne peut y avoir une bonne législation du travail sans une inspection du travail efficace.**

L'application du droit du travail, c'est-à-dire garantir le respect des lois et règlements établis, est la première responsabilité des inspecteurs du travail. Cependant, ces derniers manquent fréquemment de moyens suffisants pour mener leurs missions selon des normes acceptables. Néanmoins, malgré cette indigence en ressources de toutes sortes, **les services d'inspection et les inspecteurs peuvent améliorer leurs performances en faisant une meilleure utilisation des ressources disponibles.** Cela nécessite une planification minutieuse des activités d'inspection pour garantir que les entreprises « à risques » reçoivent une attention prioritaire et que celles qui sont rarement en situation de violation de la loi fassent l'objet d'une priorité moindre.

En plus de cette planification minutieuse des activités d'inspection, notamment les dispositions prises pour les visites de routine inopinées, la conduite de chaque visite d'inspection est très importante.

- Chaque visite doit faire l'objet d'une bonne préparation.
- La visite doit être effectuée selon un ensemble de procédures standard.
- Des actions de suivi doivent être prévues, en particulier la soumission de rapports d'inspection et des contrôles de suivi.

Une visite d'inspection bien menée peut avoir un impact au-delà de la préoccupation immédiate de l'application et du respect de la loi. **Les inspecteurs jouent un rôle de première ligne dans le travail des Ministères du Travail.** À travers une observation et un questionnement d'ensemble, ils peuvent identifier les domaines à problèmes qui pourraient devenir source de conflits sociaux, ainsi que les risques potentiels susceptibles de causer des accidents du travail. Ainsi, les visites d'inspection convenablement effectuées peuvent jouer un rôle important de prévention dans le domaine global de la gestion des relations entre les employeurs et les travailleurs.

Les inspections de routine peuvent également encourager les travailleurs et leurs organisations, ainsi que les dirigeants d'entreprises, à prendre plus de responsabilités sur des aspects qui, traditionnellement, étaient pris en charge par les inspecteurs du travail. Plus les inspecteurs peuvent compter sur les travailleurs et les dirigeants des entreprises pour remplir leurs droits et obligations légaux, plus ils peuvent consacrer du temps aux entreprises dans lesquelles ce type de responsabilité fait défaut.

Les inspecteurs doivent faire tous les efforts pour impliquer les délégués syndicaux et les représentants des cadres supérieurs des entreprises à chaque visite d'inspection.

Il existe une tendance de plus en plus répandue à mettre en place des normes quantitatives pour les inspecteurs du travail, souvent sous la forme d'un nombre fixe de visites mensuelles à effectuer. Cette tendance doit être encouragée pour augmenter la productivité de l'inspection du travail, mais il faudrait veiller à ne pas augmenter le nombre d'inspections au détriment de la qualité.

Les améliorations des performances de l'inspection en qualité et en quantité doivent aller de pair.

II.2 La planification des inspections

a. Importance de la planification

Le travail des services d'inspection doit être minutieusement planifié si les objectifs de politique et les obligations fixées en vertu du droit du travail doivent être respectés. Les directives de politique, pour être efficaces, doivent être déclinées en plans d'action. L'application des lois doit être systématiquement planifiée si une meilleure utilisation doit être faite des ressources limitées dont disposent les inspections du travail.

La planification ne doit pas être perçue comme une activité que l'on ne ferait que si le temps le permet. **La planification est d'une importance fondamentale, si les inspections du travail doivent améliorer leur performance générale.**

b. Qu'est-ce que la planification ?

Planifier signifie se préparer pour l'avenir. La planification implique de se préparer pour l'action à un moment donné du jour, de la semaine, du mois, de l'année à venir. C'est le contraire du chaos et de la crise. Elle est une tentative pour transformer le chaos en ordre et réduire les incertitudes à un niveau plus contrôlable. Planifier exige la prise en considération de priorités. **C'est un outil qui permet de transformer le possible en réalité.** Les ressources sont rares – à travers une bonne planification, il est possible d'établir des priorités pour l'utilisation la plus efficiente des ressources. Ce qui est important est que chacun doit planifier : les cadres supérieurs basés à la direction générale, les chefs des bureaux de terrain, les inspecteurs pris individuellement. Ce processus doit, bien entendu, être bien coordonné.

c. Méthode de planification

La planification consiste à :

- faire le point de la situation actuelle ;
- établir une large vision du futur ;
- fixer des objectifs visant à réaliser cette vision ;
- fixer des cibles correspondant aux résultats à atteindre ;
- définir des normes indiquant la qualité des résultats à réaliser ;
- inscrire les objectifs et les cibles dans un cadre temporel défini ;
- comparer les coûts et les bénéfices prévus avant de mettre le plan en œuvre ;
- réfléchir sur le dispositif de suivi pendant la mise en œuvre du plan ;
- réfléchir sur le dispositif d'évaluation nécessaire à la fin de la mise en œuvre du plan.

La planification nécessite des **stratégies d'action** pour garantir que les objectifs, les cibles et les normes sont atteints. Lors de l'élaboration des plans, il est essentiel que toutes les parties concernées soient bien informées de leurs responsabilités, des normes de performance à réaliser, des indicateurs cibles et des délais d'exécution.

d. Plan d'action

Elaborer un plan d'action consiste à décider de qui fera quoi et quand ? L'élaboration du plan d'action est vraisemblablement l'une des principales préoccupations du personnel de la direction générale de l'inspection du travail (pour les plans nationaux et sectoriels) et des chefs des bureaux de terrain et leurs adjoints (plans de districts et locaux).

Avant l'élaboration des plans d'action détaillés des inspections du travail, les questions suivantes doivent être posées :

- quelle est la définition juridique d'une entreprise ?
- quel est le nombre d'entreprises soumises à l'inspection en vertu de cette définition ?
- est-il nécessaire d'inspecter toutes les entreprises juridiquement susceptibles d'être inspectées ?
- à quelle fréquence les entreprises soumises à l'inspection doivent-elles être visitées ?
- devrait-il y avoir une distinction entre les grandes entreprises et les PME ?
- à quels secteurs la priorité devrait-elle être accordée ?

Exemple :

Objectif :	inspecter toutes les entreprises en joint-venture (1.250 au total) deux fois durant l'année prochaine
Inspecteurs :	50
Nombre de visites requises :	$1.250 \times 2 \text{ fois/an} = 2.500 \text{ visites}$
Objectif par inspecteur :	50 inspections/an ou environ 5/mois

Si les inspecteurs travaillent en équipe (deux membres), chaque équipe devra effectuer 100 visites/an ; et chaque inspecteur du travail devra entreprendre environ 10 visites/mois (pour 10 mois ouvrables en général).

Une planification détaillée doit également prendre en compte les questions suivantes :

- où sont localisées les entreprises soumises à l'inspection ?
- à quelles entreprises soumises à l'inspection la priorité doit-elle être donnée ?
- quels sont les critères pour déterminer les priorités ? La taille, le lieu d'implantation, les exigences politiques, le statut (exemple : entreprise publique ou privée, en joint-venture, étatique, etc.), le niveau de risque ou autres critères ?
- combien d'inspecteurs en activité y a-t-il pour conduire les inspections ?
- combien de temps, en moyenne, les inspecteurs devraient-ils consacrer à une visite d'inspection ?
- quel est le nombre raisonnable d'inspections mensuelles pour chaque inspecteur ?
- les inspecteurs travailleront-ils seuls ou en équipe ?

Une fois que ces questions trouvent une réponse, il est possible de développer un programme de travail détaillé pour chaque bureau d'inspection (niveau national, district ou local) et pour chaque inspecteur.

e. Programmes de travail

Le programme de travail de chaque inspecteur nécessitera une préparation basée sur les plans d'action des services de l'inspection du travail, aux niveaux national, sectoriel ou des districts (peut-être aussi au niveau zonal à l'avenir). Chaque inspecteur devrait savoir quelles sont les entreprises qu'il doit inspecter **chaque semaine et chaque mois**, ainsi que la fréquence des inspections. Le programme de travail de l'inspecteur doit prendre en compte les obligations de celui-ci (ainsi que les jours fériés, les formations, le congé

annuel et autres absences). Les programmes de travail individuels devront prévoir du temps pour les situations imprévues. Ils devront être préparés en concertation avec des inspecteurs, des supérieurs et des collègues. Le programme de travail individuel est aussi un outil important de suivi et d'évaluation des performances des inspecteurs sur une base continue. Sa mise en œuvre en temps opportun doit, par conséquent, être soigneusement contrôlée par les superviseurs des bureaux locaux et de la direction générale.

II.3 La préparation de la visite d'inspection

a. Collecte des informations de base

Une fois que les priorités de l'inspection ont été définies, les plans d'action formulés, et les programmes de travail détaillés adoptés, les inspecteurs peuvent se préparer à effectuer la visite proprement dite. Ils doivent vérifier les dossiers et les archives sur les entreprises à inspecter, notamment, en ce qui concerne les éléments suivants :

- l'emplacement de l'entreprise et le nom de la personne à contacter ;
- le nombre total de travailleurs, le nombre de femmes, de jeunes, d'apprentis et de travailleurs étrangers, les niveaux de compétences, etc. ;
- la nature du procédé de production et ses produits et services finaux ;
- les matières premières et l'équipement utilisés, surtout si des produits chimiques sont utilisés ;
- les infractions précédentes et les mesures prises (ceci donnera un aperçu de l'engagement général de l'entreprise à respecter les normes de travail prévues par la loi) ;
- le comportement général de l'employeur vis-à-vis des services de l'inspection du travail (hostile, indifférent, coopératif) ;
- les accidents du travail et les maladies professionnelles durant les cinq dernières années et, plus particulièrement, les accidents mortels ;
- les plaintes déposées par les travailleurs contre la direction, ainsi que les mesures prises pour vider ces plaintes ;
- l'existence d'un syndicat dans l'entreprise et d'un accord collectif entre le syndicat et le patronat.

Beaucoup de ces informations peuvent, en définitive, être archivées dans une base de

données électronique et être facilement accessibles avant les visites d'inspection. Avec un système électronique de production de rapports, les informations peuvent être enrichies et continuellement mises à jour.

Si l'employeur est réputé non coopératif et agressif envers les inspecteurs, une préparation supplémentaire pourrait être nécessaire.

Exemple : il peut s'avérer utile qu'un inspecteur principal ou expérimenté mène l'inspection, ou qu'un collègue plus expérimenté accompagne un inspecteur qui l'est moins. Il sera également nécessaire de déterminer avec précision si l'inspection devrait s'effectuer sur rendez-vous ou de façon inopinée.

b. Types de visites d'inspection

Les informations de base devant être collectées à chaque visite d'inspection dépendront du type d'inspection.

Il existe normalement trois types de visites d'inspection :

- la visite de routine ;
- la visite de suivi ;
- la visite spéciale.

Les visites d'inspection de routine (ou visites régulières ou standard) consistent à vérifier le respect de la loi et à conseiller les entreprises à se conformer aux dispositions légales. Ces visites couvrent généralement l'ensemble des domaines relevant du mandat de l'inspection du travail.

Exemple : l'inspection du travail étant responsable des **termes** et **conditions d'emploi**, la visite se concentrera au moins sur les salaires, les heures de travail, les heures supplémentaires, les périodes de repos, les congés, les allocations de maternité, la loi sur l'âge minimum, les prestations familiales et les avantages sociaux.

L'inspection du travail étant également chargée de veiller à la **sécurité**, à la **santé** et à **l'environnement de travail**, la même visite portera sur la vérification de la sécurité des machines, sur la manipulation des matériaux, des substances chimiques et dangereuses, sur les installations et branchements électriques, les échafaudages sur les chantiers de construction, ainsi que sur la sécurité des échelles, le fonctionnement des équipements, la protection contre les incendies, le nettoyage et l'entretien des locaux.

Dans un service d'inspection intégrée, les inspecteurs doivent avoir la compétence pour traiter les questions fondamentales dans ces deux domaines majeurs de la protection des travailleurs.

La majorité des visites de routine ne nécessiteront pas le retour d'un inspecteur. Mais, c'est le cas pour **certaines** d'entre elles, en particulier, lorsque l'inspecteur a fixé un délai pour apporter un correctif à des problèmes ou des insuffisances, ou émis une lettre d'avertissement, une notification d'amélioration ou un ordre de cessation des activités.

Les visites de suivi sont effectuées pour déterminer dans quelle mesure l'entreprise s'est conformée aux conclusions de la précédente visite de routine. Les inspecteurs disposent d'un certain pouvoir discrétionnaire, non pas en ce qui concerne le contenu de la loi qu'ils sont dans l'obligation d'appliquer, mais concernant le délai accordé aux entreprises pour pallier leurs insuffisances.

Les visites spéciales peuvent être une réponse à une plainte ou être motivées par une plainte spécifique déposée par un employé d'une entreprise donnée. Elles peuvent concerner un problème particulier relatif aux domaines prioritaires de l'inspection du travail (protection contre les incendies, travail illégal, amiante, etc.) ou se faire dans le cadre d'une enquête sur un problème spécifique, par exemple un accident du travail grave. Ces visites sont relatives à un problème spécifique ou à la collecte d'information pouvant servir à la prise de décision sur cette question.

c. Préparation documentaire

L'inspecteur doit rassembler la documentation et les éléments nécessaires à la conduite de **l'inspection**, notamment :

- les instructions du service de l'inspection du travail ou documents assimilés fixant les procédures d'inspection (s'il n'en existe pas, ce manuel peut être utilisé à cette fin) ;
- le droit du travail et les réglementations connexes (ces documents doivent être à jour et contenir les récentes modifications) ;
- la carte d'identification officielle attestant de l'habilitation des inspecteurs ;
- une copie de tout accord collectif (sectoriel ou d'entreprise) entre le patronat et le syndicat concerné ;
- les formulaires d'inspection réglementaires ;
- les listes de contrôle pouvant aider à traiter certaines questions telles que les normes de base en matière de SST et faciliter la collecte des renseignements ;
- si possible, le plan d'implantation de l'usine ;

- toute documentation à caractère promotionnel, destinée à la sensibilisation ou à des fins pédagogiques.

Un plan d'implantation permettra à l'inspecteur d'accéder aux zones dans lesquelles les machines se trouvent, d'identifier les zones de stockage (en particulier, celles des produits chimiques), d'observer la circulation interne, ainsi que la circulation générale des matières premières et des produits. Ceci est particulièrement utile pour l'inspection des établissements de grande taille.

L'information constitue une ressource aussi importante que le personnel, les véhicules et les finances. Sans un bon système de gestion des archives, les inspecteurs perdront un temps précieux pour collecter et traiter des informations provenant de sources et d'endroits divers.

d. Confirmation de la visite

Il est nécessaire de décider si la visite sera annoncée, donc sur rendez-vous, ou inopinée, c'est-à-dire par surprise. **Il s'agit d'une question importante qui devrait faire partie d'une politique nationale d'inspection et qui NE DOIT PAS être laissée à l'appréciation des inspecteurs.**

Exemple : si une visite d'inspection est annoncée, l'inspecteur fixe un rendez-vous irrévocable pour effectuer une visite de l'entreprise, à une heure et une date précises. Le rendez-vous devra être confirmé un jour avant la visite. Le droit du travail permet généralement aux inspecteurs d'effectuer des visites – surprises à n'importe quelle heure raisonnable. Pour les visites spéciales, un rendez-vous est généralement pris, tandis que les visites de suivi peuvent être annoncées ou inopinées.

Les visites d'inspection de routine ou régulières doivent-elles être annoncées ou inopinées ? La décision doit se baser sur le type d'intervention le plus susceptible d'améliorer la sécurité sur les lieux de travail.

Les principaux **avantages d'une visite annoncée** est qu'elle permet à l'entreprise d'avoir du temps pour :

- rassembler les informations pertinentes ;
- avertir les directeurs et les travailleurs sur l'heure de la visite ;
- organiser les rencontres pour faciliter la visite de l'inspecteur.

Cela permet également de mieux s'assurer de la présence des cadres de direction. En dernière

analyse, c'est sur eux que repose la responsabilité du respect des lois ; ils doivent garantir que les « choses marchent » de manière durable, même en l'absence de l'inspecteur.

Les principaux **inconvenients d'une visite annoncée** est que celle-ci offre à l'entreprise l'occasion :

- de faire de la mise en scène (exemple : emprunter du matériel de sécurité tel que les extincteurs auprès d'autres entreprises) ;
- pour les directeurs, de s'absenter délibérément ;
- de faire « disparaître » certains documents.

La visite inopinée permet à l'inspecteur de vérifier les conditions réelles et véritables qui règnent dans l'entreprise.

Une visite surprise devrait donc être effectuée si l'inspecteur a des raisons de croire qu'une visite annoncée permettrait d'avoir du temps pour dissimuler certaines irrégularités. De même, une visite décidée suite à une plainte formelle devrait, normalement, être **inopinée** pour empêcher que des documents ou des preuves ne soient dissimulés et pour protéger les plaignants d'intimidations ou de comportements discriminatoires avant l'inspection.

e. Mobilité

Garantir la disponibilité de moyens de transport à l'heure indiquée fait partie de la préparation d'une visite d'inspection. Il est préférable que l'inspection du travail dispose de ses propres moyens de transport, mais ce n'est pas toujours le cas.

Quelquefois, l'inspecteur contacte l'entreprise pour qu'elle lui assure le transport entre le bureau et le lieu à inspecter. Cette pratique doit être évitée puisqu'elle donne l'impression que l'inspecteur dépend de l'employeur et son impartialité pourrait être remise en cause, en particulier, par les travailleurs de l'entreprise en question.

Les problèmes de mobilité peuvent être résolus par les inspecteurs par d'autres moyens que les véhicules de service. Le transport public est en général accessible ; les mobylettes et les motocyclettes sont de plus en plus utilisées dans les inspections du travail. **De plus en plus, les inspecteurs se déplacent à pied, surtout lorsque leurs bureaux sont à l'intérieur ou proches des zones industrielles.**

Rappel : une bonne préparation est nécessaire avant une visite d'inspection. Elle permet non seulement à l'inspecteur de disposer d'informations lui permettant d'effectuer une visite efficace, mais ajoute à son assurance dans la conduite de la visite. Une bonne

préparation, comme une bonne planification, est non seulement souhaitable, mais absolument nécessaire et témoigne d'une approche professionnelle du travail d'inspection.

II.4 Conduite de l'inspection

La visite d'inspection comporte trois étapes principales :

- les prises de contact et formalités préliminaires ;
- l'inspection des lieux de travail proprement dite ;
- une réunion de clôture avec les responsables de l'entreprise.

a. Prises de contact et formalités préliminaires

Pour les plus grandes entreprises, les préliminaires commencent à l'entrée de l'usine et revêtent fréquemment la forme de discussions et quelquefois de confrontations avec le personnel de sécurité, bien que pareille situation doive être évitée autant que faire se peut. Même dans les cas où la visite d'inspection doit s'effectuer après une prise de rendez-vous, les agents de sécurité et de réception peuvent commencer par rendre à l'inspecteur la tâche difficile. Les visites inopinées peuvent être encore plus compliquées, surtout lorsque les entreprises appliquent une formule de « visite uniquement sur rendez-vous » ou d'« accès interdit à toute personne étrangère au service ».

Il est donc essentiel pour les inspecteurs, dès le départ, de détenir à tout moment par devers eux les éléments officiels d'identification nécessaires et d'utiliser leur **autorité personnelle**², dans un premier temps, pour s'assurer d'une coopération.

Si cela ne marche pas, l'inspecteur devra faire valoir **l'autorité dont sa fonction l'investit** et invoquer le pouvoir que lui confère la loi (et le Ministère du Travail) pour mener l'inspection. Une fois que l'inspecteur accède dans les locaux de l'entreprise, il est normal que la direction générale de l'entreprise soit informée de sa présence.

L'inspecteur devra alors présenter à nouveau ses documents officiels d'identification. S'il est bien connu de la direction, il peut se passer de cette formalité. Son premier contact avec les directeurs peut se faire par la tenue d'une réunion préliminaire pour préciser le but de la visite, informer brièvement sur son fondement juridique et indiquer les éléments spécifiques de l'inspection et les personnes devant être interrogées.

L'inspecteur doit manifester son intention de parler, comme faisant partie de la visite, aux travailleurs et à leurs représentants, notamment, les délégués du personnel ou les représentants de la sécurité et demander à la direction d'organiser des rencontres avec le comité des travailleurs, le comité de sécurité et de santé, le comité d'entreprise ou autres organes similaires, si ceux-ci existent.

²Pour plus d'explications sur les termes connexes, voir la partie III, Notes sur la formation, section 3.7.

Dans certains cas, l'inspecteur peut simplement informer les directeurs (ou l'agent d'accueil ou la secrétaire) de sa présence dans l'entreprise et aller directement dans la partie de l'entreprise qui fait l'objet de son inspection. Par exemple, dans une investigation d'après accident, il est nécessaire de se rendre sur le site de l'accident le plus tôt possible.

Si l'inspecteur visite une entreprise pour la première fois, il lui est conseillé de demander à la direction de lui fournir un plan des locaux pour faciliter l'inspection et mettre en lumière les domaines à problèmes potentiels.

b. Le dirigeant récalcitrant

Certains dirigeants peuvent refuser de coopérer avec l'inspecteur ou ne lui offrir que le minimum d'assistance possible ou être ouvertement hostiles et, dans certains cas, carrément agressifs. En pareilles circonstances, l'inspecteur devrait d'abord recourir à sa double autorité technique et personnelle.

Ceci signifierait expliquer au chef d'entreprise ses obligations en tant qu'assujetti à la loi, mais également certains avantages de la visite.

Exemples :

- amélioration de la sécurité et de la santé et une plus grande motivation des travailleurs ;
- de meilleures pratiques de travail, une meilleure qualité et un niveau de productivité plus élevé ;
- une résolution des problèmes avant qu'ils n'éclatent en conflits majeurs.

L'inspecteur doit souligner, avec persuasion et de manière convaincante, la manière dont son travail peut contribuer à de meilleures relations de travail dans le sens indiqué plus haut, puisqu'une **bonne santé** (et de bonnes conditions) des travailleurs signifie **la réussite des affaires** (et par conséquent la rentabilité) pour l'employeur. Ce message, qui est vrai, est important, mais la façon de le transmettre est tout aussi importante. Il faut se rappeler que les visites d'inspection ne doivent jamais se dérouler dans un esprit de confrontation. Si un inspecteur se trouve dans une impasse, il serait préférable qu'il interrompe la visite, retourne au bureau et en discute aussitôt avec le chef du bureau de terrain/district (ou, si celui-ci/celle-ci est absent(e), avec des collègues de plus haut rang) pour voir les prochaines démarches à suivre. Cependant, l'inspection ne doit pas être abandonnée. Une réaction prompte et immédiate à cette obstruction – illégale – est impérative. En cas de nécessité, et comme solution de dernier recours, elle doit se faire avec une assistance policière.

Si, malgré le recours à l'autorité technique et à l'autorité personnelle, l'inspecteur ne parvient pas à obtenir la coopération de la direction, il doit faire valoir le pouvoir que lui donne sa fonction, c'est-à-dire l'autorité que lui confère la loi. Cela suppose que l'inspecteur

connaît parfaitement les prérogatives que lui confère la réglementation nationale. Ces pouvoirs doivent être portés à l'attention des dirigeants de l'entreprise. **En dernier lieu, l'inspecteur peut informer de son intention de lancer des poursuites judiciaires contre l'employeur pour entrave.**

Avant de démarrer la visite, l'inspecteur doit décider s'il souhaite se faire accompagner par un représentant de la direction et/ou celui des travailleurs. Cette formule est à encourager pour les inspections régulières, non seulement pour promouvoir la coopération entre les parties (principalement la direction) et l'inspection du travail, mais aussi pour avoir accès à des informations qui, autrement, pourraient être difficiles à obtenir. En s'entourant de personnes bien informées tout au long de la visite d'inspection, l'inspecteur pourra, sur-le-champ, trouver réponse à beaucoup de ses questions.

Dans certains cas, il pourrait être préférable d'effectuer la visite sans la présence d'un représentant de la direction (si possible, même sans celui des travailleurs) ; par exemple, lorsque l'inspecteur souhaite poser des questions à des travailleurs qui pourraient être réticents à donner des réponses en présence d'un représentant de la direction ou d'un autre travailleur.

Les inspecteurs devraient, en temps nécessaire, insister sur leur droit de parler seuls aux travailleurs, c'est-à-dire en l'absence de tout personnel de direction.

c. La visite d'atelier

Une fois que l'inspecteur a complété les formalités avec la direction, l'inspection proprement dite peut commencer. Par quel endroit faudrait-il commencer l'inspection ? Il n'existe pas de règle établie sur l'ordre à suivre. Cela dépendra de la nature de l'inspection, de ses objectifs, des informations obtenues lors de sa préparation et des discussions préliminaires. L'inspecteur pourrait souhaiter visiter en premier lieu les locaux de production. Si cela est la priorité, l'inspection devrait se faire de manière systématique, de préférence en suivant le processus de production, de l'arrivée et le stockage des matières premières jusqu'à l'étape de produit fini.

Pour une première inspection, il est souhaitable que l'inspecteur ait un aperçu global de l'activité de l'entreprise et une connaissance des matières premières, procédés, équipements, aires de stockage, alimentation électrique et niveau général de technologie, ainsi que du registre des salaires, des conventions collectives, des fiches de pointage et d'autres documents juridiques nécessaires, etc.

Avant de visiter la zone de production, l'inspecteur pourrait préférer examiner d'abord les documents et registres relatifs à la grille des salaires, aux heures supplémentaires, aux périodes de repos, aux dispositions prises pour les congés et autres questions relatives aux

termes et conditions d'emploi, ainsi que, par exemple, celles relatives à la prévention chimique (fiches techniques), aux dossiers des accidents du travail, etc. Cet examen devrait être fait seul par l'inspecteur, et non en présence d'un quelconque représentant des travailleurs ou de la direction, même s'il peut s'avérer nécessaire de demander aux comptables et commis financiers d'apporter des réponses à des questions spécifiques, ou aux ingénieurs chargés de la sécurité et agents assimilés, de fournir des informations complémentaires. L'examen des différents registres peut donner un aperçu utile sur la manière dont l'entreprise mène ses activités.

Exemple : des registres comptables mal tenus, des informations manquantes et des paiements en instance sont le signal d'une direction fragile et non rigoureuse ; ce qui peut alerter l'inspecteur sur la possibilité de déficiences dans d'autres domaines également (comme la sécurité et la santé au travail).

L'inspecteur pourrait décider de se rendre immédiatement et directement à la section industrielle s'il a de bonnes raisons de croire qu'il y a un problème particulier là-bas. Par exemple, s'il est supposé que le travail illégal est une pratique qui a cours dans l'usine, ou si une machine ne répondant pas aux normes de sécurité ou des substances toxiques représentant un danger immédiat sont utilisées, l'inspecteur adaptera son programme en conséquence.

1) Inspection régulière (ordinaire, standard)

Les éléments à couvrir dans une inspection régulière des termes et conditions d'emploi ainsi que du milieu de travail (inspection intégrée) dépendront des réglementations et exigences spécifiques du droit du travail en vigueur et des lois et règlements sur la sécurité et la santé. L'inspection comprendra l'examen des livres et registres, ainsi que l'examen des conditions physiques dans lesquelles s'effectue le travail.

La réglementation exige souvent qu'un registre des heures supplémentaires soit tenu et que le registre des salaires et les fiches de paie, ou le livre de paie et les bulletins de salaire individuels, indiquent les heures de travail effectuées. Si ces documents sont tenus avec précision, l'inspecteur peut d'emblée vérifier si les heures de travail sont conformes à la loi et si les heures supplémentaires ont été effectuées et payées aux taux corrects.

Si ces registres ou des archives adéquates n'ont pas été conservés, l'inspecteur devra effectuer des contrôles spécifiques, comme l'heure exacte à laquelle les employés entrent et sortent de l'entreprise ou la durée des pause-repas. Il peut interroger des personnes sur le nombre d'heures utilisé pour calculer les salaires pour leur dernière période de paye. Il devra aussi s'entretenir avec plusieurs travailleurs pour établir les faits – généralement en l'absence de tout représentant de la direction – et de façon à éviter ultérieurement une persécution. Les heures supplémentaires non réglementaires pourraient être vérifiées en

effectuant une visite surprise en dehors des heures normales de travail.

Par exemple (souvent en vertu de la loi sur le travail), il faudrait s'assurer que :

- des contrats de travail écrits ont été établis ;
- une rémunération de base a été payée selon les taux fixés par la loi ;
- les paiements ont été effectués à des intervalles réglementaires ;
- les prélèvements ont été correctement calculés ;
- les avantages en nature ont été payés et correctement calculés ;
- toutes les indemnités ont été versées, c'est-à-dire les indemnités de transport, les allocations pour personnes à charge, les indemnités de fonction, les indemnités d'hébergement et d'habillement, etc. ;
- les heures de travail, les périodes de repos et les vacances fixées par la loi pour des emplois ou activités particuliers ont été respectées ;
- les heures supplémentaires effectuées n'ont pas dépassé la limite de temps légal et ont été autorisées selon la législation.

2) Questions de sécurité et de santé

La supervision des normes de sécurité, de santé et de bien-être est une fonction principale de tous les inspecteurs du travail (conformément à l'article 3, paragraphe 1 de la Convention n°81 de l'OIT relative à l'inspection du travail). Cette fonction est une partie intégrante de chaque inspection régulière.

Il n'existe pas de séquences prédéfinies pour mener une inspection sur la sécurité et la santé. Encore une fois, il est normal de suivre la chaîne de production, en contrôlant les machines, les équipements et les process, au fur et à mesure que les matières premières sont transformées en produits finis. Ainsi, les questions relatives à l'emploi et celles liées à la sécurité et à la santé peuvent être convenablement combinées.

Pendant ses déplacements à l'intérieur de l'entreprise, l'inspecteur doit prendre note de l'état du bâtiment, l'emplacement et l'accessibilité des issues (de secours), les branchements électriques, la propreté générale, les conditions sanitaires, les bouches d'eau, les équipements de détection et de lutte anti-incendie, le mouvement de circulation interne, y compris les signalisations pour les secteurs dangereux, le bon positionnement des panneaux de signalisation et la disponibilité de barrières de séparation fonctionnelles entre les zones de travail et les zones de circulation, et un bon marquage des ces zones. Des listes de contrôle peuvent être très utiles dans ce cas.

Certaines questions complexes relatives à la sécurité et à la santé au travail ne peuvent être traitées que par un inspecteur ayant des qualifications et aptitudes techniques avancées, mais il est possible pour tout inspecteur, même sans qualifications techniques formelles, d'effectuer le contrôle de nombreuses machines à rotation rapide, comme les bandes

transporteuses, les presses mécaniques, les scies à ruban et les tuyaux de transmission, pour voir si une protection de base – **élémentaire** – comme des grilles, etc. a été bien mise en place pour prévenir les accidents ; ou si les protections ont été enlevées ou désactivées. En outre, avec une formation élémentaire d'introduction à la SST, la majorité des questions simples et récurrentes liées à la sécurité et la santé au travail peuvent être traitées par n'importe quel inspecteur, quel que soit son parcours académique.

Par exemple, l'inspecteur doit vérifier si :

- les dispositifs de protection requis par la loi existent et sont en état de marche ;
- les appareils dangereux sont efficacement protégés ;
- le personnel respecte les règles de sécurité concernant le fonctionnement et l'entretien des machines.

Par ailleurs, il ne faudrait pas considérer qu'un inspecteur sans qualifications techniques ne peut rien faire concernant l'inspection des installations de type spécial (risque élevé, dangereux). L'inspecteur doit vérifier que les équipements sont en état de marche et, par l'observation, déterminer, surtout en posant des questions, s'il y a eu des accidents et/ou si une inspection plus avancée confiée à un spécialiste est nécessaire.

Une inspection minutieuse des installations électriques, des ascenseurs, des chaudières et des récipients sous pression nécessite, de toute évidence, plus de connaissances techniques qu'une inspection sur les machines. Ce type d'inspection peut être effectué par des inspecteurs principaux ou des experts techniques rattachés à l'inspection du travail. Par exemple, les chaudières peuvent être inspectées par des ingénieurs consultants du secteur privé.

L'inspecteur peut considérablement réduire les risques en veillant à ce que les règles évidentes de sécurité soient rigoureusement respectées.

Par exemple, il doit détecter :

- l'absence de chaussures de protection adaptées, lorsque leur port est nécessaire ;
- la non utilisation de casques de sécurité, lunettes – masques, gants et autres équipements de protection individuelle ;
- le risque de chute de certains outils ou autres objets à partir des échafaudages, toitures ou autres emplacements de travail situés en hauteur ;
- les échelles mal positionnées ou visiblement sans sécurité (barreaux cassés, etc.) ;
- les échafaudages et autres supports de fortune ou dangereux ;
- autres indices tangibles de pratiques de travail dangereuses.

L'inspecteur peut également réduire les risques en sensibilisant les travailleurs et en collaborant de façon étroite avec les agents de sécurité, les comités de sécurité et de santé, les contremaîtres, les responsables de la production, etc. Tous les inspecteurs doivent, par conséquent, maîtriser les questions **fondamentales** et récurrentes de sécurité et de santé

au travail, même s'il existe des spécialistes dans le service. Ces derniers peuvent être chargés d'assurer la formation de base et l'accès aux informations utiles pour les inspecteurs généralistes, en une ou deux sessions mensuelles (informelles) d'information, ou à travers des sessions de formation aux niveaux des bureaux de terrain/district.

Lors de la visite, l'inspecteur devra prêter une grande attention à l'environnement de travail et aux équipements dans les postes de travail. Lorsque la loi exige l'utilisation d'un équipement de protection individuelle (EPI), l'inspecteur vérifiera que ce matériel est mis à la disposition des travailleurs par l'employeur et que ces derniers en font bon usage. **Cependant, il n'appartient pas à l'inspecteur de rappeler à l'ordre, encore moins de « punir », les travailleurs. Veiller au respect des règles de sécurité et de santé relève de la responsabilité indiscutable de l'employeur.** Cependant les travailleurs ont l'obligation d'être coopératifs.

En ce qui concerne le milieu de travail, l'inspecteur peut vérifier les normes relatives à la température, au bruit, à la lumière, à la poussière et à la fumée. Si le matériel de mesure technique n'est pas disponible, il peut se baser sur ses sens (vue, odeur, écoute) pour apporter des preuves préliminaires de l'existence de défaillances.

Exemple : si les ventilateurs sont complètement encrassés ou non fonctionnels, si la lumière ne marche pas, si les fenêtres sont couvertes de poussière ou si l'excès de bruit rend impossibles les conversations avec un travailleur situé à un mètre de distance, il s'agit alors d'un sérieux problème de sécurité et de santé au travail, et l'inspecteur devra s'assurer que l'employeur résolve le problème.

Même si les inspecteurs ne disposent pas de tous les renseignements techniques nécessaires pour résoudre ces problèmes, ils peuvent néanmoins utiliser leur **autorité personnelle** pour influencer positivement les employeurs.

3) Enquêtes sur les plaintes

Les visites d'inspection sont souvent entreprises en réponse à une plainte particulière. Dans ces cas, l'inspecteur ne doit pas divulguer les motifs de sa présence ou le nom de son informateur et, en menant l'enquête, il doit interroger autant de travailleurs que possible pour éviter de révéler, par inadvertance, la provenance de la plainte ou des informations. L'inspecteur devra agir comme s'il s'agissait d'une inspection normale, mais veillera à ce que l'objet de la plainte soit abordé au cours de l'inspection.

Exception : lorsque la plainte provient du comité de sécurité et de santé au travail ou de membres du personnel habilités et bénéficiant d'une protection adéquate de la loi, ou lorsque le problème est connu de tous, il n'y a pas de besoin urgent et impératif de protéger les informateurs.

4) Visites de suivi

Les visites de suivi sont nécessaires pour vérifier si une instruction ou un ordre émis lors d'une visite précédente et destiné à corriger certaines insuffisances (avis d'amélioration) a été exécuté dans les termes définis par l'inspecteur. L'inspection doit être effectuée peu de temps après le délai accordé pour corriger les défaillances. Les visites de suivi n'ont pas besoin d'être annoncées mais doivent normalement porter sur un aspect spécifique ou un ensemble de questions soulevées durant ou après la première visite. L'inspecteur peut se rendre directement à la section de l'entreprise à inspecter ou demander des preuves documentaires sur cet aspect spécifique.

5) Enquête sur les accidents du travail

Un accident est un événement soudain, involontaire, entraînant en général des blessures ou préjudices corporels ou des dégâts matériels.

Malheureusement, les accidents se produisent trop fréquemment et nécessitent une enquête des inspecteurs pour en **déterminer les causes** et **établir des mesures préventives**. Le principal objectif d'une enquête est d'étudier la manière dont des accidents similaires peuvent être évités au moyen d'améliorations mécaniques ou organisationnelles, comme par exemple une meilleure supervision ou une formation renforcée et de meilleure qualité pour les travailleurs.

Ces enquêtes devront également être utilisées pour sensibiliser les travailleurs et les superviseurs (ainsi que les collègues inspecteurs) sur un risque particulier, attirer l'attention sur la prévention des accidents en général et, dans certains cas, déterminer les faits pour situer les responsabilités légales ou calculer l'indemnisation des travailleurs. Les inspecteurs ne peuvent et ne doivent pas mener des enquêtes sur tous les accidents, sur tous les lieux de travail. Il est nécessaire de déterminer les accidents pour lesquels il faut une enquête et ceux pour lesquels l'enquête n'est pas nécessaire.

Exemple :

- Les accidents graves et mortels doivent faire l'objet d'enquête pour éviter que d'autres accidents similaires ne se reproduisent.
- Si des accidents mineurs se produisent de manière répétée au sein de la même entreprise, ils doivent également faire l'objet d'enquête afin de découvrir les dysfonctionnements dans le système de gestion de la sécurité et de la santé au travail de l'entreprise.
- Les accidents touchant plusieurs travailleurs (accidents collectifs) doivent faire l'objet d'enquête même si aucun travailleur particulier ne souffre de suites graves.

L'enquête doit tenter d'apporter des réponses au moins aux questions suivantes :

Quand l'accident s'est-il produit ?

Où s'est-il produit ?

Qui a été blessé ?

Que s'est-il passé (cause et effet) ?

Quels en ont été les facteurs contributifs ?

Comment des accidents similaires peuvent-ils être évités ?

Une enquête doit toujours être menée sur les lieux et sera facilitée si l'inspecteur se rend sur le site le plus tôt possible. Après l'accident, le site doit, en conséquence et autant que faire se peut, être laissé en l'état, à moins que des mesures spéciales doivent être prises pour assurer la sécurité des blessés ou celle d'autres personnes, ou pour éviter des dégâts matériels plus importants.

Il faut inspecter minutieusement les lieux de l'accident et interroger les témoins, de préférence individuellement et sans la présence de l'employeur ou de son représentant. Dans cette démarche, l'inspecteur doit poser des questions sans porter d'accusation car l'objectif est d'établir les faits afin de prévenir un autre accident et non d'établir une culpabilité. Les blessés doivent être interrogés le plus tôt possible après l'accident, soit sur le lieu de travail soit à l'hôpital ou à la maison. Si possible, des photos du site de l'accident doivent être prises et des croquis de l'aménagement des machines concernées, indiquant le mouvement des biens et des personnes, réalisés.

L'inspecteur doit tenter de déterminer quatre éléments :

- la cause immédiate (par exemple, un câble cassé suite à une surcharge ou parce qu'il est vieux ou usé ; une marche cassée ou l'absence de rampe ; un parquet couvert d'huile ;
- des facteurs non apparents à première vue mais qui s'avèrent aussi importants, comme la fatigue (selon le moment de l'accident), une formation inappropriée et l'abus d'alcool ;
- des défaillances dans l'organisation et dans le système de gestion de la SST de l'entreprise ;
- le non-respect des lois et règlements.

Une fois les faits établis, l'inspecteur devra définir les actions à entreprendre.

Exemple :

- si l'accident a été causé par une violation flagrante de la loi, l'inspecteur prendra des actions légales contre les responsables, ou produira un avis d'amélioration ou d'interdiction, ou les deux ;
- si l'accident est du à l'ignorance ou à la négligence du travailleur ou de l'employeur, l'inspecteur peut conseiller des mesures de sécurité et une meilleure formation ;
- si l'accident est du à l'état physique ou mental du travailleur (fatigue, alcool, drogue), l'inspecteur peut donner des conseils pour une meilleure organisation, afin de prévenir la fatigue due au travail ou pour une meilleure supervision sur le lieu de travail ;
- même si l'accident est causé par un risque non (encore) couvert par la législation, l'inspecteur peut interdire l'utilisation des machines ou procédés dangereux avec effet immédiat (avis d'interdiction ou d'arrêt).

d. Réunion de fin d'inspection

Après avoir visité les locaux, discuté avec les employés et examiné les registres, l'inspecteur doit tenir une réunion de fin d'inspection avec les représentants de la direction et, si possible, avec les représentants des travailleurs ou les responsables syndicaux également. En réalité, l'inspecteur doit encourager l'employeur à inviter les représentants des travailleurs à assister à cette réunion. C'est le moment d'une discussion ouverte sur les problèmes décelés au cours de l'inspection et sur la meilleure voie pour se mettre en conformité avec les exigences légales. Cette réunion ne doit pas être bâclée.

La réunion de fin d'inspection ne doit ni servir de prétexte pour intimider l'employeur, ni se transformer en confrontation. Les échanges passionnés doivent être évités. **L'inspecteur doit maintenir l'équilibre entre ses deux fonctions consistant à veiller à l'application de la loi et à fournir des conseils et des informations pertinents.** Il doit clairement et objectivement indiquer ce qui doit être fait et les éventuelles conséquences du non-respect des dispositions légales dans un délai défini. Cependant, si la situation le permet, le délai nécessaire ou proposé par l'inspecteur peut être discuté ou « négocié », en contrepartie de l'engagement de l'employeur à se conformer aux règlements. Cette méthode est appelée « conformité négociée ». Elle doit être entièrement fondée sur les normes et règles de droit en vigueur, mais elle doit aussi relever le niveau d'acceptation des mesures imposées par l'inspection du travail.

Au cours de la réunion de fin d'inspection, l'inspecteur devra aborder certaines questions fondamentales, notamment :

- présenter la situation générale des conditions de travail dans l'entreprise, y compris l'état des lieux, en mettant l'accent sur les points satisfaisants, mais également en indiquant clairement ce qui doit être amélioré pour être en conformité avec la loi ;
- discuter des conditions inévitables, dangereuses et insalubres, ou par ailleurs illégales, observées, en soulignant toutes les violations manifestes et leurs conséquences

juridiques possibles ;

- proposer des priorités pour améliorer les conditions et l'environnement de travail, en identifiant trois ou quatre questions importantes ;
- édicter des mesures qui doivent être mises en œuvre sans délai ;
- informer l'employeur du délai accordé pour les mesures dont l'application peut prendre du temps ;
- informer les participants à la réunion du rôle et de la mission de l'inspection du travail, en précisant les services qu'elle peut rendre à l'employeur et aux travailleurs ;
- présenter toutes les conclusions de manière équilibrée et impartiale, en mettant également l'accent sur les aspects positifs.

e. Facteurs clés

Dans la conduite d'une visite, l'inspecteur doit avoir conscience d'un certain nombre de questions importantes.

Ces facteurs clés sont les suivants :

- la véritable mission de l'inspection doit être gardée à l'esprit. Il ne s'agit pas de montrer la supériorité de l'inspecteur ou une position d'autorité ou de lancer des poursuites judiciaires, encore moins de « punir », mais plutôt de garantir un lieu de travail équitable, sûr, sain et productif ;
- l'inspection doit être effectuée de manière systématique et suivre une procédure de routine ;
- l'employeur ou le représentant de la direction et les employés doivent être impliqués lors de l'inspection, et davantage durant la réunion de fin d'inspection ;
- l'inspection porte sur l'entreprise et l'environnement de travail, non sur l'employeur ou le directeur. L'inspecteur doit laisser de côté toute considération subjective et rester dans le cadre professionnel ;
- l'inspection s'effectue sous la responsabilité de l'inspecteur et non celle de l'employeur (ou du directeur). L'inspecteur a l'appui de la loi dans la conduite de l'inspection. Ceci doit être porté, avec fermeté, à la connaissance d'un employeur non coopératif ou son représentant.

En traitant ces facteurs clés, les inspecteurs doivent montrer de bonnes aptitudes de communication. La manière dont l'inspecteur s'adresse aux personnes est importante pour déterminer si son message sera suivi d'effet. Ce qui est important n'est pas seulement ce que l'inspecteur dit, recommande ou ordonne, mais également la manière dont il transmet ce message.

II.5 Le suivi

a. Après la visite d'inspection

Une fois que l'inspecteur a quitté l'entreprise et se prépare à rédiger son rapport d'inspection, certaines étapes pourraient s'avérer nécessaires.

Les inspecteurs doivent :

- consulter des collègues techniciens et vérifier les textes juridiques applicables, les directives et les publications pour s'assurer que les recommandations formulées et les instructions données sont bonnes ;
- consulter les notes prises lors de la visite d'inspection et les questions soulevées à la réunion de fin d'inspection ;
- réexaminer les problèmes identifiés et confirmer, par une analyse personnelle, qu'ils sont les véritables priorités ;
- décider de l'action à prendre pour chaque problème. Cela dépendra de sa gravité, des pouvoirs conférés à l'inspecteur par la loi et, plus important, ce qui est susceptible d'améliorer la situation des lieux de travail de manière durable.

L'inspecteur pourrait décider de limiter son action à donner des conseils sur la meilleure manière de se conformer à la loi ou, si le problème n'est pas ou n'est que partiellement couvert par les dispositions légales, sur la voie pour trouver une solution.

Lorsqu'un problème est abordé par certaines sections de la loi ou de la réglementation, celles-ci doivent être indiquées en référence dans toute notification faite à l'entreprise. Si un conseil ou une recommandation est basé sur une norme ou une technique non spécifiée par la loi, la distinction doit être bien précisée.

L'inspecteur peut décider de faire une lettre d'avertissement lorsqu'il constate une violation flagrante de la loi et qu'un simple conseil ne produira pas le résultat désiré. Une lettre d'avertissement constitue la première étape dans une action en justice pour résoudre le problème. La non prise en compte de l'avertissement par l'employeur (et éventuellement d'un deuxième avertissement, si la loi l'exige) entraînera, en fin de compte, des poursuites judiciaires.

Dans beaucoup de pays, les inspecteurs ont le pouvoir d'ordonner la fermeture de tout ou partie d'une entreprise, d'arrêter une machine ou d'interrompre un processus donné, s'il existe une menace grave et imminente sur la sécurité et la santé des travailleurs (ordonnance d'interdiction ou d'arrêt). Avant de prendre une telle décision, l'inspecteur peut souhaiter, au préalable, consulter ses supérieurs sur l'adéquation et l'opportunité d'une telle action. Cela doit se faire immédiatement après la visite d'inspection pour réduire la durée d'exposition des travailleurs à une situation très grave et dangereuse.

Lorsque l'inspecteur décide de fournir des conseils, il doit essayer de donner à l'employeur des alternatives sur la meilleure manière de se conformer au cadre légal et aux autres exigences.

Si l'inspecteur décide d'accorder un certain délai pour apporter des correctifs à un problème, l'employeur doit en être informé par écrit. Le message doit être conforme à ce qui avait été dit lors de la réunion de fin d'inspection.

Cela se fait souvent sous forme de notification d'amélioration précisant les problèmes décelés et les manquements à la loi, indiquant les mesures prévues par la loi pour la résolution de ces problèmes et définissant un calendrier précis, raisonnable (c'est-à-dire réalisable) pour leur mise en œuvre. Ce calendrier ou délai peut varier en fonction des questions ou des infractions.

Idéalement, les délais pour se mettre en conformité avec la loi figureront dans la politique nationale de l'inspection du travail pour garantir une cohérence et l'uniformité dans des situations similaires. En guise d'exemple, si le risque est jugé élevé ou inacceptable, des mesures de protection doivent être mises en œuvre immédiatement. Le travail devra être arrêté jusqu'à ce que les correctifs soient apportés. Si le niveau du risque est jugé moyen mais acceptable dans l'ensemble, des mesures peu coûteuses peuvent être appliquées dans un délai de deux semaines. Si le niveau du risque est considéré comme faible et la situation acceptable, toute mesure encore nécessaire peut être prise, dans un délai d'un mois, selon le besoin.

En l'absence de pareille politique, l'inspecteur devra décider en fonction de chaque situation. Le délai fixé pour les améliorations ne doit pas être court au point qu'il soit impossible pour l'employeur de le respecter, ni si long que l'exposition au risque persiste au bout d'une période inacceptable. Les grandes entreprises qui en ont la capacité devraient, en tant que règle établie, bénéficier de délais considérablement plus courts pour apporter des correctifs que les petites entreprises en prise avec des difficultés.

b. Tenue des dossiers

Les résultats de la visite d'inspection font partie de la « mémoire institutionnelle » du service d'inspection du travail. Le rapport d'inspection doit être versé au dossier d'entreprise. Il est également souhaitable d'archiver les notes et commentaires de l'inspecteur comme références dans le futur. Les informations sur chaque visite deviennent des éléments de la base de données de l'inspection du travail.

Pour recueillir des données essentielles, il faut disposer d'un système efficace, mais pas trop complexe ou contraignant en termes de temps pour les inspecteurs.

Exemple :

- les statistiques sur le nombre de visites correspondant au nombre d'inspecteurs permettent d'obtenir des informations utiles pour la prise de décisions dans les bureaux locaux et les inspections de districts, et pour donner des indications sur la productivité de l'inspection du travail ;
- les données statistiques sur le nombre d'accidents, les violations des normes de sécurité, les maladies professionnelles et les manquements aux règlements sur l'emploi et le salaire minimum, etc., peuvent donner le profil des entreprises « à risques », qui requièrent davantage de visites d'inspection.

L'introduction d'un système d'archivage informatisé nécessite une planification minutieuse. Il ne s'agit pas seulement de disposer d'ordinateurs et ensuite de voir comment s'en servir. Un concept adapté d'un Système de Gestion de l'Information des lieux de travail doit d'abord être mis en place pour permettre de décider des types de matériel et de logiciels informatiques nécessaires. Ce système doit être installé dans les bureaux de terrain et de districts, sous les instructions de la Direction générale de l'inspection du travail. Il doit être mis en place progressivement pour élargir sa zone de couverture, sur la base des visites d'inspection individuelles (il faut cependant veiller à ce qu'il soit « compatible avec l'ordinateur »).

II.6 Présentation des rapports de visites d'inspection

a. Format des rapports d'inspection

Le rapport d'inspection doit, en général, comprendre les éléments suivants :

- un format standard dans lequel l'inspecteur donne des informations en réponse à une série de questions sur un formulaire réglementaire ;
- un format narratif dans lequel l'inspecteur présente les données avec des phrases complètes et des paragraphes regroupés dans une série de rubriques avec des titres généraux.

Le format du rapport doit être lié au but assigné au rapport d'inspection. Le rapport est un outil pour l'action, ainsi qu'une importante source d'information. Son format doit fournir toutes les données pertinentes pour la prise de décisions.

Exemple :

- un rapport en format standard, de dix pages par exemple, peut donner beaucoup d'informations, mais il peut ne pas servir directement dans la prise de décisions ;
- les longs rapports sont également contraignants pour l'inspecteur en termes de temps et peuvent réduire le temps disponible à consacrer à l'inspection proprement dite.

b. Préparation à la rédaction du rapport

L'objectif premier du travail d'inspection est la transmission d'informations comme fondement d'une action d'amélioration durable par l'entreprise et par les services d'inspection du travail (l'inspecteur et la hiérarchie de l'inspection du travail).

Il est important de prendre en considération le destinataire du rapport. Si le rapport est uniquement interne, à l'usage exclusif de l'inspection du travail, le contenu et le style seront différents d'un rapport destiné à d'autres parties.

Il est de pratique normale que le rapport d'inspection soit conservé à l'inspection du travail et que notification soit faite, par lettre, à l'entreprise et aux autres parties des aspects qui les concernent. De la sorte, les informations obtenues sur l'entreprise restent confidentielles.

Toutefois, il est possible de rédiger un seul rapport (en format standard) et d'envoyer une copie à l'entreprise, une au délégué syndical dans l'entreprise, une au chef du bureau de terrain/district de l'inspection du travail ; d'en verser une dans le dossier d'entreprise et une dans le dossier de travail personnel ou chronologique de l'inspecteur. Bien que cette procédure semble un peu bureaucratique et « lourde », elle devient très simple et constitue le meilleur moyen pour établir la transparence et la responsabilité, une fois que le système est informatisé.

Pour finaliser le rapport, il pourrait s'avérer nécessaire de recueillir des informations additionnelles par l'observation, les entretiens, l'évaluation et la lecture.

L'inspecteur doit toujours faire la différence entre un fait et une opinion. Les informations présentées comme des faits doivent être vérifiées pour établir leur fiabilité ; celles qui sont subjectives ne devraient pas être présentées sous forme d'affirmations définitives et sans appel, mais doivent refléter un jugement averti fondé sur la compétence et l'expérience. Au besoin, des collègues de haut rang ou des spécialistes peuvent être consultés.

c. Rédaction du rapport

La rédaction du rapport se fera en fonction des différents éléments du format utilisé. Concernant la partie narrative du rapport, le contenu sera élaboré selon une séquence logique menant à une série de :

- constatations,
- conclusions,
- recommandations.

Le rapport doit être terminé dans les plus brefs délais après l'inspection, de préférence le jour même. Des délais de rigueur devraient être fixés au niveau de l'inspection, accompagnés de normes de performance claires et réalisables. Par exemple, un rapport d'inspection de routine devrait être soumis au superviseur dans un délai maximum d'une semaine après la visite. **Le respect des délais – et ensuite la prise de mesures opportunes et l'élaboration d'un compte-rendu – doit être suivi de près par les superviseurs au niveau des districts.**

d. Contenu du rapport d'inspection

Le rapport d'une première visite d'inspection régulière devra, en principe, couvrir au moins les éléments suivants :

• *Informations générales sur l'entreprise :*

- nom ;
- statut juridique (société, société en noms collectifs) ;
- liens avec d'autres structures et entreprises (par exemple, les filiales) ;
- nature et description de l'activité ;
- localisation et adresse ;
- personne à contacter, numéros de téléphone et fax ;
- nombre de travailleurs (désagrégué par sexe, jeunes travailleurs, catégories socio-professionnelles) ;
- procédés spéciaux (par exemple, utilisation de produits chimiques) ;
- s'il s'agit d'entreprises travaillant dans des « conditions spéciales » (niveau de risque élevé) ou non.

• *Conditions de travail :*

- horaires de travail ;
- salaire minimum et indemnités versées ;
- périodes de repos hebdomadaire et congés ;
- autres conditions légales d'emploi ;
- conditions de sécurité ;
- conditions de santé ;
- couverture médicale et sociale ;
- état général des lieux de travail ;
- évaluation de l'entreprise en matière de risques professionnels ;
- évaluation de la capacité de gestion de l'entreprise et sa volonté à respecter, si possible à améliorer, les normes existantes.

• *Relations professionnelles :*

- existence d'un syndicat ;
- convention collective applicable ou non ;

- nombre et fonction des représentants des travailleurs ;
- existence d'un comité consultatif fonctionnel tel que le comité d'entreprise, le comité des travailleurs, le comité de sécurité et de santé au travail ;
- fréquence des grèves, s'il y en a.

• *Informations sur l'inspection :*

- nature de l'inspection (inspection de routine, spéciale, de suivi, d'enquête) ;
- nature de toutes les infractions commises ;
- domaines prioritaires requérant l'attention ;
- actions à entreprendre pour chaque domaine prioritaire.

• *Autres informations ou renseignements jugés utiles.*

Le rapport doit indiquer le nom de l'inspecteur, ainsi que tous ses destinataires et doit être daté et signé.

Les rapports de chacune des visites suivantes serviront à mettre à jour les informations sur les données générales concernant l'entreprise, les conditions de travail, les relations professionnelles, ainsi que les questions fondamentales de sécurité et de santé. Ils mettront l'accent sur la nature des infractions, l'action corrective proposée et si l'employeur s'est exécuté ou non. Si la réponse est négative, quelles ont été les raisons évoquées ? L'inspecteur les a-t-il trouvées valables ou non ?

Des modèles différents de rapports s'appliquent aux enquêtes spéciales. Ces rapports doivent indiquer les motifs de l'inspection (par exemple, l'enregistrement d'une plainte), les constatations de l'inspecteur, les mesures à prendre, les délais fixés et si d'autres contrôles seront éventuellement nécessaires. Le rapport doit, dans tous les cas, avoir des conséquences, c'est-à-dire conduire à de meilleures conditions de travail et, en définitive, à un respect total et durable de la loi.

Un rapport distinct doit être utilisé pour les enquêtes sur les accidents du travail. Il doit comporter :

- des informations détaillées sur les causes directes et indirectes ;
- les conséquences pour l'entreprise et les travailleurs pris individuellement ;
- une estimation de la probabilité que des accidents similaires se produisent dans d'autres entreprises ;
- des recommandations et les mesures préventives qui doivent être prises.

II.7 Les rapports annuels

Bien que la rédaction des rapports annuels ne relève pas normalement de la responsabilité de tous les inspecteurs, elle est néanmoins un aspect important de la présentation des résultats de l'inspection. Un rapport annuel est un important outil de gestion. S'il est bien élaboré, il fournit des informations de valeur sur toutes les activités passées de l'inspection du travail, son niveau de performance, ses résultats et réussites et sur les points essentiels d'orientations futures. Ainsi, il représente un instrument essentiel de relations publiques et d'information pour attirer l'attention et solliciter un appui pour la cause de l'inspection du travail. Les articles 20 et 21 de la Convention n°81 et les articles 26 et 27 de la Convention n°129 de l'OIT fournissent des orientations très utiles à cet effet.

Le contenu du rapport annuel dépendra des différents contextes mais doit répondre à un minimum d'exigences.

Exigences minimales du contenu d'un rapport annuel (exemple) :

- but et objectifs de l'inspection du travail ;
- lois et règlements dont l'application est sous la responsabilité de l'inspection du travail et modifications apportées à la législation ;
- toute modification relative à la législation ou à la juridiction ;
- les principales activités réalisées dans l'année ;
- les campagnes, les programmes d'action spéciaux ;
- le nombre de nouvelles entreprises enregistrées et d'entreprises fermées ;
- le nombre total d'inspecteurs, de nouvelles recrues, d'agents ayant quitté le service ;
- le nombre d'inspections, par type ;
- le nombre de décisions d'amélioration et d'interdiction ;
- le nombre de poursuites et leur aboutissement ;
- les statistiques relatives aux accidents, par secteur, type d'emploi, lieu, nombre de travailleurs affectés ;
- les statistiques relatives aux accidents du travail mortels ;
- les statistiques relatives aux maladies professionnelles ;
- l'analyse des données statistiques ;
- structures organisationnelles et de gestion (ainsi que toute modification) ;
- évaluation des activités annuelles ;
- objectifs atteints (au cas contraire, quelles en sont les raisons ?) ;
- obstacles et contraintes ;
- questions futures prioritaires à traiter.

Bien qu'il n'incombe pas à chaque inspecteur d'élaborer ce rapport, il est impossible au chef du service d'inspection du travail de produire un rapport annuel sérieux sans disposer des rapports périodiques, mensuels ou trimestriels exhaustifs, instructifs et à jour, rédigés par les inspecteurs des bureaux locaux/districts. Un rapport annuel bien rédigé et à jour

présente les résultats et les performances, mais également les contraintes liées aux ressources, etc. Il représente la « carte de visite » d'un service d'inspection du travail bien administré vis-à-vis d'autres services administratifs (par exemple, la Primature, le Ministère de la Planification ou des Finances, etc.), de la communauté des acteurs dans son ensemble, des organisations, institutions et programmes internationaux, y compris les structures donatrices. Ainsi conçu, le rapport annuel constitue souvent la clé de réussite d'une négociation sur l'augmentation des ressources par les structures gouvernementales, en interne, et le soutien des bailleurs, en externe.

III. NOTE SUR LA FORMATION³

III.1. Le processus de formation

Cette partie aborde les méthodes pour la formation des inspecteurs du travail sur la conduite de l'inspection. La manière dont la formation est organisée dépendra, bien entendu, du contexte local, de l'étendue de l'expérience antérieure de l'inspecteur, du nombre d'agents à former, ainsi que du temps et des ressources disponibles. Néanmoins, certaines caractéristiques se retrouvent généralement dans la plupart des services d'inspection du travail et certaines techniques peuvent être appliquées dans la plupart des situations.

L'objectif de la formation est de garantir que les inspecteurs disposent des informations dont ils ont besoin sur toutes les fonctions relatives à la protection du travail, notamment sur les dispositions légales applicables, les politiques nationales appropriées et sur le meilleur traitement des violations de la législation du travail.

La formation doit être l'occasion de discuter des méthodes efficaces pour mener à bien l'inspection (dans des conditions toujours difficiles, dont les moindres sont le manque de ressources), permettre aux inspecteurs d'évaluer ce qu'ils ont appris et observé, et de déterminer les mesures appropriées. **La formation devrait surtout sensibiliser les inspecteurs sur tous les domaines qui les concernent, de favoriser la bonne conduite et de les motiver à agir avec vigueur et détermination.**

Les inspecteurs du travail sont des acteurs clés dans la promotion d'un développement socio-économique équilibré. L'inspecteur est l'unique détenteur du pouvoir d'accéder aux lieux de travail en toute liberté et sans obstacle, à tout moment du jour ou de la nuit ; de négocier avec les employeurs les améliorations des conditions de travail et le respect de la réglementation ; de rendre compte et de prendre des mesures décisives concernant les violations ; d'impliquer d'autres autorités au besoin ; de passer aux sanctions et d'entreprendre ou d'initier des actions en justice avec, à ses côtés, l'autorité de son service et de la loi.

Cependant, c'est en étant conscient de l'importance de son rôle que l'inspecteur mettra plus de diligence et de rigueur dans l'atteinte de cet objectif. Dans le même temps, les inspecteurs doivent comprendre que la tâche n'est pas toujours évidente. Même si les conditions sont améliorées, le type de travail pourrait encore être inacceptablement dangereux, en vérité, illégal.

Exemple : lorsqu'il s'agit du travail d'enfants, la suppression du revenu de l'enfant peut constituer une menace à sa survie ou à celle de sa famille. L'inspecteur doit donc prendre des décisions difficiles. Il peut négocier et solliciter l'appui et le conseil de ses supérieurs, ou chercher la collaboration d'autres autorités.

³Source : BIT/IPEC Combattre le travail des enfants : Manuel à l'usage des inspecteurs du travail, Genève, 2002.

III.2 Se former pour un rôle nouveau

Certains pays, dont la plupart sont industrialisés, ont des programmes complets de formation et une formation en interne pour les inspecteurs du travail. Mais, dans la majorité des autres pays, ces programmes sont rudimentaires, sporadiques ou plus probablement inexistants. Il peut exister quelques formations sur les nouvelles réglementations et procédures, mais aucun programme social en cours. En conséquence, les inspecteurs tendent à développer leurs propres méthodes pour effectuer leur travail et faire face aux pressions, pour plus d'efficacité et de productivité.

Les pratiques bureaucratiques peuvent décourager l'innovation et la réflexion critique sur les réponses et procédures établies. Certains inspecteurs développent une idée fixe et perçoivent leur rôle comme étant une pure, voire « punitive », application de la loi, oubliant que l'objectif de leur travail est d'améliorer la qualité des conditions et de l'environnement de travail, ainsi que les relations entre employeurs et travailleurs.

En abordant les questions de la protection du travail, la technologie peut ne pas être toujours complexe, mais les réalités socio-économiques de la vie professionnelle le sont régulièrement. En conséquence, en plus de la formation sur le contenu, les inspecteurs du travail devraient bénéficier de l'opportunité d'améliorer leurs aptitudes en matière de communication et leurs capacités à résoudre les problèmes et à réussir les négociations ; ceci faisant partie intégrante de leur boîte à outils.

III.3 Analyse des besoins en formation

En considération de la diversité des connaissances, des expériences et du contexte culturel des inspecteurs, il est toujours nécessaire de commencer par l'analyse de leurs besoins en formation. Cet aspect n'est pas toujours jugé important mais, en réalité, la formation doit débiter par une évaluation des compétences disponibles au sein du service d'inspection du travail. Ces compétences doivent être comparées à celles nécessaires pour la mise en œuvre efficace d'une politique d'inspection et de suivi claire, complète, convenable, cohérente et pertinente, dont l'application de la loi est l'élément central.

Le fossé entre les niveaux de compétences disponibles et les niveaux de compétences nécessaires doit être comblé par une formation appropriée.

Evidemment, on ne peut forcer personne à apprendre ; le formateur doit donc accueillir favorablement le fait que les apprenants apportent leurs propres expériences, parti pris, préjugés, croyances, valeurs et personnalités au processus de formation.

A cause de ces idées ancrées, quelquefois exprimées avec cynisme ou hostilité, il est souvent nécessaire de « débloquer » ces attitudes pour créer chez la personne à former la

confiance réceptive indispensable pour faire face aux complexités de l'inspection du travail.

Exemple : il est essentiel d'utiliser des méthodes de formation novatrices et participatives et d'éviter, autant que possible, les cours formels et les discussions fastidieuses sur les lois et règlements. Les techniques de formation à fort degré de motivation, comme les projets de terrain, les études de cas et les jeux de rôles, peuvent amener les participants à percevoir les problèmes sous différents angles et à découvrir une diversité de solutions alternatives.

Le plaidoyer pour la justice sociale demande de la sensibilité et un sens de l'engagement. Ces qualités ne peuvent pas s'acquérir simplement par une appréciation intellectuelle, mais à travers une empathie pour la souffrance des travailleurs.

III.4 L'expérience par l'apprentissage

L'apprentissage a plus de sens s'il relève du vécu plutôt que de la théorie, avec des formateurs et des participants ayant un intérêt commun dans la méthode de formation et jouant un rôle actif pour sa réussite. Les participants ne sont pas de simples figurants mais déterminent dans une large mesure ce qu'ils tireront d'une formation. Ils s'approprient ce qu'ils apprennent lorsqu'ils font des découvertes au cours des activités. Certaines connaissances ne peuvent simplement pas être enseignées lors d'un cours ou d'une discussion. Par exemple, l'engagement à la cause de l'inspection du travail ne survient pas juste en entendant quelqu'un en parler. L'apprentissage par l'expérience permet aux participants de forger cette attitude tout en s'accommodant des réserves qu'ils pourraient avoir sur cette question.

Les méthodes d'apprentissage par l'expérience peuvent consister à :

- travailler en binôme ;
- participer en tant qu'enquêteurs et collecteurs de données dans les recherches, sondages et études ;
- organiser et présenter des expositions de photos sur des conditions de travail particulièrement mauvaises (par exemple, le travail sur des sites de construction, les enfants travailleurs) ou sur ce que les inspecteurs ont effectué durant leur travail de terrain ;
- visionner des vidéos ou des films sur les questions de la protection du travail ;
- signer un contrat de formation ou une promesse d'engagement ;
- tenir des sessions de groupe pour analyser des problèmes et discuter des solutions avec d'autres participants qui ont pu rencontrer les mêmes difficultés ;
- renforcer l'apprentissage par les formateurs qui mettent l'accent sur les points fondamentaux de la formation et les rattachent à des situations réelles dans lesquelles de nouvelles aptitudes peuvent être utilisées ;
- préparer et mener des études de cas à partir d'exemples pratiques de la vie ;
- initier un jeu de rôles pour susciter un sentiment réel et la compréhension ;
- organiser des ateliers permettant la libre exploration des idées, où les participants peuvent exprimer leurs pensées, craintes et préoccupations, tout en collaborant avec les

autres membres ;

- organiser des travaux de groupe et des présentations dans lesquelles les participants, à tour de rôle, font des rapports sur les points de discussion abordés dans leurs ateliers de groupe ; ce qui leur procure des aptitudes pratiques en communication ;
- organiser des sessions de travail de terrain qui constituent probablement l'exercice le plus utile dans lequel une équipe mixte observe des cas de violations du droit du travail.

III.5 Les clés d'une formation réussie

Une formation réussie ne relève pas du hasard, mais exige une préparation et une observation minutieuses de son déroulement et l'adoption d'éventuelles mesures correctives.

A titre d'exemple, les facteurs cruciaux consistent à :

- maintenir des petits groupes de participants, de préférence entre 12 et 15 ;
- se renseigner sur les connaissances générales, l'expérience, etc., des participants et en tirer exemple lors des discussions ;
- encourager les participants à explorer de nouvelles conceptions de l'inspection du travail, par exemple, les petites et moyennes entreprises où le travail des enfants nécessite des approches autres que l'application pure et dure des lois et règlements ;
- aider les participants à évaluer leurs propres connaissances, comportements et aptitudes à la lumière des connaissances acquises. Les participants doivent être disposés à remettre en question leurs pratiques actuelles, notamment, sur certaines questions comme la corruption ;
- veiller à ce que les changements et l'appui institutionnels nécessaires aient lieu. L'inspection doit tenir compte des obligations additionnelles et variées des inspecteurs formés et évaluer avec précision leurs performances en relation avec l'ensemble des aspects de la protection du travail ;
- faire le suivi de la formation, de sorte que l'inspection soutienne l'intérêt et l'engagement de ceux qui ont été formés ;
- reprendre périodiquement la formation des participants et leur offrir des formations spécialisées ou de perfectionnement, selon le besoin.

III.6 Notes utiles pour les inspecteurs

a. Aperçu du problème

Les inspecteurs du travail ont besoin de connaître les faits et les chiffres les plus récents dans les bureaux de zones/terrains/districts dont ils dépendent. Ces informations devraient comprendre l'importance du problème, la nature des questions de protection en matière de travail, en fonction des secteurs et des rapports professionnels et l'analyse des pires formes de violations. La recherche de ces informations peut, en elle-même, constituer une expérience formatrice. Elle permet également de créer des liens avec d'autres acteurs

et partenaires potentiels qui peuvent jouer un rôle essentiel dans les étapes futures du travail.

b. Conventions et recommandations de l'OIT

Les instruments de l'OIT présentés dans les chapitres précédents constitueront des références importantes et le fondement de toutes les actions futures, qu'ils aient été ratifiés ou non par le pays.

c. Législation nationale, politique gouvernementale et structures de mise en œuvre

Les inspecteurs ont besoin d'être entièrement familiers à tous les aspects de la législation nationale sur la protection du travail. Ils doivent connaître la politique générale du gouvernement concernant la protection du travail, les secteurs ou zones géographiques qui ont été priorisés pour l'action, ainsi que la nature et le degré d'engagement politique. Il est important de connaître les responsabilités des autres agences et les relations entretenues avec elles, ainsi que les procédures de coopération ou les accords de représentation.

d. Collaboration avec d'autres départements ministériels/ONG

Les inspecteurs ont besoin de connaître les politiques et structures d'autres autorités concernées. Ils ont besoin de connaître les programmes d'appui administrés par les ONG, les structures étatiques, les groupements communautaires ou autres. Lorsqu'il s'agit du travail des enfants, par exemple, ils devraient comprendre que, sauf dans les situations de dangers extrêmes qui exigent une action immédiate, le processus de retrait des enfants du travail devrait toujours être accompagné d'un certain nombre d'étapes de réhabilitation (éducation, formation, etc.).

e. Coopération avec les organisations patronales et les syndicats

Les inspecteurs doivent pleinement avoir conscience du rôle fondamental des organisations patronales et syndicales dans tout effort concerté en matière de protection du travail. Il pourrait y avoir, au niveau national, un Comité national consultatif sur le travail ou un Conseil tripartite sur le travail, etc., qui regroupe le gouvernement, les employeurs, les syndicats et, éventuellement, d'autres représentants de la société civile. Beaucoup de pays disposent d'un Conseil national pour la Sécurité et la Santé au Travail comme un instrument important de collaboration tripartite sur les questions de SST. La prise de conscience et la participation à ces institutions aux niveaux national et régional permettront également aux inspecteurs de négocier plus efficacement avec les employeurs et les syndicats locaux. Dans la planification future sur l'action de l'inspection du travail, les inspecteurs voudront être activement impliqués – en partageant leur savoir et en identifiant la façon dont ils

peuvent travailler dans un esprit de collaboration qui prend en compte les responsabilités des partenaires sociaux et d'autres agences et ONG.

III.7 Les sources de l'influence des inspecteurs du travail

Pour bien comprendre l'autorité des inspecteurs, c'est-à-dire leur capacité à influencer les autres, il faut en percevoir l'exercice sous quatre formes différentes mais liées. Il s'agit de **l'autorité fonctionnelle**, de **l'autorité technique**, de **l'autorité personnelle** et de **l'autorité comportementale**.

L'autorité fonctionnelle des inspecteurs est conférée par la législation et la réglementation du travail qui leur accordent le droit d'entrer dans les lieux de travail, d'effectuer des examens, des tests et des enquêtes, d'interroger les employeurs et les travailleurs et de prendre des mesures pour apporter des solutions aux défaillances qu'ils considèrent, pour des raisons valables, comme étant une menace à la sécurité et à la santé des travailleurs. Ces pouvoirs sont importants mais ne sont pas suffisants en eux-mêmes pour garantir le respect de la loi.

L'autorité technique découle de la connaissance approfondie que les inspecteurs ont des lois et règlements, de leur capacité à conseiller les employeurs sur la meilleure manière de les appliquer, de leurs connaissances techniques dans des domaines spécialisés et de leur aptitude à analyser les méthodes de travail et à identifier les problèmes. En plus de leurs connaissances des mesures à prendre pour protéger les travailleurs en général, et les catégories spéciales (migrants, femmes, enfants) en particulier, ils doivent être en mesure de conserver des archives, de recueillir des statistiques, d'analyser des données et de rédiger des rapports.

L'autorité personnelle comprend la capacité à entretenir des relations avec les autres, à les motiver et les convaincre, à obtenir leur confiance et leur coopération, et à prévenir et résoudre les litiges. Cette autorité résulte de la personnalité de l'inspecteur, de sa capacité à utiliser sa fonction et ses connaissances de façon persuasive et de sa maîtrise des relations humaines.

L'autorité comportementale consiste à parvenir à un bon équilibre entre l'autorité fonctionnelle, l'autorité technique et l'autorité personnelle et, ensuite, à avoir la détermination et l'engagement à mener l'inspection tout au long du travail. Cela signifie s'adresser à toutes les parties concernées avec un degré égal d'empathie et de compréhension, mais tout en restant indépendant, impartial et, de manière ultime, déterminé et sûr de soi.

Telles sont les aptitudes essentielles de l'inspecteur du travail compétent. La complexité et le caractère sensible de la protection du travail rendent particulièrement importante la réalisation de cet équilibre et garantissent l'efficacité du processus d'inspection.



Code de Déontologie des Inspecteurs du Travail



INTRODUCTION

L'absence de déontologie et la corruption sont des questions certes sensibles, mais qui doivent être combattues dans toute administration publique. À cet égard, et comme le démontrent les pages qui suivent, les inspecteurs du travail ne sont pas différents des autres agents de la fonction publique. Leur travail est difficile, surtout en période de transition. Ils peuvent être sous-payés et la tentation de succomber à la corruption est toujours présente. Parallèlement, le besoin d'encourager les entreprises et l'investissement étranger exige une inspection et des inspecteurs du travail dignes de confiance et respectés.

C'est en ayant à l'esprit ces préoccupations qu'une équipe tripartite a étudié le potentiel et les moyens de corruption en République de Serbie et, en particulier, ses implications dans le travail des inspecteurs du travail. L'équipe a également formulé des recommandations pour des moyens efficaces et réalistes de lutte contre la corruption, tant au sein de l'administration publique dans son ensemble, qu'au sein des services de l'inspection du travail. L'étude et les recommandations ont montré la nécessité de mettre en place un Code de déontologie (Code de conduite) pour les inspecteurs du travail. Le résultat en est l'étude qui suit, décrivant les causes possibles et l'impact de la corruption dans une société et proposant un modèle de Code de déontologie pour les inspecteurs du travail.

Il faut souligner que l'étude a été effectuée en Serbie et que, par conséquent, les exemples viennent de là. Cela ne veut pas dire que la Serbie est plus ou moins corrompue que d'autres pays. En fait, le modèle de Code de déontologie peut et est destiné à être utilisé comme un outil de base pour tout service d'inspection, dans le but d'améliorer la discipline de travail et l'éthique.

L'expérience enseigne que, dans tous les systèmes, seule une petite minorité d'inspecteurs a tendance à s'engager dans des pratiques de corruption. Mais comme le dit l'adage, une seule pomme de terre pourrie peut gâcher tout un sac. Une attitude générale de laisser-faire semble certainement être la règle dans beaucoup de pays de la région, justifiée par les inspecteurs et même d'autres personnes externes à l'inspection du travail, par les circonstances économiques actuelles. En d'autres termes, la majorité connaît les pommes de terre pourries et tolère les comportements corrompus.

Cette situation est inacceptable et l'unique solution consiste à resserrer le contrôle par l'administration et la pression exercée par des groupes de pairs, combinée à des procédures de travail standardisées et une forme de compensation ou de reconnaissance pour les inspecteurs qui font bien leur travail. Les inspecteurs doivent être, de manière stricte, tenus responsables, de même que leurs supérieurs ; les premiers pour leurs actes et les seconds, pour les inspecteurs qui sont sous leur autorité. Les bonnes pratiques doivent être encouragées (comme le prévoit, par exemple, le Manuel de Formation et de Pratiques) et l'inspection du travail reconnue comme une profession à part entière qui

exige une approche professionnelle.

Il est souhaité que les recommandations suivantes et le modèle de Code de déontologie constituent la base des efforts de tout service d'inspection pour lutter contre la corruption ou faire progresser la profession. Il est aussi recommandé qu'il soit utilisé comme un document, un « serment » ou une « promesse » à signer par chaque inspecteur, une fois qu'il aura obtenu ses qualifications professionnelles ou lors de sa prise de fonction dans un service d'inspection du travail. Cela donnera non seulement la philosophie indispensable sur laquelle baser les pratiques d'inspection, mais permettra également une approche plus orthodoxe et transparente dans les rapports avec le public. Dans le même temps, les employeurs et les travailleurs sauront ce qu'ils doivent attendre des inspecteurs et rejetteront les comportements qui vont à l'encontre du Code.

À cet égard, les recommandations de l'étude et le Code de déontologie sont proposés comme point de départ pour les inspectorats du travail de tout pays ne disposant pas d'une approche cohérente et globale de politiques anti-corruption.

UN CODE DE DEONTOLOGIE DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

I. LA CORRUPTION COMME CAUSE DE COMPORTEMENT CONTRAIRE A L'ETHIQUE DANS LA SOCIETE

La corruption existe dans tous les pays, mais dans les pays en transition, elle prend certaines caractéristiques spécifiques et affecte de nombreux segments de la société. Les réformes économiques et sociales globales ont pour objectif une nouvelle distribution du pouvoir, du secteur social (d'état) vers le secteur public. Lorsqu'il est donné à l'Etat un mandat aussi étendu pour effectuer des changements et des transformations substantielles, de nombreux défis se posent, ainsi que les possibilités d'abus, surtout la tentation de favoriser les groupes d'intérêts restreints.

Dans les pays en transition, c'est presque une « règle » que « les anciennes administrations » soient remplacées par des administrations complètement nouvelles composées, dans de nombreux cas, de jeunes inexpérimentés. Les nouveaux dirigeants des institutions sont obligés d'assumer des rôles complètement nouveaux, sans avoir des règles claires de comportement à suivre. Les règles de l'ancien système cessent d'être valables, tandis que celles du nouveau système commencent seulement à se mettre en place ou sont dans un processus d'introduction. Même avec les nouvelles réglementations en place, un certain temps est nécessaire pour » leur donner une âme ».

Dans une telle situation, le public tend, au début, à ne pas questionner les nouveaux dirigeants sur le non-respect de certaines normes et valeurs. Dans de nombreux pays en début de transition, le contrôle institutionnel des structures de gestion commence par sembler faible, en particulier, dans les pays où il n'existait pas d'opposition politique forte. Dans certains pays, il est parfois arrivé que les Députés de l'Assemblée nationale se soient révélés des « contrôleurs » laxistes des institutions gouvernementales. Il y a plusieurs raisons à cela : un manque de conscience de leur mandat et leurs responsabilités, le mécontentement face au faible niveau des salaires, des connaissances insuffisantes sur le fonctionnement du Gouvernement, etc.

La corruption en tant que telle indique un certain état d'inefficacité dans la gestion des biens et services publics. La corruption est mauvaise pour l'Etat, car elle réduit son revenu et affaiblit sa réputation. Elle l'est également pour les citoyens, car elle augmente le prix des biens et des services pour ceux qui peuvent se permettre d'offrir un pot-de-vin, tandis que ceux qui ne le peuvent pas perdent tout accès à ces biens et services, même s'ils y ont droit. Afin de lutter avec succès contre la corruption, il faut commencer par s'attaquer à ses sources, à partir d'une compréhension de ce qui conduit certaines personnes à offrir des pots-de-vin, et de ce qui arrive à ceux qui sont victimes de la corruption pratiquée par les autres. En ce sens, quatre grandes catégories de corruption peuvent être distinguées :

1. Le pot-de-vin est offert/demandé afin d'obtenir quelque chose qui offre des avantages, ou dans le but d'éviter certains coûts, lorsque l'offre de certains biens ou services est bien plus petite que la demande pour ces mêmes biens ou services.

Dans ce cas, l'Etat offre des biens ou services (mais en quantité insuffisante) à un prix qui est nettement inférieur à celui qui serait fixé dans une économie de marché sans restriction de l'offre et de la demande. Cela pousse certaines personnes à offrir un pot-de-vin pour obtenir des biens ou services à des prix subventionnés (plus bas).

Par exemple, la corruption des employés de bureau se pratique pour éviter de payer certains droits et taxes, ou pour acquérir certains droits par « resquille » (comme obtenir une autorisation sans attendre). Plus les réglementations sont rigides et compliquées, plus la liberté de décision des fonctionnaires est grande, plus importantes sont les opportunités de corruption.

Autre exemple, certaines entreprises peuvent essayer de traiter les taxes et droits de douane comme des charges et essayer de trouver des moyens de les réduire par la corruption. Plus ce type de corruption est pratiqué, moins le montant des fonds collectés par l'Etat, à travers les taxes et droits de douane, est important ; par conséquent, l'inégalité dans le partage du fardeau de la fiscalité devient encore plus grande. Il est possible que les personnes et les entreprises les plus riches qui ont de bonnes « connexions » dans l'administration publique se retrouvent dans une situation où elles payent des taxes et des droits de douane inférieurs à ce qu'elles sont supposées payer ; ce qui entraîne le transfert de la charge fiscale sur les personnes et les entreprises les plus pauvres qui ne disposent pas d'un « contact » dans cette même administration. Cette situation peut aussi se traduire par le financement insuffisant du budget de l'Etat, de sorte que de nombreux services publics (le système éducatif, de soins de santé et autres) ne peuvent qu'offrir des services moindres et de qualité inférieure à ce qu'ils devraient offrir.

2. Le pot-de-vin est offert/demandé dans le but de gagner quelque chose qui donne des faveurs ou d'éviter des coûts, même quand il n'y a pas de pénurie de biens ou de services.

Dans ce cas, il est souvent laissé au fonctionnaire ou au commis d'administration le soin de décider d'octroyer ou non une faveur. Ces faveurs comprennent la réduction de taxes, le contournement des droits de douane et de la réglementation douanière, la délivrance de licences ou autres permis à des personnes considérées comme « qualifiées » pour la détention de ces documents. La même chose peut s'appliquer au recrutement de fonctionnaires ou à la pratique « regarder à travers les doigts » [une expression locale (serbe) pour dire « être partial »] quand il s'agit de respecter les normes de SST.

3. Le pot-de-vin est offert/demandé, non pas dans le but d'obtenir certains avantages, mais pour le service qui permet à quelqu'un d'en tirer profit ou d'éviter certains coûts, comme le fait d'avoir un service rapide ou d'obtenir certaines informations confidentielles données par des « initiés ».

Dans ce cas, le pot-de-vin peut être offert ou demandé pour la réduction sélective de la « paperasserie » nécessaire, la réduction de l'incertitude sur la délivrance ou non de certaines autorisations, l'obtention de rapports de compte définitifs plus favorables aux fins d'évasion fiscale, etc.

4. Le pot-de-vin est offert/demandé pour empêcher les autres d'obtenir certains avantages ou pour entraîner des coûts pour une tierce partie.

Par exemple, il arrive qu'un individu ou une entreprise exige d'un fonctionnaire qu'il impose à la concurrence certaines normes strictes qui ne sont normalement pas exigées, ou qu'il ne délivre pas certaines autorisations importantes pour les activités du concurrent.

Un problème particulier est la corruption pratiquée par le crime organisé. Le crime organisé corrompt la police, les politiciens et l'appareil judiciaire pour qu'ils « ferment les yeux » sur ses activités. Le risque pour ces fonctionnaires que leur corruption puisse être révélée par leurs corrupteurs est très faible et leurs gains frauduleux peuvent être élevés. L'infiltration des institutions d'Etat par le crime organisé peut être très répandue, surtout dans les pays en transition.

En conséquence, le niveau des investissements étrangers directs légaux est relativement faible ; ces investissements sont inégalement répartis, en partie, en raison du niveau de corruption qui, à son tour, dépend de la force des institutions privées et d'Etat.

Des études empiriques montrent qu'un niveau élevé de corruption stimule en réalité les investissements étatiques, tout en réduisant, dans le même temps, les investissements privés – que les investisseurs soient des nationaux ou des étrangers. La corruption bloque non seulement les investissements étrangers, mais également, ralentit considérablement les réformes politiques et économiques dans les pays en transition.

La corruption est une préoccupation majeure de l'Union Européenne, que ce soit parmi les Etats membres actuels, les candidats à l'adhésion ou les Etats qui aspirent à être candidat à l'adhésion. Un rapport⁴ de la Commission Européenne contient des recommandations aux pays candidats pour qu'ils introduisent des sanctions juridiques punissant la corruption, c'est-à-dire qu'ils développent des lois anticorruption. Dans la plupart des dix nouveaux Etats membres de l'UE, plusieurs avancées ont été faites dans ce sens :

⁴L'Observatoire européen des processus d'adhésion : Corruption et politique anti-corruption. Surveillance de l'UE et des rapports de plaidoyer, 2002. Disponible à partir de : <http://www.eumap.org/reports/2002/corruption>.

- des lois réglementant les procédures de recrutement, de promotion et de remplacement des fonctionnaires dans l'administration publique ont été adoptées ;
- des institutions et des mécanismes de recours ont été introduits ;
- des lois sur les conflits d'intérêts, ainsi que des codes d'éthique ont été adoptés.

« Le Syndrome de la Société malade » - Une étude de cas sur la Serbie, 2000-2002

Dans la première moitié de mars 2000, 1.619 personnes ont été interrogées par le Centre d'Etude des Alternatives dans le but de sonder l'opinion publique sur la corruption. La recherche a porté sur la soi-disant corruption mineure ou « petite corruption », plutôt que sur la « grande corruption », même si la différence entre les deux n'est pas toujours claire et bien définie. Il a été constaté qu'un citoyen sur cinq (21%) était dans une situation où il lui avait été réclamé un pot-de-vin pour un service donné. Parmi ces personnes, une sur trois avait déclaré qu'elle avait été dans une telle situation lors d'une visite chez un médecin ; une sur cinq avait vécu la même situation lorsqu'elle cherchait un emploi ; une personne sur sept, lorsqu'elle était supposée payer une contravention (elle versait souvent un montant moindre sans reçu) et une sur dix pour les droits de douane à payer et l'obtention de diverses autorisations communales et autres.

Si ces données étaient extrapolées à l'ensemble de la population adulte de la Serbie, il apparaîtrait que près de 1.300.000 citoyens s'étaient trouvés dans une situation où il leur avait été demandé de verser un pot-de-vin. L'étude a également donné l'information selon laquelle 50% des personnes interrogées avaient affirmé qu'elles connaissaient quelqu'un à qui un pot-de-vin avait été réclamé. Ici encore, les soins de santé se sont révélés comme la cible numéro un de la corruption (dans 19% des cas), suivis par l'emploi (11%), les autorisations communales et autres (6%) et les pots-de-vin donnés aux enseignants et professeurs (4%). On pourrait même affirmer que ce qu'on appelle la « petite corruption », transformée en coutume à partir d'une situation socialement non désirable, est presque considérée aujourd'hui comme faisant partie du comportement normal ou commun. Son apparition, comme beaucoup d'autres phénomènes découlant de la pathologie sociale, est en voie de devenir une coutume. Elle est un autre symptôme qui confirme le diagnostic d'une « société malade ».

a. La corruption et ses liens avec la profession

Une fois établie et socialement tolérée, la corruption devient encore plus fréquemment pratiquée et pénètre dans les règles de comportement « normal » dans des circonstances anormales. Les gens commencent à suivre la règle, indépendamment de leur propre code moral. Compte tenu de la survenance relativement fréquente et familière de cas concrets de corruption et de la tolérance sociale d'un tel comportement, les populations commencent à croire que la corruption est omniprésente dans tous les domaines de la vie sociale, qu'elle

est forte. En outre, il s'avère que l'engagement personnel contre ce phénomène est inefficace.

Si les données mentionnées ci-dessus pour le cas de la Serbie sont à prendre en compte, il semble qu'il y ait une foi populaire selon laquelle le potentiel de corruption est présent dans pratiquement toutes les activités, c'est-à-dire pour tous les domaines de la vie sociale – même si ce n'est pas dans les mêmes proportions. Selon l'étude mentionnée ci-dessus, le Service des Douanes est classé premier dans l'étendue de la corruption, vient ensuite la Haute Administration publique et la Santé occupe la troisième place. Ils sont suivis par d'autres services publics comme la Police, les Services municipaux, les Services de la République, l'Administration judiciaire et les entreprises collectives. Les écoles, les universités et les entreprises privées connaissent la corruption à un degré relativement moindre (mais néanmoins important).

L'étude serbe a montré que le classement des professions les plus corrompues, tel que perçu par les personnes interrogées, est le suivant :

- les fonctionnaires de la Haute Administration publique (28%)
- les médecins (16%)
- les agents des douanes (12%)
- les dirigeants d'entreprises collectives et d'Etat (9%)
- les agents de police (7%)
- les propriétaires d'entreprises privées (5%)
- les commis des services municipaux et de la République (4%)
- les juges (3%)
- les enseignants, les professeurs (1%).

S'agissant de la corruption et des pots-de-vin versés aux fonctionnaires, le fait de donner et de recevoir des pots-de-vin est considéré comme une grave atteinte à la morale. Près des trois quarts des citoyens interrogés ont trouvé les pots-de-vin non justifiés et plus de la moitié ont déclaré que de tels actes ne pouvaient être justifiés en aucune manière. Il y a donc une croyance largement répandue que la corruption est une activité fondamentalement inacceptable.

Toutefois, plus d'un cinquième des personnes interrogées a déclaré que ces actes pouvaient être justifiés si d'autres moyens ne pouvaient être trouvés pour réaliser certains objectifs personnels. Il semble que lorsque les principes entrent en conflit avec les intérêts personnels, l'inclinaison à tolérer la corruption se développe considérablement.

Un comportement qui est bien toléré par les citoyens est l'utilisation de « connexions » et connaissances pour atteindre des objectifs personnels – 54% des personnes interrogées l'ont affirmé. Seul un cinquième des personnes interrogées a rejeté ce type de recours à un statut « privilégié ». La pratique d'« échange de services » entre personnes apparentées ou ayant certaines formes de relations étroites est en partie liée à des valeurs morales traditionnelles (où elle peut même être considérée comme obligatoire). Cependant, elle perd du terrain dans les sociétés caractérisées par un appauvrissement rapide, où les faveurs faites aux membres de la famille se transforment en services qui ont leur prix comme tous les autres.

La subordination et la corruption sont devenues des phénomènes omniprésents qui existent même dans les sociétés et nations modernes et civilisées. « L'argent est plus pénétrant qu'une perceuse ». Cette maxime serbe résume en elle seule l'existence de la corruption et témoigne de l'inquiétude causée parce qu'elle est difficile à déraciner.

b. Lutte contre la corruption - Des mesures nationales existent

La lutte contre la corruption devrait être structurée de telle sorte que tout avantage tiré de la corruption soit réduit et que, dans le même temps, tout risque (coût) pour les instigateurs de la corruption soit accru. Le problème survient lorsque le pouvoir de décider de l'affectation de ressources limitées et des coûts pour les entreprises et les citoyens est mis entre les mains de fonctionnaires ; ce qui les rend vulnérables à la tentation qui peut naître d'un manque de ressources. La réforme anticorruption devrait donc inclure l'élimination ou la réduction des politiques ou programmes d'Etat qui sont plus susceptibles de générer la corruption. Par exemple, dans les domaines où le régime d'autorisation d'importation et d'exportation existe ou bien dans des zones où les prix sont maintenus en dessous du niveau du marché, la levée des restrictions dans ces domaines peut conduire à l'élimination des racines de la corruption. Mettre fin à de tels programmes de corruption pratique montre clairement que leur suppression est la seule manière efficace de diminuer la corruption, puisqu'ils avaient souvent été introduits uniquement pour permettre aux haut fonctionnaires de se faire de l'argent.

Toutefois, si l'Etat, dans certains domaines vitaux tels que l'éducation et les soins de santé, réagit contre la corruption et le gaspillage des ressources en réduisant les budgets initialement prévus et ne fait rien en vue de réformer les fonds, le manque de ressources pourrait conduire à une corruption plus importante. Aussi, si la réduction des fonds est suivie par la promotion des fonctionnaires en place (engagés dans le contrôle et la

supervision), ces derniers peuvent utiliser la situation nouvelle, plus difficile, pour extorquer des fonds encore plus importants. Il s'ensuit que les entreprises dépendant des travaux et des appels d'offres de l'Etat peuvent employer tout ce qui est en leur pouvoir (surtout, en augmentant les dessous-de-table) pour essayer d'éviter une réduction de programmes dont elles dépendent. L'expérience montre que lorsque l'Etat utilise les services d'une seule entreprise sur une certaine période, le lien entre les deux est difficile à briser. Outre l'élimination de tels programmes, l'Etat doit également réformer les programmes qui se sont révélés être une source de corruption, mais dont l'existence est vitale pour lui. Par exemple, en matière de fiscalité, il est nécessaire de simplifier les procédures et de créer une base clairement définie et transparente de calcul des impôts.

Cependant, ces mesures demeurent sans effet si les employés des administrations publiques et les autorités ne sont pas motivés à travailler efficacement, et s'il n'y a aucune sanction efficace contre le contournement des exigences légales. L'introduction des paiements par voie judiciaire pour accélérer la délivrance d'autorisations et de services est un autre moyen pour réduire la corruption. Par exemple, le service des passeports des Etats-Unis a mis en place un tarif spécial « express » pour des personnes qui ont besoin d'obtenir un passeport ou un visa en urgence. Toutes ces mesures contribuent à réduire la corruption et l'enrichissement personnel des fonctionnaires, et légalisent les paiements par un système de tarification transparent.

Une autre méthode pour aider à réduire le potentiel de corruption est la réorganisation administrative qui vise à limiter la liberté de prise de décision des fonctionnaires. Comme mentionné plus haut, la capacité des fonctionnaires à demander et à recevoir des pots-de-vin provient de leur pouvoir discrétionnaire. Par exemple, il est courant que les commis chargés de la délivrance des permis de construction aient chacun la charge d'une certaine localité ou d'un district. Cela devrait normalement aboutir à un plan opérationnel clair et bien structuré, mais cela ouvre également la porte à la corruption dans la mesure où chaque commis a le « monopole » sur « son » territoire. Cependant, si leurs secteurs de compétence se chevauchent, les clients pourraient aller voir d'autres commis ; ce qui éliminerait les monopoles « individuels » et empêcherait que les fonctionnaires ne demandent des pots-de-vin exorbitants.

La corruption dans l'approvisionnement est un autre phénomène néfaste, non seulement en raison de la perte de fonds qui vont dans des comptes privés, mais aussi en raison du potentiel d'acquisition de biens et services de mauvaise qualité avec lesquels l'Etat peut se retrouver. La réforme du système d'approvisionnement doit donc être structurée de manière à remplir deux objectifs : d'une part, elle doit réduire les possibilités de corruption et d'autre part, les agents publics devraient avoir assez de souplesse pour évaluer les soumissions et les sélectionner en se basant sur leur expérience et leurs connaissances.

La privatisation peut conduire à une diminution de certaines formes de corruption

puisque le secteur public, en tant que source de corruption, voit son champ d'action réduit. Dans le même temps, le processus de privatisation lui-même peut créer de nouvelles possibilités de corruption. Par conséquent, la privatisation doit être effectuée de manière à encourager la participation d'un éventail le plus large possible de citoyens, plutôt que d'être limitée à une petite élite. La privatisation doit être transparente et faite de manière publique, en particulier, quand il s'agit de l'évaluation de la valeur des entreprises.

Les pays qui ont eu un système de parti unique pendant des décennies ont souvent des problèmes majeurs pour mettre en place un service public professionnel pour remplacer celui dont ils ont hérité. Cela nécessite la protection des fonctionnaires contre des changements politiques parce que si les fonctionnaires savent qu'ils peuvent être remplacés à tout moment par des personnes nouvellement nommées par le pouvoir en place, ils pourraient « saisir l'occasion » pour s'enrichir le plus possible pendant qu'ils occupent des fonctions.

La réforme du secteur public devrait comprendre une augmentation progressive des salaires des fonctionnaires (parce que si leurs salaires sont bas, ils sont plus enclins à succomber à la tentation de la corruption), le recrutement de personnes qualifiées et la réforme des programmes publics.

II. LA CORRUPTION ET SON POTENTIEL **DE CONTRECOUPS SUR L'INSPECTION DU TRAVAIL**

De nombreuses études sur la corruption dans les pays en transition montrent qu'elle est largement répandue, mais son ampleur exacte est difficile à cerner. Il est bien connu que la corruption existe dans l'éducation (inscriptions dans les écoles, examens des étudiants, organisation d'excursions pédagogiques, bail de locaux scolaires ...) ; dans le secteur de la santé (examens médicaux à tous les niveaux, offres, demandes de traitement en d'autres lieux, opérations ...) ; dans les appels d'offres (fourniture d'informations avant l'annonce officielle de l'appel d'offre, mise en place de conditions inéquitable et partiales...) ; dans le système judiciaire, la police, etc.

a. Corruption - causes et conséquences de la tentation

Il est compréhensible que dans un tel environnement, même les inspecteurs du travail ne soient pas toujours à l'abri de tentatives de corruption, et il existe certainement des situations où ils réclament eux-mêmes un pot-de-vin. Dans leur travail quotidien, les inspecteurs rencontrent régulièrement différents types d'infractions pour lesquelles des sanctions légales sont prévues. Les sanctions sont toujours une question d'« intérêt » commun, entre ceux auxquels elles sont destinés – notamment les employeurs – et ceux qui les appliquent – les inspecteurs du travail.

Les employeurs en étaient arrivés, par le passé, à s'attendre à un certain degré de « flexibilité » de la part des inspecteurs du travail. Des exemples concrets de la façon dont ces « accords » ont été conclus ne sont pas disponibles pour des raisons évidentes : toutes les transactions ont été faites en « tête-à-tête » et ceux qui y ont participé n'avaient aucun intérêt à divulguer publiquement ce qui s'y était dit.

Le rôle d'un inspecteur du travail, en tant que gardien de la loi sociale, du statut juridique des salariés et de leurs droits dans le domaine de la sécurité et la santé, est une tâche difficile et complexe. De nombreux inspecteurs ont des difficultés à trouver un équilibre entre l'application de la réglementation, d'une part, et l'offre de conseils et d'informations, d'autre part.

Pareilles conditions peuvent certainement constituer la base d'une faible éthique de travail et de la corruption. L'exposition de l'inspecteur du travail à la corruption est particulière, en raison surtout de la forme suggestive qu'elle revêt. Il existe des exemples d'extorsion directe d'argent ou d'extorsion de biens auprès des employeurs, mais ces cas ne sont pas les plus courants.

La corruption suggestive peut apparaître sous la forme d'un favoritisme pour certaines entreprises autorisées pour les activités de SST par certains inspecteurs du travail, dans

les districts où plusieurs entreprises travaillant dans la SST sont installées. C'est une corruption « douce » qui, de prime abord, ne ressemble même pas à la corruption. Du fait de la nature de leur travail, les inspecteurs sont en contact direct avec plusieurs instituts et sociétés de SST chargés du contrôle et de la vérification des équipements utilisés dans la production. Il peut arriver que, lors de l'examen des équipements, un inspecteur suggère à l'employeur que les « meilleures » vérifications ou celles « de la plus haute qualité » sont effectuées par un institut donné. Afin de ne pas paraître trop flagrant, il communiquera peut être à l'employeur le nom de deux autres structures qui interviennent également dans la SST et qui sont compétentes pour faire le travail. Une certaine « liberté de choix » est donnée à l'employeur, mais aussi une suggestion d'accepter l'offre du plus bas prix. Cependant, il arrive souvent que ces deux autres structures aient un prix plus élevé que l'institut recommandé par l'inspecteur. Il s'agit là d'une recommandation délibérée du nom d'une certaine institution qui a accepté, à l'avance, d'accorder en échange une faveur ou un pourcentage en numéraires à l'inspecteur du travail qui lui envoie un client. En l'absence de législation régissant les services offerts par les institutions et entreprises de SST (dans ce contexte, des tarifs minimum pour les prestations pourraient tout spécialement servir à éliminer une telle tentation), ce type de corruption par suggestion restera potentiellement une pratique courante.

De même, l'intérêt privé d'un inspecteur ou ses connivences avec certaines institutions se manifestent lorsque l'inspecteur ordonne à un employeur d'appliquer certaines normes SST qui ne sont pas nécessaires. Dans ce cas, l'employeur est à nouveau envoyé chez une institution « recommandée » pour que le travail soit fait, partant du même principe que pour le cas précédent. Une autre manière d'envoyer des employeurs vers les « bonnes » adresses est observée lorsque l'inspecteur recommande à l'employeur de choisir un certain fabricant ou le distributeur de certains équipements ou matériels. Les équipements achetés chez ce fournisseur « recommandé » reçoivent un « traitement spécial » et l'employeur a la garantie de ne pas être soumis à des mesures particulières. Pour ce type de malversations, les inspecteurs comptent recevoir de petits avantages financiers.

La corruption par suggestion peut également se dévoiler concernant l'obligation légale pour les employeurs d'être en possession d'un acte « réglementaire » pour l'entreprise. Dans ce cas, l'inspecteur enverra l'employeur chez une personne qui pourra rédiger l'acte réglementaire requis. Ces personnes sont souvent des acolytes ou des proches des inspecteurs. Il arrive souvent que les inspecteurs proposent de rédiger eux-mêmes les actes réglementaires en échange d'une certaine rémunération. Le fait que les employeurs aient versé ce qui équivaut à un pot-de-vin pour la délivrance de ces actes et documents signifie que normalement ces documents ne seront soumis à aucun contrôle ultérieur, quel qu'il soit, c'est-à-dire que le client échappera à l'éventualité d'une quelconque amende ou sanction future.

Ces manipulations sont plus subtiles et, en l'absence d'une plainte formelle, il est

improbable que des preuves de ces mauvaises pratiques soient recherchées et que des faits clairs sur ces formes de corruption par suggestion soit à jamais trouvés.

Les formes typiques de corruption comprennent également l'acceptation par un inspecteur de petits cadeaux de la ligne de production de l'employeur, au cours d'une visite. Il peut arriver aussi que les inspecteurs prennent simplement quelques objets dans la boutique d'un employeur, précisant que les articles en question seront payés quelques jours plus tard. L'approbation silencieuse de l'employeur indique une « compréhension mutuelle » que les articles ne seront jamais payés, tandis que dans le même temps, l'employeur acquiert une situation de privilégié qui lui permettra d'échapper à des sanctions, même dans les cas où il devrait être sanctionné.

Certains employeurs encouragent en fait de tels attitudes et comportements lorsqu'ils acceptent de payer des montants moindres en amendes ou en améliorations dans l'objectif de « se libérer » des visites d'inspection, sans penser aux conséquences. Ils occultent le fait que la mise en œuvre des mesures ordonnées est importante pour la société dans son ensemble – tout ce qui leur importe est d'éviter les sanctions. Les inspecteurs ont toujours eu le pouvoir de sanctionner les employeurs qui n'agissent pas conformément à la loi, voire de fermer la ligne de production, sans que ces derniers n'aient beaucoup de voies de recours. La façon de satisfaire les intérêts des deux parties se fait parfois par voie de corruption, principalement, en offrant/demandant des cadeaux ou de l'argent, ou en envisageant des voies « déviées » pour résoudre le « problème ».

b. Mesures visant à promouvoir l'éthique chez les inspecteurs du travail

Si les inspecteurs du travail sont tentés d'abuser de leurs fonctions, il faut alors mettre en place des mécanismes aidant à prévenir de telles pratiques. A défaut de réformes majeures de l'administration publique, telles qu'indiquées dans ce qui précède, il existe certaines mesures qui peuvent être considérées relativement aux services d'inspection du travail eux-mêmes.

Les causes et les conséquences de la corruption cachée : une étude de cas de la Serbie

Un cas de corruption cachée (en acceptant de petits cadeaux ou en prenant des articles dans une boutique) a été découvert en Serbie et des accusations criminelles ont été déposées contre l'inspecteur. L'inspecteur a été suspendu jusqu'à la fin de la procédure judiciaire et, lorsque la sentence de la cour a été prononcée, l'inspecteur a été renvoyé. En fait, en Serbie, entre 2003 et 2005, il y avait une douzaine de plaintes de ce genre contre les inspecteurs du travail. Les plaintes ont été adressées individuellement aux inspecteurs et aux chefs des cinq bureaux de district de l'inspection du travail du Secteur. Plusieurs autres plaintes qui ont trait aux travaux de chefs de quartier nouvellement nommés ou nommés après les changements politiques au sein de l'inspection du travail du Secteur ont été reçues. Les plaintes ont surtout souligné le mauvais traitement des

clients, principalement, des employeurs et des syndicats ; ce qui a été décrit comme « imposant, impoli et arrogant ». Les clients ont fait valoir que ces inspecteurs ne méritaient pas l'autorité et le respect parce qu'ils ont abusé de leur autorité officielle et agi à partir de leur position de « seigneur ». Cela était particulièrement pertinent dans le cas des activités syndicales où les inspecteurs ont ouvertement porté atteinte à la compétence des syndicats. Chaque demande a été individuellement étudiée et analysée. Les raisons d'un tel comportement de ces inspecteurs (et potentiellement pour tous) pourraient être trouvées principalement dans leur vie professionnelle. Des salaires relativement bas, le logement en suspens, un travail exposé à toutes sortes de stress (il y a eu des agressions physiques au cours de visites d'inspection ou dans les locaux de propriétaires d'entreprise) conduisent à des tentatives de « compensation » et d'amélioration de la situation financière des inspecteurs eux-mêmes. La justification de ceux qui avaient pris part à ce genre d'activité, c'est que tout cela est la faute du Gouvernement parce qu'il ne paie pas de salaires appropriés, ou que « d'autres personnes le font aussi bien », « chaque compétence et chaque connaissance doivent être rémunérées à leur juste valeur », etc.

Toutefois, il convient de souligner qu'en dehors de ces cas, il existe également des exemples positifs où les clients ont remercié les inspecteurs du travail sous forme écrite et ont fait l'éloge de leur travail et de leur comportement approprié. Compte tenu du fait qu'en Serbie, 380 inspecteurs du travail ont effectué 226.161 visites d'inspection entre 2003 et 2005, dont 205.177 étaient des visites sur les relations de travail et 20.984 sur la SST, le nombre de plaintes contre le travail des inspecteurs est en réalité très faible, environ trois pour cent du nombre total d'inspecteurs du travail dans le pays. Cependant, c'est encore trois pour cent de trop.

Celles-ci vont de la plus simple mesure, comme l'établissement d'un registre dans chaque entreprise pour que les inspecteurs émargent et communiquent les coordonnées du bureau dont ils dépendent lorsqu'ils font l'inspection des locaux. Cela peut efficacement faire fuir les inspecteurs qui visitent « officieusement ».

Une autre mesure consiste à mettre en place un **système d'audit interne et de contrôle pratique et fonctionnel** au sein du service d'inspection pour identifier les points faibles et les domaines potentiellement à problèmes, avant que ces problèmes ne deviennent plus graves. Cela pourrait comprendre l'examen de la réglementation du travail qui est la base des inspections et apporter des solutions aux failles et imprécisions des textes, qui sont souvent au cœur de l'extorsion de fonds ou des pots-de-vin.

La mise en place d'un groupe de dialogue tripartite, qui rassemblerait des représentants de l'inspection et des inspecteurs du travail, ainsi que des hommes/femmes d'affaires, les organisations patronales et les organisations syndicales, permettra également d'identifier des points faibles dans le processus d'inspection et de proposer des solutions pratiques sur la manière de les corriger.

Les services d'inspection pourraient également élaborer un **Code de déontologie** auquel tout le personnel de l'inspection du travail, y compris les inspecteurs, adhérerait. Une partie de ce Code aurait besoin d'expliquer très clairement ce que sont les « conflits d'intérêts » et les mécanismes pour les éviter (en mettant une bonne distance entre l'inspecteur et les situations qui y conduisent). Un tel processus impliquerait la formation sur le Code et son appropriation, une identification des sanctions encourues pour la violation du Code, un mécanisme de plainte pour les citoyens (employeurs et travailleurs notamment) et pour d'autres inspecteurs pour signaler les violations. Un tel mécanisme pourrait être un **Bureau d'Ethique au sein de l'inspection**, ayant pouvoir d'enquête et de poursuite contre toutes violations, y compris, si nécessaire, la saisine du Parquet.

c. Un Code de déontologie

Un Code de déontologie représente un moyen d'établir des paramètres clairs et conformes à la morale pour règlementer le comportement des agents au sein d'une profession donnée. **L'honnêteté, la justice et la courtoisie** en forment la base morale qui, accompagnée d'un intérêt mutuel au sein de la profession, constitue le fondement de la déontologie. Considérant la solidité des liens entre l'attitude professionnelle et le comportement moral, il est impossible d'avoir une profession sans déontologie, ni une déontologie sans professionnalisme.

Il y a plusieurs raisons qui fondent le développement d'une éthique des inspecteurs du travail, au-delà de la nécessité d'agir efficacement, loin d'une corruption potentielle. L'une est la reconnaissance accrue du caractère complexe et, parfois, apparemment concurrent des responsabilités des inspecteurs envers les travailleurs, les employeurs, leur propre hiérarchie et d'autres organismes tels que la sécurité sociale et les autorités judiciaires. Un autre facteur est la tendance à la pluridisciplinarité qui implique une intervention croissante de spécialistes d'autres professions ou, à tout le moins, de formations différentes, dans les différents services d'inspection (le service d'inspection du style guichet unique qui repose sur des inspecteurs généralistes appuyés par des spécialistes). Il y a aussi la nécessité de reconnaître le rôle et les responsabilités des autres professionnels, des partenaires sociaux, des employeurs et des travailleurs pris individuellement, dans l'amélioration des conditions de travail, mais également les relations complexes entre les acteurs concernés. Tout cela exige une vision claire sur la déontologie des inspecteurs du travail et sur leurs normes de conduite professionnelle.

Un Code de déontologie est donc un autre instrument d'orientation pour la pratique de l'inspection du travail. Un tel Code devrait être un document dynamique – son champ ne devrait pas être de portée restreinte et il ne devrait pas être transformé en un document immuable qui résisterait à l'épreuve du temps. Dès le départ, tout Code de déontologie devrait tenir compte des éléments déjà édictés par le Comité « Nolan »⁵ du Royaume-Uni

⁵Standards in Public Life. Premier rapport du Comité sur les normes dans la vie publique. <http://www.archive.official-documents.co.uk/cm28/2850/285002.pdf>

sur les normes appliquées aux fonctionnaires. Ces éléments représentent des principes généraux qui peuvent être incorporés dans n'importe quel Code de déontologie.

- **Altruisme** : les titulaires de charge publique devraient prendre des décisions uniquement en fonction de l'intérêt public. Ils ne devraient pas le faire pour un gain financier ou d'autres avantages matériels pour eux-mêmes, leur famille ou leurs amis.

- **Intégrité** : les titulaires de charge publique ne devraient pas se placer sous une quelconque obligation financière ou autre par rapport à des personnes ou organismes extérieurs qui pourraient les influencer dans l'exercice de leurs fonctions officielles.

- **Objectivité** : dans l'exercice de leurs fonctions, notamment de nomination, de passation de contrats ou pour recommander des personnes pour des récompenses et avantages, les titulaires de charge publique devraient faire des choix sur la base du mérite.

- **Obligation de rendre compte** : les titulaires de charge publique sont responsables de leurs décisions et de leurs actions envers le grand public et doivent se soumettre à tout contrôle adapté à leurs fonctions.

- **Transparence** : les titulaires de charge publique devraient être aussi transparents que possible sur toutes les décisions et mesures qu'ils prennent. Ils devraient motiver leurs décisions et ne limiter l'information que lorsque l'intérêt général l'exige clairement.

- **Honnêteté** : les titulaires de charge publique ont l'obligation de déclarer tout intérêt privé en rapport avec leurs fonctions publiques et de prendre des mesures pour résoudre d'éventuels conflits de manière à sauvegarder l'intérêt public.

- **Leadership** : les titulaires de charge publique devraient promouvoir et soutenir ces principes par le leadership et l'exemplarité.

Les professionnels, y compris les inspecteurs du travail, devraient reconnaître un tel Code de déontologie, non pas dans un respect passif, mais comme un ensemble de principes dynamiques qui guident leur conduite. Il est de leur devoir d'exercer leur profession dans le respect de ce Code. L'intégrité est la clé de voûte de la conduite professionnelle. Les inspecteurs doivent s'acquitter de leur mission avec **impartialité et équité**. Il est de leur devoir de s'intéresser au bien-être des citoyens vulnérables (les travailleurs) et des entreprises, d'être prêt à appliquer leurs connaissances spécialisées au profit de tous.

Les dispositions d'un Code de déontologie des inspecteurs du travail, en tant que principes généraux de bonne conduite professionnelle, contribueront à l'amélioration du développement socio-économique, par le surpasement des difficultés et le règlement des différends et situations conflictuelles ; par l'inspection des entreprises dans le but

d'apporter des améliorations.

Elles s'inscriront également dans une certaine voie pour promouvoir un comportement anticorruption. Les codes existants ont plutôt un caractère général et ils ne donnent pas beaucoup d'éléments pertinents à mettre en œuvre dans la lutte contre la corruption. Ci-dessous, figure donc un modèle de Code de déontologie que les inspecteurs du travail pourraient utiliser ou adapter à leurs propres contextes nationaux.

Cependant, le succès de la lutte contre la corruption ne peut pas se faire uniquement à travers un tel ensemble de cadres institutionnels stricts si ceux-ci vont à l'encontre des intérêts de la profession. Il est important, avant tout, d'engager et de mobiliser tous les membres dans la lutte contre la corruption au sein de la profession. Par conséquent, un Code de déontologie doit être accompagné de mécanismes tels que ceux décrits ci-dessus, pour l'identification et la sanction de comportements corruptifs de membres d'une profession, y compris celle de l'inspection du travail. Ces mécanismes devraient être initiés par les membres de la profession eux-mêmes, les représentants de leurs associations et autres institutions ayant un pouvoir de sanction (pouvoir judiciaire, par exemple).

Proposition pour une « commission d'éthique » chargée de superviser le respect d'une déontologie à l'intention des inspecteurs du travail

Aux fins de surveiller le respect et l'application des principes consacrés dans la déontologie à l'intention des inspecteurs du travail, la « Commission tripartite pour l'évaluation du comportement éthique » sera formée.

La Commission sera composée d'un nombre égal de représentants du ministère du travail, de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs.

La Commission n'est pas biaisée et elle agit sans préjugés ni crainte. Elle remplira sa fonction dans le but de maintenir un service efficace et effectif d'inspection du travail, ainsi que des normes éthiques élevées de la profession.

La Commission sera indépendante dans son travail, libre de toute influence ou intervention d'organismes d'Etat.

La Commission aura les responsabilités suivantes :

- promouvoir et favoriser une amélioration des valeurs établies en vertu des principes et des règles de travail inscrits dans la déontologie ;
- suivre et évaluer le niveau de respect des règles déontologiques ;
- proposer des mesures qui pourraient conduire à une performance éthique plus efficace de l'inspection du travail ;
- informer de ses décisions concernant les changements dans les procédures

de performance déontologique des fonctions d'inspection et pour les plaintes des employeurs, des travailleurs et / ou des inspecteurs ;

- examiner, sur sa propre initiative ou à la demande, les revendications des employeurs, des travailleurs et / ou des inspecteurs concernant la déclaration ou le défaut de déclaration, les actes de corruption et fournir des recommandations et des recours juridiques.

La Commission fait le rapport de ses travaux au Gouvernement.

Les Membres de la Commission seront officiellement nommés par le Ministre chargé du travail, sur la base des candidatures présentées par les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs. Les membres de la Commission sont nommés pour une période de quatre ans. Un membre peut être reconduit. Il peut également être remplacé :

- à sa demande ;
- si, de l'avis des autres membres de la Commission, il n'aurait pas accompli de manière adéquate les tâches assignées par la Commission ;
- si un conflit d'intérêts pouvant entraver son travail à la Commission est identifié ;
- par la décision du partenaire social qui l'a désigné à la Commission.

III. UN MODELE DE CODE DE DEONTOLOGIE DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

En tant que membre du service de l'inspection du travail et au vu de ma profession, je reconnais les principes suivants sur lesquels se fonde la déontologie et j'accepte de les suivre et de les mettre en avant dans mon travail.

Principes directeurs :

1. Je dois toujours exercer mon métier conformément aux normes et aux principes éthiques les plus élevés.

2. Je dois effectuer toutes les tâches professionnelles conformément à la loi et aux normes internationales que l'Etat a ratifiées, et aussi conformément aux règles et aux valeurs qui régissent l'inspection du travail.

3. Je dois toujours agir en toute bonne foi envers les employeurs et servir le droit à des conditions de travail décentes, le droit à la sécurité, le droit à la santé et le droit au bien-être des travailleurs, que ce soit individuellement ou collectivement.

4. Je dois faire preuve d'une indépendance professionnelle totale dans l'exercice de mes fonctions. A cette fin, j'ai acquis les compétences nécessaires à l'amélioration continue de mon travail et je m'efforcerai de les maintenir et de faire face aux défis qui se posent à l'inspection du travail.

Devoirs et obligations :

5. Je dois, dans l'accomplissement de mes obligations, être guidé par les exigences fixées dans la Politique d'Inspection du Travail et dans le Manuel de Formation et de Pratiques.

6. Je dois appliquer toutes les réglementations de façon objective, c'est-à-dire d'une manière cohérente, juste, équitable et transparente, sans distinction de genre, d'origine nationale ou ethnique, de race, de langue, de convictions politiques ou religieuses ou de position sociale de la personne sur qui la loi est appliquée.

7. Je dois reconnaître et respecter l'objectif fondamental des bonnes pratiques d'inspection qui est de promouvoir la création et le maintien d'un environnement décent, productif, sûr et salubre. L'inspection du travail est essentiellement préventive et devrait donc aider l'entreprise, en assurant de bonnes conditions de travail qui empêchent la dépréciation des emplois. Une priorité claire doit être donnée aux entreprises à hauts risques et aux groupes vulnérables de travailleurs.

8. Je dois reconnaître et tenter de concilier les droits et les besoins collectifs et individuels potentiellement conflictuels (comme le droit à la protection de l'emploi, le droit à la protection de la santé, le droit à l'information et le droit à la confidentialité) avec responsabilité pour l'amélioration des conditions de travail, de sécurité et de santé au travail.

9. Je dois prendre des décisions de manière indépendante et objective, en accord avec mes connaissances et mon expérience personnelle. Chaque fois que de besoin, je consulterai mes collègues et autres professionnels qui ont une connaissance appropriée des problèmes en question.

Principes d'un comportement éthique :

10. Je dois m'opposer à toute tentative de corruption.

11. Je dois toujours exercer mes fonctions en tant que tierce partie et de manière désintéressée. Je ne dois pas utiliser l'inspection pour accepter ou demander des commissions, des services, des allocations, des biens ou d'autres faveurs, que ce soit directement ou indirectement.

12. Je ne dois pas me livrer à des activités qui sont incompatibles avec mes fonctions officielles et les dispositions du présent Code, et qui pourraient conduire à la violation de la réputation de l'inspection pour laquelle je travaille et de celle de ma profession.

13. Je dois faire une déclaration complète de tout intérêt financier ou personnel que je pourrais avoir de par mes activités d'inspecteur du travail, eu égard à une inspection particulière, et qui pourrait être légitimement interprété comme un conflit d'intérêts par les clients, les fonctionnaires, le public ou les collègues.

14. Je dois utiliser tous les moyens matériels de façon rationnelle, pour le meilleur intérêt du public, pour les besoins de mon travail et de l'inspection pour laquelle je travaille. Je ne dois pas les utiliser pour la réalisation de mes intérêts et gains personnels.

15. Je ne dois pas utiliser mes connaissances, ma position ou mon influence pour porter atteinte à l'intérêt public, aux services d'inspection, à ma profession, à mes collègues ou à des clients.

16. Je ne dois pas divulguer les secrets industriels ou commerciaux ou des données que j'ai recueillies lors des visites d'inspection ou les renseignements donnés à titre confidentiel au cours de ces visites, sans l'approbation préalable du client et des

personnes concernées. Toutefois, si la dissimulation d'une telle information met en danger la vie et la santé des travailleurs ou de la communauté, je serai amené à la divulguer, tout en protégeant la confidentialité dans la mesure du possible.

17. Je dois m'abstenir d'appartenir à des associations de collègues ou de membres de ma profession, qui mettraient en avant leurs intérêts personnels ou qui violeraient les dispositions du présent Code, contre les intérêts des services d'inspection et, partant, compromettraient les droits et les intérêts du public, voire mettraient en péril la réputation de ma profession.

18. Je dois dénoncer de tels actes auprès d'un fonctionnaire de plus haut rang et dont la responsabilité est de prendre les mesures appropriées, ou auprès de l'institution compétente qui veille à l'application de ces règles. Je sais que si je le fais en toute bonne foi, je serai protégé contre toutes représailles ou sanctions.

19. Je dois dénoncer toute tentative de corruption de la part des clients envers les autres employés des services d'inspection à l'institution compétente qui veille à l'application de ces règles.

20. Je dois, si cela m'est demandé, donner à l'institution compétente toutes les données et les informations que je possède sur les cas concrets de corruption que j'ai dénoncés.

Promotion de la bonne image et du développement de l'inspection du travail :

21. Je dois en tout temps être conscient du fait que je représente une profession qui a une bonne image auprès du public, une image faite de confiance, d'honnêteté et de courtoisie, afin de la construire et de l'entretenir. Je veux, par mon attitude et mon comportement, montrer le bon exemple aux collègues et au public.

22. Je dois, sur mon lieu de travail, toujours mettre l'accent sur les valeurs professionnelles, travailler en étroite collaboration avec mes collègues en vue d'asseoir une meilleure compréhension et une meilleure coopération au profit des services d'inspection, et pour les clients avec qui et pour qui nous travaillons.

23. Je dois m'efforcer d'être un membre actif des services d'inspection, de faire des propositions, le cas échéant, et de participer à des activités qui visent l'amélioration des performances de l'institution.

24. Je dois essayer, personnellement et avec mes collègues à travers notre association professionnelle, de transférer mon expérience, mes connaissances et mes idées en vue de leur application pratique pour le bénéfice de tous.

25. Je dois avancer dans mon métier grâce à l'acquisition et l'adoption de nouvelles compétences et connaissances et je ne dois rechercher de promotion que sur la base de mes compétences et de mes connaissances.

26. Je dois faire de mon mieux pour promouvoir des critères objectifs pour le recrutement de nouveaux agents, pour l'évaluation du rendement au travail et pour les décisions relatives à la promotion ou la rétrogradation d'agents.

27. Je dois activement rechercher le soutien des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations ainsi que d'autres organisations compétentes pour mettre en œuvre les plus hautes normes d'éthique dans les services d'inspection du travail et la profession.

