

Organisation internationale du Travail

---

**Symposium tripartite de spécialistes en inspection du travail**

Genève, 21-25 octobre 1985

**Compte rendu des travaux du Symposium tripartite  
de spécialistes en inspection du travail  
de sept pays d'Europe occidentale:  
République fédérale d'Allemagne, Belgique,  
Danemark, France, Italie, Norvège, Royaume-Uni**

---

ISBN 92-2-205697-3

---

*Première édition 1986*

---

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

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

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

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

---

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

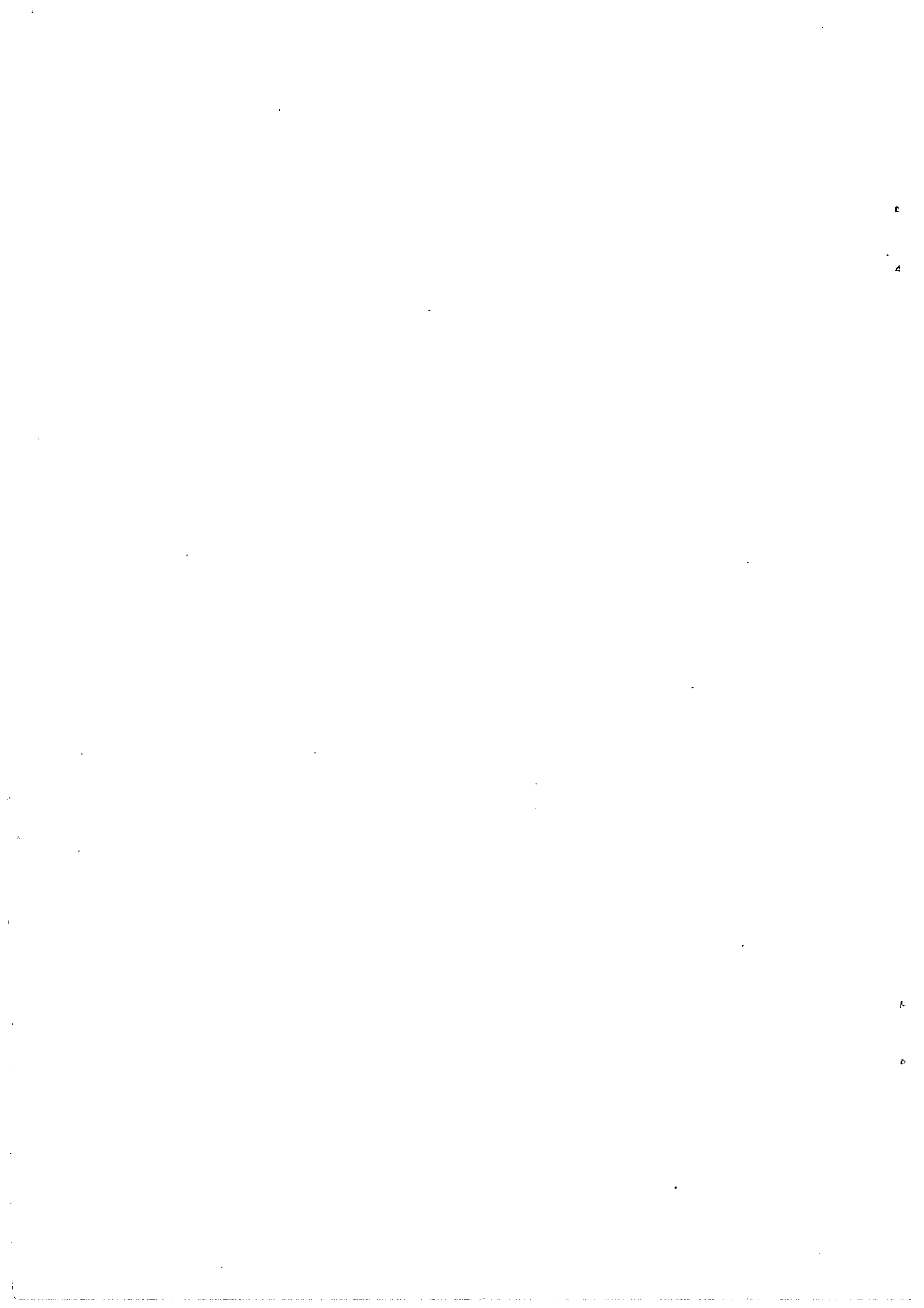
## Avant-Propos

L'Organisation internationale du Travail avait décidé en 1976 d'adopter un programme d'étude pour évaluer, dans un certain nombre de pays industrialisés d'Europe, l'efficacité des systèmes d'inspection du travail. Pour réaliser ce programme, le BIT avait décidé d'avoir recours à une équipe tripartite de consultants, qui, à l'invitation des gouvernements intéressés, se sont rendus sur place. Des missions ont ainsi eu lieu au cours de la période 1976 - 1984 dans les sept pays suivants : République fédérale d'Allemagne, Belgique, Danemark, France, Italie, Norvège, Royaume-Uni. Des rapports établis, sous leur responsabilité, par les différentes missions ont été remis à chacun des gouvernements concernés. Le BIT a non seulement financé chacune de ces missions mais a mis à leur disposition un fonctionnaire du service de l'administration du travail en tant que conseiller technique, a procédé aux divers arrangements techniques et financiers et a publié ces rapports.

Pour faire suite à ces missions, le BIT avait également reçu mandat d'organiser un symposium tripartite de spécialistes sur l'inspection du travail des sept pays concernés. Cette réunion, qui avait pour but d'échanger des vues sur les expériences des différents services et les problèmes auxquels ils sont confrontés, a eu lieu au siège du BIT, à Genève, du 21 au 25 octobre 1985. Le symposium a été d'une manière générale supervisé par M. P. Chukwumah, Chef du service de l'administration du travail et dirigé par M. M. Lafougère du même service. Il a été présidé par M. M. Wallin, ancien chef du service de l'administration du travail et actuellement conseiller et délégué permanent de la Belgique auprès du BIT. Le symposium a bénéficié pendant toute sa durée, de l'aide technique des fonctionnaires du service compétents dans le domaine de l'inspection du travail.

Afin de faciliter le déroulement des travaux du symposium, le BIT avait préparé une analyse comparative des rapports des missions qui se sont rendues dans les sept pays européens (doc. TMLI/synth).

Le présent rapport constitue le compte-rendu du symposium.



## Table des Matières

Discours d'introduction du représentant du Directeur général du BIT.

Compte-rendu des discussions

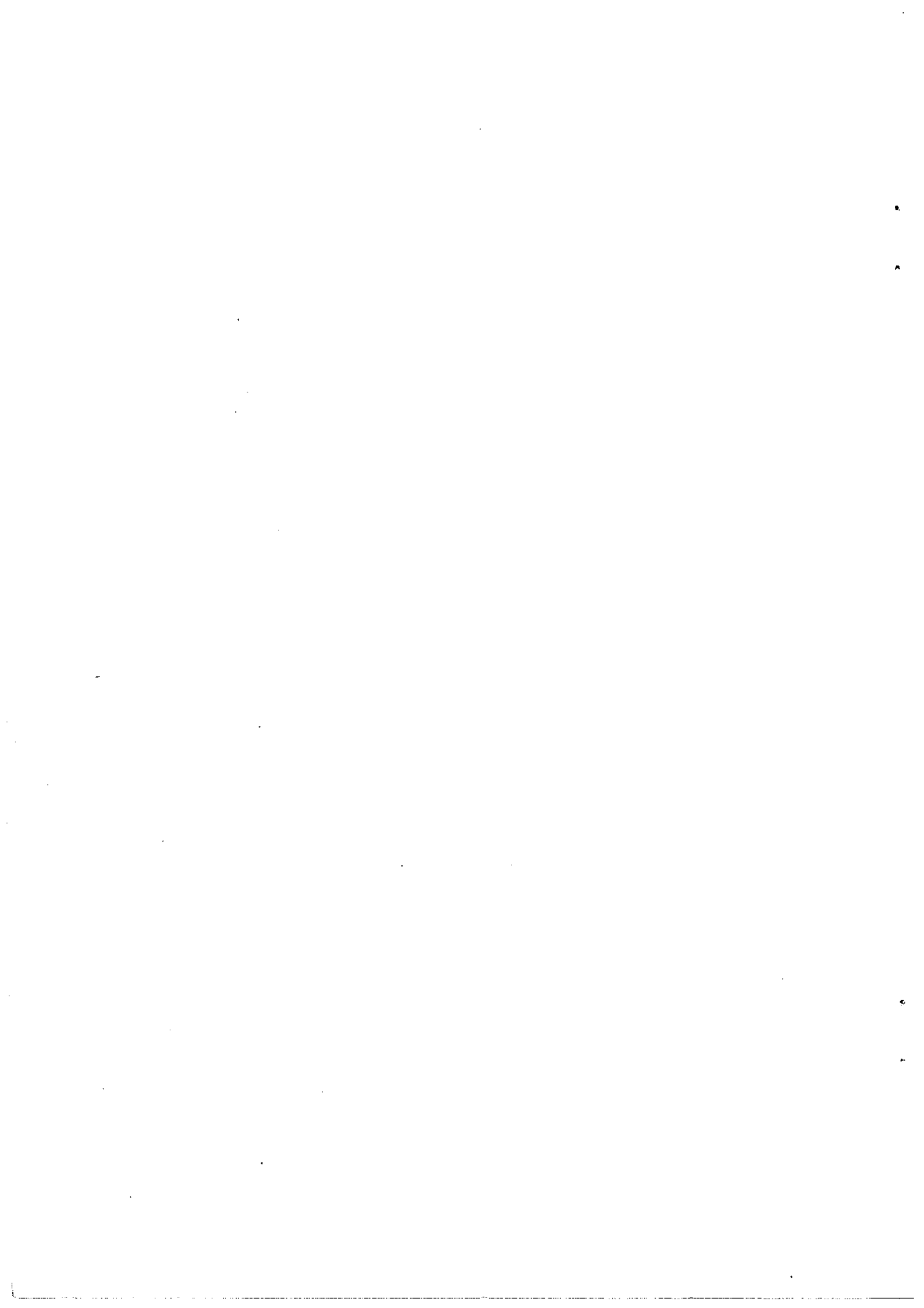
Chapitre I : Evolution dans les pays étudiés des missions 1  
et fonctions de l'inspection du travail et causes de cette évolution.

1. Complexité accrue des problèmes 1
  - a) sur le plan technique,
  - b) sur le plan juridique,
  - c) au regard de la notion de protection des travailleurs,
  - d) incidence des réformes institutionnelles.
  
2. Attribution de nouvelles compétences à l'inspection du travail 7
  - a) dans le domaine de l'environnement,
  - b) dans le domaine de l'emploi,
  - c) dans le domaine des relations professionnelles,
  - d) dans le domaine de la protection des représentants des travailleurs,
  - e) au regard de la conception, de la fabrication ou de la cession de machines, d'équipements ou de substances toxiques.
  
3. Extension de la protection de l'inspection du travail à de nouvelles catégories de travailleurs. 11
  
4. Les conséquences de ces changements 12
  
5. Ces changements et les normes internationales 12

Pages

|   |    |
|---|----|
| <u>Chapitre II : La coopération tripartite - objectifs, modalités, difficultés et développements possibles</u>                    | 14 |
| 1. <u>Formes et rôle de la coopération tripartite</u>   | 15 |
| a) au niveau national,  |    |
| b) au niveau des branches professionnelles,   |    |
| c) au niveau des entreprises,   |    |
| d) la participation des employeurs et des travailleurs dans le cadre de la Convention 155.  |    |
| 2. <u>Efficacité de la coopération tripartite et problèmes soulevés</u>   | 27 |
| 3. <u>Les conditions préalables à une coopération tripartite efficace</u>   | 29 |
| <u>Chapitre III : Méthodes et procédures d'intervention de l'inspection du travail : pratiques et perspectives d'amélioration</u> | 32 |
| 1. <u>Participation de l'inspection du travail à la détermination d'une politique de prévention</u>                               | 32 |
| 2. <u>La fonction de conseil technique ou méthodologique auprès des entreprises, son évolution, ses limites</u>                   | 35 |
| 3. <u>La collaboration d'experts et de techniciens</u>  | 37 |
| 4. <u>Elaboration de programmes d'activités spécifiques, définition d'objectifs prioritaires et programmation des activités</u>   | 39 |
| 5. <u>Coordination des activités des services d'inspection</u>  | 43 |
| <u>Chapitre IV : L'efficacité de l'inspection du travail</u>  | 47 |
| 1. <u>Les résultats</u>   | 47 |
| a) Evaluation générale des activités de l'inspection du travail,  |    |
| b) Evaluation des activités dans les petites et moyennes entreprises,   |    |

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| c)        | Evaluation des activités dans le secteur des services<br>et dans le secteur public,  |    |
| d)        | Evaluation des activités dans l'agriculture.   |    |
| 2.        | <u>Mesures de l'efficacité</u>   | 52 |
| 3.        | <u>Possibilités d'amélioration de l'efficacité de<br/>l'inspection du travail</u>  | 57 |
| a)        | les moyens généraux,   |    |
| b)        | la formation,  |    |
| c)        | les relations avec les instances judiciaires,  |    |
| d)        | autres mesures visant à apporter des améliorations.  |    |
| 4.        | <u>La neutralité des inspecteurs</u>   | 62 |
| <br>      |  |    |
|           | <u>Chapitre V : Incidence des difficultés économiques sur le<br/>fonctionnement de l'inspection du travail</u>                                       | 64 |
| 1.        | <u>Effets généraux de la crise économique</u>  | 64 |
| 2.        | <u>Pressions exercées en faveur de la flexibilité dans<br/>l'application de la législation du travail</u>  | 65 |
| 3.        | <u>Prise en compte du calcul coût-bénéfices</u>  | 66 |
| 4.        | <u>Rôle de l'inspection du travail<br/>en cas de licenciements économiques</u>   | 66 |
| <br>      |  |    |
|           | <u>Chapitre VI : Le devenir de l'inspection dans un contexte de<br/>changements rapides sur les plans économiques, technologiques<br/>et sociaux</u> | 68 |
| <br>      |  |    |
| Annexe I  | Ordre du jour et aide mémoire sur les différents<br>points de cet ordre du jour.   |    |
| Annexe II | Liste des participants   |    |





Discours d'introduction de M. Gladstone,  
Chef du Département des relations professionnelles  
et de l'administration du travail

Mesdames, Messieurs,

J'ai le très grand plaisir de vous souhaiter la bienvenue à cette réunion de spécialistes de l'inspection du travail et, au nom de M. Francis Blanchard, Directeur général du Bureau international du Travail, de former des vœux très chaleureux pour le succès de vos travaux.

\*

\* \*

De tout temps, l'inspection du travail a été pour l'OIT un sujet de préoccupation prioritaire. En 1919 déjà, le Traité de Versailles, qui a présidé à la création de l'Organisation, appelait les Etats à "organiser un service d'inspection afin d'assurer l'application des lois et règlements pour la protection des travailleurs". Depuis lors, à compter de 1923, plusieurs conventions et recommandations internationales d'importance ont été adoptées qui portent sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, et dans l'agriculture. Avec les cent cinq ratifications qu'elle a recueillies, la convention (no 81) sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, l'un des instruments de l'OIT le plus largement acceptés, témoigne de l'intérêt que les Etats portent à ce sujet. Les conventions de l'OIT constituent, avec les recommandations qui les complètent, l'épine dorsale d'un système mondial d'inspection du travail, dont l'importance est aussi capitale aujourd'hui qu'au jour où il recevait la consécration internationale, il y a plus de soixante ans.

Vous le savez, les activités de l'OIT s'étendent aujourd'hui bien au-delà de l'action normative dont ses instruments sont les jalons. Les missions tripartites qu'ont reçues les sept pays européens représentés à la réunion d'aujourd'hui en témoignent. Agissant en toute indépendance, quoique patronnées par l'OIT, ces missions ont examiné l'organisation et le fonctionnement du système d'inspection du travail dans chacun des sept pays; elles ont étudié les obstacles auxquels il se heurte, ainsi que la pratique de la coopération tripartite en ce domaine et divers aspects de l'activité de l'inspection du travail. En outre, chaque mission a présenté à l'issue de ses travaux, ses recommandations au pays visité. C'est là un exercice unique d'auto-assistance mutuelle auquel se sont livrés ensemble employeurs, travailleurs et pouvoirs publics, avec l'appui technique du BIT, dans un effort commun pour rendre l'inspection du travail plus efficace.

Mesdames, Messieurs, les rapports des sept missions qui se sont rendues dans vos pays sont entre vos mains. Le BIT a procédé en outre à une analyse comparative de ces rapports. Cet exercice n'a pas été facile, car les rapports varient par leur structure autant que par leur contenu, reflétant en cela les différences considérables qui existent entre les systèmes nationaux étudiés. Je veux croire cependant que vous y trouverez un exact reflet de la situation. Cette analyse a été faite pour stimuler votre débat sur des questions dont vous vous accorderez certainement à reconnaître la très grande importance.

S'il n'est pas mauvais, dans un tel débat, de porter ses regards en arrière, je pense toutefois que le moment est venu pour chacun de nous de se poser les questions les plus critiques quant à l'avenir de l'inspection du travail, celles qui se posent dans votre propre pays, bien entendu, mais aussi les questions d'ordre général.

S'il est vrai que l'analyse comparative se focalise sur le contenu des sept rapports, on s'est cependant efforcé, dans le dernier chapitre, de dégager quelques-unes de ces questions critiques, et sans attendre que la réunion y apporte des réponses toutes faites, je reste persuadé que les discussions qu'elle va y consacrer permettront, en les approfondissant, de mieux appréhender les différentes facettes de ces questions. Qu'il me soit permis d'en évoquer quelques-unes.

Comment peut-on renforcer le principe, fondamental pour l'OIT, du tripartisme et l'étendre à la pratique de l'inspection du travail, à l'échelle du pays, à celle de la région comme à celle de la branche d'activité, et enfin dans l'entreprise? De quelles forces en présence peut-on tirer parti pour que les pouvoirs publics, les travailleurs et les employeurs, ainsi que leurs organisations, collaborent plus réellement aux efforts déployés pour renforcer le rôle de l'inspection du travail, élément vital de la politique sociale et de l'administration du travail.?

L'omniprésence des nouvelles technologies mobilise aujourd'hui l'attention de tous les esprits. Peut-on dire que les changements qu'elles apportent, et notamment les dangers possibles et avérés qui s'attachent aux procédés de fabrication nouveaux et aux modalités nouvelles des services, sont porteurs d'un message univoque quant à l'efficacité actuelle et future de l'inspection du travail? Quelles réponses apporte -ou pourrait proposer- l'administration de l'inspection du travail aux défis des techniques nouvelles et du progrès scientifique pour que ses agents gardent intacts leur compétence et leur autorité? Selon l'expérience qui est la vôtre, quelle relation existe-t-il - ou peut-on prévoir - entre la technologie et l'automation, la législation du travail et, de manière générale, la protection des hommes et des femmes qui travaillent? Enfin, quoi que l'on doive attendre des techniques nouvelles ou des techniques de pointe, les services d'inspection de demain seront-ils en mesure de prévoir et de prévenir les catastrophes du genre de celles auxquelles nous venons d'assister ces dernières années - y compris celles qui font peser leur menace sur des zones géographiques juridiquement mal définies, comme les lieux de prospection et d'extraction du pétrole en mer?

Il serait intéressant d'entendre ce que vous avez à dire des efforts déployés pour trouver des méthodes fiables permettant d'évaluer les résultats des services de l'inspection du travail. Existe-t-il un étalon de référence capable de se substituer aux appréciations théoriques sans grande valeur pratique? Faut-il renoncer purement et simplement à l'idée d'évaluer l'efficacité de l'inspection du travail parce qu'elle est pratiquement impossible à évaluer ou sommes-nous décidés à nous doter des instruments dont nous pouvons espérer qu'ils nous permettront de mesurer les résultats de notre activité?

En un temps de crise économique, crise générale ou crise d'entreprises en difficulté, des voix se sont élevées récemment pour avancer que les inspecteurs du travail seraient bien inspirés de se résigner à des normes moins exigeantes que celles qui sont inscrites dans la législation nationale, ou du moins de les interpréter avec moins de rigueur. Des problèmes de ce genre se sont-ils déjà posés ? Dans votre pays, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux les ont-ils étudiés ? Quel est votre point de vue quant aux dangers auxquels on s'expose à vouloir se départir de la conception traditionnelle de l'inspection du travail au profit d'une vision plus accommodante dans des cas semblables ?

\*

\* \*

Mesdames, Messieurs, les rapports des missions dans vos pays et l'analyse comparative qui les accompagne vous fournissent ample matière à réflexion et à débat, et je m'en voudrais d'ajouter à un ordre du jour déjà chargé. Je tiens néanmoins à partager avec vous la quintessence de quelques-unes des discussions qui ont eu lieu cette année à la Conférence internationale du Travail, précisément sur le sujet de l'inspection du travail, car je ne doute pas de l'intérêt que cela peut présenter pour votre discussion.

Comme vous le savez peut-être, le Bureau a renouvelé cette année un exercice auquel il s'était livré pour la dernière fois en 1966, et a soumis à la session annuelle de la Conférence une étude d'ensemble sur l'inspection du travail, en application de l'article 19 de la Constitution de l'OIT. Les débats auxquels cette étude a donné lieu ont été marqués par des échanges animés du plus haut intérêt, et ont soulevé une série de problèmes, notamment en ce qui concerne les graves difficultés auxquelles l'inspection du travail se heurte dans le secteur agricole, d'une part, et la nette tendance à créer des organes spéciaux chargés de surveiller des facteurs de risque particuliers, comme les rayonnements ou les produits chimiques, avec les problèmes complexes de coordination qui en découlent, d'autre part.

La Conférence a également fait porter sa discussion sur un autre aspect de l'inspection du travail, en ce que son activité, bien souvent, ne s'étend pas aux travailleurs des services, à l'exception du secteur commercial. Je rappellerai dans cet ordre d'idées que la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations a, dans le passé, relevé qu'il était notoire que "les établissements publics et les établissements à caractère industriel et commercial gérés par l'Etat ou avec la participation de l'Etat, bien qu'ils ne soient pas expressément exclus de champ d'activité de l'inspection du travail, échappent pratiquement au contrôle de ce service". Quelles conclusions pouvez-vous tirer de l'expérience que vous avez acquise dans chacun de vos pays et, parmi vos réflexions, quelles sont celles qui mériteraient d'être approfondies dans le cadre des efforts incessants qui tendent à l'efficacité optimale de l'inspection du travail en ces matières ?

Autre sujet débattu cette année à la Conférence, celui des entreprises multinationales dont on dit parfois qu'elles implantent des technologies nouvelles dans les pays en développement, sans toujours se préoccuper de ménager une ambiance propice à la protection des travailleurs. Ce que l'on a appelé l'exportation des risques et des substances dangereuses retient déjà sérieusement l'attention, mais vous voudrez peut-être y arrêter votre réflexion. Par exemple, a-t-on songé à la contribution qui, dans les pays exportateurs, pourrait être celle de l'inspection du travail pour réduire, ou même éliminer, tout risque ?

\*

\* \*

Permettez-moi d'ajouter que lorsque nous avons entrepris ce programme étendu à sept pays, l'arrière-pensée n'était pas tout à fait absente de notre esprit que les missions d'évaluation et le travail qu'elles accompliraient pourraient, le cas échéant, contribuer, dans les pays visités, à une possible harmonisation de la législation et de la pratique en matière d'inspection du travail. Les disparités entre les systèmes nationaux sont-elles si grandes qu'elles rendent un tel objectif pour ainsi dire inaccessible ?

Quand bien même cela serait, certaines disparités particulières de première importance vous apparaissent-elles préoccupantes et vos délibérations vous conduiront-elles à recommander à leur propos que soit, par exemple, remis en cause le principe même de l'inspection du travail et de sa mission ? Se pourrait-il qu'il y ait là matière à harmoniser avec profit la doctrine de l'inspection du travail ?

\*

\* \*

Mesdames, Messieurs, mon collègue M. Lafougère va vous exposer dans leurs grandes lignes l'organisation et l'objet de la présente réunion. Je vous rappellerai cependant qu'il s'agit d'un colloque qui réunit des experts indépendants venus échanger leurs points de vue et leurs expériences. Nous ne sommes ni des représentants, ni des délégués en congrès; nous n'avons pas de résolutions à adopter, ni de recommandations à formuler. Nous sommes réunis ici pour exprimer notre opinion de spécialistes du sujet et seule une franche et libre discussion pourra garantir le succès de notre réunion.

\*

\* \*

Mesdames, Messieurs, je ne crains pas d'affirmer que ce qui se passe aujourd'hui dans le monde démontre amplement que des services efficaces d'inspection du travail sont plus que jamais indispensables à l'application des normes du travail dans les différents pays, indispensables à l'amélioration des conditions et du milieu dans lesquels les hommes et les femmes travaillent. Il y faut l'effort coordonné des pouvoirs publics, des employeurs et des travailleurs, ainsi que de leurs organisations. Il est

sans doute peu de domaines où la valeur du tripartisme soit aussi éloquemment prouvée qu'en ce qui touche à l'inspection du travail. Par sa composition même, comme par les matières dont elle va débattre, la réunion d'aujourd'hui atteste que l'inspection du travail est le plus efficace quant toutes les parties intéressées oeuvrent ensemble à la réalisation des objectifs communs. L'évaluation de l'efficacité des systèmes existants d'inspection du travail est un premier pas vers le renforcement et le perfectionnement de cette institution. Je puis affirmer en toute modestie que le BIT est à juste titre fier de se trouver associé à cet effort dans les sept pays qui sont représentés ici. Aider les pays à trouver les solutions qui permettront à l'inspection du travail de devenir un instrument toujours plus efficace de la protection sociale est une démarche qui s'inscrit dans la pure tradition de notre organisation. Le Directeur général du BIT ne disait pas autre chose lorsqu'il affirmait, en 1964, dans son rapport à la Conférence internationale du Travail, qu'une "législation du travail sans inspection constitue beaucoup plus une démarche théorique qu'une discipline sociale obligatoire".

Je vous remercie de votre attention et forme des voeux pour le succès de vos travaux.

\*

\* \*





## CHAPITRE I : EVOLUTION DES MISSIONS ET FONCTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET CAUSES DE CETTE EVOLUTION

Il est manifeste que les tâches confiées aux services d'inspection se sont, au cours des dernières années, multipliées et diversifiées dans tous les pays, de par la complexité accrue des problèmes qu'ils ont à régler, par l'attribution de nouvelles compétences et l'extension de la protection de l'inspection du travail à de nouvelles catégories de travailleurs.

### 1. Complexité accrue des problèmes

#### a) Sur le plan technique

Tous les participants ont mentionné le développement rapide des nouvelles technologies (informatique, robotique, micro-électronique, bio-techniques, micro-biologie, substances toxiques, forage "offshore", etc.) ou de nouveaux produits.

Ces nouvelles technologies entraînent une modification de la structure et du fonctionnement interne des entreprises, ainsi que de l'organisation du travail, une transformation du contenu des tâches, de nouvelles conditions de travail, une modification de la nature des risques; elles entraînent également une modification de la répartition du personnel entre secteurs économiques (diminution du secteur secondaire, accroissement du tertiaire), un développement des petites entreprises, un accroissement des mutations sociales, de la flexibilité et de la mobilité professionnelles. Ces transformations posent problème à l'inspection et ne peuvent manquer d'avoir une incidence sur son fonctionnement et ses méthodes d'intervention. Certains considèrent toutefois que l'on exagère parfois la portée et l'incidence des innovations techniques apparues depuis plusieurs années dans les systèmes de production et dans les services.

b) Sur le plan juridique

Plusieurs personnes ont relevé la complexité croissante des dispositions légales, en France et en Belgique par exemple, parfois fort détaillées, qui se diversifient, en particulier pour tenir compte des nouvelles formes que revêtent les rapports de travail dans l'entreprise (contrats à durée déterminée, à temps partiel, sous traitance, intérim, etc). Ces législations se révèlent parfois difficilement applicables (étant donné en particulier la diversité des statuts du personnel dans l'entreprise), et souvent vieillissent vite, car il devient de plus en plus difficile, étant donné l'évolution, en particulier, des technologies, de légiférer dans le détail, d'imposer des normes pour chaque éventualité. Ceci a conduit certains pays, le Royaume-Uni, le Danemark et la Norvège, à adopter dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, des lois d'ordre général complétées par des documents d'orientation précis, ou des conseils, qui aident à déterminer la solution convenant le mieux à la situation de tel ou tel secteur professionnel et tenant le mieux compte de l'évolution scientifique et technologique. Ainsi, au Danemark, la loi relative au milieu de travail fait obligation de "réaliser un milieu de travail sûr et sain, conforme à tout moment au progrès technique et social de la collectivité". Le niveau de protection dépend donc de la réglementation mais aussi du niveau atteint par la recherche scientifique, technique et médicale. Ceci rend plus complexe encore la tâche de l'inspecteur du travail; celui-ci est en effet dans l'obligation d'être en permanence au fait des développements nouveaux dans sa sphère de compétence.

Les phénomènes de décentralisation et de déconcentration, la remise en cause de l'Etat, les difficultés de certaines grandes organisations syndicales, le souci de la flexibilité, l'accent mis sur le rôle et la responsabilité de l'entreprise conduisent au développement d'une nouvelle source de droit : l'accord d'entreprise. Ainsi, politique salariale, conditions de travail, formation, horaires, congés, durée du travail, et tout ce qui touche à la vie de l'entreprise, tendent dans la plupart des pays à être négociés à ce niveau. A la variété des structures économiques et financières va correspondre une variété de droits et de devoirs. Il y a, a-t-on pu dire, "contractualisation du droit". La tâche de l'inspecteur en est inévitablement compliquée. L'on assiste même parfois à une "déréglementation" négociée, c'est à dire à l'abandon, par accord paritaire, de textes légaux (sur la durée du travail

par exemple). L'inspecteur du travail se trouve en difficulté pour exercer un contrôle et parfois dans l'embarras pour exercer une action répressive à l'encontre de l'employeur alors que les salariés ont donné leur accord. L'inspection du travail, s'est interrogé un participant, serait-elle concevable si ne devait plus exister un droit du travail uniforme?

Il arrive parfois que l'inspection du travail -c'est la cas de la France- puisse déroger à certaines normes particulières relatives à l'hygiène et à la sécurité, puisse interpréter ces normes ou même les créer, l'inspection du travail jouissant ainsi d'un véritable pouvoir réglementaire.

Il est évident qu'un service "d'inspection généraliste" chargé de l'ensemble de la protection des travailleurs doit faire appliquer un plus grand nombre de textes législatifs ou réglementaires qu'un service spécialisé dans un domaine déterminé et que sa tâche s'en trouve compliquée.

Le rôle de l'inspecteur devient en tout état de cause, comme nous l'avons vu, plus complexe, soit que les textes légaux imposent des obligations de moyens -c'est le cas de la France (et alors les textes risquent d'être extrêmement détaillés et en retard sur l'évolution sociale et technologique)- soit que le droit du travail -c'est le cas du Royaume-Uni et des pays scandinaves- se contente de plus en plus d'imposer des objectifs ou des résultats sans définir les moyens ou les dispositions matériels pour y parvenir sinon par des règlements (codes of practice).

Ces objectifs ne peuvent être atteints que s'il y a au sein des entreprises conjonction d'efforts des employeurs, des travailleurs, et des techniciens sous le contrôle et l'autorité de l'inspecteur. Dans cette perspective, des instances de concertation et de débat ont été créées dans les entreprises. Il en résulte pour l'inspection du travail une fonction nouvelle d'animation exercée soit spontanément, soit à la demande d'une des parties en cause. De même, le droit du travail a imposé l'aménagement dans l'entreprise de structures spécialisées de caractère fonctionnel (service médical du travail, service de sécurité et d'hygiène du travail par exemple) coopérant à la préparation des décisions incombant aux échelons opérationnels. Ceci accroît, spécialement dans les grandes entreprises, le

nombre des interlocuteurs servant de relais à l'action de l'inspection du travail. Celle-ci doit dès lors développer et diversifier ses modes de communication, mais aussi se préoccuper de la cohérence d'intervention ayant pour but essentiel de favoriser la complémentarité de ces divers relais. L'inspection ne se trouve d'ailleurs plus dans le cadre simplifié des origines du droit du travail où sa mission se limitait à imposer à l'employeur la conformité avec quelques normes réglementaires express. Les solutions ne se trouvent plus uniquement dans la conformité matérielle des appareils de production, mais se recherchent expérimentalement dans l'organisation des modes opératoires, l'aménagement des relations, etc.

Le développement du droit du travail et des technologies, l'élargissement de la notion de protection des travailleurs, la participation plus grande de ces salariés à l'amélioration de leurs conditions de travail, ont amené, au cours de ces dernières années, à une révision de certains concepts de l'intervention de l'inspection du travail.

c) Au regard de la notion de protection des travailleurs contre les risques professionnels. Cette notion, dans la plupart des pays, tend à dépasser la simple protection contre les accidents et les maladies professionnelles et englobe de plus en plus les problèmes d'organisation du travail et leurs incidences - souvent difficiles à apprécier - sur la santé physique et mentale des travailleurs.

Ainsi, en Norvège, les objectifs de la loi sur la protection et le milieu de travail visent premièrement à assurer un milieu de travail dans lequel les travailleurs jouissent d'une complète sécurité en ce qui concerne les risques physiques et mentaux et où le niveau de protection technique, l'hygiène du travail et le bien-être correspondent en tous temps aux progrès technologiques et sociaux de la société, et deuxièmement à assurer des conditions de travail sûres et un poste intéressant à chaque travailleur. Comme l'indique la Convention 155 (concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail), le terme "santé" en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité, il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail. L'inspection du travail doit donc s'occuper de plus en plus, outre la protection contre les accidents et maladies professionnelles, de la protection contre des facteurs risquant d'altérer la santé psychique tels que la monotonie et les cadences élevées et plus généralement contre les facteurs qui empêchent l'épanouissement

personnel et le bien-être; elle doit s'occuper de faire appliquer des mesures ergonomiques propres à adapter au travailleur les procédés de travail, le lieu de travail, les aides techniques ainsi que les matières premières et les matériaux. L'inspection doit s'occuper des problèmes liés à l'humanisation du travail. Or, ces problèmes sont complexes, et les inspecteurs du travail ne sont pas toujours prêts à les aborder par suite d'un manque de formation. Dans ce contexte, les travailleurs font pression pour obtenir une protection accrue de l'inspection. Il y a une prise de conscience plus aigüe des travailleurs et de l'opinion publique en général, des dangers encourus et en conséquence une demande accrue de protection auprès de l'inspection afin qu'elle joue un rôle préventif.

d) L'incidence de réformes institutionnelles dans plusieurs pays a parfois compliqué la tâche de l'inspection du travail

Ainsi, en Italie, les fonctions imparties à l'inspection du travail ont été réparties entre plusieurs services. La loi portant organisation du service national de santé, votée en décembre 1978 (mais appliquée seulement à partir du 1er juillet 1982), a prévu le transfert au ministère de la santé, aux régions et aux communes de la plupart des compétences du ministère du travail et de la prévoyance sociale en matière d'hygiène et de sécurité, que celles-ci soient exercées par l'inspection médicale centrale ou les inspections régionales et provinciales. Le nouveau système prend en charge d'une manière globale tous les aspects de la santé (prévention, soins, hospitalisation) y compris la défense de la santé sur les lieux de travail. Le nouveau système entend que l'inspection du travail agisse de manière préventive (et non à posteriori), et de manière interdisciplinaire (en associant différentes disciplines). En matière de prévention, d'hygiène et de sécurité du travail, la plupart des fonctions exercées par l'inspection ont été transférées aux "Unités sanitaires locales". Au niveau communal les "Unités sanitaires locales" (qui regroupent une population comprise entre 50 000 et 200 000 habitants) sont dotées de tous les services nécessaires à une protection complète de la santé. Ce transfert a abouti à la création de deux inspections du travail, l'une et l'autre constituant désormais le système italien d'inspection du travail:

- l'une continuera à s'occuper de l'application de la réglementation sociale, à l'exception de l'hygiène et de la sécurité, (durée du travail, salaires, congés payés) et sera maintenue au sein du Ministère du travail;

- l'autre sera compétente pour les questions d'hygiène et de sécurité (sauf dans les chemins de fer, pour le contrôle des radiations ionisantes, etc..) et sera partie intégrante du service national de santé.

Ce système a semble-t-il compliqué, dans sa phase de mise en place, les problèmes alors qu'aucune coordination efficace n'a encore été organisée. Cette réforme, selon un participant, n'a pu être appliquée comme il convenait: les compétences respectives du rôle du Ministère du Travail et du Ministère de la Santé n'ont pas été clairement définies; la législation, ancienne, n'a pas été modifiée comme prévu; le Gouvernement n'a pas publié de règlement d'application de la loi ni élaboré de plan national qui définissent les politiques et les priorités dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité; le nombre d'inspecteurs reste insuffisant, leur formation mal assurée. Seule une volonté politique de la part des autorités pourrait régler ces problèmes. Un autre participant a regretté que cette réforme ait abouti à une duplication d'organes d'inspection du travail qui traitent souvent des mêmes problèmes et a exprimé l'espoir qu'après une période de transition des règles strictes fixent les compétences des différents services. Il a regretté qu'un des objectifs de la réforme sanitaire qui était de permettre une action préventive, ait été perdu de vue à cause de la rigidité du droit italien (selon lequel tout ce qui n'est pas régi par une loi est contraire à la légalité). Il a enfin regretté que la décentralisation des pouvoirs ait abouti à une absence d'uniformisation dans l'application de la législation.

En République fédérale d'Allemagne, le système d'inspection présente une réelle complexité, d'une part parce qu'il s'agit d'un état fédéral dont chacun des onze Länder a une compétence fondamentale dans le domaine de l'inspection du travail et d'autre part parce que coexistent les services d'inspection des Länder (chargés de faire appliquer la législation fédérale et les législations d'Etat dans le domaine de la protection du travail) et les services d'inspection des 54 caisses mutuelles d'assurance accident (agricoles et industrielles) dont la gestion est assurée par les partenaires sociaux. Il existe en outre 41 organisations semblables à ces mutuelles dans le secteur public et l'administration (fédérale, des Länder et locale). Les deux services d'inspection sont autonomes et ont leurs propres inspecteurs qui font appliquer une réglementation différente.

En Belgique le processus de régionalisation a modifié les compétences de l'inspection technique. Les transferts de fonctions ne sont pas terminés en ce qui concerne la région bruxelloise.

## 2. Attribution de nouvelles compétences à l'inspection du travail

Une pression se manifeste dans la plupart des pays - en particulier ceux qui ont une inspection du travail de type "généraliste" - pour accroître la compétence de ces services dans différents domaines.

### a) Dans le domaine de l'environnement

Dans la plupart des pays représentés, l'inspection du travail s'est vue attribuer une compétence dans le domaine de la protection de l'environnement. Ainsi, en République fédérale d'Allemagne, la protection de l'environnement inclut la pollution domestique et industrielle et l'inspection doit traiter une quantité énorme de plaintes (l'on estime que ces tâches prennent entre 20 et 50 pour cent du temps de chaque service d'inspection). Dans la plupart des pays l'opinion publique, mieux informée des catastrophes industrielles (Bhopal, Three Mile Island, etc...) se produisant dans le monde, exerce une pression de plus en plus forte pour obtenir de l'inspection du travail une protection accrue.

### b) Dans le domaine de l'emploi

Ainsi en France, la législation (1975) a attribué aux services du travail et de la main d'oeuvre, des attributions accrues en cas de demandes de licenciements pour cause économique ("vérifier les conditions d'application de la procédure de concertation, la réalité des motifs invoqués pour justifier les licenciements ainsi que la portée des mesures de reclassement et d'indemnisation envisagées"). Apprécier la réalité des motifs invoqués conduit l'inspection du travail à effectuer une étude de caractère économique impliquant celle de la situation financière de l'entreprise. Cette enquête extrêmement délicate exige des compétences dans des domaines qui ne sont pas familiers à l'inspection du travail et prend, dans un contexte de difficultés économiques, nécessairement beaucoup de temps. Il a été précisé que c'est le directeur départemental du travail qui est compétent et non l'inspecteur, (ce dernier ne pouvant l'être que par délégation), et que la pratique a été au delà de la loi, sous la pression de l'opinion publique, lorsque l'inspection procède au contrôle de la réalité des motifs économiques invoqués.

Dans le domaine de l'emploi encore, les inspecteurs veillent au respect du principe de non discrimination lors de l'embauchage ou du licenciement (interdiction de toute discrimination motivée sur la race, le sexe, la religion, etc...). Ils contrôlent - ou devraient contrôler - l'activité des entreprises de travail temporaire pour prévenir les effets négatifs que le développement des formes précaires d'emploi, du travail temporaire notamment, peut avoir pour les salariés.

En Italie, l'inspection du travail s'est vue attribuer de nouvelles compétences, qu'il s'agisse du contrôle concernant les réglementations sur la sous-traitance, le chômage partiel, le travail clandestin, ou l'égalité de traitement hommes-femmes, etc.

De même y-a-t-il en Belgique et en France accroissement des responsabilités de l'inspection pour assurer le contrôle de réglementations anciennes pouvant avoir une incidence sur l'emploi (autorisation d'heures supplémentaires par exemple, contrôle de la réglementation du travail des étrangers, lutte contre le travail clandestin); ou pour assurer - c'est le cas de la Belgique - le contrôle de réglementations nouvelles, comme celles découlant d'une politique de modération salariale, ou en France d'attribution des aides à l'emploi. Les difficultés économiques ont eu aussi une incidence importante sur l'activité de l'inspection. Certains ont estimé toutefois que cette incidence pouvait être d'ordre conjoncturel et qu'il ne fallait pas en conséquence lui attacher une trop grande importance. Il est à noter que les préoccupations d'ordre économique n'ont jamais été absentes dans aucun service d'inspection lorsqu'il s'agit d'apprécier les délais nécessaires de mise en conformité aux règlements d'hygiène et de sécurité.

#### c) Dans le domaine des relations professionnelles

Ainsi en France, le rôle traditionnel confié à l'inspection du travail, à la demande des partenaires sociaux, d'assurer un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits collectifs prend de plus en plus d'importance. Il est évident que cela entraîne un surcroît de travail parfois considérable.

Plus généralement l'inspection du travail s'attache à favoriser le développement des relations professionnelles; ainsi appartient-il aux inspecteurs d'intervenir pour faciliter ou même imposer la création de



comités d'hygiène et de sécurité prévus par les lois ou d'autres organes paritaires internes de l'entreprise, comme pour aider ces organes à s'acquitter de leurs tâches. L'inspecteur doit veiller à ce que les partenaires sociaux coopèrent, sinon il doit intervenir. Il est de son devoir de procéder à une analyse des relations sociales, à un diagnostic des imperfections et éventuellement à une relance des relations professionnelles. Il est prévu en France que si le chef d'entreprise ne réunit pas le Comité d'entreprise conformément aux règles légales l'inspecteur doit le réunir sous sa présidence. En France également l'inspecteur assure la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel lors des élections au Comité d'entreprise (il s'agit d'une décision de caractère arbitral).

L'inspection est parfois responsable de la mise en oeuvre de nouveaux rapports entre partenaires sociaux - ainsi en va-t-il en France de l'application des "lois Auroux" (votées en 1982). Ces lois ont accordé aux salariés un droit plus étendu d'expression, ont accru le pouvoir des comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, et les institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comités d'entreprise, délégués judiciaires), ont enfin imposé aux employeurs des obligations de négocier dans différents domaines (salaires, durée du travail, etc.) et à différents niveaux (entreprise, branche professionnelle). L'inspection du travail a été chargée de veiller à l'application de ces lois; ceci implique nécessairement une extension importante de ses fonctions.

Un participant a estimé que le développement du rôle d'animation exercé par l'inspection du travail risque de poser certains problèmes avec les confédérations syndicales (d'employeurs ou de travailleurs), car ce rôle est normalement du ressort de ces organisations, l'inspection du travail ne pouvant jouer qu'un rôle supplétif en cas de carence des partenaires sociaux; les textes légaux n'ont pas confié à l'inspection du travail un rôle d'animation pour l'application des "lois Auroux". S'il a été admis que la réglementation n'avait pas prévu expressément un rôle d'animation pour l'inspection du travail dans le cadre des "lois Auroux", il a été indiqué que l'administration avait toutefois donné des instructions aux inspecteurs du travail afin que ceux-ci aident à la mise en oeuvre de ces nombreuses réglementations. Il ne s'agit pas d'un rôle permanent mais ponctuel.

d) Dans le domaine de la protection des représentants des travailleurs

Certains pays exigent pour que l'employeur puisse licencier un représentant des travailleurs, l'accord des syndicats ou l'autorisation des tribunaux. Dans d'autres pays - c'est le cas de la France - le licenciement des délégués syndicaux ou des représentants élus du personnel est soumis à l'autorisation de l'inspection du travail (sauf si le comité d'entreprise a donné son accord, ce qui, faut-il le dire, est fort rare). Cette protection s'exerce également à l'égard des candidats aux fonctions de représentation et aux anciens représentants pendant une certaine période. Pour arrêter sa décision, l'inspecteur recherchera si la faute imputée au représentant des travailleurs est imputable ou non à l'activité syndicale.

L'inspecteur dispose, a-t-on pu dire, d'un pouvoir quasi juridictionnel. Des recours auprès du Ministère du Travail ou des tribunaux sont prévus.

e) Certains participants se sont interrogés sur le rôle que devrait jouer l'inspection du travail lors de la conception, de la fabrication, ou de la cession (en particulier vers les pays en développement) de machines, d'équipements ou de substances toxiques.

Il a été rappelé à ce propos que la Convention 155 prévoit (article 12):

"Des mesures devront être prises conformément à la législation et à la pratique nationales afin que les personnes qui conçoivent, fabriquent, importent, mettent en circulation ou cèdent à un titre quelconque des machines, des matériels ou des substances à usage professionnel:

- a) s'assurent que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les machines, les matériels ou les substances en question ne présentent pas de danger pour la sécurité et la santé de personnes qui les utiliseront correctement;
- b) fournissent des informations concernant l'installation et l'utilisation correctes des machines et des matériels ainsi que l'usage correct des substances chimiques, des agents ou des produits physiques et biologiques, de même que des instructions sur la manière de se prémunir contre les risques connus;

- c) procèdent à des études et à des recherches ou se tiennent au courant de toute autre manière de l'évolution des connaissances scientifiques et techniques pour s'acquitter des obligations qui leur incombent en vertu des alinéas a) et b) ci-dessus."

Pratiquement toutes les législations nationales établissent cette responsabilité des fabricants et des fournisseurs. En ce qui concerne tout d'abord la fabrication, l'inspection doit jouer - cela est expressément prévu par certaines législations - un rôle de prévention, essentiellement sous forme de conseil, dès la phase de conception, ou tout au moins dès la phase des essais techniques, d'une machine ou d'un nouveau processus de production. Cette action de prévention, complexe la plupart du temps, nécessite la participation étroite de divers spécialistes des services d'inspection mais aussi de l'équipe chargée des études en laboratoire, des ingénieurs, des médecins du travail, des ergonomes, etc...L'inspection peut également participer au processus d'homologation des machines. Cette activité de l'inspection exige une grande compétence technique et est source d'une grande responsabilité. En ce qui concerne la cession des produits, l'inspection du travail joue un rôle de contrôle lors de l'utilisation.

### 3. Extension de la protection de l'inspection du travail à de nouvelles catégories de travailleurs

Ainsi au Royaume-uni les inspecteurs sont, depuis 1974, chargés de l'application de la législation relative à la protection du travail à tous les travailleurs y compris à ceux des secteurs de l'éducation, de la santé, des collectivités locales, de la fonction publique, des forces armées. Cinq millions de personnes supplémentaires sont désormais protégées, ce qui entraîne pour l'inspection du travail un surcroît considérable de travail.

Le problème de la protection, par l'inspection du travail, des travailleurs du secteur public, en particulier du tertiaire, se pose et se posera de plus en plus dans la plupart des pays. Il apparaît en effet que ce secteur est en expansion et ne bénéficie pas actuellement d'une protection efficace de l'inspection du travail (il arrive même que l'inspection ne soit pas compétente pour ces secteurs); elle devra à l'avenir obligatoirement s'en préoccuper car des risques existent dans ce secteur même s'ils sont parfois différents de ceux du secteur industriel. Mais cela pose le problème de savoir comment l'inspection du travail peut exercer une certaine autorité à l'encontre d'autres services publics.

De même il apparaît qu'une fraction de la population ouvrière échappe au statut protecteur uniforme des conventions collectives et à la protection des syndicats. Elle est en conséquence souvent mal protégée (travail à domicile, en sous/traitance, temporaire). Ce secteur a, dans certains pays, tendance à croître. Il est de la responsabilité particulière de l'inspection, a-t-on souligné, de veiller à sa protection, car il ne saurait y avoir deux niveaux de protection, mais cela pose un problème de moyens et de méthodes sinon de doctrine.

#### 4. Les conséquences de ces changements

L'accroissement des tâches et des responsabilités de l'inspection du travail a pour première conséquence de diminuer le nombre de visites dans les entreprises et de porter atteinte à leur activité de contrôle qui, dans certains pays, apparaît résiduelle, malgré parfois une augmentation du nombre des inspecteurs.

La deuxième conséquence est de compliquer l'action de l'inspecteur du travail. Aussi, devient-il obligatoire de poursuivre un effort permanent de réflexion, d'étude et de recherche à propos du contexte économique, social, technologique dans lequel évolue l'inspection du travail afin de procéder à une adaptation continue de son fonctionnement. Comme nous le verrons par ailleurs, l'accroissement de la complexité des tâches de l'inspection entraîne ou devrait entraîner un renforcement de la collaboration avec les employeurs et les travailleurs, des modifications des méthodes d'intervention: collaboration d'experts, adoption de priorités, programmation des activités, développement de l'action consultative, de la politique de prévention et une amélioration de la formation des inspecteurs.

Il a été indiqué que le Ministère du Travail de Norvège estimait utile d'engager un programme résolu de modernisation de l'inspection du travail pour répondre aux défis que celle-ci affronte.

#### 5. Ces changements et les normes internationales

Certains se sont interrogés sur la validité de la Convention 81 sur l'inspection adoptée en 1947. Quelle que soit l'évolution du contexte dans lequel opère l'inspection du travail, il apparaît bien que la définition de

sa mission telle que prévue dans la Convention 81 reste valable. Comme l'a indiqué un participant, "la Convention n'a sur ce point pas vieilli, c'est la lecture que nous en faisons qui doit être rajeunie."

Rappelons que la mission impartie à un service d'inspection est:

- a) "d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leurs professions, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène, au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes dans la mesure où les inspecteurs sont chargés d'assurer l'application des dites dispositions;
- b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;
- c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences et les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

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

Dans le cadre de cette mission générale que définit la norme internationale, certains services d'inspection peuvent être spécialisés selon le secteur d'activité (agriculture, industrie, transports, commerce, etc..) ou selon l'objet du contrôle (hygiène et sécurité, conditions de travail, etc...), d'autres au contraire, peuvent être compétents dans la plupart de ces secteurs d'activité ou pour l'essentiel des questions qui font l'objet du contrôle. Ils sont les uns et les autres, selon la norme internationale, des services d'inspection du travail qui ont leurs mérites propres, compte tenu du contexte social, économique et politique dans lequel ils opèrent.

CHAPITRE II : LA COOPERATION TRIPARTITE - OBJECTIFS, MODALITES, DIFFICULTES  
ET DEVELOPPEMENTS POSSIBLES POUR EN AMELIORER L'EFFICACITE

Les Conventions internationales (81, 129, 155) insistent toutes sur la nécessité d'assurer une coopération des services d'inspection du travail avec les employeurs et les travailleurs ("l'autorité compétente devra prendre toutes mesures appropriées pour assurer la collaboration de l'inspection avec les travailleurs et les employeurs - Article 5, Convention 81").

Les participants ont été unanimes pour estimer que l'application de la législation protectrice des travailleurs ne pouvait être le fait des seuls inspecteurs mais exigeait l'adhésion et le concours des employeurs, des travailleurs et des organisations les représentant. La majorité des participants a confirmé les conclusions des rapports de mission soulignant un renforcement au cours de ces dernières années de la coopération tripartite tant au niveau national que dans les entreprises. La Belgique ferait toutefois exception. Les participants ont toutefois noté des disparités importantes dans les approches et les pratiques nationales; si plusieurs pays ont très largement développé les structures tripartites, d'autres semblent réticents à adopter de telles structures. De même des divergences se sont faites jour sur l'efficacité pratique de cette coopération: très efficace pour certains, relativement inefficace pour d'autres.

## 1. Forme et rôle de la coopération tripartite

Dans les différents pays concernés les structures tripartites existent à plusieurs niveaux: national, de la région, de la branche d'industrie, de l'entreprise.

L'inspection du travail s'inscrivant selon les pays dans des contextes économiques et sociaux différents, ses relations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs s'en trouvent nécessairement modifiées.

a) Au niveau national plusieurs pays disposent d'organismes ou d'instances consultatives tripartites qui définissent ou aident à définir la politique nationale dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité. Rappelons que la Convention 155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail (adoptée en 1981) prévoit que "tout membre devra à la lumière des conditions et de la politique nationale et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail". Certains de ces organismes peuvent également élaborer ou aider à élaborer les programmes de l'inspection du travail, fixer les priorités d'action ou participer à leur formulation, émettre des avis sur l'activité des services. Ainsi, au Royaume-Uni la Commission pour l'Hygiène et la Sécurité (HSC) composée de trois représentants de la Confédération de l'Industrie Britannique, de trois représentants du Congrès des Syndicats et de deux représentants des collectivités locales et d'un Président, définit la politique à suivre dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité. Il en va de même en Norvège et au Danemark; dans ce dernier pays le Conseil national du milieu de travail joue un rôle très important puisqu'il examine et discute les projets de lois relatifs au travail (ce qui a l'avantage d'entraîner le soutien des partenaires sociaux à tous les textes adoptés) et qu'il aide à

déterminer les priorités pour l'action de l'inspection du travail. En Norvège le Conseil National de l'Inspection du Travail (les employeurs et les travailleurs ont chacun deux représentants, l'inspection du travail, un, le Président et le vice-Président sont nommés par le Roi) "examine et tranche les questions de principe et les questions revêtant une importance majeure pour les travailleurs ou pour les activités de l'inspection du travail, ainsi que celles qui de l'avis du conseil, pour un autre motif, devront être examinées par lui"; au niveau des 12 districts existent des conseils dont la composition est identique à celle du conseil national; ils examinent les principales questions intéressant l'inspection du travail (par exemple la programmation des activités de l'inspection au niveau local). La plupart des décisions sont prises à l'unanimité. La coopération tripartite ou bipartite fonctionne bien.

En République fédérale d'Allemagne existe "l'Institut fédéral de recherche et de sécurité pour la prévention des risques professionnels", au sein duquel sont représentés non seulement les employeurs, les travailleurs, mais aussi l'inspection du travail; cet institut conseille le Ministre du travail sur les questions techniques, fournit des documents d'orientation pour les agents de la protection du travail, conduit et stimule la recherche, organise des conférences. Les projets de nouvelles normes doivent être examinés sur une base tripartite avec le concours parfois des autorités locales.

En Italie dans le cadre de la réforme sanitaire a été créé l'ISPEL (Institut supérieur pour la prévention et la sécurité sur les lieux de travail); cet organisme tripartite est chargé de l'étude, de l'expérimentation et des méthodologies pour la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

En France a été créé, conformément à la recommandation de la mission tripartite d'évaluation, un Conseil central de l'inspection du travail de composition tripartite destiné à assister l'autorité centrale dans l'élaboration d'une politique de l'inspection du travail, en particulier pour ce qui a trait à sa formation; un participant a insisté à ce propos sur l'intérêt d'une coopération tripartite pour assurer la formation des inspecteurs. De même existent différents organismes tripartites dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents et des maladies professionnelles; Commission supérieure des risques professionnels,



etc.) mais également dans d'autres domaines tels que les conditions de travail, l'emploi ou les relations professionnelles.

Sur un plan général, les structures tripartites contribuent à l'élaboration des politiques sociales, notamment en suggérant les domaines dans lesquels de nouvelles lois devraient être introduites ou d'anciennes révisées.

En Belgique la recommandation de la mission tripartite d'évaluation n'a pas été suivie d'effets; l'organe central de réflexion qui aurait dû définir une doctrine et une stratégie de l'action de l'inspection du travail n'a en effet pas été créé. Un participant a indiqué que le "Conseil National du Travail" (organisme où sont représentés les travailleurs et les employeurs), avait étudié en 1980 le rapport de la mission tripartite et avait alors tenté de réaliser une coopération avec l'administration du travail pour étudier les problèmes de l'inspection du travail. Le Conseil avait demandé à être associé à la détermination de la politique générale de l'inspection et des priorités d'action mais s'était heurté à un refus du Ministère qui avait estimé qu'il y aurait ingérence des partenaires sociaux dans le fonctionnement d'un service public. Ce refus aurait entraîné un blocage de la coopération tripartite à tous les niveaux et dans tous les domaines, à l'exception toutefois de l'hygiène et de la sécurité du travail où se réalise une coopération tripartite au sein du Conseil supérieur de sécurité et d'hygiène. Il convient de préciser cependant que si le contexte constitutionnel et administratif belges interdit de mettre sous la tutelle des partenaires sociaux les services d'inspection, ces partenaires peuvent exprimer leur opinion d'initiative au Conseil National du Travail, au Conseil central de l'économie et au Conseil supérieur de sécurité. En outre, des contacts informels existent à tous les niveaux et les relais parlementaires des organisations représentatives ne sont pas à négliger. Il est toujours possible aussi aux partenaires sociaux de réagir aux rapports annuels d'inspection qui sont publiés.

#### b) Au niveau des branches industrielles

Dans plusieurs pays des organismes consultatifs tripartites ont été établis à ce niveau.

Au Royaume-Uni il y a onze Comités consultatifs d'industrie dont le Président et le Secrétaire sont des fonctionnaires de la Direction de l'Hygiène et de la Sécurité (H.S.E.); sont également membres des représentants des travailleurs et des employeurs ainsi que des spécialistes. En outre, il y a six comités thématiques concernant les substances toxiques, les manipulations génétiques, les questions médicales, la sécurité des installations nucléaires et la microbiologie; dans ces cas le Président n'est pas toujours membre de la Direction de l'Hygiène et de la Sécurité. Ces comités formulent des avis au sujet de problèmes techniques, soit spécifiques à une branche, soit communs à un ensemble d'industries. Ces comités sont souvent consultés par la Commission de la santé et de la sécurité (HSC) pour l'adoption de nouveaux textes réglementaires.

En République fédérale d'Allemagne les associations mutuelles d'assurance contre les accidents sont contrôlées et dirigées par des conseils d'administration élus sur une base strictement paritaire. Ces conseils adoptent des normes de prévention qui acquièrent force de loi après avoir été approuvées par le Ministre fédéral du Travail; ces normes sont appliquées sous le contrôle d'inspecteurs techniques, qui doivent prêter leur concours aux Comités d'entreprises pour la mise en oeuvre de ces dispositions.

En Italie la coopération tripartite a été instituée dans le secteur public au terme d'un accord entre syndicats et patronat.

En France dans le secteur du bâtiment a été créé "l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTB)". Cet organisme paritaire, décentralisé au niveau des régions, remplace les comités d'hygiène et de sécurité. Il a pour mission de visiter les chantiers (environ 100 000 visites par an), de rappeler les prescriptions réglementaires et de fournir des conseils. L'OPPBTB facilite la tâche des inspecteurs du travail et les décharge partiellement de l'exécution de leurs missions, leur fournit une aide technique, et constitue donc un relais efficace auprès des entreprises.

En Norvège la loi prévoit que des comités locaux du milieu de travail ou des délégués spéciaux à la sécurité peuvent être institués pour les travaux de construction et du génie civil, d'opérations de chargement et de déchargement et d'autres types d'activités lorsque des circonstances particulières le justifient. Il peut également être prescrit que des comités du milieu de travail ou des délégués régionaux à la sécurité s'occuperont de plusieurs entreprises dans une zone déterminée.

En Belgique dans le secteur du bâtiment les partenaires sociaux ont décidé de créer, par convention collective, le Conseil National d'action dont les délégués ouvriers visitent les chantiers, donnent des conseils techniques et des informations, veillent à l'application de la législation relative à la sécurité.

Au Danemark existent pour chaque branche industrielle des comités de sécurité qui donnent des avis, des conseils et procèdent à des recherches (sur par exemple l'utilisation des terminaux d'ordinateurs) et peuvent se prononcer à l'égard de nouvelles règles ou de questions particulières qui lui sont soumises par le Conseil du milieu de travail ou par le directeur de l'Inspection du travail. Les avis de ces comités sont extrêmement utiles, les entreprises les suivent très fidèlement. Le Conseil de sécurité de branche peut soumettre des rapports au Conseil du milieu de travail sur les changements qu'il souhaiterait voir apporter aux règles et dispositions.

#### c) Au niveau des entreprises

Tous les participants ont insisté sur l'importance de la coopération tripartite à ce niveau. Rappelons que les recommandations 81 et 133 préconisent comme l'une des formes de coopération possible, la création dans l'entreprise d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) ou d'un organe analogue comprenant des représentants des employeurs et des travailleurs.

Les CHS et les comités d'entreprise ont été le moyen essentiel de participation paritaire ou éventuellement tripartite.

Au Royaume-Uni la loi de 1974 prévoit que les règlements édictés par le secrétaire d'Etat peuvent prévoir la nomination, par les syndicats agréés, de délégués à la sécurité choisis par les salariés (ou élus par les salariés); ces délégués représentent les salariés lors des consultations avec les employeurs. Dans les cas prescrits et si les délégués à la sécurité le lui demandent, l'employeur sera tenu de créer un Comité chargé d'examiner d'une façon suivie les mesures prises pour assurer l'hygiène et la sécurité dans le travail des salariés. Mais, il ne semble pas que les délégués à la sécurité aient souvent exercé ce droit de demander la création d'un comité de sécurité, ils auraient, a-t-on indiqué, l'impression que les comités parlent beaucoup et agissent peu, alors qu'eux-mêmes en contact direct avec l'employeur réaliseraient un meilleur travail. Il y aurait de moins en moins de comités d'hygiène et de sécurité; les syndicats recevraient de plus en plus de demandes d'information des travailleurs sur différentes questions, telles que les substances dangereuses; les syndicats s'adresseraient alors aux inspections mais aussi à des agences privées à but lucratif qui fournissent une gamme étendue de services et qui disposent d'informations à jour. La fragmentation en petites entreprises dans l'industrie et le commerce, et l'accroissement du secteur des services auraient provoqué, a-t-on dit, de sérieuses difficultés dans le fonctionnement de la coopération tripartite alors qu'il était jusqu'alors très bon.

En Norvège les entreprises de plus de 50 personnes doivent créer des comités du milieu de travail. Un comité sera également créé dans les entreprises qui emploient entre 20 et 50 travailleurs, à la demande de l'une des parties au sein de l'entreprise. De même l'inspection du travail peut prescrire qu'un tel comité sera créé dans une entreprise qui emploie moins de 50 travailleurs. Ces comités sont un organisme strictement paritaire (employeurs et travailleurs sont représentés en nombres égaux). La présidence est exercée chaque année alternativement par l'employeur (ou son représentant) ou par les travailleurs; en cas de partage égal des voix, celle du Président est prépondérante. Les entreprises ayant plus de cinq travailleurs doivent avoir des délégués à la sécurité nommés par le syndicat local ou élus. L'employeur doit notifier à l'inspection du travail l'élection de tout délégué à la sécurité et la création de tout comité du milieu de travail.

En France des CHS et des comités d'entreprise doivent être créés dans les entreprises de plus de 50 personnes.

Au Danemark dans les entreprises comptant plus de dix salariés un groupe préposé à la sécurité est constitué; ce groupe est composé du chef de service et du délégué à la sécurité élu par les travailleurs. Dans les entreprises de plus de 20 personnes, la loi prévoit la constitution d'un comité de sécurité paritaire.

En République fédérale d'Allemagne dans la plupart des entreprises ayant plus de 25 salariés existe un Comité d'entreprise composé de représentants ouvriers élus, auxquels la loi confère des droits de consultation et de codétermination sur une vaste gamme de questions relatives aux relations professionnelles. Dans le domaine de la protection du travail, ce comité a le droit de contribuer à la mise en oeuvre de mesures tendant à prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles. L'inspecteur doit collaborer avec ces comités d'entreprise, il doit en particulier les consulter avant d'accorder une dérogation à une norme (cette dérogation doit évidemment avoir une base juridique). Il existe également dans les grandes entreprises un comité de la protection du travail composé de tous ceux directement concernés par les problèmes d'hygiène et de sécurité (représentants du comité d'entreprise, ingénieurs de sécurité, médecins du travail, délégués à la sécurité). Au sein de ce comité est élaborée une politique de prévention concernant tous les problèmes d'hygiène et de sécurité ainsi que toutes les actions nécessaires à sa mise en oeuvre; il a pour obligation de veiller à ce que toutes les lois et règlements soient observés (il peut faire appel auprès des tribunaux du travail) et d'aider les organismes d'inspection à assurer la prévention en formulant des suggestions et en donnant des avis et des informations. Des membres du comité accompagnent l'inspecteur lors de ses visites et reçoivent copie du rapport adressé à l'employeur. Il se réalise ainsi une coopération très étroite et très positive entre partenaires sociaux et inspection du travail.

Le symposium a consacré une attention particulière au rôle des comités d'hygiène et de sécurité et des comités d'entreprise en relation avec l'activité de l'inspection du travail.

Ces comités prolongent dans l'entreprise l'action de l'inspection du travail. Ils peuvent en effet effectuer des visites des lieux de travail pour détecter les risques, proposer des améliorations, vérifier les suites données à des décisions précédentes, effectuer les enquêtes à la suite d'accidents du travail, attirer l'attention de la direction sur tel ou tel risque. Ces organismes exercent ainsi un contrôle des conditions de sécurité et d'hygiène. Leur surveillance est quasi permanente et entretient une participation et un dialogue sur le lieu du travail.

Certains comités exercent un rôle purement consultatif, d'autres, de création souvent plus récente, prennent ou sont requis de prendre des décisions dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité. Ainsi en Norvège le délégué à la sécurité peut faire interrompre le travail si la santé ou la sécurité du travailleur est menacée, et ce jusqu'à l'intervention de l'inspecteur du travail. Le délégué n'est responsable d'aucune perte causée à l'entreprise par suite d'un tel arrêt de travail. Aucune sanction ne peut être prise contre lui. L'on avait craint lors de l'introduction de cette disposition qu'il pourrait y avoir quelques abus, il n'en a rien été, les cas d'interruption ont été très rares (une dizaine au maximum), aucun apparemment n'a posé de problèmes au service d'inspection. Un pouvoir identique a été accordé aux délégués à la sécurité au Danemark. Dans ces deux pays l'autorité publique a décentralisé et confié le maximum de responsabilités aux employeurs et aux travailleurs dans le domaine de la prévention des risques professionnels. Au Danemark, par exemple, le Comité de sécurité a le pouvoir d'organiser, de diriger, de donner des avis, d'orienter et d'exercer son contrôle sur les activités de sécurité et d'hygiène dans l'entreprise. En France les CHS jouent un rôle important. En plus des tâches habituelles (analyse des conditions et du milieu de travail, inspection des lieux de travail et enquêtes) ils peuvent proposer à l'employeur que soient appliquées différentes mesures de prévention; tout refus de la part de ce dernier doit être motivé. Ils donnent leur avis sur le programme annuel de sécurité élaboré par l'employeur à partir de l'analyse des risques et des conditions de travail établie par lui. Les procès verbaux de réunion, le rapport et le programme annuels des CHS sont tenus à la disposition des inspecteurs du travail. Les CHS ont connaissance des procès verbaux et des mises en demeure de l'inspecteur. Si un membre du CHS constate un danger il doit le consigner sur un registre et le signaler à l'employeur; si ce dernier conteste le danger, il doit réunir le CHS dans les 24 heures, prévenir l'inspecteur du travail et le service de prévention de la caisse de sécurité sociale afin que ceux-ci puissent éventuellement assister à la réunion.

Un participant a estimé qu'une décision d'arrêt des machines par un délégué à la sécurité, l'inspecteur du travail ou un tribunal, ne pouvait être considérée comme un élément de coopération, mais comme une décision "de l'extérieur" qui s'impose à l'employeur. Il a été répondu que les mesures coercitives étaient rares et étaient la marque d'un constat d'échec de la coopération tripartite. En France également, chaque travailleur dispose d'un droit d'alerte et de retrait s'il estime la situation dangereuse, l'employeur ne peut demander au travailleur de reprendre son activité tant que persiste le danger; aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié. Il en va de même en Norvège par exemple où "tout travailleur qui estime qu'il est impossible de poursuivre le travail sans que sa vie ou sa santé ne soit exposée à un danger s'arrêtera de travailler".

Le CHS ou les Comités d'entreprise contribuent de manière importante - même si elle est parfois indirecte - à l'action de l'inspection du travail par le soutien qu'ils peuvent apporter à l'action préventive sur le lieu de travail. En ce qui concerne plus précisément la collaboration entre l'inspection et les CHS lors des visites, les pratiques sont variables, mais les participants ont d'un commun accord souligné l'importance du rôle des comités d'entreprise ou des CHS comme point de contact dans l'entreprise pour l'inspection du travail. Rappelons à ce propos que la Convention 81 prévoit que l'inspection du travail doit informer l'employeur de sa présence (à moins qu'un tel avis ne risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle); la Convention 129 prévoit qu'il informera également les travailleurs ou leurs représentants; cette même Convention prévoit que les déficiences constatées ainsi que les mesures ordonnées devront être portées, immédiatement, à l'attention de l'employeur et des représentants des travailleurs.

Cette pratique est fréquente dans la plupart des pays; au Danemark la loi du 23 décembre 1975 relative au milieu de travail prévoit que "lors de ses visites à l'entreprise, l'inspecteur du travail prendra le plus souvent possible contact avec les délégués à la sécurité, les groupes préposés à la sécurité, ou les représentants du comité de sécurité". Il a toutefois indiqué qu'en Belgique l'inspecteur du travail, lorsqu'il visite une entreprise, ne contacterait pas systématiquement les représentants des travailleurs; l'inspecteur invoquerait le secret professionnel pour ne pas fournir d'informations.

Dans la plupart des pays les CHS fournissent des rapports annuels sur leurs activités aux services d'inspection du travail, en Norvège, la loi prévoit que la direction de l'inspection édictera des règles concernant le contenu et la forme des rapports annuels.

### Les délégués ouvriers

Parmi les systèmes qui associent les travailleurs au contrôle de la sécurité et de l'hygiène des entreprises, la formule des délégués mineurs tient une place remarquable. La Belgique a ainsi confié une responsabilité importante aux représentants des travailleurs en matière de contrôle de la sécurité. Le "délégué ouvrier à l'inspection des mines" est un véritable collaborateur de l'ingénieur des mines responsable de l'inspection du travail. Il dispose d'un réel pouvoir: en cas de danger qu'il juge imminent, il a la responsabilité de prescrire, après concertation avec la direction ou son représentant, des mesures immédiatement exécutoires (sous peine de sanctions), pouvant aller jusqu'à l'évacuation de la zone dangereuse. L'ingénieur des mines averti dans les plus brefs délais, dispose de 24 heures pour confirmer, modifier ou annuler la mesure prise. Ce système qui permet de conjuguer les rôles complémentaires de l'inspecteur des mines et du délégué ouvrier a donné d'excellents résultats. Certains syndicats avaient suggéré, il y a une dizaine d'années, d'étendre le système des délégués ouvriers à l'ensemble des secteurs économiques; ce projet n'a pas vu le jour, par suite de l'opposition patronale et gouvernementale, mais aussi de divergences syndicales. Un participant a proposé la nomination de "délégués travailleurs" affectés à l'inspection des petites et moyennes entreprises.

La Convention 129 (article 8) prévoit que "lorsque cela est conforme à la législation ou à la pratique nationales, les membres ont la faculté d'inclure dans leur système d'inspection du travail dans l'agriculture des agents ou des représentants des organisations professionnelles dont l'action compléterait celle des fonctionnaires publics; ces agents ou représentants doivent bénéficier de garanties quant à la stabilité de leurs fonctions et être à l'abri de toute influence extérieure incluse."

Un participant a fait observer que dans les grandes et moyennes entreprises les travailleurs étaient représentés dans divers comités et pouvaient ainsi coopérer à l'exercice des pouvoirs de l'employeur et qu'ils ne leur était en conséquence ni utile, ni opportun, d'être intégrés dans un système "extérieur" d'inspection du travail, c'est-à-dire d'une



administration à l'action nécessairement discontinue et lointaine (en particulier en ce qui concerne les visites). Il en va différemment dans les petites entreprises où n'existent pas de systèmes de représentation des travailleurs; c'est le cas par exemple du bâtiment, ce secteur, en effet, a un nombre de petites entreprises très important, difficilement contrôlables par l'inspection et où les travailleurs ont peu de représentants, il était utile d'y créer, c'est le cas en particulier de la France et de la Belgique, un système original d'inspection avec participation des employeurs et des travailleurs.

d) La participation des employeurs et des travailleurs dans le cadre de la Convention 155

Rappelons brièvement ce que prévoient la Convention 155 et la Recommandation 164 au regard de la participation des travailleurs et des employeurs en ce qui concerne le contrôle de la sécurité, de la santé et du milieu de travail. La nouvelle norme prévoit:

- la coopération des travailleurs et de leurs représentants avec le chef d'entreprise dans "l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur", notamment "dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène"; (article 19 a et b)
- l'information des représentants des travailleurs sur "les mesures prises par l'employeur pour garantir la sécurité et la santé" avec la possibilité pour ces représentants de consulter leurs organisations "à condition de ne pas divulguer de secrets commerciaux"; (article 19 c)
- une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène "destinée aux travailleurs et à leurs représentants"; (article 19 d)
- la soumission aux travailleurs et à leurs représentants, pour examen et consultation, de "tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail" et appel "par accord mutuel, à des consultants techniques en dehors de l'entreprise"; (article 19 e)
- la possibilité pour un travailleur qui "s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé" d'être protégé contre des conséquences injustifiables (article 13).

La Recommandation No. 164 qui accompagne la Convention No. 155 contient, évidemment, des propositions beaucoup plus complètes et détaillées qui intéressent l'ensemble des conditions de travail et de l'environnement du travail et vont jusqu'à prévoir les moyens mis à la disposition des représentants des travailleurs (temps rémunéré, communication avec les travailleurs et l'inspection, recours à des spécialistes, formation technique, etc...) ainsi que la protection contre toutes "mesures préjudiciables lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans le domaine de la santé et de l'hygiène".

Certains pays ont plus que d'autres insisté sur le rôle qu'avaient à jouer travailleurs et employeurs dans l'entreprise pour améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité.

Ainsi au Danemark le principe essentiel est que les activités de sécurité doivent être décentralisées et à terme totalement prises en charge et effectuées sur les lieux de travail. La condition est que la plupart des problèmes peuvent et doivent se résoudre au niveau de l'entreprise sans intervention extérieure.

En Norvège un des objectifs de la loi du 4 février 1977 sur la protection du travail est de prévoir la base sur laquelle les entreprises doivent elles-mêmes résoudre leurs problèmes concernant le milieu de travail en coopération avec les organisations professionnelles sous la surveillance et selon les directives des autorités publiques.

Au Royaume-Uni la Commission Robens prévoyait que pour relever le niveau de la sécurité et de l'hygiène du travail il fallait un système auto-disciplinaire fondé sur l'organisation de la sécurité dans l'entreprise, sur l'initiative des employeurs et sur la participation des travailleurs. Un participant a indiqué que la Commission de l'hygiène et de la sécurité a récemment envisagé la possibilité d'une sorte d'auto-contrôle des entreprises, d'une sorte de "concept d'assurance" dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité: ainsi une entreprise ferait la démonstration à l'inspection du travail que son système de prévention fonctionne avec efficacité, rendant ainsi moins nécessaire un contrôle systématique. Ce système suppose pour fonctionner plusieurs conditions; l'entreprise devrait:

- avoir obtenu de bons résultats dans le domaine de la prévention,

- disposer d'une direction compétente,
- avoir des moyens suffisants consacrés à l'amélioration des conditions et du milieu de travail,
- avoir organisé des systèmes de consultation du personnel en particulier au sein des comités de sécurité,
- disposer d'un accord entre travailleurs et employeurs.

Les avantages de ce système sont évidents: moins de contrôle de la part de l'inspection qui épargne ainsi des ressources et peut consacrer plus utilement son action à des entreprises à risque, participation plus grande des travailleurs qui voient leur rôle s'accroître.

En Italie le statut des travailleurs (loi du 20 mai 1970) prévoit que les travailleurs ont le droit de contrôler par l'intermédiaire de leurs délégués l'application des dispositions relatives à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que celui de promouvoir l'élaboration de l'application de toutes les mesures de nature à protéger leur santé et leur intégrité physique.

## 2. Efficacité de la coopération tripartite et problèmes soulevés

Bien que l'ensemble des participants se soient déclarés en faveur de la coopération tripartite, certains représentants ont exprimé l'opinion qu'elle devrait être limitée au domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail et ne pas porter sur certains aspects des conditions de travail, comme les salaires qui devraient être du ressort exclusif des partenaires sociaux. Limiter la coopération technique tripartite aux problèmes d'hygiène et de sécurité permet d'éviter tout antagonisme dans la sphère d'intervention de l'inspection du travail.

On a fait observer que la coopération tripartite pouvait présenter l'inconvénient d'une certaine lenteur de la consultation dans le cas de l'adoption de nouvelles règles - plusieurs années parfois - mais plusieurs orateurs ont estimé que cet inconvénient était largement compensé par le fait que les règles finalement adoptées étaient mieux comprises et créaient chez tous les partenaires le sentiment de leur intérêt et de l'obligation de les appliquer, ce qui facilitait la tâche de l'inspection du travail.

L'éventualité d'un conflit entre l'indépendance de l'inspection du travail et la coopération tripartite a également été soulevée dans les cas où la consultation tripartite débordait le domaine de la formulation des politiques ou du choix des programmes pour concerner certains aspects de l'activité quotidienne de l'inspection du travail. Il risquerait alors d'y avoir ingérence des partenaires sociaux dans le fonctionnement d'un service public.

La question de la responsabilité de l'inspection du travail dans l'existence et le fonctionnement de la coopération tripartite a également été soulevée et on a estimé que, si sa responsabilité existait dans l'établissement du cadre dans lequel devait prendre place cette coopération, il était par contre, de la responsabilité des employeurs et des travailleurs de faire fonctionner celle-ci.

On observe une grande diversité d'expériences nationales dans la mise en place et le fonctionnement de la coopération tripartite. Dans certains pays, c'est le cas en particulier de la République fédérale d'Allemagne, où existent à la fois une identité d'objectifs entre travailleurs et employeurs et un consensus général sur les politiques à suivre pour atteindre ces objectifs, et où les contacts entre partenaires sociaux sont très fréquents et se déroulent harmonieusement, la situation est dans l'ensemble satisfaisante à l'exception de certains secteurs, notamment le service public. Ainsi, un participant a indiqué que dans ce secteur l'inspection du travail y était moins bien organisée et moins efficace que dans le secteur privé; il y est en outre plus difficile d'organiser des Comités de sécurité du travail, car ceux-ci doivent agir dans le cadre de l'entreprise; enfin les représentants du personnel du service public ne peuvent intervenir, comme ceux du secteur privé, auprès des tribunaux du travail pour assurer l'application des règles dans le domaine de la sécurité.

Dans d'autres cas, bien que les structures appropriées existent, au moins pour ce qui concerne certains secteurs ou certaines branches industrielles, leur fonctionnement semble laisser à désirer. Dans le cas de la Belgique, il a été indiqué que les syndicats n'intervenaient pas dans la détermination d'objectifs prioritaires fixés à l'inspection du travail sauf dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité (et encore cette intervention ne s'effectuerait dans ce secteur qu'au niveau national, elle n'existerait ni

au niveau régional, ni au niveau sectoriel, ni dans les entreprises; il existe cependant au niveau des provinces des Comités provinciaux à la promotion du travail qui collaborent avec le Commissariat général à la promotion du travail à des campagnes de sensibilisation.) Il a été indiqué de même qu'il y aurait eu parfois opposition de l'inspection du travail à l'adoption de certaines structures tripartites étrangères au domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail. Si l'inspection du travail, comme les organisations représentatives peuvent provoquer des poursuites judiciaires à l'encontre des employeurs qui n'instaurent pas de Comité de sécurité hygiène dans leur entreprise, il est exact que des employeurs préfèrent payer des amendes administratives plutôt que d'instaurer ces organes de participation.

La mise en place des comités d'hygiène et de sécurité ou d'entreprises a soulevé un certain nombre de problèmes. Il existe parfois une réticence des travailleurs à participer à ces organismes et ceci pour différentes raisons. L'une d'elles serait que les travailleurs craindraient certaines formes de discrimination (allant jusqu'à des licenciements déguisés) de la part de l'employeur même s'ils sont théoriquement protégés par la législation; en revanche, il a été clairement indiqué qu'en RFA les délégués aux Comités d'entreprise étaient très bien protégés. Le manque d'intérêt de la part des travailleurs à l'activité des comités d'entreprises ou des CHS constitue une autre raison. De nombreux employeurs, a-t-on indiqué, seraient heureux d'avoir une participation plus active des travailleurs à la prévention; les syndicats devraient se pencher davantage sur ce problème. Mais un participant a fait observer que la "fragmentation" des grandes entreprises et l'accroissement du secteur public a rendu plus difficile le fonctionnement de la coopération tripartite.

Tout ceci explique que dans plusieurs pays (Royaume-Uni, Belgique, France) les comités d'hygiène et de sécurité ne sont de loin pas aussi nombreux que ceux qui pourraient théoriquement exister; ainsi en France la moitié seulement des CHS qui devraient exister selon la loi ont été créés en fait. On a cité le cas de l'industrie de la construction en Belgique, dans laquelle un accord est intervenu entre les organisations d'employeurs et de travailleurs pour ne pas créer de comités d'hygiène et de sécurité, le comité syndical se chargeant de cette action.

### 3. Les conditions préalables à une coopération tripartite effective

On s'est mis d'accord pour estimer qu'une condition essentielle était tout d'abord une plus grande formation des travailleurs dans les domaines dont ils auront à s'occuper. Une politique d'intense formation a été suivie

dans la plupart des pays, en particulier en Norvège, au Danemark, au Royaume-Uni, en France et en RFA (voir à ce propos la description faite dans "l'Analyse comparative" aux pages 22 et 23, cf. doc. TMLI/synth). Seule la Belgique ne semble pas avoir organisé de formation systématique des membres des CHS.

De même du temps doit être accordé aux délégués à la sécurité pour accomplir leurs devoirs; il est parfois expressément prévu dans la loi qui les institue, parfois il est laissé à la discrétion des employeurs; ainsi au Danemark il est prévu que ceux-ci "veilleront à ce que les membres des groupes et comités de sécurité disposent d'un temps approprié aux circonstances pour s'occuper de leurs obligations en matière de sécurité". Un participant s'est interrogé sur l'utilité de verser des indemnités aux travailleurs qui effectuent des tâches de prévention.

Un consensus s'est manifesté sur la nécessité d'assurer une protection spéciale des membres des CHS à l'encontre d'éventuelles mesures disciplinaires de la part de l'employeur.

Plusieurs orateurs ont estimé indispensable que des experts et des spécialistes soient mis à la disposition des travailleurs pour permettre à ces derniers d'aborder les problèmes avec les employeurs avec une technicité égale. Il en va ainsi en France depuis 1982 dans le cadre du fonctionnement des CHS. En Norvège, la loi prévoit que le "Comité du milieu de travail lorsqu'il le jugera nécessaire pourra décider qu'il sera procédé à des enquêtes par des experts ou une commission d'enquête nommée par lui; l'employeur pourra soumettre la décision à l'inspection du travail pour qu'elle se prononce à ce sujet". En Belgique le texte instituant les Comités de sécurité, d'hygiène, de l'embellissement des lieux de travail, prévoit que les membres du Comité représentant les travailleurs peuvent se faire assister, avec l'accord du chef d'entreprise, par un spécialiste de leur choix.

Certains participants ont également fait observer qu'un changement d'attitude était nécessaire, tant de la part des employeurs que de celle des travailleurs, afin de "parler le même langage", d'être animés d'une même volonté, d'entretenir une confiance réciproque et d'avoir une même communauté de vues sur les objectifs à atteindre.

Mais aussi profonde que puisse être la coopération tripartite, a estimé un participant, les employeurs restent les responsables des conditions et du milieu de travail dans les entreprises, responsables de l'application du droit de travail. Tout en admettant cette affirmation un participant a insisté sur la responsabilité des travailleurs de l'entreprise dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité et s'est interrogé sur l'utilité de confier, tout au moins au Royaume-Uni, davantage de responsabilités aux syndicats, car s'ils ont des pouvoirs, a-t'il dit, ils ont en fait peu de responsabilités. En Norvège, a observé un participant, on peut estimer que la loi, qui prévoit que: "les travailleurs coopèrent pour donner effet aux mesures qui seront prises pour assurer un travail sain et sûr et prendront part aux activités organisées dans l'entreprise en ce qui concerne les questions relatives à la sécurité et au milieu de travail", est correctement appliquée.

### CHAPITRE III : METHODES D'INTERVENTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL - PRATIQUES ET PERSPECTIVES D'AMELIORATION

Qu'il s'agisse d'inspection de type généraliste ou d'inspection spécialisée, les services d'inspection du travail ont connu ces dernières années des changements très importants dans leurs modes d'intervention qui se manifestent par la participation à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'une politique de prévention, par le développement de la fonction consultative, par la définition d'objectifs prioritaires et de programmation des activités et par l'aide d'experts.

Il est manifeste qu'en effet le sentiment d'une insuffisance des actions traditionnelles de contrôle a suscité depuis la fin des années 60, au sein de l'administration du travail de la plupart des pays représentés, une réflexion consacrée à la stratégie de l'inspection du travail et à ses méthodes.

#### 1. Participation de l'inspection du travail à la détermination d'une politique de prévention

Tous les participants ont insisté sur les avantages d'une politique de prévention, cette action de prévention pouvant prendre de multiples formes. Il peut s'agir, soit de l'approbation préalable de plans relatifs à l'installation de nouveaux établissements, de l'installation de machines, ou d'utilisation de nouvelles substances, de la participation à la mise en place par l'entreprise d'une politique de prévention, de conseils donnés par l'inspection du travail, en particulier aux petites entreprises sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales, de l'information destinée à l'autorité centrale, de l'aide apportée à la formation de délégués à la sécurité et à la mise en place d'un fonctionnement d'organes d'hygiène et de sécurité dans les entreprises.

On a souligné l'importance qui s'attache à l'intégration de la sécurité dès le stade de la conception des machines et de la mise au point des processus de fabrication, cette intégration représentant un pas important dans la voie d'une amélioration de la prévention. Un participant a fait une distinction entre ce qu'il a appelé "la protection traditionnelle" (contrôle



cas par cas, par exemple, de machines ou de procédés de fabrication dans une entreprise lors des visites d'inspection) et la "prévention prophylactique" qui vise à assurer qu'une machine ou un processus de fabrication offert sur le marché est sûr et n'est pas source éventuelle de dangers. Ce "contrôle prophylactique" s'applique principalement à la production en série de machines ou d'appareils divers. Si ce type de prévention apparaît plus coûteux que la prévention traditionnelle (car il est indispensable de contrôler chaque détail au moment de la construction), en réalité elle l'est moins car elle est effectuée une fois pour toute et non à l'occasion des différentes visites d'inspection. Il est évident que la marge d'initiative et de conseil des inspecteurs du travail est contenue dans des limites plus étroites dans le cas de "prévention prophylactique" car il convient de suivre alors des spécifications et des normes très précises (alors que dans le cas de prévention traditionnelle, l'inspecteur peut s'appuyer sur des normes générales); elle nécessite, en règle générale, la présence d'une équipe multidisciplinaire. Depuis 1965 existe en République fédérale d'Allemagne, parallèlement à la responsabilité de l'employeur, celle des producteurs de machines, de produits ou de substances au regard de la sécurité.

Dans plusieurs pays (France-République fédérale d'Allemagne), les services de prévention des caisses d'assurance sociale jouent un rôle très important. Ces services effectuent des contrôles dans les entreprises en vue de déterminer les normes préventives d'hygiène et de sécurité qui doivent y être appliquées. Si les interventions des agents de contrôle des caisses ne sont pas revêtues, comme celles de l'inspection du travail, de l'autorité de l'Etat (ces agents ne peuvent par exemple pas dresser de procès verbaux), elles s'accompagnent en cas de non respect des conseils dispensés se traduisant par une fréquence d'accidents trop élevée, de sanctions pécuniaires exprimées par des amendes (jusqu'à 10 000 Deutschmarks en République fédérale d'Allemagne) ou des majorations de cotisations pour l'entreprise concernée. Ces majorations peuvent être très importantes en République fédérale d'Allemagne. En revanche, les entreprises qui ont accompli un réel effort en matière de sécurité peuvent bénéficier d'allègements de cotisations ou de prêts (à bas taux d'intérêts) pour poursuivre l'amélioration de la sécurité. Ces incitations et ces sanctions constituent manifestement des moyens de pression très efficaces. En dehors des contrôles, les services de sécurité sociale

exercent un rôle important de diffusion d'informations, en particulier de statistiques, d'activités pédagogiques, de conseils en particulier auprès des comités d'entreprise ou des CHS, et de formation (par exemple auprès des membres des CHS, des Comités d'entreprise ou des délégués à la sécurité pour assurer le respect des questions d'hygiène et de sécurité dans les entreprises).

En Norvège, la loi prévoit que lorsque des lieux de travail sont exploités par plusieurs employeurs, l'entreprise principale sera responsable de la coordination des entreprises individuelles en ce qui concerne les questions de sécurité et d'environnement; si aucune entreprise ne peut être considérée comme principale, les divers employeurs conviendront par écrit de celui qui sera chargé de la coordination. S'il est impossible de parvenir à un tel accord, le fait sera communiqué à l'inspection du travail, qui désignera l'employeur chargé de la coordination.

La plupart des pays ont fait un effort important dans le domaine de la prévention : en RFA par exemple 70 000 agents de sécurité, et 11 000 médecins du travail exercent leur activité dans les entreprises. Il y a une sensibilisation très forte de l'opinion publique pour assurer une meilleure protection des travailleurs et de toute personne exposée à un risque. Ainsi en RFA une action très importante de sensibilisation aux problèmes de prévention a été conduite dans les écoles et même les jardins d'enfants.

Certains participants ont toutefois regretté l'insuffisance de cette action préventive. "On s'intéresse essentiellement à la prévention quand l'accident est arrivé", a déclaré un participant. Si en Norvège les entreprises doivent établir un plan pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail, il a été indiqué que 15% seulement l'ont effectivement élaboré. Un autre participant a estimé que le rôle de l'inspection du travail, en particulier son action préventive, était nécessairement plus complexe lorsqu'il s'agissait d'un inspecteur "généraliste" compétent dans de nombreux domaines et pas exclusivement dans celui de l'hygiène et de la sécurité. En tout état de cause effectuer une visite aujourd'hui est une opération beaucoup plus complexe que cela n'était il y a dix ans, a-t'il été affirmé.

## 2. La fonction de conseil technique ou méthodologique auprès des entreprises, son évolution, ses limites

Tous les participants ont mentionné que l'inspection du travail joue dans la plupart des pays un rôle de moins en moins répressif et exerce de plus en plus une fonction de conseil aussi bien au stade de l'action préventive qu'à celui du contrôle. Un participant a cité l'affirmation - qu'il partage - du chef de l'inspection du travail d'un pays socialiste à savoir que la période où l'inspecteur était essentiellement un gendarme est révolue: l'inspecteur du travail doit comprendre, et connaître l'entreprise pour l'aider à atteindre des performances meilleures. L'inspecteur du travail doit être en mesure, par ses conseils, "de faire faire par l'entreprise".

Certains ont toutefois regretté que l'inspecteur hésite parfois à utiliser ses pouvoirs de poursuite, d'où le risque de voir les lois inappliquées par certains employeurs qui ne respecteraient pas ses avis ou ne feraient pas appel à ses conseils.

Plusieurs intervenants ont estimé que les seuls conseils des inspecteurs ne sauraient suffire et qu'ils devraient faire pleinement usage, dans certaines circonstances, de leurs pouvoirs coercitifs en cas d'infractions à la législation. En RFA si un inspecteur du travail constate un danger et ne prend aucune mesure pour le faire cesser, il peut être traduit en justice. Plusieurs participants ont estimé que fonction de contrôle et fonction de conseil, non seulement ne s'opposent pas, mais s'appuient mutuellement. Associés, contrôle et conseil sont en mesure de promouvoir l'application intelligente de la législation. "Conseil et contrôle sont les deux faces d'une même médaille", a-t-on dit.

Un participant s'est interrogé sur ce qu'il fallait entendre par le terme "conseil technique" tel qu'indiqué dans les Conventions 81 et 129 "l'inspection sera chargée de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales". Il estime que si le niveau de la technique au moment de l'adoption de la Convention 81 (1947) était

relativement bas et permettait alors à l'inspecteur de donner sans trop de difficultés des conseils, il n'en va plus de même aujourd'hui. A son avis, les conseils dispensés par l'inspecteur ne peuvent être que d'ordre méthodologique, d'orientation générale, d'objectifs à atteindre, d'avis conçus en termes généraux et non de conseils pratiques qui impliquent une technicité, une technologie précise, un savoir faire technique. Donner des conseils d'ordre technique précis risquerait en effet d'aboutir à la mise en cause éventuelle de la responsabilité de l'inspecteur du travail en cas d'accident, et peut constituer un piège dans lequel certains services d'inspection hautement spécialisés, composés de techniciens de valeur, risquent de tomber. Ces services peuvent avoir la tentation de se substituer à l'employeur, moins au fait de certains systèmes de protection, mais risquent alors d'engager leur responsabilité à la place de celle de l'employeur.

Un participant a indiqué que s'il comprenait l'utilité des conseils dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité, en revanche dans d'autres domaines, demander un conseil à l'inspection équivalait pour les employeurs à obtenir un avis gratuit.

Conseiller, donner des informations sont des fonctions de caractère pédagogique dans la mesure où il s'agit d'obtenir que les indications fournies ne soient pas seulement appliquées à la lettre dans une circonstance donnée, mais qu'elles emportent l'adhésion et qu'elles aient en définitive un effet durable et étendu. Conseils et informations prennent parfois la forme particulière de cours, d'exposés, de conférences, ainsi qu'il est d'ailleurs prévu par la Recommandation 81 (article 7). L'ignorance de la législation sociale, la méconnaissance parfois de sa raison d'être et de son utilité, l'ignorance des dangers de certains produits toxiques constituent, a estimé un des participants, un des grands obstacles auxquels se heurte l'inspection du travail. Rien dans ce domaine ne doit être négligé : l'inspection du travail, mais aussi les organisations d'employeurs et de travailleurs, peuvent également jouer un important rôle éducatif dans cette diffusion d'informations.

### 3. La collaboration d'experts et de techniciens

La complexité des problèmes d'ordre technique ou juridique est devenue telle que l'inspection du travail ne peut assurer, avec efficacité, le contrôle des entreprises sans la collaboration d'experts, l'aide de laboratoires, et d'instituts de recherche.

Tous les participants ont fourni des exemples de l'existence dans leur pays de tels services. La nécessité de faire appel à des experts apparaît particulièrement nécessaire dans un pays comme la France où l'inspecteur du travail est un "généraliste" qui s'occupe de tous les aspects de la protection de l'homme au travail.

Aussi des spécialistes (ingénieurs, médecins, économistes, statisticiens, etc.) ont-ils été nommés, au niveau régional, qui apportent leur concours aux inspecteurs du travail (ils peuvent désormais entrer dans les entreprises); mais il semble que leur nombre reste insuffisant pour avoir un réel impact; il serait utile de pouvoir utiliser leurs services dans des cas plus fréquents et pas uniquement dans des cas très graves car leur rôle est très important. Les inspecteurs peuvent également bénéficier de concours extérieurs qu'il s'agisse de services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie (harmonisation des activités respectives, échange d'informations), "d'organismes agréés" chargés de faire des contrôles spécialisés dans le domaine de la sécurité du travail. L'inspection du travail peut également faire appel à l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents et maladies professionnelles ainsi qu'à l'Agence Nationale pour l'Amélioration des conditions de travail (qui donne des conseils et des avis). Des "groupes d'intervention" peuvent également fournir des avis, par exemple, sur la conception des bâtiments industriels, l'organisation du travail dans les entreprises.

Cette aide d'experts apparaît indispensable aussi bien pour l'inspection "généraliste" que dans certains cas, pour les inspecteurs spécialisés dans un secteur d'activité ou une fonction déterminée. C'est notamment le cas au

Royaume-Uni où les inspecteurs des fabriques mais aussi tous les autres inspecteurs (mines, carrières, agriculture, nucléaire, etc.), peuvent bénéficier de l'aide de spécialistes, "les Field Consultant Groups" (FCGs) dont les principales disciplines sont le génie civil, la mécanique, l'hygiène industrielle, l'électricité, et la lutte contre le feu et les explosions. Les inspecteurs peuvent faire appel à d'autres spécialistes que les FCGs. Ils peuvent ainsi bénéficier de l'aide de médecins de la division médicale, d'ingénieurs et de scientifiques de l'Unité de contrôle des principaux risques ainsi que des spécialistes de la division chargée de la lutte contre la pollution.

Ainsi en RFA, les inspecteurs du travail peuvent demander conseil aux médecins inspecteurs, mais aussi aux "associations pour le contrôle technique" (TUV) pour le contrôle des "installations soumises à l'inspection" (chantiers, ascenseurs, etc...). En outre, la moitié environ des Länder ont un institut technique central et tous peuvent utiliser les services de l'Institut fédéral de la Protection du travail et de la Prévention des accidents (BAU); ces instituts conduisent en outre des recherches et mettent à la disposition des services d'inspection des services d'essai, de prélèvements d'échantillons et d'analyses. De même les caisses d'assurance accidents utilisent, en particulier pour effectuer des tests difficiles, les services de leur propre Institut pour la Sécurité du Travail (BIA) qui est bien équipé et doté d'un personnel compétent.

En Italie, les inspections régionales constituent un support technique et scientifique pour les inspections provinciales. De même les "Unités sanitaires locales" créées par la réforme sanitaire et qui sont compétentes dans le domaine de la prévention, de l'hygiène et de la sécurité du travail peuvent faire appel à l'Institut supérieur pour la Prévention et la Sécurité sur les lieux du travail (ISPESL). Cet Institut est chargé de l'étude, de l'expérimentation, et des méthodologies pour la prévention des accidents et maladies professionnelles.

En Norvège, les inspecteurs généralistes sont aidés par des spécialistes (mécanique, génie civil, etc...). En outre l'inspection du travail est aidée dans son investigation de cas complexes par les instituts de recherche sur le travail (institut d'hygiène industrielle, de physiologie du travail, et de psychologie du travail); leur activité qui tend à améliorer le milieu de travail est centrée sur la recherche, l'éducation et la formation.

Au Danemark, l'Institut national du Milieu de Travail qui fait partie de l'inspection du travail procède à des recherches et à des diffusions d'information.

Un participant a indiqué que si le recours à des experts était dans son principe une excellente chose, il pouvait être contestable si les travailleurs, face à une situation incompréhensible pour eux, abandonnaient toute responsabilité, tout esprit d'initiative et toute participation en faisant aveuglément confiance à des experts; or, il arrive souvent que les travailleurs connaissent mieux les dangers réels de leur entreprise que certains experts même s'ils n'en ont pas une connaissance théorique.

#### 4. Elaboration de programmes d'activités spécifiques, définition d'objectifs prioritaires et programmation des activités

L'inspection du travail s'est pendant longtemps exercée sans que soient réellement arrêtées des priorités; l'on estimait, en effet, que les visites devaient concerner l'ensemble des établissements sur une base régulière et systématique. Or, il apparaît bien, étant donnée l'augmentation des tâches et responsabilités de l'inspection, que l'inspecteur ne peut pas visiter l'ensemble des établissements sur une base systématique.

En RFA, il y a seulement 4 500 inspecteurs pour 1 700 000 entreprises à contrôler (soit une moyenne de 400 entreprises par inspecteur); en outre une partie du temps de ces inspecteurs est occupée à des tâches relatives à l'environnement ou à l'humanisation des conditions de travail; les entreprises en conséquence ne sont inspectées en moyenne qu'une fois tous les cinq ans (l'objectif idéal serait d'aboutir à un contrôle tous les trois ans).

En Italie, l'inspection du travail visite chaque année 5% seulement des entreprises soumises à un contrôle; une entreprise est ainsi visitée en moyenne tous les 20 ans.

Des programmes sont également établis au Danemark et en Norvège. Au Danemark existe au sein de l'administration du travail un département de la planification. Chaque année un plan établit un programme pour la prochaine

été son activité. demandée à chaque inspecteur d'indiquer chaque jour avec précision quelle a savoir si le programme d'activités a bien été respecté, il est désormais arrêté en fonction de l'ordre des coefficients après totalisation. Afin de précédente. Chaque facteur est affecté d'un coefficient et le choix est respecter des normes acceptables, temps écoulé depuis l'inspection milieu de travail et l'environnement, aptitude de l'employeur à faire et nature de la situation la plus grave qui pourrait se produire dans le qui recevront une visite de routine : normes d'hygiène, de sécurité, ampleur facteurs sont pris en considération lorsqu'on arrête le choix des entreprises d'entreprises selon un système de notation qui est informatisé; divers une importance particulière à la planification et à l'évaluation des visites étalé sur cinq ans dans le cadre du programme général. Ce programme attache des fabriques, pour sa part, révise chaque année un programme de travail la Sécurité prépare des plans à courts, moyens et longs termes. L'inspection surgissent dans les procédés de production. La Direction de l'Hygiène et de l'utilisation de nouvelles substances chimiques et des risques nouveaux qui rapidité de l'évolution technique, de l'apparition de procédés nouveaux, de sécurité et de l'hygiène du travail, en tenant directement compte de la fixe l'ordre des priorités des problèmes qui se posent dans le domaine de la Ainsi, au Royaume-Uni, la Direction de l'Hygiène et de la Sécurité (HSE)

l'élaboration d'une programmation. Dans le souci d'augmenter son efficacité de l'inspection, une tendance se fait jour depuis une dizaine d'années dans la plupart des pays, pour rationaliser son action par la définition d'objectifs prioritaires et

réclamations individuelles. un accroissement des fonctions économiques et à une augmentation du nombre de alors que le nombre d'inspecteurs augmentait; ceci serait du, entre autres, à chaque année. Au cours des dernières années, le nombre de visites a diminué En France, 20 % en moyenne du total des établissements sont visités



En Belgique existe un programme annuel de contrôle conduit par les ingénieurs dans les mines. Il a été indiqué que s'il existait dans les autres secteurs des programmes d'activité, ils ne concernaient que l'hygiène et la sécurité; des actions systématiques sont cependant parfois décidées dans un domaine spécifique en fonction d'objectifs macro-économiques (par exemple lutte contre les pourvoyeurs de main d'oeuvre, transports, etc.)

régions.

En France les actions prioritaires sont arrêtées à deux niveaux : au niveau national par l'autorité centrale (en consultation avec le Conseil supérieur des relations professionnelles) et au niveau régional sous l'autorité du Directeur régional (avec le concours des ingénieurs de sécurité sociale, des partenaires sociaux, des responsables de l'OPPBTP). Les actions prioritaires sont déterminées par l'exploitation des statistiques (accidents, maladies professionnelles) ou par l'apparition de risques nouveaux. Elles font l'objet de campagnes d'information, leurs résultats varient selon les

et les entreprises à hauts risques.

Norvège est centrée de plus en plus sur les petites et moyennes entreprises, particulièrement. L'action prioritaire des services d'inspection du travail de forme de plans pilotes intéressant des industries ou des processus. Les districts (Conseils de districts) arrêtent également des priorités sous le cadre du plan national absorbent environ 30% de l'activité des districts. Les activités de l'inspection qui entrent dans représentées syndicates, employeurs et administration), puis transmis aux et approuvé par le Conseil National de l'Inspection du Travail (où sont patronales. Le programme définitif, élaboré étape après étape, est discuté sources: districts, départements du siège, organisations syndicales et d'action. Ce Comité tient compte de suggestions formulées par diverses départements et trois inspecteurs de district) établit un projet de plan de l'Inspection du travail, le sous-Directeur général, les chefs de En Norvège, un Comité de planification (qui comprend le Directeur général

l'objet de campagnes nationales. associées à la préparation du plan. Celui-ci est largement diffusé et fait l'efficacité du plan précédent. Les partenaires sociaux sont étroitement détaillés pour l'année suivante et résume la situation en ce qui concerne période quinquennale, ainsi qu'une série de programmes d'action plus

Il est plus complexe, a fait observer un participant, d'élaborer une programmation lorsque l'inspection est de type "généraliste" et doit veiller à l'application de législations couvrant tous les domaines de protection de l'homme au travail.

La plupart des participants ont approuvé cette tendance de rationalisation de l'action de l'inspecteur estimant qu'à vouloir tout faire on aboutirait finalement à ne rien faire correctement et que l'on ne pourrait en conséquence procéder à un contrôle systématique dans les entreprises à risques ou ayant obtenu des résultats insuffisants.

Mais certains ont demandé que cette programmation ne soit pas trop contraignante, garde suffisamment de souplesse et constitue "un cadre d'impulsion". Il a été estimé en effet que si les priorités fixées peuvent avoir un effet stimulant dans les secteurs concernés, elles conduiront nécessairement à négliger d'autres secteurs; les résultats et les succès enregistrés à la suite d'actions prioritaires ne sont parfois qu'éphémères, mais auront absorbé des ressources importantes au détriment du contrôle d'autres activités. Un participant a regretté pour sa part qu'il n'y ait plus de contrôle systématique des entreprises (ce qui risque de conduire au fait que certaines entreprises, en particulier les petites, ne soient plus contrôlées) et que l'inspection du travail, en l'absence de programmation de ses activités, agisse essentiellement à partir des plaintes qui lui sont transmises (en Italie 50% des activités de contrôle ont pour origine des plaintes); la rapidité de l'inspection du travail à traiter de ces plaintes dépendrait de surcroît, a-t-il indiqué, du niveau hiérarchique de la personne à qui elles sont adressées.

Les petites entreprises ne risquent-elles pas dans ce contexte, s'est interrogé un participant, d'être négligées? D'une part, parce que les plaintes émanant des salariés y sont en général moins nombreuses, d'autre part, parce que la fréquence des visites est moins élevée que dans les grandes (ainsi en France il est prévu que les entreprises de plus de 50 salariés doivent être visitées au moins une fois par an, celles de 10 à 50

En Belgique, la mission avait relevé que la multiplicité des services d'inspection, sans réelle coordination ni au niveau national, ni au niveau local, aboutissait à l'absence d'ensemble, à une déperdition d'énergies et au risque de laisser dans les entreprises certaines zones inexplorées. La mission avait recommandé une coordination étroite de l'action des différents services spécialisés, l'efficacité de l'intervention pluridisciplinaire ne pouvant se réaliser que si les divers spécialistes agissent selon des principes de coordination et des pratiques de collaboration. Il a néanmoins été indiqué qu'aucun progrès n'avait été réalisé depuis la venue de la mission, ce qui ne manque pas d'avoir des conséquences fâcheuses pour les travailleurs. Une étude de réorganisation est en cours au Ministère de l'Emploi et du Travail.

##### 5. Coordination des activités des services d'inspection

La plupart des participants ont estimé que la notion de priorité n'implique nullement un repli de l'inspection du travail sur une seule partie de son domaine de compétence, mais conduit, en réalité, à échelonner dans le temps des interventions se succédant dans un ordre rationnel. Les participants ont estimé indispensable la participation des travailleurs et des employeurs à la détermination de cette politique et recommandé que les objectifs prioritaires ne soient pas trop larges.

Certains participants ont souligné la nécessité d'une approche plus uniforme en matière d'inspection, et l'utilité de visiter toutes les entreprises afin d'éviter les discriminations dans le domaine de la concurrence. La législation devrait faire l'objet d'une interprétation uniforme et, pour ce faire, il conviendrait que l'autorité centrale définisse clairement une politique et les principes de sa mise en oeuvre et que les principaux arrêts de la jurisprudence soient mieux connus.

une fois tous les deux ans, celles de moins de 10 au moins une fois tous les trois ans), et enfin parce que rares sont celles qui possèdent des services spécialisés (service du personnel, service de la sécurité, etc...) et des représentants des travailleurs (CHS, Comités d'entreprises, délégués syndicaux, etc...) qui peuvent attirer l'attention des organes de contrôle sur les infractions à la réglementation, sur l'insuffisance des mesures d'hygiène et de sécurité, etc...

En RFA, existent les services d'inspection de chacun des Länder (GA) et les services d'inspection des caisses d'assurance (BG) ce qui conduit, avait indiqué la mission, à des chevauchements entre services. En fait, grâce à une répartition pragmatique du travail, la duplication et le gaspillage de ressources se trouvent en pratique plus réduits qu'ils ne le sont en théorie; ainsi les "GA" concentrent leurs activités sur les problèmes d'environnement, les "installations soumises à inspection" (chaudières à vapeur, autres réceptifs à pression, ascenseurs, installations électriques, pipes lines, etc...), et la protection sociale du travail (horaires, protection des enfants, etc...). Les inspecteurs techniques des caisses effectuent davantage d'enquêtes à la suite d'accidents et consacrent plus de temps à la formation en matière de sécurité. Un participant a indiqué qu'il y avait un apport réciproque entre inspection du travail et service de prévention des caisses d'assurance.

La mission qui s'est rendue en Italie avait recommandé la coordination des fonctions de l'inspection du travail avec celles exercées désormais par les organes nationaux, régionaux et locaux chargés de l'application de la réforme sanitaire (comme nous l'avons vu, celle-ci a transféré au Ministère de la santé, aux régions et aux communes la plupart des compétences du Ministère du travail et de la prévoyance sociale en matière d'hygiène et de sécurité). Il ne semble pas que des progrès aient été enregistrés depuis la venue de la mission. Il a été indiqué qu'au niveau provincial, toutefois, une coordination était réalisée entre les services de l'inspection du travail et les services de prévoyance chargés du recouvrement des prestations sociales.

En France, la réforme partielle des structures, réalisée en 1975, a consisté à rassembler dans un corps interministériel trois services d'inspection: l'inspection du travail du Ministère du travail, l'inspection des lois sociales en agriculture (attachée au Ministère de l'agriculture), l'inspection du travail des transports (attachée au Ministère des transports); ce corps est régi par un statut unique, dont le Ministère du travail assure la gestion en liaison avec les deux autres Ministères intéressés. Toutefois la fusion des corps n'a pas pour autant entraîné la fusion des services et n'a pas mis fin au fractionnement des responsabilités

Au Royaume-Uni fut réalisée en 1975 une profonde réforme des services d'inspection compétents dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité. Ces diverses inspections (dont quelques uns dépendant de 5 ministères différents) ont été réunies en un seul et même service, la Direction de l'hygiène et de la sécurité (HSE) sous la responsabilité de la Commission de l'hygiène et de la sécurité (HSC). Ainsi, l'inspection des fabriques, les autres services de l'inspection (sauf ceux qui sont responsables de la sécurité des chemins de fer et ceux qui sont chargés des contrôles dans le domaine de la prospection et de l'extraction du pétrole et du gaz en mer), ainsi que le service consultatif de médecine du travail et les autres services officiels exerçant une activité de prévention, ont été rassemblés sous l'autorité de cette commission dépendant de différents secrétariats d'Etat: Emploi, Energie, Agriculture, Environnement, Transport, Intérieur, etc. Cette organisation permet de développer une approche globale quant à la définition et à l'application d'une politique de prévention.

En ce qui concerne la coordination de l'action de l'inspection du travail et des services de prévention des caisses de sécurité sociale, ont été créés des "Comités techniques paritaires" dans les principales branches d'activités (ces comités proposent par exemple des majorations ou des minorations du taux des cotisations d'assurance accidents.)

au niveau national ni à l'absence d'une unité de conception. Elle ne s'est pas étendue par ailleurs au corps des contrôleurs (adjoints d'inspecteurs) des Ministères du travail et de l'agriculture. L'unification du corps d'inspecteurs du travail ne s'est pas étendue non plus à l'inspection du travail dans les mines et dans les industries électriques et gazières. Dans ces deux secteurs les activités industrielles sont soumises à un contrôle technique particulier qui est exercé par des fonctionnaires rattachés au Ministère de l'Industrie. L'inspection du travail reste ainsi répartie entre plusieurs départements ministériels. Aussi la mission avait-elle recommandé l'unification de l'inspection du travail sous l'autorité unique du Ministère du travail. Il apparaît qu'aucun progrès n'a été réalisé en ce sens. De même les législations appliquées restent différentes même si des essais de fusion ont été tentés.

La plupart des participants ont insisté sur la nécessité pour l'inspecteur du travail d'être présent le plus possible dans l'entreprise. La visite des lieux de travail est la pierre angulaire des fonctions de l'inspection du travail; c'est elle qui, en tout premier lieu, permet de comprendre la réalité des problèmes des conditions et du milieu de travail et d'assurer l'application des dispositions légales relatives à la protection des travailleurs.

1. Résultats

a) Evaluation générale des activités de l'inspection

Dans la plupart des pays, les résultats n'ont pas été considérés comme réellement satisfaisants, des déficiences et des lacunes - parfois graves en particulier dans le domaine de la santé - subsistent dans la protection des travailleurs. Le nombre de visites effectuées par les services reste en général faible. L'augmentation du nombre d'inspecteurs (en France ou en Norvège) ne s'est pas traduite par une augmentation proportionnelle des visites, la présence de l'inspecteur du travail étant souvent peu marquée en particulier dans les petites entreprises et dans le secteur public. Souvent les activités de l'inspection du travail ne prennent pas assez en compte les besoins résultants de nouvelles situations, de nouveaux règlements ou de nouveaux processus de travail. Les participants ont estimé que l'action de l'inspection se manifeste dans de nombreux pays trop à posteriori et non préventivement. Ils en ont cherché les raisons dans l'attribution de compétences supplémentaires et de nouvelles tâches confiées à l'inspection, dans l'évolution extrêmement rapide de la technologie et les fluctuations (et les retards) du droit, dans la multiplication des petites entreprises et l'accroissement du secteur public nécessairement plus difficiles à contrôler, dans la diversification des statuts applicables aux travailleurs, dans les effets parfois de la crise économique, dans l'insuffisance de la coopération tripartite ou bipartite, dans l'organisation des services, la formation parfois insuffisante des inspecteurs, etc...

Plusieurs participants ont estimé toutefois qu'on ne rend pas toujours aux inspections du travail le crédit qui leur est dû; les résultats positifs sont souvent portés au seul crédit de l'entreprise. Certains ont estimé que s'il y avait des échecs dans la protection des travailleurs, ceux-ci étaient aussi celui des employeurs, des syndicats et des autorités politiques. La prévention est en effet une responsabilité centrale relevant d'abord des employeurs et doit être planifiée et organisée au niveau de l'entreprise comme toute autre tâche lui incombant. Il est de sa responsabilité

permanente d'élaborer et de mettre en oeuvre une stratégie de prévention efficace. L'hygiène et la sécurité, notamment, doivent être considérées comme parties intégrantes de la gestion, de la planification, de la conception et du processus de production. C'est l'attitude de la politique décidée par la direction qui, en grande partie, détermine le niveau de protection dans les entreprises.

Sont également responsables les travailleurs et leurs organisations ainsi que les autorités politiques qui ne manifestent pas toujours, a-t-on dit, une volonté suffisante.

b) Evaluation des activités dans les petites et moyennes entreprises

Les résultats ont été considérés comme étant particulièrement peu satisfaisants en ce qui concerne les petites entreprises, et cela dans l'ensemble des pays. Un participant a indiqué que manquaient dans les petites entreprises les quatre éléments qui avaient été considérés par la mission qui s'est rendue au Royaume-Uni comme indispensables pour que la fonction de conseil produise son plein effet:

- une direction avertie et responsable,
- des syndicats bien organisés,
- des délégués à la sécurité bien informés,
- une organisation efficace de l'hygiène et de la sécurité dans l'entreprise.

Le "petit patron" exerce personnellement l'ensemble des fonctions qui dans la grande entreprise relèvent de plusieurs spécialités, qu'il s'agisse des fonctions techniques, des fonctions administratives, des fonctions commerciales, ou enfin des fonctions sociales.



En RFA, on étudie en ce moment la possibilité d'exempter certaines grandes entreprises possédant leur propre service de sécurité des visites effectuées par l'inspection du travail, afin de pouvoir consacrer des ressources additionnelles à l'inspection des petites entreprises. On procède également à la mise en place de services d'hygiène et de sécurité inter-entreprises afin de répondre aux besoins des petites entreprises. Il a été suggéré d'utiliser dans les petites entreprises les expériences réalisées par les grandes entreprises dans le domaine des conditions et du milieu de travail.

Certains participants ont souligné la nécessité de faire preuve de doigté, de psychologie et d'une objectivité particulière à l'égard des petites entreprises, propriétés personnelles des intéressés, si l'on veut éviter que les inspecteurs ne soient un peu considérés comme des intrus et que leur activité atteigne les résultats souhaités. L'intervention dans une petite entreprise est toujours une intervention très personnalisée. L'inspecteur n'a pas affaire à une équipe de direction et à une organisation syndicale mais à un employeur et des salariés.

#### suité des inspecteurs.

Il est apparu indispensable à tous les participants de prévoir dans les petites entreprises des contrôles plus systématiques et une présence plus

Or les petites entreprises sont nombreuses (90% des entreprises en Italie ont moins de 10 salariés), dispersées, diverses. Les intervalles séparant les visites d'inspection sont considérés comme étant beaucoup trop longs en raison du peu d'attention accordée d'ordinaire à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. En France, les organisations syndicales implantées dans les grandes entreprises auraient tendance, a-t-on dit, à monopoliser les services de l'inspection du travail, et cela au détriment des travailleurs des entreprises plus petites. En revanche, l'on a fait observer que ces entreprises sont visitées par des contrôleurs du travail (adjoins des inspecteurs); il a été demandé, afin d'améliorer l'action de ces fonctionnaires, que leur nombre soit augmenté, leur formation mieux assurée et que l'importance des tâches administratives ou liées à l'emploi soit allégée.

Il a de même été suggéré que les institutions paritaires (services médicaux inter-entreprises) puissent jouer le rôle d'expert susceptible d'effectuer des audits sociaux, et d'établir des diagnostics relatifs aux conditions de travail.

Un participant a proposé la nomination de délégués travailleurs affectés à l'inspection des petites et moyennes entreprises et a souhaité que les syndicats "n'accaparent pas" les inspecteurs du travail dans les grandes entreprises qui devraient être capables de résoudre par elles-mêmes la majorité de leurs problèmes.

Au Royaume-Uni, lorsque l'inspection se cantonne dans un rôle purement consultatif - ce qui normalement n'est pas le cas - à l'égard des petites entreprises, les résultats ne sont guère satisfaisants. A été mis sur pied dans plusieurs secteurs (en particulier celui du vêtement) un programme d'action, apparemment couronné de succès, qui fait appel à un renforcement des visites, à l'examen des registres ainsi qu'aux poursuites. Ce type d'action devrait être poursuivi et développé à demandé un participant.

Il a été indiqué que la direction de l'inspection du travail des Pays-Bas a décidé, depuis plusieurs années, d'intervenir dans les petites entreprises en conjuguant deux méthodes:

- d'une part, l'approche individuelle ou contrôle direct,
- d'autre part, l'approche sectorielle ou intervention indirecte.

L'approche individuelle est assurée par les visites de contrôle. On s'efforce de choisir des entreprises où l'on a des raisons de penser que les risques sont les plus importants. En outre, l'intervention s'attache non seulement à informer le petit employeur de ses obligations légales mais également à lui faire comprendre l'utilité, pour la bonne marche économique de son entreprise, d'une application convenable de la législation.

L'approche sectorielle s'attache à obtenir que:

- les organisations d'employeurs s'engagent à coopérer à l'information et à l'appui technique et méthodologique des entreprises.

La situation dans le secteur tertiaire a été, dans la plupart des pays, considérée comme relativement satisfaisante. L'avis a même été exprimé que certaines inspections du travail accordaient à ce secteur une attention parfois exagérée. Par contre, dans les entreprises du secteur public, et plus particulièrement dans les administrations et les services publics, la situation, dans de nombreux pays, n'a pas été considérée comme satisfaisante. En RFA, les services d'inspection du travail ne sont pas compétents à l'égard des administrations publiques; l'inspection du travail ne l'est pas non plus à l'égard des établissements hospitaliers publics, des institutions de recherche, des universités, etc. Quant aux services publics tels que les PT, les chemins de fer fédéraux, etc..., ceux-ci ne disposent que d'unités internes d'inspection placées sous l'autorité des directions compétentes.

#### secteur public

#### c) Evaluation des activités dans le secteur des services et dans le

On a souligné l'insuffisance de la protection accordée aux travailleurs clandestins. Le travail au noir tend à s'étendre dans certains pays (en particulier en Italie) en dépit de l'intervention des inspecteurs du travail, qui a parfois pour seul effet de provoquer un déplacement du lieu de travail. Etant donné que les ateliers de travail au noir exercent souvent leurs activités au bénéfice d'entreprises "officielles" plus importantes, certains ont estimé qu'une action entreprise contre celles-ci serait nécessaire et pourrait peut-être donner certains résultats. Comme l'avait noté la mission qui s'est rendue en Italie, le problème du travail clandestin dépasse la seule responsabilité de l'inspection du travail.

- Les "média" (presse, radio, télévisions) coopèrent à l'information des milieux professionnels, employeurs et travailleurs.
- Des organismes interentreprises de conseil et d'appui technique soient constitués à l'initiative des membres d'une ou plusieurs branches économiques.
- Les grandes entreprises aident les sous-traitants qui sont souvent de petites entreprises à organiser leurs activités conformément à la législation.

Un accord général s'est dégagé quant à la nécessité d'évaluer l'efficacité des activités de l'inspection du travail ainsi que l'impact de son action. Cette nécessité ne saurait être disjointe du besoin de déterminer comment les systèmes d'inspection peuvent donner des résultats, et à quel coût. On a également été d'accord pour estimer qu'il était extrêmement malaisé de déterminer l'efficacité des services d'inspection.

## 2. Mesures de l'efficacité

Le secteur agricole, lui aussi, pose des problèmes. Il existe, au Royaume-Uni, quelques 850 000 petites entreprises agricoles placées sous le contrôle de 150 inspecteurs agricoles seulement. Dans la plupart des pays, l'agriculture subit des modifications rapides dans le domaine de l'organisation du travail et de sa structure et tend à s'apparenter de plus en plus à l'industrie. Il est par conséquent indispensable d'assurer une meilleure coordination entre l'inspection couvrant l'industrie et celle qui vise les entreprises agricoles. Au Royaume-Uni, certains programmes d'information visant l'agriculture paraissent avoir enregistré des succès intéressants.

### d) Evaluation des activités dans l'agriculture

En Norvège, par contre, les administrations publiques sont entièrement couvertes par la loi sur le milieu de travail; l'inspection du travail peut imposer des amendes de caractère administratif aux autres services gouvernementaux. La situation est légèrement différente au Royaume-Uni où les inspecteurs sont chargés de l'application de la législation à tous les travailleurs, y compris donc à ceux du secteur public, (si la Couronne ne peut être poursuivie, une procédure administrative permet toutefois aux inspecteurs du travail d'exiger dans les établissements appartenant à la Couronne l'application des mêmes mesures que dans tout autre établissement).

En Belgique, l'inspection des administrations locales s'avère presque impossible étant donné qu'aucune personne ne peut être poursuivie en cas d'infraction; dans les entreprises du secteur public l'inspection du travail hésite grandement à dresser procès-verbal. Il a été indiqué que les employeurs du secteur public hésitent à affecter les ressources indispensables aux investissements requis dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène. En Italie, il n'existe aucune législation applicable aux services publics et à l'inspection de leurs activités.

Faut-il s'en tenir à des impressions subjectives comme l'a indiqué un participant?

On ne peut souvent établir de manière tangible les résultats de l'inspection du travail: en effet, son succès en matière d'hygiène et de sécurité par exemple, réside dans les accidents qu'elle a permis d'éviter, les avis étant partagés quant à la nature des critères à utiliser à cet effet. Pour être valables, de tels critères supposent que l'on adopte une terminologie commune, en ce qui concerne par exemple la définition de ce qui constitue un accident du travail (un accident de trajet est-il un accident du travail?). Or, il arrive que cette expression soit parfois définie d'une manière non uniforme à l'intérieur d'un même pays; une comparaison internationale n'est possible que si l'on a à faire à des systèmes similaires.

On a également formulé certaines réserves en ce qui concerne les divers paramètres à utiliser, à savoir par exemple le nombre des accidents, le nombre des visites d'inspection, le nombre des injonctions, le nombre d'amendes infligées, etc... Si les statistiques d'accidents constituent un instrument essentiel permettant d'établir des tendances et d'indiquer les directions dans lesquelles l'action devrait être orientée, elles ne sont pas un instrument utile pour l'interprétation des résultats obtenus, en raison du nombre élevé de variables auxquelles on a à faire (si les primes de sécurité diminuent vraisemblablement le nombre de déclarations d'accidents, il arrive en revanche -c'est le cas du Danemark- que le paiement des premiers jours de congés maladie, effectué dans le seul cas d'accidents, ait l'effet inverse).

Par ailleurs, les statistiques ne peuvent être valablement comparées sur une base internationale (plusieurs participants ont souligné à ce propos l'utilité d'une définition unique et significative de l'accident du travail au plan international). Le nombre des visites effectuées par les inspecteurs ne dit rien de la qualité des inspections auxquelles ils ont procédé (une visite effectuée il y a 30 ans n'est pas exactement la même que celle effectuée aujourd'hui), il ne peut en conséquence constituer un paramètre approprié. De même, si dans le domaine de la prévention la situation s'améliore, l'inspection sera amenée à prendre moins de sanctions, or ce résultat est parfois interprété comme signifiant un affaiblissement ou un ralentissement de l'action de l'inspection du travail et non comme un résultat de cette action.

Un second moyen de mesurer l'efficacité de l'inspection est fourni par les injonctions que prennent les inspecteurs lorsqu'ils estiment que la législation n'a pas été respectée. L'injonction spécifie la violation de la loi, le délai et la méthode pour y remédier. Etant donné que les injonctions proviennent uniquement des activités de l'inspecteur et que toutes sont, après un certain délai, contrôlées afin de voir si elles ont bien été respectées, une étude du suivi des injonctions fournit un moyen pour mesurer directement l'efficacité de l'action de l'inspection du travail, sans qu'influent d'autres variables.

b) L'efficacité des "injonctions" (notices)

L'approche la plus générale pour mesurer l'efficacité des activités de l'inspection du travail est d'étudier les relations entre les accidents (ou les taux d'accidents) et le niveau d'activités de contrôle de l'inspection. Deux études ont été conduites qui utilisaient des modèles économétriques; dans la première ("macro-étude") ont été étudiés les effets de l'action de l'inspection au niveau de l'industrie; dans la seconde ("micro-étude") ont été étudiés les effets des inspections systématiques dans des entreprises spécifiques. Si ces études ne permettent pas encore de tirer des conclusions définitives, elles n'en sont pas moins encourageantes et seront en conséquence poursuivies.

activités de l'inspection du travail

a) Études de relations statistiques entre accidents du travail et

Des travaux ont été entrepris au Royaume-Uni pour tenter de mesurer l'efficacité de l'action de l'inspection du travail. Il est évident que de grandes difficultés président à tout travail de ce genre: difficulté tout d'abord de distinguer les effets de l'action de l'inspection du travail de ceux attribuables à d'autres facteurs, (l'action de l'inspection du travail même là où elle est effective ne peut qu'être indirecte et ne joue qu'à titre incitatif auprès du chef d'entreprise pour prendre telle ou telle action); difficulté enfin par suite du manque d'information de base, en particulier dans le domaine de la santé. Néanmoins des progrès ont été réalisés dans la mesure de l'efficacité grâce à différentes études ou recherches effectuées par les services d'inspection du travail du Royaume-Uni (comme indiquées dans les sous-sections suivantes):

- Depuis plusieurs années l'Unité consultative de prévention des accidents" (APAU) aide les services d'inspection à améliorer les conditions de sécurité et d'hygiène dans les entreprises grâce, en particulier, à une méthode dite "approche centrale". Une société ayant des établissements dispersés sur l'ensemble du territoire et ayant de mauvais résultats dans le domaine de la prévention est choisie à titre expérimental; l'APAU agit alors auprès de sa direction générale afin que des améliorations (en particulier dans la gestion) soient apportées à la sécurité. L'on a pu constater que le taux des accidents avait baissé dans ces entreprises de 18 à 42% (soit beaucoup plus que la diminution enregistrée dans l'industrie manufacturière dans son ensemble qui n'était que de 8 à 15%).

c) L'efficacité de campagnes spéciales d'intervention

L'efficacité des autres méthodes d'intervention de l'inspection (conseils, avis formulés oralement ou par lettre) est encore très mal connue, aussi des études ont-elles été entreprises.

Les injonctions ne sont donc pas seulement un moyen effectif d'appliquer la législation dans l'immédiat mais également pour l'avenir. Ceci est important et significatif car les effets d'injonctions ressortent de la seule activité des inspecteurs et celles-ci couvrent pratiquement tout l'éventail de leurs activités.

- Efficacité à long terme Mais l'industrie reste-t-elle en conformité avec la législation une fois que le contrôle a été effectué et qu'un délai s'est écoulé? Une étude montre que l'effet d'injonctions émises en 1979 se poursuivait dans 90% des cas 4 ans plus tard.

- Efficacité à court terme Les injonctions émises par l'inspection des fabriques" au cours de la période de 1975-1980 (soit environ 25 000) et par l'inspection en agriculture au cours de la période 1978-1980 (soit 5.000 environ) ont été étudiées. La proportion d'injonctions effectivement réalisées est de l'ordre de 94%. Les injonctions constituent donc, sans nul doute, un moyen extrêmement efficace d'assurer la mise en conformité avec la législation.

Au cours de la discussion qui a suivi l'exposé présentant les recherches conduites au Royaume-Uni, certains ont fait remarquer que les comparaisons portant sur de longues périodes semblent être problématiques. De même si le taux d'accidents baisse cela peut être imputé à des modifications ou à des améliorations apportées aux techniques ou aux structures, à des changements dans la nature et dans le niveau de l'activité économique. En second lieu, les investigations de l'unité consultative (APAU) n'ont porté que sur de grandes entreprises; le tableau pourrait être tout à fait différent si ces investigations étaient étendues à l'ensemble du secteur considéré et si elles portaient également sur de petites entreprises.

e) Pour le futur il a été indiqué qu'au Royaume-Uni, "de nouveaux contrôles des règlements et des initiatives d'exécution des textes" seraient accompagnés par une "disposition" pour mesurer leur efficacité, un certain nombre de ces "dispositions" étant déjà en opération.

- manque d'engagement parfois des travailleurs à prendre soin de leur santé et de leur sécurité.
  - manque d'engagement des employeurs pour mettre en oeuvre des accords destinés à protéger les travailleurs,
  - manque d'intervention convenables aux inspecteurs,
  - législation mal étudiée qui ne fournit pas aux employeurs de guide et pas de moyens d'intervention convenables aux inspecteurs,
  - législation inadéquate qui ne couvre pas l'ensemble des risques et des problèmes,
  - législation inadéquate qui ne couvre pas l'ensemble des risques et des problèmes,
- d) Mais des points sombres relatifs à l'efficacité de l'inspection ont été aussi relevés dans différentes études. Ils sont de quatre sortes:

Des succès ont été aussi enregistrés en étudiant l'impact "d'actions spéciales" de l'inspection dans différents secteurs, tels que l'exposition des travailleurs au plomb, l'utilisation des presses à vapeur, les risques encourus par les enfants jouant sur les chantiers de construction, etc... Dans chaque cas, il a été possible d'identifier des améliorations dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité et de l'attribuer, au moins en partie, à l'action de l'inspection du travail. L'attention portée à certains thèmes précis semble donner des résultats encourageants.



L'inspection du travail ne pourra exercer efficacement son rôle que si la protection de l'homme au travail mobilise l'ensemble des forces vives d'un pays et que si s'exprime une réelle volonté politique au plus haut niveau. Il a été demandé que se poursuive au sein de chaque administration du travail une réflexion consacrée à la définition d'une doctrine et d'une stratégie de l'inspection du travail qui permette d'adapter en permanence son intervention à l'évolution du droit du travail, à l'attente des milieux professionnels, aux changements techniques et à la recherche d'une plus grande efficacité.

a) Moyens généraux d'action

travail

3. Possibilités d'amélioration de l'efficacité de l'inspection du

Différentes informations obtenues sur le temps passé (la principale ressource) dans des champs d'activités particuliers fourniront (en conjonction avec les informations sur l'efficacité) une aide pour améliorer l'efficacité qui est d'atteindre l'objectif au moindre coût. Des recherches, en dépit de tous les obstacles méthodologiques qu'elles peuvent rencontrer, doivent se poursuivre pour dégager des critères d'efficacité et d'efficience des services d'inspection.

S'il apparaît extrêmement difficile de mesurer l'efficacité des diverses actions de l'inspection du travail (il ne sera jamais possible de mesurer l'efficacité des activités de l'inspection du travail dans leur ensemble, à reconnu un expert, il est en même temps indispensable que ces services montrent, en particulier au parlement, lors des discussions budgétaires, leur utilité, leur efficacité (atteindre certains objectifs à moindre coût) et leur efficacité, s'ils veulent obtenir des moyens supplémentaires. Des informations sur l'efficacité, a-t-il été indiqué, sont d'utilité limitée si elles ne sont pas couplées avec des données sur les coûts.

L'application de la législation protectrice des travailleurs ne peut s'effectuer de par les seuls efforts de l'inspection du travail; tous les participants ont été d'accord pour affirmer qu'elle exigeait l'adhésion et le concours actif des employeurs et des travailleurs en particulier dans l'entreprise. L'efficacité de l'inspection est directement liée au rôle joué par les partenaires sociaux et au renforcement de la coopération tripartite.

Comme l'ont fait remarquer plusieurs participants, il est certain que l'efficacité dépend de la qualité de la législation applicable; il convient qu'elle soit claire, récente (afin d'être adaptée à l'état de la société et aux nouvelles technologies: dans certains pays il n'existe pas de textes légaux relatifs aux produits toxiques), sans être trop détaillée; l'efficacité dépend également des pouvoirs que cette législation accorde à l'inspection du travail (comme par exemple faire cesser le travail en cas de danger imminent). Il a été rappelé à ce propos que l'inspection du travail a selon les normes internationales pour mission "de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences et les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes". L'efficacité dépend de même des fonctions confiées à l'inspection: certaines fonctions l'empêchent de se consacrer à sa mission première, de même certaines tâches d'ordre administratif prennent une trop grande partie de son temps.

Il importe en tout premier lieu, ont estimé tous les participants, que les inspecteurs du travail se rendent le plus possible dans les entreprises afin de remplir leur mission qui est d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession; il convient en conséquence, comme le prévoient les normes internationales, que si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, elles ne fassent pas obstacle à leurs fonctions principales et que les tâches administratives qu'ils doivent accomplir restent limitées. Leur action doit s'orienter de plus en plus vers la prévention et se réaliser de moins en moins à posteriori.

Selon l'avis d'un autre participant, le rôle de l'inspecteur pourrait dans les sociétés hautement industrialisées être réduit car le niveau de protection atteint est élevé; pour lui la conduite d'un service d'inspection du travail s'apparente, ou devrait s'apparenter, à celle d'une entreprise.

Tous les participants ont été d'accord pour demander que les priorités au regard de la politique à suivre par l'inspection fassent l'objet avant leur adoption d'une concertation approfondie avec les partenaires sociaux.

Un participant a été d'avis, afin d'utiliser au mieux les ressources nécessaires de l'inspection du travail, qu'il conviendrait d'observer un certain équilibre dans différents domaines: équilibre entre service consultatif et activité de contrôle; équilibre entre activités de prévention dans le domaine de la sécurité et dans celui de la santé; équilibre entre les visites de routine et celles liées à une campagne particulière; équilibre entre contrôle des activités publiques et du secteur privé; équilibre entre contrôle des grandes entreprises et des petites et moyennes entreprises. L'inspection du travail doit obligatoirement fixer des priorités afin d'affecter au mieux les ressources mises à sa disposition de manière efficace.

L'efficacité dépend également de l'organisation des services et de leur coordination. Il est probable qu'en Belgique par exemple des réformes de structure visant soit la fusion des services, soit leur coordination étroite comme l'avait recommandé la mission- augmentation- efficacité de l'inspection et permettrait d'éviter une "déperdition considérable d'énergie"; de même le simple regroupement dans une circonscription géographique unique des inspections du travail constituerait déjà une amélioration majeure.

L'efficacité est fonction du rôle joué par l'autorité centrale chargée d'assurer la surveillance et le contrôle des services, c'est à dire leur donner des directives sur la manière de conduire leur activité, leur prêter un appui constant et également définir une doctrine et une stratégie de l'action de l'inspection. L'efficacité dépend bien évidemment des méthodes et procédures d'intervention comme indiqué au chapitre III.

Il conviendrait, par conséquent, d'appliquer à l'inspection du travail le même principe de gestion que dans la direction des entreprises. Un autre participant a marqué son complet désaccord avec ces points de vue: un service public n'a pas pour objectif, comme l'entreprise, la rentabilité et le profit, mais la mission de faire appliquer les lois.

#### b) Formation

L'importance et la nécessité d'une formation initiale adéquate et d'une formation continue du personnel de l'inspection du travail ont unanimement été reconnues. Il demeure, dans ce domaine, beaucoup de progrès à accomplir. Certains ont souligné la nécessité pour les inspecteurs d'avoir le même niveau technique que le personnel affecté à la sécurité dans les entreprises où ils interviennent afin que leur autorité ne soit pas affectée et qu'ils puissent fournir des conseils éclairés. De même les inspecteurs devraient être instruits dans la détermination du coût d'une protection améliorée en matière de sécurité et d'hygiène. D'autres en revanche ont estimé que l'inspecteur du travail ne saurait être un technicien étant donné l'évolution extrêmement rapide de la technologie, et n'avait pas à l'être; il devait être un spécialiste de la législation du travail.

D'autres participants ont suggéré que les inspecteurs reçoivent une formation de base en sciences économiques, afin d'être à même d'interpréter des bilans, etc., et de parvenir à une meilleure compréhension de la situation économique des entreprises qu'ils visitent.

#### c) Les relations avec les instances judiciaires

Si dans quelques pays ces relations ne présentent pas de véritables difficultés, elles en soulèvent par contre de sérieuses dans d'autres pays. En France, les relations de l'inspection du travail avec les autorités judiciaires ont été qualifiées d'insuffisantes, et cela en dépit de certaines améliorations enregistrées à une date récente. La situation demeure également peu satisfaisante en Italie et en Belgique: procès-verbaux souvent

Au Royaume-Uni, la législation nouvelle va être accompagnée désormais d'une procédure d'évaluation destinée à mesurer son impact lorsqu'on estime que cette procédure peut fournir des informations utiles. Une approche sélective est ainsi adoptée. On a également mis au point un nouveau système d'enregistrement du temps consacré par les inspecteurs à leurs diverses tâches; en effet, la principale ressource est constituée par le temps. On peut espérer que cela aidera à maintenir et si possible améliorer, l'efficacité des inspecteurs du travail à moindre coût.

d) Autres mesures visant à apporter des améliorations

Des séminaires et des stages ont ainsi été organisés en France afin de poursuivre certaines de ces réformes; si des succès ont été enregistrés, il semble qu'un effort important reste encore à conduire. En Belgique également une action a été entreprise, avec succès semble-t-il.

L'avis a été généralement exprimé que le système de pénalité devrait être rendu plus efficace (jugement rendu plus rapidement, augmentation du taux des amendes, etc). De même, il a été recommandé que la formation des inspecteurs dans le domaine juridique et en particulier pour la rédaction des procès-verbaux soit renforcée; et que celle des magistrats pour une meilleure connaissance de l'entreprise soit développée. Il a été de même souhaité que des contacts plus suivis se nouent entre inspecteurs du travail et magistrats.

tribunaux.

classés sans suite, montant des amendes insuffisant (celui-ci est la plupart du temps moins élevé que les modifications requises), sanctions en général fixées au minimum, manque de formation des juges aux questions concernant la protection des travailleurs et la vie des entreprises, tribunaux débordés, lenteur dans l'instruction des affaires, manque parfois de formation juridique des inspecteurs, absence de relation entre inspection du travail et

Cette question a donné lieu à un large débat. Elle s'est avérée comme un sujet sensible. Tandis qu'un participant faisait valoir qu'un inspecteur ne devrait pas demeurer "neutre" en matière de sécurité et d'hygiène, la majorité des autres participants ont exprimé l'avis que la neutralité était une condition première de l'efficacité de l'inspection, la neutralité étant synonyme d'impartialité et d'objectivité dans l'accomplissement des fonctions des inspecteurs et, à ce titre, indispensable. L'inspecteur du travail

#### 4. La neutralité des inspecteurs

En France, des mesures sont actuellement prises pour accroître la présence des inspecteurs du travail dans les entreprises: beaucoup de plaintes qui ne relèvent pas de la compétence des inspecteurs du travail seront désormais traitées par les tribunaux, de même le rôle des inspecteurs du travail dans la procédure d'instruction des demandes de licenciements collectifs devrait diminuer.

Un participant a préconisé, étant donné que des études entreprises dans un certain nombre de pays industrialisés à économie de marché avaient démontré que 50% des accidents survenant sur les lieux de travail étaient imputables à des facteurs humains, que des recherches soient entreprises afin d'identifier les facteurs qui jouent un rôle dans ce domaine et qui peuvent concerner l'organisation du travail, les relations humaines, les comportements individuels, les erreurs commises, etc, afin d'élaborer des mesures de prévention plus efficaces.

L'efficacité des mesures touchant aux questions de sécurité peut être aussi grandement accrue en incitant les futurs travailleurs, et cela le plus tôt possible, à accepter les mesures de protection proposées. En République fédérale d'Allemagne, des enseignants ont été recrutés par l'inspection du travail à cette fin; on a en effet considéré que la motivation des jeunes à l'égard des éléments essentiels de leur propre sécurité devait débuter déjà au stade de l'école maternelle, si l'on veut pouvoir créer chez eux un esprit et un comportement conformes à la sécurité.

doit respecter strictement la législation, faire preuve du devoir de réserve et se conformer strictement aux règles de déontologie qui régissent le corps de l'inspection du travail, ce qui ne l'empêche pas de faire preuve de sévérité et d'avoir recours à l'action des tribunaux si nécessaire. Les partenaires sociaux doivent avoir confiance en l'inspection du travail.

1. Effets généraux de la crise économique

Plusieurs participants ont mentionné que la crise économique avait entraîné une diminution des ressources consacrées à l'inspection du travail, quoique, en ce qui concerne la France, il y avait divergence de vues quant à savoir si tel avait été ou non le cas; ainsi dans ce pays le nombre d'inspecteurs a été très fortement accru depuis le début de la crise. Un participant s'est interrogé sur l'opportunité d'un accroissement des tâches de l'inspection dans un contexte de crise et d'une augmentation de ses moyens, en particulier en personnel, alors que le secteur industriel est en difficulté sérieuse et doit diminuer ses effectifs.

Le deuxième effet de la crise a été de rendre prioritaires les problèmes d'emploi et de repousser au second plan les questions d'amélioration des conditions et du milieu de travail. On a discuté sur le point de savoir s'il y avait nécessité pour l'inspection du travail de modifier ses priorités pour tenir compte de la crise économique et plusieurs participants ont été d'avis qu'il devrait bien en être ainsi. Un participant a suggéré que l'inspection du travail devrait concentrer ses efforts sur les situations présentant des risques importants; cependant l'accord s'est fait pour estimer que le rôle fondamental de l'inspection du travail tel que décrit par la Convention 81 ne devait pas en être affecté.

Si certains ont estimé que les résultats de l'inspection du travail dans sa politique d'amélioration des conditions et du milieu de travail avaient souffert de la détérioration de la situation économique, d'autres ont émis une opinion inverse.



D'autres participants ont, au contraire, estimé que la question de l'application plus ou moins souple des lois et règlements était d'ordre politique et ne devrait pas relever de la responsabilité de l'inspection du travail. Si des lois et règlements étaient jugés inappropriés il appartenait aux autorités politiques d'en être saisies et d'en décider. Un participant a suggéré que l'autorité centrale distingue nettement les normes "d'intérêt immédiat" de celles qui peuvent être appliquées de manière échelonnée dans le temps, l'un des critères de distinction étant l'urgence de la protection des travailleurs. Cela conduit à distinguer:

Il a été mentionné que, dans certains cas, les inspecteurs du travail faisaient preuve d'une telle attitude souple et que les tribunaux tenaient parfois compte de la situation économique pour exempter une entreprise d'une obligation légale.

Ce point a été longuement discuté. Plusieurs participants ont estimé nécessaire que les inspecteurs du travail appliquent de manière souple les lois et règlements dans les cas où les entreprises se trouvent en difficulté et où elles pouvaient être gravement affectées par une application excessivement rigide ou rigoureuse de la législation avec pour conséquence, la perte de nombreux emplois. On a, en particulier, fait remarquer que des délais suffisants devraient être donnés à ces entreprises pour leur permettre de se mettre en conformité avec les normes applicables lorsqu'il n'y a pas de risque grave pour la santé ou l'intégrité physique des travailleurs.

## la législation du travail

### 2. Pressions exercées en faveur de la flexibilité dans l'application de

La crise, a-t-on dit, est accélérateur de changement industriel quand elle contraint aux restructurations ou à la remise en cause des habitudes; au contraire, elle est frein quand elle prive les entreprises de moyens financiers et provoque des crispations sur les droits acquis.

Il a été également relevé que la crise n'affectait pas tous les secteurs ni toutes les entreprises et qu'elle servait parfois de prétexte à une inapplication des normes en vigueur ou même au licenciement de délégués ouvriers.

Les difficultés économiques, la nécessité de restructurer les entreprises, en particulier dans l'industrie, provoquent des licenciements économiques, d'où un surcroît de travail et de responsabilité pour les services d'inspection chargés d'assurer le contrôle, (ainsi en France les licenciements économiques sont soumis depuis l'immédiat après-guerre à l'autorisation de l'inspection du travail; les pouvoirs de l'inspection ayant été renforcés en 1975 par suite de la crise économique.)

#### 4. Rôle de l'inspection du travail en cas de licenciements économiques

On a souligné que le calcul des coûts et bénéfices était actuellement pris en considération dans de nombreux pays lors de la décision d'introduire de nouvelles législations. Quelques participants se sont élevés contre cette conception, estimant qu'il était plus facile, dans ce domaine, de quantifier les coûts que les bénéfices et, qu'en conséquence elle avait l'inconvénient de biaiser la décision finale en faveur du rejet de nouvelles législations.

On a débattu du coût du fonctionnement de l'inspection du travail et des économies qui pouvaient être obtenues sur d'autres dépenses provenant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, économies résultant de l'activité de l'inspection, et qui, a-t-on relevé, contrebalançaient largement le coût de son fonctionnement.

#### 3. Prise en compte du calcul coûts-bénéfices

On a également fait remarquer qu'un inspecteur du travail pouvait être tenu pour responsable d'un accident qui serait intervenu alors que cet inspecteur s'était abstenu de faire appliquer une loi.

"Les normes flexibles" dont une application échelonnée dans le temps n'a pas une incidence grave ou irréversible sur le travailleur. Parmi les "normes flexibles", on peut citer certaines dispositions conventionnelles dont les parties signataires ont, en fait, la responsabilité de définir les modalités d'application pratique.

"Les normes dures" qu'il serait inacceptable ou dangereux de transgresser (ex: dangers résultant de produits toxiques ou paiement de salaires inférieurs aux minima).

Le rôle de l'inspection française du travail consistant à examiner la justification économique des licenciements collectifs a été jugé anormal par un participant, en raison de ce que les inspecteurs étaient peu formés pour cette tâche, que celle-ci les détournait de leur travail normal, de ce qu'elle diminuait leur autorité vis-à-vis des employeurs et des travailleurs et de ce qu'elle représentait une interférence injustifiée dans la gestion de l'entreprise. Au surplus si la grande majorité des licenciements demandés étaient en fait accordés, (plus de 80%) ils ne l'étaient qu'après un long délai préjudiciable à l'entreprise.

Le devenir de l'inspection du travail est extrêmement difficile à percevoir. L'inspection agit dans un milieu et dans un contexte non homogènes et nécessairement évolutifs, qu'il s'agisse de technologie, de droit, d'aspirations des travailleurs, de leur participation à leur propre protection, des conditions économiques et sociales, de l'état de l'opinion publique.

Tous ces paramètres ont nécessairement un impact sur le fonctionnement et l'organisation de l'inspection, ses méthodes, ses moyens, ses objectifs mêmes. Tous les participants se sont dit parfaitement conscients de ce que la description de l'avenir de l'inspection puisse être autre chose que l'indication de tendances générales.

1. Le contexte dans lequel évolue l'inspection du travail

a) Evolution de la législation du travail

La législation du travail, a indiqué un participant, envisage de moins en moins les problèmes d'hygiène et de sécurité dans une acception étroite, mais vise, à l'inverse, à assurer un milieu de travail dans lequel les travailleurs jouissent d'une complète sécurité en ce qui concerne les risques physiques et mentaux et à assurer des conditions de travail sûres et un poste intéressant à chaque travailleur. Cette tendance devrait se poursuivre. Mais en même temps que l'on assiste à une extension de la notion de sécurité et d'hygiène du travail, un autre participant a fait observer que le droit du travail qui s'exprimait essentiellement jusqu'alors en termes de moyens et de dispositifs devrait s'exprimer de plus en plus en termes de résultats ou d'objectifs. Le droit fait alors, dans certains pays, obligation à l'employeur d'assurer une protection conforme à tout moment au progrès technique et social de la collectivité. L'employeur et l'inspection du travail auront donc à se rapporter de plus en plus aux résultats de la recherche scientifique ou médicale. Ni l'évolution technologique, ni le

De nombreux participants ont estimé que le droit du travail s'oriente vers une certaine flexibilité qui peut prendre des formes diverses : dérogation à la législation, "déréglementation", décentralisation des négociations. Un participant a ainsi envisagé la possibilité d'un certain transfert de compétence de la loi vers la convention collective et vers l'accord d'établissement. L'inspection du travail aurait alors pour mission de surveiller l'application des dérogations, et aurait nécessairement à contrôler un plus grand nombre de textes (accords d'entreprises en particulier), ce qui compliquerait nécessairement sa tâche. Ainsi, il existerait au Royaume-Uni des pressions en faveur de la déréglementation (notamment en ce qui concerne la durée du travail, et pour que les petites entreprises soient, entre autres, dégagées de l'obligation de rédiger un programme dans le domaine de la sécurité du travail).

"déréglementation", dérogation à la législation

b) La "flexibilité" au regard de l'application de la législation :

Il a enfin été rappelé que le droit du travail a créé dans les entreprises d'une certaine dimension des institutions de débat et de concertation (comités d'hygiène et de sécurité, comités d'entreprise, etc...). et impose l'aménagement de structures spécialisées de caractère fonctionnel (service médical du travail, service du personnel, etc...). La création de ces organes a modifié l'approche et les méthodes d'intervention de l'inspection du travail; il lui reste cependant à poursuivre dans la voie de ces changements.

Il a enfin été rappelé que le droit du travail a créé dans les entreprises d'une certaine dimension des institutions de débat et de concertation (comités d'hygiène et de sécurité, comités d'entreprise, etc...). et impose l'aménagement de structures spécialisées de caractère fonctionnel (service médical du travail, service du personnel, etc...). La création de ces organes a modifié l'approche et les méthodes d'intervention de l'inspection du travail; il lui reste cependant à poursuivre dans la voie de ces changements.

climat politique et social, a-t-on remarqué, ne conduisent à l'adoption d'un système législatif plus détaillé et pas davantage à une augmentation du volume des législations déjà importantes. Toutefois, des directives, des orientations, des guides peuvent dans certains cas suppléer à l'absence de précisions de la législation. Ainsi, plusieurs participants ont indiqué qu'au plan européen, dans le cadre de la CEE, la réglementation se multiplie, essentiellement sous forme de directives, afin d'établir un certain nombre de normes dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

Plusieurs participants ont mis l'accent sur cette orientation. Selon l'avis de l'un d'entre eux, la question des substances toxiques et dangereuses sur les lieux de travail allait prendre une importance croissante. Ceci implique la nécessité de disposer d'informations, les plus nombreuses et compatibles possibles, afin de pouvoir lutter avec les mêmes moyens contre les mêmes risques sur de vastes régions; ceci implique aussi la nécessité d'entreprendre des recherches, de les diffuser et de les appliquer dans les entreprises afin d'éviter que ne se reproduisent certaines catastrophes qui ont eu lieu récemment. Un autre a estimé que si la prévention dans le domaine de la sécurité est destinée à retenir moins d'attention, les problèmes de l'hygiène, de la santé et des conditions de

## 2. Accent mis sur les aspects d'hygiène et de sécurité du travail.

Un participant a mis l'accent sur l'opportunité dans ce contexte du rôle de l'inspection de porter à la connaissance des pouvoirs politiques et des partenaires sociaux les déficiences et les inadéquations de la législation.

Il existe en Belgique, selon un participant, une volonté très nette des partenaires sociaux de remplacer de plus en plus les règlements généraux par des dispositions conventionnelles, ce qui poserait des problèmes au niveau des entreprises si les syndicats n'étaient pas assez solides ou suffisamment formés. Pour d'autres cette tendance qui accroît la souplesse des entreprises est à terme bénéfique pour l'emploi.

Un participant a estimé qu'à partir du moment où la loi n'est plus la même pour tout le monde, et où la dérogation risque de n'être plus l'exception, mais la règle générale, il n'y a plus de contrôle possible par l'inspection. Or, la vocation première de l'inspection est de contrôler, encore faut-il qu'il y ait des lois et que ces lois soient contraignantes et pas seulement indicatives. La "contractualisation" du droit, c'est-à-dire l'évolution tendant à confier aux partenaires sociaux le soin de fixer l'essentiel de la réglementation, risque d'aboutir, a-t-il observé, à une amélioration du sort de ceux qui sont relativement privilégiés et à un affaiblissement des plus faibles (essentiellement le personnel des petites entreprises dans lesquelles la présence syndicale est faible).

Un participant a mis l'accent sur les transformations des structures de l'économie: passage de l'industrie lourde à l'industrie légère, accroissement du secteur des services, décentralisation, déconcentration des grandes entreprises en petites unités, développement du travail en sous-traitance par des firmes spécialisées et indépendantes. Quelques participants ont évoqué l'incidence des nouvelles technologies sur l'organisation des entreprises et des services, ainsi que sur les conditions et le milieu de travail (diminution du travail manuel, accroissement des commandes à distance, moins de contact direct avec les machines) : à côté de la société industrielle classique qui voit les effectifs concernés décroître, les pays avancés s'engagent parallèlement dans un type d'économie fondée sur la création, le

### de l'économie

### 3. Utilisation des nouvelles technologies. Modification des structures

Mais les partenaires sociaux, le pouvoir politique, l'administration du travail sauront-ils mettre sur pied une politique de prévention, s'est interrogé un autre. Cependant on a fait état des efforts accomplis dans les grandes entreprises, dans tel ou tel domaine, avant même que ces sujets aient fait l'objet de l'intervention du législateur.

Plusieurs participants ont indiqué qu'à leur avis, le problème de la prévention dans son ensemble prendrait à l'avenir davantage d'importance. L'un d'eux a estimé que la pression de l'opinion publique face aux grands dangers allait se manifester de plus en plus et soutiendrait ainsi l'action de l'inspection du travail. Il a été indiqué que l'inspection agraire de l'inspection du travail devrait agir de plus en plus "en amont", c'est à dire au stade de la conception d'un nouveau processus de production, ou de l'élaboration de plans relatifs à de nouvelles installations.

Au Royaume-Uni, l'inspection fait d'ores et déjà une plus large place aux questions d'hygiène et une action va être entreprise pour améliorer les services d'hygiène dans les entreprises.

travail en général vont, par contre, voir leur importance augmenter (qu'il s'agisse du problème des substances cancérigènes et toxiques, d'ergonomie etc...).

traitement et la distribution d'informations; il s'opère de ce fait une décentralisation des prises de décision concernant la production, l'organisation du travail, la main-d'oeuvre et les relations entre partenaires sociaux (renforcement des négociations au niveau de l'entreprise). La participation des travailleurs et des employeurs à la vie de l'entreprise devient un des éléments essentiels de la réussite de l'entreprise. Le fonctionnement et l'organisation de l'inspection du travail doivent tenir compte de tous ces changements.

#### 4. Intervention croissante des partenaires sociaux sur les relations et

les rapports de travail.

D'une manière générale, on peut penser que les interventions des partenaires sociaux dans les milieux du travail vont continuer à s'intensifier. Les nouvelles normes internationales (Convention 155 adoptée en 1981) vont dans ce sens, qui posent comme principe que la sécurité et la santé des travailleurs devraient faire l'objet d'une politique nationale cohérente, définie, mise en application et révisée en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Certains estiment qu'il devrait en aller de même au niveau de l'entreprise. Un participant s'est interrogé sur le point de savoir si la charge de l'application de la réglementation protectrice des travailleurs devait reposer uniquement sur l'inspection du travail; il a estimé que confier de trop grandes responsabilités aux partenaires sociaux pourrait entraîner une diminution du rôle de tutelle de l'inspection du travail. En ce cas, plusieurs participants ont jugé indispensable que soit maintenue dans l'entreprise la présence d'observateurs "extérieurs et neutres" afin d'apprécier et d'aider, si nécessaire, au bon fonctionnement du dialogue paritaire. La réglementation devrait tracer le cadre des rapports entre partenaires sociaux (responsabilités réciproques) aussi bien en ce qui concerne la conception de la réglementation que ses modalités de mise en oeuvre dans l'entreprise. Un participant a estimé que l'action de l'inspection devrait celle d'un médiateur ou d'un conciliateur lorsqu'une difficulté se poserait entre partenaires sociaux. Pour un autre participant il conviendrait que l'inspection du travail se voit alléger de certaines tâches administratives, ce qui lui permettrait de se consacrer davantage à certaines fonctions essentielles.



## I. Les moyens de l'inspection du travail

### 1) Ressources

Les ressources mises à la disposition de l'inspection du travail risquent de diminuer par exemple au Danemark (d'environ 2 à 3% par an pendant encore 2 ou 3 ans). Un participant de ce pays a estimé indispensable de poursuivre une analyse des coûts et bénéfices attendus des mesures prises et de l'adoption de nouveaux règlements, étant donné les demandes présentées par les autorités politiques. Le Royaume-Uni va pour sa part poursuivre des études sur l'efficacité et la productivité des services d'inspection.

### 2. Efficacité - Spécialisation

Il n'est pas réaliste de prévoir une augmentation substantielle des effectifs ni des budgets alloués à l'inspection du travail a estimé un participant. Mais il a jugé indispensable toutefois de recruter des spécialistes (médecins, ingénieurs, etc...) afin de pouvoir répondre aux exigences du développement des technologies. Plusieurs personnes ont également mis l'accent sur le développement du rôle des spécialistes. En France, a indiqué un participant, si un consensus paraît solidement établi quant au caractère généraliste de l'inspection du travail, il apparaît néanmoins indispensable de développer le recours à des spécialistes (médecins, ingénieurs, économistes, etc...) pour obtenir des avis et des conseils: l'inspecteur du travail qui actuellement agit seul pourrait ainsi à l'avenir faire partie d'une équipe multidisciplinaire. Ce système d'inspection fonctionnelle d'ores et déjà au Danemark. Un autre participant a estimé que l'inspection généraliste aura un rôle de plus en plus nécessaire car il lui faudra intervenir dans de nombreux secteurs (organisation du travail, emploi, relations professionnelles, etc...) et aura besoin pour cela d'avoir une vue d'ensemble.

### 3. Formation

#### a) Des inspecteurs.

Tous les participants ont fortement insisté sur la nécessité de développer la formation des inspecteurs. L'un d'eux a jugé plus important le développement de la formation que l'accroissement du nombre d'inspecteurs. Un autre s'est interrogé sur les moyens d'améliorer la formation des inspecteurs: cours dans les universités, échanges d'inspecteurs entre pays afin d'étudier tel ou tel problème ou telle ou telle solution.

La plupart des participants ont souligné l'intérêt d'un développement de la coopération tripartite tant au niveau national que dans les entreprises. L'un d'eux a insisté sur le fait que le tripartisme n'est pas une ingérence des partenaires sociaux dans l'action quotidienne de l'inspection car l'inspection du travail constitue bien une fonction des partenaires sociaux, notamment quant à sa conception et à la définition d'objectifs prioritaires;

b) Renforcement de la coopération tripartite

aussi.

Une tendance se fait jour au Danemark pour alléger l'administration, la rendre moins bureaucratique, la plus efficace possible et plus décentralisée

a) Décentralisation des services

5. Méthodes, organisation, fonctionnement

Plusieurs participants ont estimé que l'inspection du travail devrait à l'avenir utiliser davantage les ordinateurs. Ceci serait très utile pour la compilation des données et pour l'analyse des informations relatives aux accidents en vue de pouvoir identifier les domaines prioritaires d'action. Un participant a estimé qu'en plus de l'informatisation des fichiers de la jurisprudence et de la législation il serait souhaitable d'utiliser l'informatique pour prévoir des programmes de visites en fonction des risques rencontrés et du fonctionnement des CHS.

4. Utilisation d'ordinateurs

A l'instar de ce qui est réalisé dans plusieurs pays, en particulier en RFA, on s'est interrogé sur le moyen d'améliorer la formation des enfants; tout en soulignant l'utilité d'assurer cette formation, on a estimé qu'il était indispensable que les problèmes de sécurité soient intégrés à tous les stades de la formation: l'enseignement de la sécurité doit amener les étudiants à comprendre que la prévention est une action quotidienne et permanente. L'inspection du travail devra de plus en plus, estime-t-on, participer aux activités de formation et assurer la diffusion d'informations en particulier dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

b) Formation à la sécurité.

Plusieurs participants ont insisté sur la nécessité de poursuivre des recherches pour mesurer l'efficacité des services, analyser les coûts et les bénéfices des mesures prises, étudier les activités des services d'inspection (évaluation des politiques, utilisation des informations, mise au point de méthodes, etc...). Le résultat de ces études et de ces recherches ainsi que les statistiques et les informations relatives au fonctionnement de l'inspection du travail obtenues au plan national mais aussi international, devraient, après avoir été rendues homogènes et comparables, être communiquées aux différents pays.

d) Tous les participants ont insisté sur la nécessité d'une connaissance plus approfondie des problèmes relatifs à l'inspection du travail et d'une meilleure diffusion d'informations au plan international.

De l'avis général la participation de plus en plus grande des partenaires sociaux à la détermination et au contrôle des conditions de travail, la création d'instances de concertation et de débat, en particulier au niveau des entreprises, modifieront le rôle de l'inspection du travail. Sans abandonner sa mission de contrôle, il deviendra de plus en plus un animateur d'une politique de prévention, éventuellement un conciliateur là où le dialogue social est interrompu ou difficile, un conseiller enfin, qui aidera les entreprises à résoudre par elles-mêmes leurs problèmes en les aidant dans la formation de leur personnel et en leur fournissant des informations, (en particulier pour les petites entreprises). La mise au point dans les grandes entreprises d'un "système d'assurance" en matière d'hygiène et de sécurité modifiera le rôle de l'inspection du travail; il exercera alors des tâches de vérification, de contrôle d'un système autogère par les partenaires sociaux à l'intérieur de l'entreprise. Cela devrait lui permettre de se consacrer davantage aux petites entreprises. (Chapitre IV, point 1 b).

c) Modification du rôle de l'inspection du travail

Il est préférable d'avoir un long processus d'évaluation des normes avec accord des partenaires sociaux plutôt qu'un processus d'adoption court sans participation ou accord, Un autre participant a confirmé cette opinion et jugé que l'aventur de l'inspection du travail dépendra de l'appui et de la confiance dont bénéficiera l'inspection de la part des organisations syndicales et d'employeurs.

Plusieurs participants ont souhaité que le BIT mette sur pied des missions d'évaluation de l'efficacité de l'inspection dans les pays en développement comme celles qui ont lieu dans certains pays européens et organise des réunions tripartites sur l'inspection du travail dans lesquelles pourraient se rencontrer des spécialistes aussi bien des pays industrialisés que des pays en développement.

1. Evolution, dans les pays étudiés, des missions et fonctions de l'inspection du travail et causes de cette évolution.
2. Coopération tripartite - objectifs, modalités, difficultés et développements possibles pour améliorer l'efficacité.
3. Méthodes et procédures d'intervention de l'inspection du travail - pratiques et perspectives d'amélioration.
4. Efficacité de l'inspection du travail quantitativement et qualitativement - moyens d'évaluation, problèmes et possibilités d'amélioration.
5. Incidences des difficultés économiques sur le fonctionnement de l'inspection du travail.
6. Le devenir de l'inspection du travail dans un contexte de changements rapides sur les plans économiques, technologiques et sociaux.

Projet d'ordre du jour (1)

Symposium tripartite de spécialistes  
sur l'inspection du travail  
(Genève, 21-25 octobre 1985)

1. Évolution des missions et fonctions de l'inspection du travail

(i) Dans quels domaines ces missions et fonctions :

- se sont-elles élargies ?
- se sont-elles transformées ? compliquées ?
- ont-elles été réduites ?

(ii) Dans le cas d'un élargissement des missions ou d'une complication accrue des fonctions, les difficultés rencontrées par l'inspection du travail tiennent-elles :

- à des aspects juridiques ?
- à des aspects techniques ou technologiques ?
- à des aspects économiques ?
- à d'autres problèmes ?

(iii) Quels sont les effets éventuels de l'élargissement des missions sur les activités de l'inspection du travail (charge de travail) ?

2. Coopération tripartite

(i) A quel niveau cette coopération est-elle pratiquée (National, régional, dans l'entreprise) ? Sous quelle forme ?

(ii) Quels en sont les résultats et les difficultés ? Quelles sont les conditions d'une coopération tripartite efficace ?

(iii) Quelles sont les perspectives d'un développement accru de cette coopération ?

3. Méthodes d'intervention de l'inspection du travail

(i) Les activités de contrôle systématique (visites de routine) sont-elles convenablement assurées ?

(ii) La participation de l'inspection du travail à la détermination d'une politique de prévention est-elle suffisamment active ? Comment peut-on renforcer cette participation ?

(iii) De quelle manière la fonction de conseil technique ou méthodologique auprès des entreprises a-t-elle évolué ? Quelles en sont les limites ?

5. Incidences des difficultés économiques sur le fonctionnement de l'inspection du travail
- (iv) Comment est assurée la collaboration d'experts et de techniciens ? (y compris en médecine, électricité, chimie, etc.) au fonctionnement de l'inspection du travail ?
  - (v) Y a-t-il élaboration de programmes d'activités spécifiques, définition d'objectifs prioritaires et programmation des activités ? Par qui ? Selon quelles procédures ? Quels en sont les effets et les avantages ?
  - (vi) Existe-t-il une coordination des activités des services d'inspection ? A quel niveau ? Existe-t-il une coopération de ces services avec les organismes ou institutions exerçant une action auprès des entreprises (caisse d'assurance, organisme de conseil, etc.) ?
4. L'efficacité de l'inspection du travail
- (i) Les résultats de l'inspection sont-ils satisfaisants ?
  - (ii) sur un plan général ?
  - (iii) au regard des petites entreprises ?
  - (iv) du secteur tertiaire ?
  - (v) d'activités relevant de l'administration publique ?
  - (vi) d'autres secteurs ?
  - (vii) Existe-t-il des moyens de mesurer l'efficacité de l'action de l'inspection du travail ?
  - (viii) Quels sont les critères d'une telle efficacité ?
  - (ix) Comment améliorer l'action de l'inspection du travail (autres que ceux visés aux points II et III) :
    - moyens d'action (effectifs, formation, documentation, information, instruments de mesure, etc...)
    - relations avec l'autorité centrale
    - réformes de structure
    - relations avec la justice
    - etc..
5. Incidences des difficultés économiques sur le fonctionnement de l'inspection du travail
- (i) Ces difficultés ont-elles modifié dans la pratique l'ordre des priorités d'action ou les moyens d'action ? Faut-il admettre selon vous que ces contraintes modifient l'action de l'inspection du travail ? Quels en sont les dangers éventuels ?
  - (ii) L'inspection du travail hésite-t-elle à recourir à des décisions entraînant certaines dépenses pour les entreprises ou un risque d'accroissement du chômage ?
  - (iii) Si oui quels critères utilise-t-elle ? Quelle autorité définit ses critères ? Dans quelle mesure les vues des partenaires sociaux, en particulier celles des syndicats, sont-elles recherchées ?

6. Le devenir de l'inspection du travail

Ce point est en lui-même explicite; aucune question complémentaire n'est donc suggérée.



LISTE DES PARTICIPANTS

Symposium tripartite de spécialistes  
sur l'inspection du travail  
(Genève, 21-25 octobre 1985)

Représentants  
des employeurs

Représentants  
des gouvernements

Représentants  
des travailleurs

BELGIQUE

M. Jan van HOLM  
Directeur-adjoint  
Fédération des Entreprises  
de Belgique  
4, rue Ravenstein  
B - 1000 BRUXELLES

M. Michel WALLIN  
Conseiller et délégué  
permanent auprès du BIT  
c/o Mission permanente de la  
Belgique auprès de l'Office des  
Nations Unies et des institu-  
tions spécialisées à Genève  
58, rue de Molllebeau  
1211 GENEVE 19

M. Joseph SERVOTTE  
Confédération des  
Syndicats Chrétiens de Belgique  
rue de la Loi, 121  
B - 1040 BRUXELLES

DANEMARK

Mr Mogens FALK  
Head of Division  
Department of Industrial  
Environment  
Danish Employers' Confederation  
P. O. Box 386  
DK - 1503 COPENHAGEN V

Mr Knud OVERGAARD-HANSEN  
Adviser at the National  
Labour Inspection  
Ministry of Labour  
Laksegade 19  
DK - 1063 COPENHAGEN K

Mr Ole D. KEEGAARD  
LO Denmark  
Rosenørns Alle 12  
1634 COPENHAGEN V

FRANCE

M. Jean GAUTIER  
Directeur  
Service de la réglementation  
du travail  
Conseil National du Patronat  
Français  
B.P. 15-16  
F - 75784 PARIS CEDEX 16

M. Paul DELIGNÉ  
Inspecteur général du travail  
et Chef de la Mission Centrale  
d'Appui et de Coordination  
des S.E.T.E.  
Ministère du Travail, de l'Emploi  
et de la Formation  
Professionnelle  
127, rue de Grenelle  
75700 PARIS

Mme Brigitte THEOVAL  
Secteur "Droits et Libertés"  
Confédération Générale  
du Travail  
263, rue de Paris  
93516 MONTRÉUIL CEDEX

ITALIE

Mr Luigi ORGA  
Responsabile de l'igiène et  
de la sécurité du travail  
Confederazione Generale  
dell'Industria Italiana  
Viale dell'Astronomia, 30  
I - 00144 ROMA

Mr ZEFFIRI  
Chef du Service central  
de l'inspection du travail  
Ministère du travail et de  
la prévoyance sociale  
Via Flavia, 6  
I - 00187 ROMA

Mrs Cecilia BRIGHI  
Confederazione Italiana dei  
Sindacati Lavoratori  
CISL  
Via Po, 21  
I - 00198 ROMA

NORVEGE

Mr Paal BRUNSVIG  
 Managing Director  
 Commercial Employers' Confederation  
 c/o Norwegian Employers' Confederation  
 P. O. Box 6710 - St Olavs plass  
 N - 0130 OSLO 1

Mr Erik ROSNESS  
 Assistant Director-General  
 Directorate of Labour Inspection  
 The Royal Ministry of Local Government of Labour  
 Box 8112 DEP  
 N - OSLO 1

Mr Bjorn WILLADSEN  
 Landorganisasjonen i Norge  
 Youngsgt. 11  
 N - 0181 OSLO 1

REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

Dr. Ing. Karlheinz WILKE  
 Werksingenieurbereich  
 Bayer Ag, Gebäude q 1 21  
 D - 5090 LEVERKUSEN/BAYERWERK

Mr Alfred MERTENS  
 Federal Ministry of Labour  
 Postfach 14 02 80  
 D - 5300 BONN 1

Mr Peter-Heinrich MEYER  
 OTV Trade Union  
 Theodor-Heuss-Strabe 2  
 D - 7000 STUTTGART 1

ROYAUME-UNI

Mr Jack CATTON  
 Head of Safety and Health  
 British Steel Corporation  
 Head Office  
 9 Albert Embankment  
 GB - LONDON SE1 7SN

Mr J.D.G. HAMMER  
 Deputy Director-General  
 and  
 Mr J.P. GILLROW  
 Deputy Superintending Inspector  
 The Health and Safety Executive  
 Regina House  
 259/269 Old Marylebone Road  
 GB - LONDON NW1 5RR

Mr J. HAMILTON  
 Assistant Secretary in the  
 TUC Social Insurance and  
 Industrial Welfare  
 Department  
 Congress House  
 Great Russel Street  
 GB - LONDON WC1B 3 LS

OBSERVATEURS

M. Pierre BOIS  
 3, rue Cornac  
 F - 33000 BORDEAUX

Mlle Jutta ULBRICHT  
 Executive Secretary

Workers Group of Governing Body of ILO  
 Secretary of Workers Group :  
 M. Oscar DE VRIES REILING

International Association of Labour Inspection  
 66, rue de Houzata  
 F - 75935 PARIS CEDEX 19

International Organisation of Employers  
 28, chemin de Joinville  
 Case postale 68  
 CH - 1216 COINTRIN/GENEVE

Workers Group of Governing Body of ILO  
 27-29, rue de la Coulouvrenière  
 CH - 1204 GENEVE