

# CODE GLOBAL D'INTÉGRITÉ POUR L'INSPECTION DU TRAVAIL



*Un document conçu pour permettre aux employés des systèmes et services de l'inspection du travail d'appliquer des normes de haute qualité dans le domaine de la conduite professionnelle et éthique*

## **REMERCIEMENTS**

Nos remerciements les plus sincères à Wolfgang Frhr. Von Richthofen, conseiller technique et consultant international auprès de l'IALI et à Annie Rice. Réf : A Code of Ethical Behaviour for Labour Inspectors, ILO 2006.

SafeWork SA (Australie-Méridionale)



## SOMMAIRE

<b>Message du Président</b>	<b>4</b>
<b>1. Introduction</b>	<b>6</b>
1.1 Pourquoi un code global d'intégrité	6
1.2 Soutenir les pays signataires de la Convention de l'OIT n° 81 sur l'Inspection du Travail	6
1.3 Fournir à tous les pays des conseils sur les attentes et les normes déontologiques	7
1.4 Promouvoir les meilleures pratiques éthiques et professionnelles modernes	7
1.5 Contribuer au développement de la sécurité sur le lieu de travail	7
<b>2. Application du Code</b>	<b>8</b>
<b>3. Le Code – un Cadre éthique</b>	<b>9</b>
3.1 Engagement personnel	9
3.2 Engagement institutionnel des organisations de l'inspection du travail	9
3.3 Engagement du gouvernement ou du parlement	9
<b>4. Arbitrage des plaintes</b>	<b>15</b>
<b>5. Phases de la mise en vigueur du Code</b>	<b>16</b>
<b>6. Proposition d'un modèle de prise de décision éthique</b>	<b>17</b>
<b>Glossaire</b>	<b>18</b>



## MESSAGE DU PRÉSIDENT

### CONTEXTE

Le développement d'un Code Global d'Intégrité pour adoption par tous les membres de l'Assemblée Générale 2008 a été un objectif déclaré de l'organisation des Associations Internationales des systèmes de l'Inspection du Travail pour les années 2005 – 2008. Cet objectif a été identifié comme une des stratégies clés de l'IALI pour arriver plus largement à construire le professionnalisme des systèmes d'inspection du travail et de le faire reposer sur des fondations solides.

J'ai grand plaisir à vous annoncer qu'à l'occasion de l'Assemblée Générale de l'IALI tenue tous les trois ans à Genève en juin 2008, ce Code Global d'Intégrité a été formellement adopté comme une série de principes de base appropriés pour soutenir, encourager et promouvoir le professionnalisme des systèmes de l'Inspection du Travail à l'échelle mondiale. Il incombe maintenant à tous les membres de l'IALI de se mettre en œuvre pour assurer l'application de ces principes de base dans leur propre pays.

Le Code est destiné à fournir des éléments de base et un document-cadre pour chaque pays, pour lui permettre de discuter et d'adopter son propre code, reflétant les principes de base communs tels qu'énoncés dans le Code mais adaptés aux situations locales.

Le Code vise à promouvoir le professionnalisme par la pratique de l'intégrité, de l'engagement, de la capacité de réaction et de la bonne gouvernance. Pour assurer la mise en application du Code les responsables des inspections du travail devront coopérer avec les membres de leurs communautés et de leurs gouvernements, en particulier avec les interlocuteurs-clé du monde du travail tels les représentants des employés et des travailleurs. Leur participation est vitale pour assurer la réussite de la mise en pratique des valeurs fondamentales exprimées par le Code.

Le Code a pour ambition de s'appliquer à tout le personnel des systèmes d'inspection du travail, et non pas seulement à l'inspecteur. Au niveau institutionnel, l'adoption du Code permettra au système d'inspection lui-même de faire prévaloir un environnement et des conditions sur les lieux de travail qui encourageront le personnel à œuvrer dans le sens des principes énoncés par le Code. En général le Code vise à établir des fondements solides pour assurer la crédibilité et le professionnalisme des systèmes d'inspection du travail.

Un travail de prise de conscience des qualités exigées chez les inspecteurs du travail au niveau mondial quant à leur comportement personnel sera un autre facteur de confiance pour les employeurs et les travailleurs en ce qui concerne les rôles et les responsabilités des inspecteurs du travail.

Le projet de développement du Code a été dirigé par SafeWork SA le système de l'inspection du travail de l'Australie-Méridionale, avec l'assistance de Wolfgang von Richthofen consultant international et conseiller technique supérieur auprès de l'IALI, ainsi qu'avec le Ministère du Travail de l'Ontario (Canada).

Le Code est le fruit de trois ans de consultations à travers le monde entier. Pendant cette période l'IALI a saisi l'occasion de ses conférences régulières, de ses multiples forums, publications et du site web pour lancer une discussion sur l'utilité, la nécessité et la promotion d'un code global et sur le développement du document dans ses versions successives et variées.

Nous avons examiné la faisabilité et la mise en pratique du Code dans beaucoup de pays, et nous sommes en position de conclure que le Code sera d'une assistance précieuse pour tout pays indépendamment de son stade de développement dans le domaine de l'administration du travail. Le Code sera utile dans la promotion du professionnalisme et de l'efficacité comme éléments d'importance pour tout système d'inspection du travail, et il sera utile aussi pour assurer la mise en œuvre opérationnelle à partir des principes adoptés. En plus, il a été clairement démontré que les idées contenues dans le document-cadre sont partagées, et qu'il existe un enthousiasme palpable pour la mise en vigueur des principes du Code parmi les membres de l'IALI.

Au cours de la conférence de l'IALI tenue à Adelaide en mars 2008, le Code a été soutenu aussi au niveau international par des représentants des employeurs et des groupements de syndicats, qui ont félicité l'IALI de sa prise d'initiative.



Je vous prie instamment à tous d'œuvrer afin que ces principes de base du Code Global d'Intégrité puissent s'appliquer dans votre propre pays. Pour ceux d'entre vous qui déjà ont pris des dispositions concrètes à cet égard, je vous encourage à la générosité et au partage de votre expérience avec ceux de nos membres qui pour leur part font leur premier pas sur ce parcours. Les membres de l'IALI, en collaborant entre eux de manière étroite, pourront ainsi arriver à assurer le professionnalisme des systèmes de l'Inspection du Travail à travers le monde.

En vous recommandant d'adopter ce Code, je tiens à remercier chaleureusement tous ceux et toutes celles qui ont contribué au développement du document au cours de ces trois dernières années. Je me réjouis d'avance de pouvoir présenter un rapport des progrès accomplis sur l'application du Code au niveau mondial à notre prochaine Assemblée Générale qui se tiendra à Genève en juin 2011.

**Michele Patterson**

*Président*

*Association Internationale de l'Inspection du Travail - IALI*



## 1. INTRODUCTION

Les systèmes d'inspection du travail ont la capacité d'influencer le développement de lieux de travail sûrs, salubres, équitables et productifs. L'IALI reconnaît que les pratiques éthiques et les valeurs professionnelles jouent un rôle central dans la capacité des systèmes d'inspection du travail à délivrer les meilleurs services possibles aux partenaires sociaux et à la grande communauté des acteurs locaux.

Le Code Global d'Intégrité représente un engagement pour assurer que toute personne travaillant dans un système d'inspection du travail agit à tout moment lors de l'accomplissement d'une tâche avec professionnalisme, respect, neutralité et intégrité.

Le Code a été conçu pour aider les personnes travaillant dans les systèmes d'inspection du travail à comprendre quelles sont leurs obligations et leurs responsabilités en tant que fonctionnaires du service public. Le Code a été aussi conçu pour que les organisations du système de travail et la communauté puissent s'assurer de l'application des règles de conduites émises. En outre le Code permet au système d'inspection lui-même de faire prévaloir un environnement sur le lieu de travail qui encourage le personnel à œuvrer dans le sens des principes énoncés par le Code.

Le développement du Code Global d'Intégrité de l'IALI est conforme avec l'engagement de novembre 2006 pris par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pour lancer une série de mesures visant à renforcer, renouveler et moderniser les systèmes d'inspection du travail à travers le monde entier. Parmi les mesures arrêtées par l'OIT figure l'initiative de développer des codes globaux d'éthique et de professionnalisme.

### 1.1 POURQUOI UN CODE D'INTÉGRITÉ?

L'IALI a développé ce Code Global d'Intégrité pour donner aux systèmes d'inspection du travail une éthique professionnelle se reposant sur des fondements solides. L'engagement pris à l'égard des valeurs que représente le Code donne l'assurance que les systèmes d'inspection du travail fonctionneront selon les principes de transparence et de responsabilité. L'application du Code fera aussi que les employés de tous systèmes d'inspection du travail se sentiront protégés dans l'exercice de leurs fonctions.

Le Code sert de pierre de touche dans l'édifice du comportement crédible, éthique et à tous les égards professionnel de la part des fonctionnaires des systèmes d'inspection du travail. L'objectif de ce code est d'établir des règles de conduite en tenant compte des exigences suivantes:

- définir les modes de comportement acceptables
- promouvoir les meilleures pratiques possibles
- fournir des critères pour mener une auto-évaluation
- établir un accord cadre sur le comportement et la responsabilité au niveau officiel comme privé
- permettre l'évolution de l'identité professionnelle
- encourager l'influence des idées visant à l'adoption de normes pour un travail sûr, sain et décent, et
- identifier toute opportunité de promouvoir la maturité et la reconnaissance de la profession.

D'autres raisons pour appliquer le Code Global d'Intégrité sont présentées ci-dessous.

### 1.2 SOUTENIR LES PAYS SIGNATAIRES DE LA CONVENTION DE L'OIT N° 81 SUR L'INSPECTION DU TRAVAIL

La Convention n° 81 sur l'inspection du travail est l'une des Conventions techniques de l'OIT les plus souvent ratifiées par les pays et elle agit comme catalyseur pour promouvoir le dialogue social et la sécurité et l'égalité sur le lieu de travail. Le rôle des systèmes d'inspection modernes en collaboration avec les employeurs et les organisations de travailleurs est d'assurer la paix sociale et la justice en réduisant les pratiques de travail injustes, les accidents du travail ou les maladies professionnelles.

En appliquant le Code, les pays membres de l'OIT engagent leurs responsables des inspections du travail à adhérer au développement dynamique des principes d'intégrité et de comportement professionnel et éthique. Le Code deviendrait ainsi une plateforme pour instaurer le leadership au plus haut niveau d'une organisation et pour déterminer le comportement de ses employés.



### 1.3 FOURNIR À TOUS LES PAYS DES CONSEILS SUR LES ATTENTES ET LES NORMES DÉONTOLOGIQUES

La corruption et les comportements malhonnêtes existent dans tous les pays et sous des formes nombreuses et différentes. Par exemple, un comportement malhonnête peut inclure l'acceptation de la part de l'inspecteur au cours d'une visite de petits cadeaux provenant de la production de l'entreprise, il peut aussi inclure l'accord de prêts sans intérêt, la non divulgation de conflits d'intérêt entraînant des bénéfices matériels pour l'inspecteur, sa famille ou des amis, la fourniture de services pourtant refusés à d'autres, l'autorisation de resquille etc.

L'adoption de ce Code avec les valeurs qu'il préconise est un moyen de définir des paramètres clairs et éthiques pour réglementer le comportement de tous les professionnels du système d'inspection.

Le Code donne des informations sur les mécanismes permettant à tous les employés de se distancier des pratiques malhonnêtes et de dévoiler toutes ces pratiques malhonnêtes à chaque fois qu'elles sont proposées. Cela ne peut survenir que lorsque toutes les parties concernées ont une compréhension commune des éléments qui constituent un comportement malhonnête et quels sont les mécanismes à mettre en œuvre pour éviter ce genre de comportement.

### 1.4 PROMOUVOIR LES MEILLEURES PRATIQUES ÉTHIQUES ET PROFESSIONNELLES

L'honnêteté, la justice et le respect d'autrui ajoutés aux intérêts mutuels et partagés par les professionnels de l'inspection du travail sont les bases morales qui constituent les fondements de l'éthique. Les liens entre l'attitude professionnelle et le comportement éthique étant forts, il est impératif que le professionnalisme et le comportement éthique soient à la base de tout système d'inspection du travail.

Les systèmes d'inspections du travail doivent reconnaître que ce Code visant à assurer un comportement éthique n'est pas un document passif mais vivant. Pour l'appliquer, une observation continue et tenace d'un ensemble de principes dynamiques est requise, afin de guider la conduite des professionnels de l'inspection. Il est du devoir des fonctionnaires d'exercer leur profession conformément aux fondements de l'intégrité, en s'acquittant de leur tâche avec impartialité et équité. Il est aussi de leur devoir de s'intéresser au bien-être des citoyens sans défense (travailleurs et entreprises) et d'utiliser leur savoir de spécialistes pour le bien de tous. Et il leur incombe de toujours promouvoir et encourager la création d'un environnement qui permet aux valeurs proposées par le Code d'être adoptées par chacun des employés du système d'inspection du travail.

### 1.5 CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DE LA SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Établir un système d'inspection du travail crédible est essentiel pour assurer le développement de la sécurité sur le lieu de travail et du travail décent quelque soit la communauté concernée.

Les professionnels de l'inspection du travail sont tout à fait en mesure d'influencer le développement d'un travail sûr, salubre, équitable et décent. Cependant, l'influence que peut exercer l'inspecteur du travail pour changer un comportement dépend toujours de sa crédibilité.

Construire et renforcer les fondements d'un système d'inspection du travail afin de le rendre plus efficace et équitable dépend de la capacité du système d'inspection à faire preuve d'intégrité.

En fournissant des critères de base pour assurer le comportement éthique de tout employé d'un système d'inspection du travail, le Code accorde le plein pouvoir à chaque inspecteur de rejeter ou d'empêcher toute situation de survenir où le dit inspecteur pourrait subir des pressions pour passer outre à la sécurité ou pour ignorer de mauvaises conditions de travail. Cette prise de pouvoir de la part des inspecteurs renforce leur crédibilité parmi les personnes devant se charger de mettre en place le travail sûr et décent.



## 2. APPLICATION DU CODE

L'application du Code est mondiale. Les valeurs préconisées par le Code peuvent être adoptées aux niveaux suivants:

- pays
- état/province
- région
- secteur d'activité
- projet
- communauté
- organisation
- personnel

Le Code a été conçu de sorte que tout pays, toute organisation ou toute personne peut soit adopter le code dans sa forme actuelle soit l'utiliser comme modèle pour la réalisation de son propre document ou de ses propres normes.



### 3. LE CODE – UN CADRE ÉTHIQUE

Les employés des systèmes d'inspection du travail ont le devoir de fournir des services qui valorisent les plus hautes notions d'intégrité et qui répondent aux attentes de la communauté, ce qui engendre la confiance dans l'organisation et affirme sa position en tant qu'autorité responsable.

Afin d'aider dans la réalisation de ces attentes, le Code propose un cadre éthique mettant en avant six valeurs générales:

1. Connaissances et compétences
2. Honnêteté et intégrité
3. Courtoisie et respect
4. Objectivité, neutralité et égalité
5. Engagement et réceptivité
6. Concordance du comportement personnel et professionnel

Chacune des six valeurs s'explique en termes de 'Normes de Conduite' s'appliquant aux personnes comme aux organisations. La mise en place des valeurs et des normes de conduite exige un engagement au niveau personnel comme institutionnel.

#### 3.1 ENGAGEMENT PERSONNEL

Chaque membre du système des inspections du travail se doit de reconnaître et de s'engager sur les six valeurs et normes de conduite identifiées par le Code et qui gouvernent son comportement éthique.

#### 3.2 ENGAGEMENT INSTITUTIONNEL DES ORGANISATIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Au niveau institutionnel chaque système d'inspection du travail a le devoir de promouvoir un environnement sur le lieu de travail qui donne à tous les employés des opportunités de se conformer aux valeurs et aux normes de conduite identifiées par le Code et de les mettre en application.

#### 3.3 ENGAGEMENT DU GOUVERNEMENT OU DU PARLEMENT

Il convient de noter que pour permettre à un système d'inspection du travail et à ses employés de mettre en place le Code et de l'appliquer dans sa totalité, l'organisation doit être dotée d'un niveau de ressources requises et appropriées. Les gouvernements et les parlements dont la responsabilité est de trouver des ressources pour les systèmes d'inspection du travail en termes de financement, de personnel et de mesures législatives, devront s'assurer de l'approvisionnement des systèmes en matière de ressources afin que les valeurs émanant du Code soient pleinement adoptées et appliquées.



Valeur  
**1**

**CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES**

**DÉFINITION ÉLARGIE:**  
Développée en fonction de l'apprentissage continu et centrée sur le renforcement des capacités.

NORMES DE CONDUITE	OBJECTIF VISÉ PAR LA VALEUR
<p><b>Engagement personnel:</b> Je continuerai à améliorer mes connaissances et mes compétences professionnelles et je lutterai pour améliorer les services à la communauté.</p>	<p>Cette valeur a pour but de développer des connaissances et de créer des compétences. Elle souligne l'importance de développement professionnel et de l'utilisation des compétences acquises dans l'entraide entre collègues et dans la communauté pour obtenir la sécurité et l'équité dans des lieux de travail.</p>
<p><b>Engagement du Système de l'Inspection:</b> Le Système de l'Inspection du Travail s'engage à organiser et/ou fournir des opportunités de développement professionnel et d'amélioration des compétences pour tout son personnel.</p>	



## Valeur 2

## HONNÊTETÉ ET INTÉGRITÉ

### DÉFINITION ÉLARGIE:

Quand la conduite inspire le respect, la prise d'initiatives et la confiance.

NORMES DE CONDUITE	OBJECTIF VISÉ PAR LA VALEUR
<p><b>Engagement personnel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Je ne donnerai mon opinion, et ne ferai des observations et des conclusions pour les objectifs officiels qu'après avoir étudié tous les cas pertinents et avoir pris en compte les considérations professionnelles appropriées;</li> <li>• J'exercerai mes activités professionnelles avec diligence, impartialité et honnêteté et serai conscient de mes responsabilités lors de l'identification d'inconvénients ou de conflits d'intérêt;</li> <li>• J'affirmerai que l'intérêt public est l'élément primordial dans mon travail, et j'éviterai toute conduite pouvant compromettre mon intégrité et la confiance de la communauté;</li> <li>• Je refuserai tout cadeau, présent, don, faveur, gratuité, promesse ou avantage spécial pouvant être interprété comme un empêchement à la réalisation des mes responsabilités officielles;</li> <li>• Je servirai la communauté conformément aux directives de l'organisation et du gouvernement ou du parlement comme de l'autorité pertinente, avec ni crainte ni peur de reproches, en fournissant un service professionnel et impartial et en donnant des avis francs et apolitiques;</li> <li>• Je lutterai contre le népotisme et le favoritisme;</li> <li>• J'utiliserai avec efficacité et compétence les ressources mises à ma disposition pour le bien public, en garantissant qu'elles sont accessibles et justifiables.</li> </ul>	<p>Cette valeur a pour but de promouvoir l'honnêteté et l'intégrité, qui sont caractérisées par des idéaux tels le jugement moral et indépendant, les pratiques éthiques, la confidentialité et la prise de décision informée et professionnelle.</p>
<p><b>Engagement du Système de l'Inspection:</b></p> <p>Le Système d'Inspection du Travail s'engage à développer et à maintenir des procédures et des processus appropriés afin de promouvoir une culture de comportements professionnels et d'éthique au sein de leur organisation.</p>	



Valeur  
**3**

**COURTOISIE ET RESPECT**

**DÉFINITION ÉLARGIE:**

**Quand les affinités, la compassion et la compréhension sont démontrées, en reconnaissance de la diversité de la communauté.**

NORMES DE CONDUITE	OBJECTIF VISÉ PAR LA VALEUR
<p><b>Engagement personnel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Je n'agirai pas avec l'intention de nuire, de porter préjudice ou avec des préjugés personnels lors d'une prise de décision;</li> <li>• J'aborderai les gens et les problèmes avec tolérance et sans préjugés;</li> <li>• Je respecterai les gens indépendamment de leurs rôles et de leurs statuts et je ne les soumettrai pas aux abus du pouvoir.</li> </ul>	<p>Cette valeur préconise le professionnalisme en traitant les gens avec équité, sans préjugé et de manière impartiale.</p> <p>Cette valeur favorise la tolérance et repose sur le refus des abus de pouvoir. Elle prône la compréhension en qui concerne la position d'autorité des inspecteurs du travail et leur pouvoir d'impact sur la communauté – soit pour avancer soit au contraire entraver les progrès.</p>
<p><b>Engagement du Système de l'Inspection:</b></p> <p>Le Système de l'Inspection s'engage à mettre en place des processus et des pratiques qui encouragent une culture de respect pour autrui se reposant sur l'équité et la diversité.</p>	

Valeur  
**4**

**OBJECTIVITÉ, NEUTRALITÉ ET ÉGALITÉ**

**DÉFINITION ÉLARGIE:**

**Quand la conduite est impartiale, objective et sans préjugé.**

NORMES DE CONDUITE	OBJECTIF VISÉ PAR LA VALEUR
<p><b>Engagement personnel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Je traiterai la communauté et mes collègues avec respect et politesse, je tiendrai compte de la dignité des personnes avec lesquelles je suis en contact et je respecterai leurs croyances spirituelles et culturelles; et</li> <li>• Je serai juste et honnête envers les gens, j'encouragerai l'égalité et je tirerai parti de la diversité dans mon travail et dans la communauté.</li> </ul>	<p>Cette valeur souligne comment traiter les personnes, et comment manifester de la considération en donnant un avis, en prenant une décision et en fournissant un service.</p>
<p><b>Engagement du Système de l'Inspection:</b></p> <p>Le Système d'Inspection s'engage à mettre en place des procédures qui permettent et encouragent la performance du personnel en conformité avec cette valeur.</p>	



Valeur  
**5**

**ENGAGEMENT ET RÉCEPTIVITÉ**

**DÉFINITION ÉLARGIE:**

La prise d'engagement sur l'objectif et les valeurs des inspections du travail. La planification et le calendrier des activités sont efficaces.

NORMES DE CONDUITE	OBJECTIF VISÉ PAR LA VALEUR
<p><b>Engagement personnel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Je m'appliquerai et je donnerai l'exemple dans ma profession ainsi que dans les tâches et activités que je contrôle;</li> <li>• Je persisterai dans tout engagement jusqu'à ce que les objectifs soient atteints ou ne soient plus réalisables et je lutterai pour faire respecter l'esprit des lois sur le travail;</li> <li>• Je répondrai aux divers besoins de la communauté dans les plus brefs délais et sans préjugé.</li> </ul>	<p>Cette valeur souligne le dévouement, l'application, la persévérance et la foi dans le rôle de l'inspecteur qui réalise et apporte une plus-value.</p>
<p><b>Engagement du Système de l'Inspection:</b></p> <p>Le Système d'Inspection s'engage à élaborer des plans stratégiques qui pourront mesurer les résultats des diverses tâches et activités.</p>	



## Valeur 6

## CONCORDANCE DU COMPORTEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL

### DÉFINITION ÉLARGIE :

Quand les caractéristiques de ces principes se reflètent et dans le travail et dans la vie privée.

NORMES DE CONDUITE	OBJECTIF VISÉ PAR LA VALEUR
<p><b>Engagement personnel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Je ne m'engagerai pas dans un emploi ni n'accepterai de récompense sans consentement;</li> <li>• Je ne transmettrai pas ni n'utiliserai de façon intentionnelle des informations obtenues dans mon travail à des fins personnelles ou pour tout autre avantage;</li> <li>• Lors de la réalisation d'une tâche, je tiendrai compte avant tout de l'intérêt public;</li> <li>• Je ne m'engagerai pas dans une activité ou dans une relation pouvant créer ou donner l'apparence d'un conflit avec mes responsabilités officielles; et</li> <li>• Je me comporterai de façon à ne pas discréditer l'agence ni moi-même afin de maintenir une position de respect dans la communauté dans laquelle je vis et que je sers. Mon comportement personnel doit être au-dessus de toute critique.</li> </ul>	<p>Cette valeur a pour but de promouvoir l'utilisation du pouvoir à des fins propres, à savoir le bien public, quand il peut y avoir conflit entre des intérêts professionnels et personnels.</p>
<p><b>Engagement du Système de l'Inspection:</b> Le Système de l'Inspection s'engage à créer des conditions d'emploi qui tiennent en compte la valeur du personnel et qui encourage des comportements appropriés ainsi qu'un environnement sain et transparent.</p>	



## 4. ARBITRAGE DES PLAINTES

Afin de garantir l'application des principes de base de ce Code, un processus transparent d'examen et d'arbitrage des plaintes doit être développé et mis en place dans tous les services d'inspection du travail.

Les origines des plaintes peuvent être variées et provenir d'un autre collègue, d'un employeur, d'un syndicat, d'un travailleur ou d'un membre du public.

Le processus d'examen ou d'arbitrage doit être très représentatif et doit inclure des personnes étrangères à l'inspection du travail afin de garantir la transparence, la responsabilité et, enfin, la crédibilité et le respect du service.

Le résultat du processus doit être ouvert au public et soumis à un examen approfondi. Ceci permet de remédier à la plainte si prouvée ou, dans le cas d'une plainte vexatoire, à la disculpation des parties impliquées. L'ouverture au public permet aussi de s'assurer que les plaintes elles-mêmes ne sont dues ni à des actions malveillantes (par exemple diffamation ou calomnie) ni à la corruption.



## 5. PHASES DE LA MISE EN VIGUEUR DU CODE

Pour assurer une mise en place efficace du Code, il est impératif de développer des mécanismes afin de suivre et de contrôler les différentes phases ainsi que de les réviser et les évaluer. Les étapes suivantes sont données comme guide pour la mise en place du Code.

1. Adaptation du Code, dans une présentation et un format appropriés pour votre pays.
2. Adoption du Code.
3. Publication du Code.
4. Prise de conscience et sensibilisation de l'adoption du Code, avec l'apport de tous les membres de l'Inspection du Travail et de la communauté.
5. Formation pour tous les membres de l'Inspection du Travail.
6. Engagement de tous les membres de l'Inspection du Travail. Ceci peut être différent selon les pays. Par exemple, il faut peut-être inclure un engagement signé ou un serment signé par chacun des membres de l'Inspection du Travail ou bien cela peut devenir partie intégrale du contrat de travail de chaque fonctionnaire, etc.
7. Le Code doit être accompagné d'une documentation telle une charte de service client et aussi des directives, procédures et politiques internes.
8. Dans le cadre d'une amélioration continue et en reconnaissance de la nature dynamique du Code, il est indispensable de le réviser périodiquement au moyen d'un dialogue social tripartite.



## 6. MODELE DE PRISE DE DECISION ETHIQUE

Le Code rappelle quelle est la portée des six valeurs énoncées ci-dessus, pour vous et pour votre travail, et il vous propose également un modèle de prise de décision éthique. Ce modèle de prise de décision vous est présenté ici pour vous aider à mettre les principes du Code en application de manière pratique.

Le modèle qui suit vous guidera lors d'une prise de décision éthique. Ce guide de prise de décision vous aidera à déterminer la ligne de conduite appropriée et à suivre, lorsque vous devez faire face à un dilemme éthique.

1	DÉFINIR LE PROBLÈME
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qu'est-ce qui provoque une situation difficile?</li> <li>• La politique du gouvernement ou du parlement, en son tout ou en partie, est-elle concernée?</li> <li>• Qui d'autre est impliqué? Leurs points de vue ont-ils été examinés et sont-ils importants?</li> <li>• Quels seraient les effets possibles de votre comportement sur eux?</li> </ul>	
2	IDENTIFIER LES PRINCIPES SOUS-JACENTS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vos idéaux personnels entrent-ils en conflit, ou semblent-ils entrer en conflit avec les intérêts publics?</li> <li>• Considérez vos services comme ceux d'un employé du service public.</li> <li>• Consultez le code d'intégrité pour vous guider sur un comportement particulier.</li> <li>• Identifiez les implications juridiques au cas où vous n'agissez pas selon les normes d'éthique ou d'intégrité.</li> </ul> <p><b>Si vous n'êtes pas sûr de vous, demandez des conseils avant d'agir.</b></p>	
3	IDENTIFIER ET EXAMINER LES OPTIONS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifiez l'impact sur les différents partenaires locaux, sur votre famille, vos collègues, vous-même.</li> <li>• Identifiez les implications juridiques et les principes se rapportant aux principes du code d'intégrité</li> <li>• Pour les décisions pouvant avoir un grand impact ou si vous n'êtes pas encore sûr de l'action à engager, consultez une personne fiable et indépendante.</li> <li>• Quand cela vous semble nécessaire, demandez un avis à votre directeur ou à d'autres agences.</li> </ul>	
4	AUTOEXAMEN
<p>Posez-vous les questions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que diraient votre famille, vos collègues, vos directeurs ou vos autorités suprêmes (par exemple le parlement, les ministres etc) si vos actions étaient en première page des journaux?</li> <li>• Comment cette décision sera-t-elle jugée par les générations futures?</li> <li>• Que feriez-vous si cela vous arrivait?</li> </ul>	
5	CHOISISSEZ VOTRE LIGNE DE CONDUITE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Votre conduite doit s'aligner sur la législation, les politiques mises en place et les principes directeurs de votre organisation de même que les politiques et les principes du gouvernement ou du parlement qui vous donne votre autorité.</li> <li>• Votre comportement doit correspondre au code d'intégrité.</li> <li>• Vous devez pouvoir justifier votre ligne de conduite à tout le monde.</li> </ul>	



## GLOSSAIRE

Comportements	La façon dont une personne se comporte ou agit face à une autre personne et qui est influencée par sa culture, son attitude, ses émotions, ses valeurs, son éthique et/ou son autorité.
Conduite	Comportement personnel.
Éthique	Philosophie traitant des valeurs liées à la conduite humaine en ce qui concerne la légitimité et l'illégitimité de certaines actions, les motifs positifs ou négatifs et la finalité de telles actions.
IALI	Association Internationale de l'Inspection du Travail, l'association mondiale de l'inspection du travail.
OIT	Organisation internationale du Travail, l'agence tripartite des Nations Unies qui rassemble les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses états membres dans une action commune pour promouvoir le travail décent dans le monde entier.
Inspecteur	Tout employé du service civil ou de la fonction publique ayant la responsabilité d'inspecter tout aspect des conditions de travail et en possession de références authentiques pour réaliser des inspections pour une administration du travail issues par les autorités compétentes concernées (par exemple le gouvernement ou le parlement).
Intégrité	Adhésion aux principes éthiques et moraux utilisés lors de la prise de décision et basés sur la vérité et l'honnêteté.
Système d'Inspection	Organisation responsable de l'administration et/ou de l'exécution des tâches d'inspections du travail.
Interlocuteur	Toute partie intéressée ou développant des relations avec une organisation et pouvant inclure un gouvernement, des employeurs, employés, clients, fournisseurs et la communauté.
Tripartite	Impliquant, participant ou constitué de trois parties, par exemple, employeurs, travailleurs, gouvernement et /ou leurs associations.



