

L'enjeu du métier de l'inspection du travail dans la responsabilité sociale de l'entreprise

Cas des entreprises du textile habillement en Tunisie

Feriel LAALAI

Auditeur social certifié
Trésorière de l'IAST

Saloua LANGAR

Inspectrice centrale du travail
Trésorière adjointe de l'IAST

Introduction

A l'aube du 21^e siècle, les entreprises évoluent dans un système économique mondialisé extrêmement compétitif. La mondialisation s'est concrétisée par une abolition des frontières traditionnelles, des règles économiques à l'échelle planétaire et par l'apparition des NTIC qui ont contribué à marquer une nouvelle étape dans le rapprochement accéléré des sociétés, l'intensification des échanges commerciaux ainsi que le basculement des systèmes vers la pensée libérale.

La concurrence et la compétitivité sont désormais les principales manifestations du défi économique issu de la mondialisation.

Dans ce contexte, l'inspection du travail a un rôle de contrôleur, de conciliateur et de conseiller qui lui permet d'être l'instrument de mesure de quelques tensions sociales. Ces missions sont concordantes avec la stratégie générale d'un pays émergeant et les nouveaux défis des temps modernes.

Conciliation, contrôle, conseil, (1) Code du travail : le triptyque résumant les principales fonctions de l'inspection du travail se trouve être à la croisée d'un système socio-économique qui valorise les relations partenariales.

Il a pour objectif la satisfaction des partenaires; celle-ci passe par l'établissement d'un rapport équilibré entre les différents protagonistes.

Indissociablement liée aux mutations socio-économiques, l'inspection de travail serait-elle en train à travers son rôle de contrôleur, de conciliateur et de conseiller d'acculer l'entreprise à adopter des pratiques de bonnes conduites et un comportement socialement responsable ainsi que des attitudes civiques à l'égard des salariés ?

La Tunisie qui s'est engagée depuis plus d'une décennie dans le programme d'intégration dans l'économie mondiale, avec son adhésion à l'Organisation Mondiale du Commerce et la conclusion de l'accord conclu avec l'Union européenne est appelée à se mettre au niveau des exigences de cet engagement.

L'adaptation de l'entreprise tunisienne à son nouveau contexte économique, caractérisé par une concurrence internationale accrue, l'oblige à adopter un système de gestion plus motivant, et surtout celle qui

opère dans le domaine du textile habillement. Le secteur objet de notre communication compte plus de 2100 unités industrielles et emploie plus de 250.000 personnes.

Ce secteur réalise, à lui seul plus de la moitié des exportations et contribue à concurrence de 5,4% du PIB. (GHERZI, 1999)

L'organisation du travail dans ce secteur reste encore taylorienne, puisque basée sur deux grilles de salaires (Grille pour le personnel payé à l'heure et qui sont les agents d'exécution et celle du personnel payé au mois selon la convention collective sectorielle de la confection) et sur un travail à la chaîne.

Compte tenu de l'émergence du concept de la RSE et de son importance au niveau social une question s'impose : quel est l'apport de l'inspection du travail dans l'amélioration de l'environnement social de l'entreprise en considérant l'importance de ce secteur au niveau national ? D'une autre manière comment le contrôle du respect de la législation du travail et les conseils prodigués aux employeurs peuvent-ils obliger l'entreprise à s'acquitter de sa responsabilité sociale sachant que les interventions de cette institution concernent aussi bien la classification des emplois, les conditions de travail et l'organisation ?

Quelle contribution peut avoir l'inspection du travail sachant que cette responsabilité sociale signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables mais aussi aller au-delà et investir « davantage » dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes ? Les entreprises de ce secteur ont-elles une responsabilité dans la définition d'une nouvelle forme d'organisation et l'implication de l'inspection du travail est-elle directe ?

Nous présenterons, les pratiques de l'inspection du travail qui sont liées au concept de la RSE, en illustrant ces constats par les visites d'inspection et les différents PV dressés à l'encontre de 20 entreprises opérant dans le secteur textile habillement (années 2002 et 2004).

L'analyse du système socio-économique dans lequel évoluent les missions de l'inspection du travail, concernant le contrôle de l'emploi et la conciliation, nous semble inévitable pour mettre l'accent sur l'articulation et la dynamique du rapport entre le droit du travail, le système économique et les modes de management actuellement en vigueur.

La responsabilité sociale d'entreprise connaît aujourd'hui un essor considérable ; l'inspection du travail en Tunisie y contribue largement (II). Pour connaître les méthodes employées nous essayerons d'analyser dans un premier temps ce concept et son évolution (I).

1. Genèse et évolution du concept de la RSE

Pour analyser l'apport du rôle social de l'inspecteur du travail dans la RSE il faut de prime abord étudier le concept de la RSE en opérant un détour par sa genèse et ses fondements.

1.1. Fondement théorique et genèse de la RSE

Le mouvement pour la responsabilité sociale des entreprises s'est développé aux Etats-Unis à la fin des années soixante. Les débats ont été amorcés tôt (Bowen (1953), Davis (1960), MC GUIRE (1963)), il s'est développé en France dans les années 1974 à 1977 et toutes les dimensions de la responsabilité sociale sont à l'époque concernées.

Le concept de la RSE repose sur deux fondements : les entreprises ont pour obligation d'honorer leurs engagements à l'égard des divers groupes sociaux concernés plus ou moins directement par leur activité et elles doivent par ailleurs satisfaire les demandes sociales de leurs différents environnements CAROLLA. B. (1999) (1)

Par ailleurs il est intéressant de relever que les fondements théoriques de la RSE trouvent leur source essentiellement dans la psychologie.

Sous les définitions diverses, la RSE est fondamentalement une démarche volontaire et indépendante pour répondre aux exigences éthiques auxquelles elles sont assujetties.

Selon JONAS, les nouvelles dimensions de la responsabilité ont émergé parce que la nature et la permanence de la vie humaine sont devenues un sujet de responsabilité humaine, à cause de l'irrévocabilité et du caractère cumulatif de l'impact de l'homme sur le monde vivant.

A ce titre en nous basant sur le constat que les entreprises ont aujourd'hui un impact global sur la nature,

la société et les générations futures devraient donc être évaluées dans ces mêmes perspectives. JONAS a présenté la théorie la plus complète de la responsabilité morale des entreprises ayant pour finalité le développement d'une éthique globale de management. D'ailleurs, si les entreprises ne développent pas de comportement socialement responsable, il n'y aura pas d'avenir pour les entreprises (Zsolnai et Al., 2002).

Ce devoir à l'égard des générations futures et de la nature serait indépendant de toute idée de droit à la réciprocité. Car comme l'a souligné DALLE F. l'entreprise est une institution sur laquelle tendent se focaliser tous les grands problèmes de notre temps, et elle doit s'éveiller à la conscience sociale.

En d'autres termes, la responsabilité sociale de l'entreprise consiste à prendre, de manière volontaire, des responsabilités qui vont au-delà de l'application de la loi et des règlements (Triomphe C E, 2001).

Ce qui signifie que chacune de ces notions tente d'expliquer l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec toutes leurs parties prenantes internes et externes (actionnaires, personnel, clients, fournisseurs et partenaires, collectivité humaine, etc.) et ce a fin de satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables.

C'est pourquoi il est important pour l'entreprise d'avoir une connaissance de la morale d'une société civile afin de respecter ses valeurs et d'être perçue comme une institution qui suit effectivement un programme éthique validé par les salariés, les consommateurs, les actionnaires, les partenaires et la collectivité de façon globale.

D'une manière générale, on peut dire que la RSE est d'abord une question d'éthique individuelle des entrepreneurs, celle-ci étant basée sur la bonne intention et le volontarisme de ces derniers. Comment a-t-elle évolué et sous quelle forme ? En particulier dans les pays émergents dont la Tunisie.

1.2. Evolution

En mars 2000, le sommet européen de Lisbonne se fixait pour objectif stratégique « une croissance économique durable, accompagnée d'une amélioration

quantitative de l'emploi, et d'une plus grande cohésion sociale ».

Dans cette optique, il est intéressant de relever que le Conseil européen s'est donné pour mission de favoriser le développement de la responsabilité sociétale des entreprises, définit comme « l'intégration volontaire par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales, à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes (Commission européenne, 2001).

L'effet direct de la globalisation c'est l'apparition des pratiques entrepreneuriales qui se sont accompagnées par un essai de normalisation, de standardisation et de labellisation de la RSE au niveau mondial (par des organisations internationales, intergouvernementales et privées), afin de créer sinon des principes universels (Livre vert, 2001).

Le concept de la RSE a donné lieu à la prolifération pendant ces dernières années d'indices, déclarations, chartes, livres, normes, pactes, etc .

D'ailleurs, sur un plan plus opérationnel, la RSE a pour fondement quatre principales approches : normative, évaluative, par la performance et la certification. (Igalens, J et Joras M., 2002,)

Divers principes, lignes directrices et codes ont été institués à l'intention des entreprises par les gouvernements, les institutions intergouvernementales et les organisations non gouvernementales (ONG).

Ces normes visent la transformation des conditions de la concurrence, pour retrouver le contrôle du marché.

La pression sera forte également de la part des investisseurs qui intègrent davantage de critères sociaux dans leur choix de portefeuille en prenant en compte systématiquement le climat social de l'entreprise.

Les individus veulent désormais consommer d'une manière responsable.

De la même façon, les entreprises étant reconnues comme coupables de la crise sociale, ont très vite compris qu'il fallait investir, tout en le faisant savoir, dans des opérations et actions « sociétales ».

A cet égard, dans quelle mesure ce nouveau concept, véritable « paradigme » de gestion, inspiré de la mo-

rale internationale largement appliquée dans les pays riches peut-il être transposable à un pays émergent comme la Tunisie?

Dans une attitude schizophrénique, les pays riches imposent des règles éthiques difficilement applicables surtout que l'instauration de normes sociales pèse sur la combinaison des facteurs de production mise en œuvre par les entreprises et sur leur rentabilité.

N'est-il pas opportun de souligner l'inadéquation de ce nouveau paradigme auprès d'entreprises confrontées à des problèmes de survie?

Comment des inspecteurs de travail pourraient-ils appliquer une législation de travail importée ou comme le pensent d'autres inspirés de normes dites internationales et acculer l'entreprise à adopter des pratiques éthiques qui vont alimenter des emplois précaires ?

2. Processus d'implantation de l'inspection du travail en Tunisie

Un bref aperçu historique nous permet de confirmer la thèse selon laquelle qu'à travers les différentes missions de cette institution, l'implication de l'inspecteur du travail dans son triple rôle de contrôleur, conciliateur et conseiller valorise, sa responsabilité sociale.

2.1. Contexte d'éclosion

Acculturation ou champs d'application limités

Née au cours de la période du protectorat, en 1910, pour le secteur industriel et commercial son action s'est étendue au secteur agricole en 1944 de la nécessité d'assurer le respect des premières lois relatives à l'hygiène et à la sécurité pour protéger une fraction réduite de salariés européens, l'inspection du travail a du limiter son intervention aux zones intéressées.

C'était dans ce contexte que fut créée cette institution chargée de contrôler les conditions de travail des employés ; et son rôle était limité et elle n'a pas pu fonctionner dans une économie pré-capitaliste dans laquelle n'existaient que des artisans et des petits propriétaires terriens qui avaient leur propre système de gestion méconnaissant quelque peu la question de salubrité des conditions de travail tant au fond qu'à la forme. En effet, la révolution industrielle a fait apparaître de grandes unités de production économiques

où les travailleurs étaient nombreux et rassemblés. Les travailleurs, à cette époque, formaient un groupe de pression suffisamment fort pour obtenir des autorités et des employeurs la satisfaction de leurs droits.

En Tunisie comme en France, c'est à la faveur de l'avènement du Front populaire que furent introduites en 1936 les conventions collectives dans le secteur industriel et commercial. Remarquons que, jusqu'à nos jours, les conventions collectives n'existent pas dans le secteur agricole. Il faut attendre la seconde guerre mondiale avec l'aggravation de la situation économique et la montée subséquente du chômage, pour que des mesures soient prises en faveur des salariés.

En guise de conclusion, on peut affirmer que l'inspection a été mise en place en Tunisie pour protéger les travailleurs français qui demandaient les mêmes droits que leurs collègues en France.

Dans cette perspective, le problème essentiel est que l'implantation de la puissance coloniale a contribué à fracturer l'ordre social et à le hiérarchiser selon ses besoins économiques.

L'indépendance

A l'aube des premières années de l'indépendance, l'Etat tunisien fut confronté aux multiples déséquilibres engendrés par le système colonial.

Et, réformer ce lourd héritage était une tâche ardue d'autant plus que la destruction était généralisée et les problèmes liés au développement aussi bien économique que social étaient complexes.

Dans ce contexte, l'idée et le principe de l'inspection de travail surtout après la promulgation du code du travail en 1966 traduisent-ils un encadrement étatique des rapports collectifs de travail dans la sphère de la production privée ?

C'est en particulier dans le domaine de la conciliation et plus précisément en droit du travail, qu'il est indispensable, pour les inspecteurs du travail d'être en mesure de déceler le ratio économique de la législation en cause, aussi bien au stade de son exécution administratif que de son application juridictionnel.

L'analyse des missions de l'inspection du travail, concernant le contrôle de l'emploi et la conciliation, nous semble inévitable pour mettre l'accent sur l'articulation

et la dynamique du rapport entre le droit du travail, le système économique et les modes de management actuellement en vigueur.

L'inspecteur du travail pose le problème de la compatibilité des structures traditionnelles de caractère social avec un système économique de type libéral ; sachant que le droit repose sur l'abstraction, par référence à l'entreprise qui n'est pas statique, et que la législation sociale se définit par rapport à une réalité concrète comme les mécanismes du marché, la concurrence, l'efficacité, l'efficience et les problèmes des salariés. Dans ce sens, un bref aperçu sur l'inspection du travail nous semble nécessaire pour connaître l'impact de cette institution sur la situation socio-économique d'un pays en voie de développement.

Les Inspecteurs du travail et les conciliateurs

Le statut des agents de l'inspection du travail a été fixé par le décret n° 73- 13 du 8 janvier 1973 dans le cadre du statut général de la fonction publique.

Ce corps est composé d'inspecteurs du travail , inspecteurs centraux , inspecteurs en chef et inspecteurs généraux selon Décret N° 2633 de l'année 1999 en date du 22 novembre 1999, qui concerne le statut des inspecteurs du travail.

Le décret n° 1008 promulgué en date du 7 août 1985 organise le statut général des agents de la conciliation a été modifié par le décret de l'année 1997 en date du 20 janvier 1997.

En Tunisie, l'inspection du travail comprend des services régionaux en principe au nombre d'un par gouvernorat. Ces services régionaux sont composés de différentes inspections locales. Actuellement le nombre des inspecteurs de travail est de 380 inspecteurs de travail dont 65 inspecteurs centraux selon la loi des cadres du Ministère des Affaires sociales. Les conciliateurs généraux sont au nombre de 4.

Si le code du travail prévoit une seule inspection du travail pour tous les secteurs d'activité économique soumis au droit du travail, cet effort d'unification, pour aussi certain qu'il soit, n'est pas encore entièrement réalisé.

Il faut mentionner que cette centralisation correspond a une volonté d'efficacité et vise à mettre la législation tunisienne en harmonie avec des conventions inter-

nationales de l' OIT que la Tunisie a ratifiées et qui mettent l'accent sur l'utilité d'un organe central de coordination (il s'agit notamment des conventions internationales n°. 81 et 129, la première concernant l'inspection du travail dans le secteur industriel et commercial, la seconde étant relative à l'inspection du travail dans le secteur agricole). Quelles sont à cet effet les différentes missions assignées à ce corps ?

2.2. Attributions et missions de l'inspection du travail

Le Contrôle

Cette institution est chargée de veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires concernant notamment les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, les comités d'entreprises; les conflits du travail; l'emploi de la main-d'œuvre; le reclassement; la sélection et la formation professionnelle et le règlement des conflits collectifs du travail.

Ils sont également habilités à mettre l'employeur en demeure afin qu'il apporte aux installations les aménagements qui s'imposent en vue de faire respecter les dispositions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs et peuvent même, en ce domaine, prescrire des mesures immédiatement exécutoires en cas de danger imminent.

Pour pouvoir mener à bien cette mission, l'article 147 du code du travail les a investis d'un certain nombre de prérogatives.

Ils peuvent notamment pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure du jour ou de la nuit, dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection, procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer de l'observation effective des dispositions légales ou réglementaires.

Dans ce but, ils peuvent librement interroger l'employeur ou les salariés (même hors de la présence de l'employeur). Notons, à cet égard, que les agents des différentes administrations publiques sont déliés de l'obligation du secret professionnel lorsqu'ils sont interrogés par les agents de l'inspection du travail dans l'exercice de leur mission. Mais, inversement, ces agents sont eux-mêmes tenus au respect du secret professionnel et ils s'exposeraient à des sanctions pé-

nales s'ils révélaient, même après avoir quitté le service, les secrets de fabrication et en général les procédés d'exploitation dont ils ont pu avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions (art. 173 du C.T.).

Ils peuvent par ailleurs se faire remettre par l'employeur les livres, registres et documents nécessaires à l'exécution de leur mission et effectuer des prélèvements des substances et matières utilisées à des fins d'analyse pour mesurer les dangers qu'elles peuvent présenter pour la santé des travailleurs. L'article 180 du code du travail fait obligation aux inspecteurs du travail de rédiger chaque trimestre un rapport sur l'application des dispositions dont ils sont chargés d'assurer l'exécution.

Ces rapports doivent mentionner notamment les accidents graves dont les travailleurs ont été victimes et leurs causes, les motifs réels des conflits collectifs et individuels du travail. A partir de ces différents rapports, un rapport général annuel est établi par le ministère des affaires sociales. Ce document est extrêmement précieux pour mieux saisir la réalité de l'application du droit du travail.

Par ailleurs en dehors du contrôle de l'application des règles relatives à la protection des travailleurs, le développement de la législation du travail au cours de la période récente a inclu des tâches concernant non seulement la promotion des travailleurs, le contrôle du fonctionnement des institutions de représentation du personnel, mais aussi des fonctions touchant à la prévention et au règlement des conflits du travail.

Mais en quoi consiste la fonction de conciliation qui revêt en Tunisie une importance essentielle pour le maintien de la paix sociale et dans quelle mesure s'insère-t-elle dans les responsabilités sociales assignées à l'inspection du travail ?

La conciliation

En Tunisie, l'inspection du travail a orienté son activité dans le sens d'une collaboration avec les employeurs et les salariés pour amener les uns et les autres à une meilleure compréhension de leurs droits et devoirs respectifs, ce qui est de nature à désamorcer les conflits tant individuels que collectifs de travail.

En cas de conflit collectif, l'article 172 du code du travail dispose que les agents de l'inspection du travail

doivent assister les gouverneurs dans leur mission de conciliation. Dans l'exercice de leurs fonctions, ils ont les mêmes pouvoirs et les mêmes obligations que les inspecteurs du travail. Ils sont notamment tenus au secret professionnel et sont protégés par les mêmes dispositions pénales contre toute entrave dans l'accomplissement de leur mission. La conciliation est une action qui désigne l'intervention d'une tierce personne pour promouvoir le règlement des conflits sur une base volontaire.

Selon le droit international du travail, la conciliation n'a pas de dispositif cohérent consacré aux procédures de conciliation et d'arbitrage des conflits de travail, celle-ci ne doit pas être interprétée comme un substitut obligatoire à l'action de grève et de lock-out, mais en tant que choix des parties.

En effet, à l'exception de la recommandation n° 92 de 1951 (1) relative à la conciliation et à l'arbitrage volontaire, ces procédures sont du reste évoquées dans le cadre d'autres conventions internationales de travail, notamment celles relatives à la négociation collective ou à celles qui se rapportent aux missions et attributions de l'inspection du travail. Ladite convention recommande aux Etats membres de développer les moyens de prévention et de règlement des différends de travail entre employeurs et travailleurs, sous réserve de préserver le droit à la conciliation et le recours à la grève.

De manière générale, nous constatons un certain intérêt de la part du législateur tunisien, qui prend en compte les éléments d'une économie en voie de transformation (passage à une économie de marché), pour une inspection du travail qui permet d'appréhender, de régler les mouvements sociaux que traverse le monde du travail et d'accompagner l'émergence d'un nouveau type de relations professionnelles. Aussi, pour ne pas compromettre la mission essentielle de l'inspection du travail qui assure le contrôle des conditions de travail dans l'entreprise, il a paru utile de créer des organes spécialisés dans le règlement des conflits collectifs.

Dans ce sens, il n'est pas sans intérêt d'affirmer qu'à travers les différentes missions de cette institution, l'implication de l'inspection du travail dans son rôle de conciliateur met en avant la responsabilité sociale.

Les Conseils

Le droit du travail s'applique d'abord et surtout au sein de l'entreprise, c'est là que se réalise et s'élabore le contrat du travail, que doivent être rassurées les conditions d'hygiène et de sécurité, que s'appliquent les dispositions des conventions collectives, que le salarié exerce l'activité dont il tire sa rémunération et que naissent les conflits. Ainsi, outre les fonctions de contrôle, l'inspecteur du travail doit assumer un rôle moins technique, mais souvent plus dynamique, rôle de „catalyseur“ pouvons-nous dire, pour amener les deux parties à entamer un dialogue.

A côté de cette tâche de contrôle, les agents de l'inspection du travail ont été également investis par le code du travail de tâches d'information et de conseil tant à l'égard des autorités qu'à l'égard des employeurs et des travailleurs.

Pour ce qui est de ces derniers, ils doivent leur fournir les informations et les conseils sur les moyens les plus efficaces de respecter les dispositions légales. Ce rôle est particulièrement important lorsqu'il s'agit d'une législation nouvelle pouvant poser des problèmes d'interprétation car tous les employeurs - et a fortiori les travailleurs - ne sont pas forcément des juristes et toutes les entreprises n'ont pas la dimension suffisante pour avoir un service juridique.

Cette mission d'information et de conseil s'exerce également à l'égard des autorités. Ils doivent leur signaler les déficiences et les abus non couverts par les dispositions légales existantes (les lacunes du droit) et ils doivent également préciser dans leurs rapports trimestriels les éléments pouvant servir à la relance de l'économie régionale ou nationale.

Ainsi, de part sa position privilégiée et exceptionnellement favorable au sein de l'entreprise, l'inspection du travail s'est vue assigner la tâche de mettre en oeuvre tout moyen de maintenir et d'améliorer le climat social, qu'il s'agisse d'organiser les relations professionnelles ou d'encourager les partenaires sociaux au dialogue ou de rétablir la paix lorsqu'un conflit éclate.

A près avoir passé en revue les différentes missions de l'inspection du travail et face aux nouveaux défis des temps modernes quel serait l'enjeu du rôle de l'inspection du travail face au concept de la RSE dans le secteur textile habillement en Tunisie ?

3. L'inspection du travail et la RSE : l'articulation contrôle - conciliation - conseil dans le secteur textile habillement en Tunisie

Rapprochement, compatibilité, conciliation, divergence, opposition, contrôle, orientation, conseil, trajectoire, perspective : les principales fonctions de l'inspection du travail se trouvent être à la croisée d'un système socio-économique qui valorise les relations partenariales et maximise la satisfaction des partenaires à défaut de réduire leurs soucis voire leur frustration : piloter le stress relationnel.

3.1. De la responsabilité sociale de l'entreprise à l'inspection du travail : transférabilité d'expérience

La connaissance de la situation économique de l'entreprise (prospérité, réduction temporaire de la production, réduction de l'horaire du travail, normes de production...) a une influence sur les relations professionnelles.

Un tableau récapitulatif du domaine d'intervention de l'inspection comparé au concept de la RSE nous permet de saisir l'implication de cette institution dans l'établissement des règles s'inscrivant en concordance avec la montée en puissance de la RSE (voir page 8).

A cet effet, indissociablement liée aux mutations socio-économiques, l'inspection de travail serait-elle en train à travers son rôle de contrôleur, de conciliateur et de conseiller d'acculer l'entreprise à adopter des pratiques de bonnes conduites et un comportement socialement responsable ainsi que des attitudes civiques à l'égard des salariés ?

Le Domaine d'intervention de l'inspection de travail en Tunisie / domaine de la responsabilité sociale de l'entreprise

Missions de l'inspection du travail au sein de l'entreprise	Objectifs	Responsabilité sociale d'entreprises
<p>Contrôle :</p> <p>Des Conditions du travail concernant</p> <p>Hygiène et sécurité</p> <p>Etablissement dangereux</p> <p>Exécution du travail</p>	<p>Qualité des conditions de travail</p> <p>Justice sociale et équité sociale</p> <p>Préserver l'équilibre social</p>	<p>Protection de l'environnement</p> <p>Responsabilité en matière écologique</p>
<p>l'âge minimum</p> <p>la protection de la maternité</p> <p>le travail de nuit des femmes et des enfants</p>	<p>Egalité de traitement</p> <p>Contrôle de l'emploi</p>	<p>Interdiction du travail des enfants et des femmes et ceux ayant l'âge de retraite</p>
<p>Reclassement professionnel</p> <p>Redressement de salaire</p> <p>De la détermination de salaire</p> <p>Du paiement des salaires</p> <p>Durée du travail</p> <p>Vêtement de travail</p> <p>Congés annuels</p>	<p>Motivation - octroi des primes</p> <p>Amélioration des procédures de gestion à travers le contrôle</p>	<p>Relation sécurité au travail</p>
<p>Affiliation à la caisse nationale de la sécurité sociale</p> <p>Déclaration des salariés</p>	<p>Amélioration du taux de couverture</p> <p>Gestion des risques liés aux accidents de travail et des maladies professionnelles</p>	<p>Confiance</p>
<p>Contrôle des PV de réunions et le déroulement des élections</p> <p>Commissions consultatives d'entreprises et délégués du personnel</p> <p>Syndicat de base et délégués syndicaux</p>	<p>Respect des revendications par la négociation</p> <p>Sensibilisation</p> <p>Assurer la liberté d'expression</p> <p>Encourager le dialogue social pour adhérer aux actions de l'entreprise</p>	<p>Cohérence, clarté...</p> <p>Maintien de la liberté syndicale</p>
<p>Enquête pour discerner Médaille du travail</p>	<p>Encourager une politique de gestion favorisant le développement des actions en faveur des salariés</p>	<p>Encourager et stimuler l'entreprise à adopter des pratiques managérielles ou des règles inspirées de l'éthique internationale</p>
<p>Conciliation</p> <p>Les conflits collectifs du travail</p> <p>Conflit individuel</p> <p>Contrôle des licenciements collectifs</p>	<p>Climat social</p> <p>Paix sociale</p> <p>Désamorcer les tensions</p> <p>Résoudre les conflits latents</p> <p>Indemnisation</p>	<p>Résolution des conflits</p> <p>Rapprochement, divergence, conseil, trajectoire, perspective</p> <p>Contrôle de l'emploi</p>
<p>La formation continue et l'adaptation professionnelle</p>	<p>Contrôle des contrats d'apprentis (15 ans à 20 ans)</p> <p>Orientation professionnelle jeune ouvrier (15 ans à 18 ans)</p> <p>Insertion professionnelle concernant les populations à besoins spécifiques (handicapés)</p>	<p>compétence</p>
<p>Conseils</p>	<p>Procède à l'analyse des données</p> <p>Assistance, information et conseils</p>	<p>Orientation</p>

3.2. La responsabilité sociale au sein des entreprises dans le secteur textile - habillement entre dérive et abus

A travers les 20 visites effectuées par les inspecteurs de travail sur les entreprises ci-dessous nous relevons ce qui suit:

Par ailleurs, les défaillances relevées lors des visites de ces entreprises sont notamment :

- Le non-respect de la réglementation en matière des salaires en l'occurrence au niveau de l'octroi des augmentations (retards de paiement et autres).

Liste des entreprises visitées / Gouvernorat de ben arous

Dénomination de l'entreprise Secteur textile Habillement	Effectif permanent	Effectif contractuel	
GEMOTEX	10	30	Textile-habillement
C-H-P	46	6	Confection
TRICOTEX	90	112	
Joker mode	22	18	
Noël-Rades	115	23	
Venus Confection	04	116	
Sté K-M-A	0	14	
SONES Mode	78	100	
PORTEX	2	215	
StéB-Amédical	35	174	
Stélmen confection	8	17	
ONITEX		66	
Chattiet Chebil TEXTILE			
Allani confection ALCO	106		
Confection el housseina	21		
Confection Mouna	23		
Sté de confection Rades	333		
INCOTEX	225		
Sté Mila de confection	140		
Mode sport	25		

- surtout les entreprises employant entre 10 et 30 salariés.
- La non-conformité de la quasi-totalité des entreprises aux règles d'hygiène et de sécurité.
- Sur les 7 entreprises employant plus que 40 salariés permanents, il y en a deux seulement qui détiennent une structure de dialogue.
- Les structures syndicales sont pratiquement inexistantes.
- Emploi des salariés contractuels pour ne pas payer les indemnités de licenciements et pour éviter de payer les avantages liés à l'octroi des vêtements de travail.
- Retard dans les déclarations liées à la couverture sociale.

Cherchant à veiller à la pérennité, la performance voire le rayonnement de l'entreprise, l'inspecteur de travail assure la concrétisation d'un partenariat social où chacun trouve son compte ; mais comment

Ainsi, il apparaît que les interventions de l'inspection de travail qui se résument notamment dans une forme d'audit de conformité mais qui peuvent être dépassées en tant que conseil d'entreprise et conciliation favorisent la responsabilité d'entreprise.

Autant de questionnements qui se posent sur la pratique de l'inspection de travail dans les entreprises de textile en Tunisie à travers 20 entreprises visitées et sur lesquelles a été établi un procès-verbal.

L'identification des entreprises visitées, dans le gouvernorat de Ben Arous, nous donne une idée sur les spécificités du secteur de textile en Tunisie.

peut-il le faire et acculer l'entreprise à être socialement responsable si celle-ci ne respecte pas la réglementation en vigueur ?

Conclusion

Débordant le domaine de la protection ouvrière au sens étroit de ce terme, les compétences des inspecteurs de travail se sont étendues notamment au domaine des relations professionnelles, des règlements des conflits collectifs et individuels, du contrôle des licenciements collectifs, de la formation professionnelle et à celui de l'emploi, de la conciliation au moment des grèves ou des lock-out.

A cet égard, contrôle, conciliation, conseil évoluent dans un contexte caractérisé par la pensée du compromis social ; c.-à-d. entre le respect des conditions nécessaires pour produire des richesses et l'exigence de protéger ceux qui les produisent.

Par ailleurs, si les principales fonctions de cette institution montrent aujourd'hui qu'elle est au cœur de la tourmente sociale et dépend d'un contexte en perpétuelle mutation, nous nous demandons alors comment doit-elle préserver les acquis sociaux sans que la législation en soit un obstacle à la création d'emploi additionnel ? Quant est-il aujourd'hui ?

Tout le monde s'accorde sur le constat qu'en Tunisie le temps d'une prise de conscience collective en faveur d'un développement équilibré et durable semble venu et l'on assiste à un nouveau type de régulation et une remise en cause du rôle que peut jouer l'inspection du travail au sein de l'entreprise. Que faire pour que l'inspection oblige les entreprises à être socialement responsables ?

Bibliographie

(Igalens, J et Joras M., 2002,)

(Livre vert, 2001)

(Zsolnai et Al., 2002)

CAROLLA.B. (1999)

JONAS

DALLE. F

(Triomphe C E, 2001)

(Zsolnai et Al., 2002)

CAROLLA. B. (1999)

P.S.D : La politique contractuelle et les événements de janvier 1978 ; Ed.Dar El Amal.

Discours de présentation du 4ème plan (1973-1976) à l'Assemblée Nationale prononcé par le Premier Ministre Hédi Nouira , introd. au volume du 4ème Plan. le 5e plan de développement économique et social 1977-1981.

Convention internationale (n° 81) sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, du 11 août 1947;

Recommandation (n° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947;

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

Recommandation (n°133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969. Ratifié par la Tunisie (décret du 25 Avril 1957, J.O. N° 34 p 503). L'unification de fait a été légalisée en Tunisie par l'article 170 du code du travail promulgué le 30 avril 1966. M.Kraim ; "L'histoire du mouvement national et front populaire, la Tunisie des années 30" (Tome2), Institut Supérieur du Mouvement National Université Tunis 1; I.O.R.T, 1996, page 5.

Jean Poncet : "La colonisation et l'agriculture européenne en Tunisie depuis 1881", Mouton et Con, 1961. P 247.

M. Despax : "Observations sur le droit du travail tunisien depuis l'indépendance", I.B.L.A, 1961.

M Kraim, Nationalisme et syndicalisme en tunisie 1918 - 1929, Imprimerie de l'U.G.T.T. Tunis, 1976.

Hatem Kotrane, série Tunisie et droit de l'homme, SA-GEP-KASBA, Tunis, 1992, p.97.

M. Hedi Nouira (Premier Ministre), Présentation du projet de budget de l'Etat pour 1976, Publications du Secrétariat d'Etat à l'Information, janv. 1976.

Hedi Nouira, Discours consacré au 5ème Plan quinquennal prononcé devant la Commission Nationale Supérieure du Plan le 16 décembre 1976.

Le 5ème Plan de développement économique et social 1977-1981

Rapport économique et social du 6ème congrès de 1956 (version arabe)

UGTT : Rapport économique et social de 6ème congrès de 1956.

P.S.D : La politique contractuelle et les événements de janvier 1978 ; Ed.Dar El Amal, p. 58 et 14ème Congrès National UGTT.

Habib Bourguiba, la voie coopérative. Extrait du n° 129, 3ème trim

Code du travail loi n° 66-27 du 30 Avril 1966, abrogée par la loi n° 29-94 du 21 février 1994.

Normes Internationales du travail relevant de la compétence de l'inspection du travail : BIT, Genève, 1ère Ed.1990, p. 142.

Le décret n° 90-891 du 30 mai 1990 qui a remplacé le décret n°73-13 du 8 janvier 1973 et abrogé par la loi n°29-94 du 21 février 1994.

Le décret n° 90-891 du 30 mai 1990 qui a remplacé le décret n°73-13 du 8 janvier 1973 et abrogé par la loi n°29-94 du 21 Février 1994.

Normes Internationales du Travail relevant de la compétence de l'inspection du travail : BIT-Genève, première édition, 1990.

