

# Manuel d'inspection du travail

---

Septembre 2017



# SOMMAIRE

PRÉFACE.....	VII
GLOSSAIRE.....	.IX
LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	XIX
INTRODUCTION.....	1

## **CHAPITRE I**

### **RÉFÉRENTIEL JURIDIQUE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ..... 3**

#### **1.Les normes juridiques internationales ..... 3**

#### **2.La législation nationale ..... 7**

## **CHAPITRE II**

### **ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL..... 11**

#### **2.Le Service de l'Inspection Générale du Travail ..... 13**

#### **3.Organigramme du MAST..... 15**

## **CHAPITRE III**

### **MISSION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL..... 19**

#### **1.La mission de contrôle ..... 19**

#### **2.La mission de conciliation ..... 20**

#### **3.La mission de conseil ..... 21**

#### **4.La mission d'enquête ..... 21**

## **CHAPITRE IV**

### **POUVOIRS ET MOYENS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ..... 25**

#### **1.Pouvoirs de l'inspection du travail ..... 25**

#### **2.Les moyens de l'inspection du travail ..... 28**

## **CHAPITRE V**

### **DÉONTOLOGIE DES INSPECTEURS DU TRAVAIL..... 33**

#### **1.L'Impartialité des inspecteurs du travail ..... 33**

#### **2.Le respect des règles d'éthique ..... 34**

## **CHAPITRE VI**

### **LE CONTRÔLE EN ENTREPRISE..... 37**

#### **1.La planification du contrôle ..... 37**

#### **2.Déroulement du contrôle ..... 41**

### **ANNEXES 1 : Modèle de lettre d'observation ..... 47**

### **ANNEXES 2 : Modèle de procès-verbal ..... 50**

### **ANNEXES 3 : Modèle de rapport d'inspection..... 53**

# REMERCIEMENTS

Ce manuel d'inspection du travail a été élaboré par une équipe d'Inspecteurs Haïtiens du Travail en collaboration avec un Expert local haïtien, dans le cadre des réalisations du Projet de Renforcement des Capacités du Ministère des Affaires Sociales et du Travail, Projet financé par le Département du Travail Américain afin de mettre en œuvre les dispositions de la loi Hope.

Outre les autorités du ministère des affaires sociales et du travail, la Direction du travail adresse ses remerciements particuliers aux Experts du Bureau International du Travail qui ont activement collaboré à la rédaction de ce manuel d'inspection:

M. Joaquim Pintado Nunes, Spécialiste Senior en Inspection du travail, LADADMIN/OSH, Genève

M Frédéric Francois Laisné-Auer, Spécialiste en Inspection du travail, LABADMIN/OSH, Genève

## **L'ÉQUIPE DE RÉDACTION:**

Ont participé à la rédaction du manuel d'inspection du travail:

M. Fréyel PAUL, M. Gérald N. PIERRE-LOUIS, M. Innocent DIMANCHE, Mme. Milouse DESAMOURS, M. Pierre ALEX, M. Abellard SELONDIE, Mme. Rose Julianne BOYER, M. Wilkenson RÉMY, M. Jean Fedner CA-CEUS, M. Jean DIEULAIN, M. Monestime TELFORT, Mme. Antonise ELI, M. Lucny CADET, Mme. Marquise FERJUSTE, M. André IBREUS, Mme. Guerline JEAN-LOUIS, M. Moïse JULES, Inspecteurs du Travail,

membres de la TASKFORCE pour le renforcement de l'Inspection du travail en Haïti.

Mme Patrice LAVENTURE, chargée de Projet BIT-Haïti

M. Teddy Karl SAINT-AIME, Officier de suivi et évaluation, BIT-Haïti

Avec la collaboration de Me David Lafortune, Consultant pour le BIT en Haïti

**Direction du Travail**  
**Ministère des Affaires Sociales et du Travail, Haïti**

# PRÉFACE

L'élaboration de ce manuel d'inspection du travail s'inscrit dans le cadre du Projet de Renforcement des Capacités du Ministère des Affaires Sociales et du Travail.

Lancé le 10 mars 2014, l'un des objectifs majeurs de ce projet est le renforcement des capacités techniques et opérationnelles des services d'Inspection du travail en termes de méthodologie de visite et de contrôle d'entreprises, afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés haïtiens.

Le présent manuel d'inspection du travail, qui reprend les normes de conduite des inspecteurs en matière d'inspection du travail et les démarches à suivre en matière d'inspection du travail, est le fruit d'un travail de groupe impliquant des praticiens du Droit du Travail, des experts techniques du Bureau International du Travail (BIT) et une task-force de 18 membres, comprenant 11 inspecteurs du travail de terrain du Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST).

Destiné prioritairement aux inspecteurs du travail, il a surtout pour objet de rassembler sous une forme aussi claire et concise que possible, les notions fondamentales qu'il faut avoir sur l'inspection du travail, sur sa mission de protection des travailleurs et la manière de l'assurer.





## A

### **Accident de travail**

Accident survenu du fait ou à l'occasion du travail, soit sur le lieu et pendant le temps de travail, soit à un moment où le salarié était placé sous la subordination de l'employeur, soit pendant le trajet ininterrompu et non détourné pour des motifs personnels de sa résidence à son lieu d'emploi et vice versa.

### **Administration du travail**

Activités de l'administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail. Les termes « système d'administration du travail » visent tous les organes de l'administration publique responsables ou chargés de l'administration du travail. Ainsi que toute structure institutionnelle établie en vue de coordonner les activités de ces organes et d'assurer la consultation et la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations.

### **Agent chargé de l'inspection du travail**

Stricto sensu, l'agent chargé de l'inspection du travail est tout agent appartenant au corps d'inspection, assermenté, verbalisateur et qui est investi de la mission de contrôle de l'application de la législation du travail.

### **Archivage**

Opération effectuée par l'inspecteur du travail qui consiste à procéder au classement de documents en vue d'une consultation ou d'une utilisation ultérieure.

## B

### **Branche d'activités**

Ensemble d'entreprises ou d'éléments d'entreprises qui exercent la même activité.

## C

### **Certificat de travail**

Document écrit et remis par l'employeur au salarié au moment de son départ définitif de l'entreprise, certifiant la durée, la nature et les dates des emplois successivement occupés.

### **Circulaire**

Texte d'une autorité centrale qui sert à communiquer une même information aux agents relevant d'une administration.

### **Conciliation**

Procédé de règlement à l'amiable des conflits individuels ou collectifs de travail.

### **Conflit collectif**

Le conflit collectif ou différend collectif de travail est un désaccord entre des travailleurs et leur employeur, portant sur une ou plusieurs questions relatives à l'intérêt collectif des travailleurs.

### **Conflit individuel**

Le conflit individuel ou différend individuel de travail est un désaccord entre un employeur et un travailleur à l'occasion de la conclusion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail.

## **Conseil**

Selon les normes internationales du travail, la fonction « conseil » confiée aux agents chargés de l'inspection du travail consiste à fournir des informations aux employeurs et aux travailleurs et à leurs organisations respectives concernant les modalités d'application les plus appropriées de la législation du travail.

## **Contrat de travail**

Convention, conclue ou non par écrit, par laquelle une personne physique (le salarié) s'engage à mettre son activité professionnelle sous la subordination d'une personne physique ou morale (l'employeur) qui s'engage à lui assurer en contrepartie une rémunération.

## **Les conditions de travail**

Conditions dans lesquelles est accomplie la prestation de travail. Ensemble des mesures, relevant du pouvoir de direction de l'employeur, indispensables à l'organisation du travail, à la discipline et à la bonne marche de l'entreprise.

## **Convention collective**

Accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

## **Conférence internationale du Travail**

Organe suprême de l'OIT. Réunit une fois par an au mois de juin les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs de chacun des 175 États Membres de l'OIT (tripartisme). Elle adopte le budget de l'OIT, les conventions et recommandations internationales du travail et fixe la politique et les programmes de l'Organisation.

## **Conseil d'administration de l'OIT.**

Organe exécutif de l'OIT (tripartite). Il élit le Directeur général du BIT, prépare le programme et budget de l'Organisation, fixe l'ordre du jour de la Conférence, détermine la politique normative de l'Organisation ainsi que la politique de coopération technique, supervise l'exécution des programmes s'y référant et exécute les décisions de la Conférence.

## **Conventions internationales du travail.**

Instruments destinés à créer des obligations internationales pour les États qui les ratifient.

# D

## **Danger imminent**

Atteinte à l'intégrité physique et/ou morale du salarié susceptible de se produire immédiatement.

## **Diffamation**

Allégation ou imputation d'un fait portant atteinte à l'honneur, à la probité ou à la considération de la personne ou au corps auquel elle appartient.

## **Discrimination**

Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, le sexe, la religion, l'apparence physique, le handicap, le genre, l'orientation sexuelle, les opinions syndicales, l'opinion politique ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou du traitement en matière d'emploi ou de profession. Les mots emploi et profession font référence à l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

## **Dispositions légales**

Comprend, outre la législation, les sentences arbitrales et les contrats et conventions collectives ayant force de loi et dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application.

# **E**

## **Économie informelle**

Ensemble des activités économiques qui se réalisent en marge de la législation sociale et fiscale ou qui échappent à la Comptabilité nationale et à la Politique économique et sociale. Le contrôle de l'économie informelle est, de ce fait, plus complexe à suivre et contrôler pour l'Inspection du Travail.

## **Égalité professionnelle**

Egalité de traitement dans le travail, l'emploi et la formation. L'action de l'inspection du travail consiste à contrôler l'application du droit visant à éliminer toutes formes de discrimination et à promouvoir le principe de l'égalité professionnelle ; particulièrement entre les hommes et les femmes.

## **Employeur**

Personne physique ou morale, privée ou publique, qui emploie du personnel salarié.

## **Entreprise**

Unité économique reposant sur une organisation préétablie qui implique la mise en œuvre de moyens humains et matériels pour produire et/ou distribuer des biens et des services. En droit du travail, elle est définie comme un groupe de travailleurs exerçant une activité commune sous l'autorité d'un même

employeur. Une seule entreprise peut comprendre un ou plusieurs établissements.

## **Environnement de travail**

L'environnement de travail est constitué de l'ensemble des facteurs physiques, chimiques, biologiques, organisationnels, sociaux, etc. susceptibles d'avoir un effet direct ou indirect, immédiat ou différé sur les personnes et les équipements de travail.

## **Établissement**

Partie d'entreprise comprenant l'ensemble des installations et des moyens matériels et humains, organisés sous l'autorité d'une même personne physique ou morale en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services.

## **F**

### **Force majeure**

Événement imprévisible, irrésistible et indépendant de la volonté des parties qui, provenant d'une cause extérieure au débiteur d'une obligation ou à l'auteur d'un dommage (force de la nature, fait d'un tiers), le libère de son obligation ou l'exonère de sa responsabilité.

## **G**

### **Grève**

Cessation concertée et collective de travail dans le but d'appuyer une revendication professionnelle.

## I

### **Inspection Régionale du travail**

Service déconcentré ou extérieur du Ministère en charge du Travail dirigé par un Responsable de sa représentation au niveau régional et de la mise en œuvre de sa politique et de ses attributions, principalement en matière d'inspection du travail et de protection sociale des travailleurs.

## J

### **Jour férié**

Jour pendant lequel il y a cessation collective de travail résultant de la législation ou de la pratique d'une profession pour célébrer une fête religieuse ou civile.

### **Jour ouvrable**

Tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et du jour férié.

### **Jour ouvré**

Jour effectivement travaillé dans l'entreprise.

### **Jurisprudence**

Ensemble des décisions de justice interprétant l'apparence physique, le handicap, le genre, l'orientation sexuelle et les opinions syndicales, lois et règlements, quand ceux-ci sont imprécis, ou créant du droit dans les cas non couverts par la loi. Elle constitue l'une des sources du droit et est une référence pour d'autres jugements.

## L

### **Législation du travail**

La notion de législation du travail englobe les parties législative et réglementaire du droit du travail (lois, décrets et arrêtés).

### **Lettre d'observations**

Lettre rédigée par l'agent chargé de l'inspection du travail, adressée à l'employeur lui faisant part des manquements aux dispositions de la législation du travail constatés au cours d'une visite ou d'un contrôle sur pièces. Une copie de la lettre d'observation est annexée au dossier de l'entreprise.

## M

### **Maladie professionnelle**

Maladie contractée par un travailleur à l'occasion de l'exécution de son ou de ses contrats de travail et inscrite dans un tableau de maladies professionnelles établi par un règlement, lorsque ce tableau existe.

### **Mise en demeure**

Injonction, assortie ou non d'un délai d'exécution, adressée par l'inspecteur du travail à l'employeur, en vue de remédier à une infraction à la législation du travail constatée dans son établissement. Une copie de la mise en demeure est annexée au dossier de l'entreprise.

## N

### **Normes internationales du travail**

Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandants de l'OIT et adoptés par la Conférence Internationale du Travail.



## O

### **Obstacle**

Entrave faite par quiconque à l'accomplissement des missions de l'agent dépositaire de l'autorité publique chargé de l'inspection du travail.

### **Outrage**

Toute expression menaçante, diffamatoire ou injurieuse, propre à diminuer l'autorité morale d'un dépositaire de l'autorité publique.

## P

### **Pires formes de travail des enfants**

Toutes formes d'esclavage ou de pratiques analogues telles que la vente ou la traite des enfants, la servitude pour dette et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés, des travaux susceptibles de nuire à leur santé, à des fins de prostitution, ou d'activités illicites, la production et les trafics de stupéfiants.

### **Procès-verbal d'infractions**

Document, transmis aux autorités compétentes aux fins de poursuites, dans lequel l'agent chargé de l'inspection du travail constate les infractions à la législation du travail. Le procès-verbal a une force probante jusqu'à preuve du contraire. Une copie du PV est annexée au dossier de l'entreprise.

## R

### **Rapport de Visite**

Rapport, établi par l'agent chargé de l'inspection du travail, pour rendre compte à la hiérarchie de l'état d'application de

la législation du travail dans un établissement. Une copie du rapport de visite est annexée au dossier de l'entreprise.

### **Recommandations internationales du travail**

Instruments servant à orienter l'action des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs; elles ne sont pas conçues pour faire naître des obligations et ne peuvent pas faire l'objet de ratification de la part des États.

## **S**

### **Salaire**

Paiement de la prestation de travail, en espèces ou en nature, assuré par l'employeur au travailleur selon une périodicité fixée par la réglementation du travail.

### **Salarié**

Toute personne exerçant une activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la subordination d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, dénommée « employeur ».

### **Secteur géographique**

Circonscription administrative du service l'inspection du travail.

### **Syndicat**

Groupement constitué par des personnes exerçant une même profession ou métier, ou des professions ou métiers connexes ou similaires, pour l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par ses statuts.

## **Système d'inspection du travail**

Le système d'inspection du travail comprend, au sein du MAST, les inspecteurs et contrôleurs du travail eux-mêmes, mais aussi les membres de la hiérarchie de l'inspection du travail, les personnels de secrétariat, les experts et techniciens qualifiés et les médecins inspecteurs qui collaborent à son fonctionnement.

## **T**

### **Travailleur**

Toute personne physique exerçant une activité professionnelle pour son propre compte (travailleur indépendant, profession libérale) ou pour le compte d'un tiers (salarié).



## LISTE DES ABRÉVIATIONS

<b>AT</b>	: Accident du Travail
<b>BIT</b>	: Bureau International du Travail
<b>BTP</b>	: Bâtiments et Travaux Publics
<b>C</b>	: Convention
<b>CC</b>	: Convention Collective
<b>CDD</b>	: Contrat à Durée Déterminée
<b>CDI</b>	: Contrat à Durée Indéterminée
<b>CE</b>	: Comité d'Entreprise
<b>CEACR</b>	: Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations
<b>CSST</b>	: Comité de Sécurité et Santé au Travail
<b>CT</b>	: Code du Travail
<b>EPI</b>	: Equipement de Protection Individuelle
<b>MP</b>	: Maladie Professionnelle
<b>MAST</b>	: Ministère des Affaires Sociales et du Travail
<b>NIT</b>	: Norme Internationale du Travail
<b>OIT</b>	: Organisation Internationale du Travail
<b>ONG</b>	: Organisme Non Gouvernemental
<b>PV</b>	: Procès-verbal
<b>R</b>	: Recommandation
<b>SIT</b>	: Système d'Inspection du Travail



# INTRODUCTION

Fermement ancrée aussi bien dans les normes internationales que nationales du travail, l'inspection du travail a pour principale mission de s'assurer de l'application effective de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession. D'une manière générale, l'inspection du travail vise à assurer l'application rigoureuse du droit du travail (Conventions et Traités internationaux, Code du travail, conventions et accords collectifs etc.). Que ce soit en ce qui concerne la durée légale du travail, le salaire, la sécurité, l'hygiène, ou encore l'emploi des enfants.

Il est attendu des inspecteurs du travail qu'ils informent les travailleurs et leurs représentants de leurs droits et conseillent les employeurs afin qu'ils développent de bonnes pratiques de travail. L'objectif prioritaire étant de garantir les droits des travailleurs, tout en favorisant un développement harmonieux des relations de travail, les normes du travail, sont considérées plutôt comme sous-tendant des conditions permettant l'instauration d'un climat favorable à l'investissement, et partant, du développement socio-économique durable, que comme des entraves à une plus grande compétitivité de l'entreprise. Au contraire, le non application des mêmes règles à toutes les entreprises conduit à une distorsion de concurrence préjudiciable aux entreprises.

Ceci confère aussi à l'inspecteur du travail, au-delà de ses missions de contrôle, non seulement la tâche de fournir des informations et des conseils techniques aux travailleurs et aux

employeurs sur les moyens les plus efficaces pour observer les dispositions légales, mais également de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

Ce manuel a pour vocation de servir de document de référence pour les services de l'inspection du travail relativement aux normes et principes juridiques sur lesquels reposent l'organisation, les fonctions et les missions de l'inspection du travail. Il se veut aussi un outil pratique et structuré pour la préparation, le déroulement et le suivi de l'activité de contrôle des inspecteurs du travail.

De ce fait, il conviendra de préciser non seulement le référentiel juridique de l'inspection du travail, les missions et compétences de l'inspecteur du travail, mais également les règles de déontologie et d'éthique qu'il se doit de respecter dans l'accomplissement de ses tâches.



# CHAPITRE I

## RÉFÉRENTIEL JURIDIQUE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Le référentiel juridique est constitué d'instruments juridiques internationaux et de textes d'origine nationale. Car s'il est de principe, en application de l'article 276 de la Constitution, qu'Haïti ne peut ratifier aucun Traité, Convention ou Accord Internationaux comportant des clauses contraires à la Constitution, l'article 276-2 prévoit qu'une fois sanctionnés et ratifiés, les Traités ou Accord Internationaux, font partie intégrante de la Législation du Pays et abrogent toutes les Lois qui leur sont contraires.

### 1. Les normes juridiques internationales

Un nombre significatif de conventions et de recommandations ont été élaborées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), dans le cadre de sa mission de promotion des droits des travailleurs, de développement de la protection sociale et de renforcement du dialogue social dans le domaine du travail.

L'OIT est une agence spécialisée des Nations Unies, comprenant une Conférence Générale des représentant des États membres, un Conseil d'Administration et du Bureau International du Travail. L'OIT est placée sous la direction du Conseil d'Administration. L'OIT est une organisation tripartite en ce sens que son Conseil d'Administration se compose de représentants des gouvernements (28), des employeurs (14) et des travailleurs (14).

## Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail

Les conventions internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandants de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et adoptés par la Conférence Internationale du Travail qui, une fois ratifié par un État membre, crée des obligations à sa charge.

Parmi les instruments juridiques internationaux les plus pertinents traitant de l'inspection du travail, on retrouve en tout premier lieu la convention No. 81 et la recommandation No. 81 qui s'appliquent à l'inspection dans les établissements industriels et commerciaux ainsi que la recommandation No. 82 sur l'inspection du travail dans les mines et les transports adoptées par la Conférence Internationale du Travail en 1947, complétée par le Protocole de 1995 concernant les activités des services non commerciaux ; en second lieu la convention No. 129 et la recommandation No. 133 adoptées en 1969 s'appliquent à l'inspection du travail dans les entreprises agricoles.

D'une manière générale, les conventions relatives à l'inspection du travail énoncent des règles portant sur les domaines de la législation du travail dont l'application doit être soumise au contrôle des services d'inspections du travail, à l'identification des entreprises qui y sont assujetties, de même que les conditions de recrutement et de formation des personnels d'inspection, à leur statut et particulièrement leur indépendance de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue et aux pouvoirs dont ils devraient être investis. Ces conventions prévoient également les conditions pratiques dans lesquelles les visites d'inspection devront s'effectuer pour être efficaces.

Haïti a ratifié jusqu'à date treize conventions de l'OIT dont les huit fondamentales. Parmi les conventions prioritaires, seule la

convention 81, a fait l'objet d'une ratification. A ce jour Haïti n'a pas encore ratifié les conventions 150 sur l'administration du travail, 129 sur l'inspection du travail (agriculture), 160 sur les statistiques du travail et le protocole 81 relatif à la convention sur l'inspection du travail, ni la convention 178 sur l'inspection du travail (gens de mer) de 1996.

La convention internationale no.81 de l'OIT du 11 juillet 1947, ayant été ratifiée par Haïti, en son article 1<sup>er</sup>, lui fait obligation d'organiser « un système d'inspection du travail chargé d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession ».

Recruté sur la base de leur aptitude à remplir les tâches qu'ils auront à assumer la convention no. 81, en son article 7, prévoit que les inspecteurs du travail doivent recevoir une formation appropriée pour l'exercice de leurs fonctions. Tandis que l'article 3 définit les trois principales fonctions des inspecteurs du travail qui sont de :

- Contrôler l'application de la législation,
- Conseiller les employeurs et les travailleurs
- Fournir des informations aux autorités compétentes les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes

L'article 12 fixe l'étendue des pouvoirs de l'inspecteur du travail, qui dans le cadre de sa mission a toute latitude pour pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection, de mener des enquêtes, de poser des questions, d'examiner des documents et de prélever des échantillons ; ou celui de donner des instructions pour remédier aux défaillances

et de décider s'il est approprié de donner un avertissement et de prodiguer des conseils, ou recommander une action juridique.

Compte tenu de l'étendue de ces prérogatives, la convention no. 81 fait obligation aux inspecteurs du travail, en application de l'article 15, de ne divulguer aucun secret commercial des entreprises qu'ils inspectent, traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte, ils ne peuvent non plus avoir d'intérêt direct ou indirect dans lesdites entreprises.

A côté de cette Convention, les Recommandations de l'OIT occupent aussi une place importante en matière d'inspection du travail.

### **Les recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)**

Les recommandations de l'Organisation Internationale du Travail n'ont pas de force obligatoire et ne sont pas soumises à la ratification des États membres. Elles contiennent toutefois des normes internationales du travail, des orientations et conseils pratiques très utiles sur la manière d'appliquer les conventions correspondantes afin de permettre à ces dernières d'atteindre les objectifs visés.

Parmi les Recommandations les plus importantes en matière d'inspection du travail, on peut citer :

- la Recommandation n° 81 sur l'inspection du travail (industrie et commerce), 1947 ;
- la Recommandation n° 82 sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947 ;
- la Recommandation n° 133 sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 ;

- la Recommandation n° 158 sur l'administration et l'inspection du travail, 1978 ;
- la Recommandation n° 185 sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996 ;

## **2. La législation nationale**

La législation nationale en matière d'inspection du travail est essentiellement constituée de la Constitution qui contient quelques dispositions intéressant la matière, le Code du Travail, des lois et décrets lois.

### **La Constitution**

La Constitution haïtienne, en ses articles 35 et suivants, consacre les principaux droits fondamentaux du travail. La Constitution vise explicitement la liberté de travail, la liberté syndicale, l'absence de la discrimination dans l'emploi et la profession, le droit de grève ou encore la limitation d'âge pour le travail des mineurs.

L'article 31 garantie la liberté d'association et de réunion, l'article 239 reconnaissant aux fonctionnaires le droit de s'associer pour défendre leurs droits.

### **Le Code du Travail**

Le Code du Travail haïtien a été adopté par la loi du 12 septembre 1961 et a fait l'objet d'actualisations successives, tout d'abord par le décret du 24 février 1984 puis par la loi du 5 juillet 2003.

Les dispositions du Code du Travail porte essentiellement sur :

- La liberté de travail et interdiction du travail forcé : articles 2, 4, 8 ;
- La liberté syndicale et la négociation collective : articles 5, 7, 53 et 225 à 253 ;

- L'absence de la discrimination dans l'emploi et la profession : articles 3, 316 et 317 ;
- Le droit de grève : articles 203 à 224 ;
- Le travail des mineurs : articles 10, 20 et 332 à 356 ;
- Le salaire ou rémunération: les articles 13, 19, 22-d, 24, 31-c, 47 et 135 à 160 ;
- La durée du travail : articles 95 à 122 ;
- L'inspection du travail : articles 411 à 437 ;
- Le règlement des différends individuels : articles 163 à 170
- Le règlement des différends collectifs de travail: articles 171 à 181.
- Les tribunaux de travail : articles 488 à 515 ;

**Un certain nombre de textes législatifs et réglementaires complète le code du travail, notamment :**

- Le décret du 16 février 1979 portant ratification de la Convention no. 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ;
- La loi organique du 3 septembre 1979 créant le Tribunal Spécial du Travail de Port-au Prince ;
- Le décret du 23 mars 1982 sur l'abolition du travail forcé ;
- Le décret du 27 mai 1986 modifiant les dispositions du code du travail relatives à la grève et au lock out ;
- Le décret du 16 janvier 1989 créant la Commission tripartite de consultation et d'arbitrage ;

- Le décret du 15 juin 1990 modifiant le décret de 1989 créant la commission tripartite de consultation et d'arbitrage;
- La loi de 2003 à l'interdiction et à l'élimination de toutes formes d'abus ou de traitements inhumains ;
- Le décret du 17 mai 2005 portant organisation de l'administration centrale de l'État ;
- Le décret du 17 mai 2005 portant Révision du statut général de la Fonction Publique ;
- Les articles 170 et suivants du code pénal sur la rébellion ainsi que l'article 183 et suivants sur l'outrage et la violence envers les dépositaires de l'autorité et de la force publique.





## CHAPITRE II

# ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL

### 1. L'organisation du système d'inspection du travail

Le ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST) a été créé par la loi du 28 août 1967, modifiée par le décret du 4 novembre 1983 (*Moniteur No. 82 du 24 novembre 1983*). Il est chargé des principaux domaines d'activité de l'administration du travail, à savoir :

- définir et exécuter la politique sociale du Gouvernement ;
- assurer la protection des travailleurs tant dans le secteur formel qu'informel de l'économie ;
- améliorer leurs conditions de vie et de travail ;
- établir, sur la base de la solidarité nationale, un régime approprié de sécurité sociale contre les risques physiologiques, économiques et sociaux.

Le MAST se doit de collaborer avec les Ministères et autres Institutions, en vue de la réalisation des objectifs sus-indiqués et formuler à leur intention toutes recommandations utiles.

Outre l'administration centrale, le MAST est structuré en directions centrales et services centraux. On compte également les services extérieurs que sont les directions régionales et les organismes et établissements sous tutelle.

## **La Coordination des Bureaux Régionaux des Affaires sociales et le fonctionnement des Bureaux Régionaux**

Il existe dans chacun des dix (10) départements du pays un Bureau Régional des Affaires Sociales (Ouest, Nord, Sud, Sud-est, Nord-est, Nord-Ouest, Centre, Nippes, Grand 'Anse et Artibonite).

La Coordination des Bureaux régionaux est assurée par un coordonnateur qui est chargé de :

- mettre en application les instructions du Directeur Général ;
- superviser l'exécution des plans, projets et programmes du Ministère des Affaires Sociales au niveau des bureaux régionaux ;
- assurer la liaison entre la Direction Générale du Ministère des Affaires Sociales et les bureaux régionaux, recevoir leurs rapports et renseigner la Direction Générale sur leur fonctionnement ;
- préparer et proposer des mesures propres à l'exécution de la politique générale du Ministère des Affaires sociales ;
- recommander au ministre toute personne physique au niveau régional pour être décorée de l'ordre National du travail.

Le Ministère des Affaires Sociales comprend également les Services ou sections suivants :

### **La Direction du Travail**

- le Service de l'Inspection générale du Travail,
- le Service de la Femme et de l'Enfant,
- le Service Juridique,

- le Service des Organisations Sociales,
- le Service des Salaires.

### **La Direction de la Main-d'œuvre :**

- le Centre d'Orientation Professionnelle et de Recherches,
- le Service de la Formation Professionnelle,
- le Service de l'Education Ouvrière,
- le Service de Placement et de Migrations des Travailleurs.

## **2. Le Service de l'Inspection Générale du Travail**

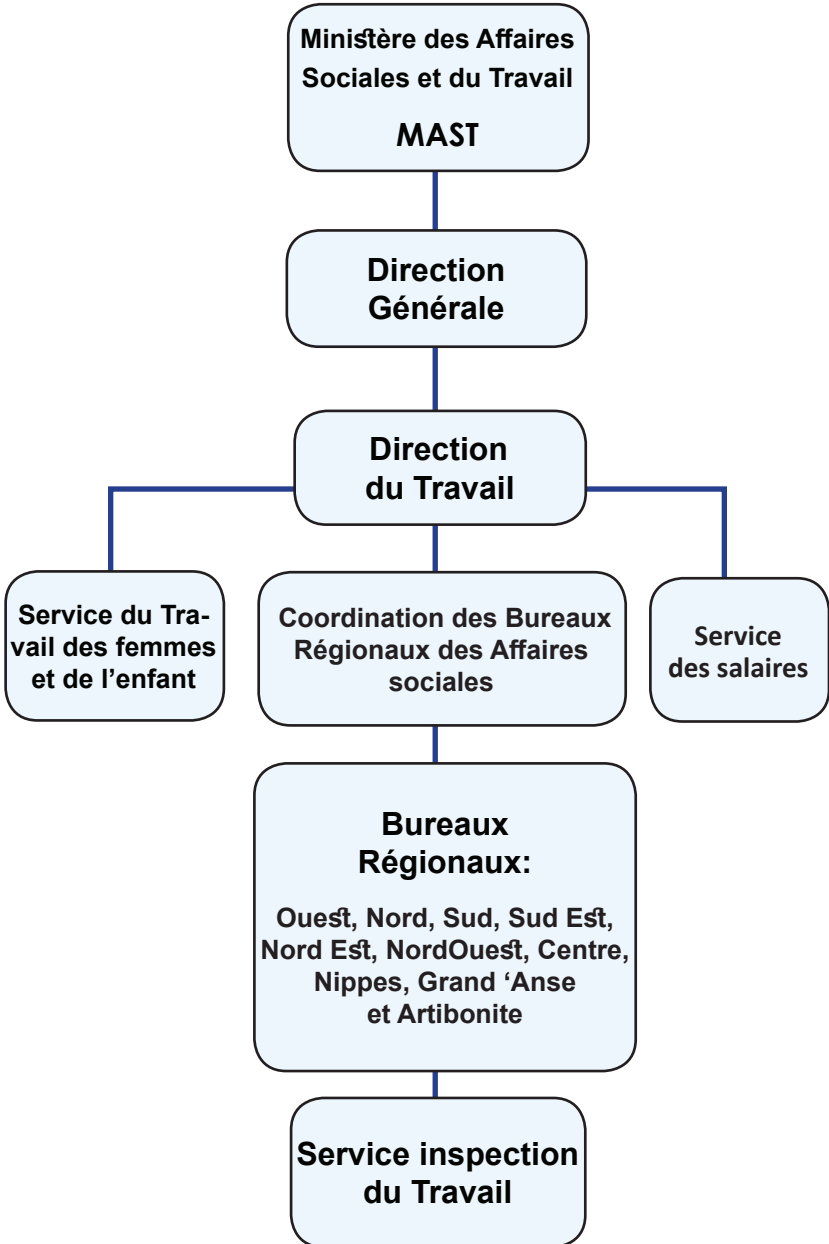
### **Mission de l'Inspection Générale du Travail :**

Le Service de l'Inspection générale du Travail est chargé, en application de l'article 411 du Code du Travail, de :

- **assurer l'application des Lois** en vigueur concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession et **fournir au besoin des informations et des conseils techniques** aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces quant à l'observation des dites lois;
- **visiter les lieux de travail** où il y a des personnes occupées gagnant un salaire y compris dans l'économie informelle;
- **mener des enquêtes** tendant à relever les infractions et soumettre des rapports circonstanciés à la suite des inspections effectuées;
- **contrôler l'hygiène et la Sécurité** dans les établissements de travail et faire des recommandations pour l'amélioration des conditions de travail ;

- **recueillir toutes données statistiques sur le travail** au cours des enquêtes ou visites d'inspection;
- **recevoir les déclarations d'accidents de travail** qui lui seront régulièrement communiquées par l'Office d'Assurance Accidents du Travail, Maladie et Maternité (OFATMA) ;

**3. ORGANIGRAMME DU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DU TRAVAIL**



## Recrutement des Inspecteurs du travail

Selon les dispositions de l'article 412 du Code du Travail et conformément à l'article 6 de la convention no 81, et 8, paragraphe 1, de la convention no 129 de l'OIT (non ratifiée par Haïti), **les inspecteurs du travail ont un statut de fonctionnaire ; ils jouissent des garanties de stabilité les préservant de toute influence susceptible de nuire à leur impartialité et à leur indépendance.**

Suivant les dispositions des articles 235 et 236-2 de la Constitution, en leur qualité de fonctionnaire, les inspecteurs du travail sont recrutés sur la base de l'aptitude, du mérite et de la discipline.

## Formation des inspecteurs du travail

Les articles 431 et 432 du Code du travail mettent l'accent sur la nécessité d'accorder une attention particulière à la formation des inspecteurs du travail, qui doivent avoir une bonne connaissance des questions sociales et économiques en général. Les nouveaux inspecteurs, avant de prendre service, doivent obligatoirement « **effectuer un stage qui permet de les former et de juger, dans la pratique, de leurs aptitudes et de leurs qualités personnelles** ». L'efficacité et le prestige du Service d'inspection du travail sont dépendants du niveau de qualification et de professionnalisme des inspecteurs.

## 4. Fonctionnement de l'inspection du travail

Le principe généralement admis, est qu'il ne peut y avoir une bonne législation du travail sans une inspection du travail efficace. Cela nécessite une planification minutieuse des activités d'inspection, chaque visite doit faire l'objet d'une bonne préparation et être effectuée selon un ensemble de procédures standards.

## **Programmation des inspections**

La mission essentielle de l'inspection du travail est de contrôler les entreprises afin de procéder à une évaluation complète de l'état de conformité avec la législation du travail. En dépit de l'obligation faite aux États membres par la convention no 81 en son article 10, de doter l'inspection du travail de nombre d'inspecteurs du travail suffisant pour assurer le travail, force est de constater que dans les faits les ressources du Service d'inspection demeurent toujours insuffisants.

Partant de ce constat, il est matériellement impossible d'inspecter toutes les entreprises, ce qui impose au Service d'Inspection l'élaboration d'un plan annuel des contrôles et inspections à réaliser.

Cette planification devra être la plus détaillée que possible. Lors de l'élaboration des plans, il est essentiel que toutes les parties concernées soient bien informées de leurs responsabilités, des normes sociales à respecter, de la loi, des indicateurs cibles et des délais d'exécution.

Chaque inspecteur devrait savoir quelles entreprises inspecter chaque semaine et chaque mois, ainsi que la fréquence des inspections à réaliser.

## **Préparation de la visite d'inspection**

Pour cela, il est recommandé à l'inspection du travail de préparer une fiche d'information sur l'établissement préalablement à la visite de contrôle ou de consulter le dossier de l'entreprise, dans le cas où une première visite a déjà été réalisée. Cette fiche d'établissement ou fiche de visite d'inspection doit contenir certains renseignements de base, tels que :

- nom ou raison sociale de l'établissement ou de l'entreprise ;
- forme juridique ;
- coordonnées ;
- effectifs ;
- Typologie des contrats
- Organisation du temps de travail
- activités ;
- principaux risques identifiés (SST)
- nom du responsable ;
- institutions représentatives du personnel (le cas échéant) ;
- dates des visites antérieures (le cas échéant) ;

La fiche d'établissement doit être actualisée à chaque visite ou contrôle réalisé par l'inspection du travail, afin de s'assurer d'un meilleur suivi des entreprises en général, de celles en situation de violation de la loi en particulier, pour qu'ainsi elles fassent l'objet d'une attention prioritaire.



## CHAPITRE III

# MISSION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

La mission de l'inspection du travail est complexe, généraliste et vise à vérifier l'application rigoureuse du droit du travail dans la perspective d'assurer de meilleures conditions de travail, la sécurité et l'épanouissement des travailleurs. Cette mission se traduit concrètement par des contrôles, des conseils et des informations, mais aussi, par des conciliations et aussi par des enquêtes.

Les inspecteurs du travail sont compétents dans tous les établissements industriels et commerciaux de leur ressort territorial, abstraction faite des établissements et administrations publics, dont les employés (c'est-à-dire des fonctionnaires) relèvent du statut particulier sur la fonction publique. Il en est de même de la police (et les autres services de sécurité publique) ou encore des services pénitentiaires.

### 1. La mission de contrôle

En application de l'article 411 du Code du Travail, la mission essentielle de l'inspection du travail est d'assurer, par le contrôle en entreprise, l'application de la législation du travail. Ces contrôles en entreprise portent essentiellement sur le respect de la législation du travail, particulièrement des droits fondamentaux des travailleurs (*liberté syndicale, négociation collective, non-discrimination, abolition du travail forcé et du travail des enfants*).

Et plus généralement sur :

- le respect des conditions générales de travail (amplitude et durée du travail, congés, repos hebdomadaire, salaires, contrats de travail...);

- la santé et la sécurité au travail, et, d'une manière générale, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels ;
- les relations professionnelles (représentation du personnel, dialogue social et prévention des conflits sociaux) ;
- le travail non déclaré ;
- les conditions particulières d'emploi et de travail des enfants.

L'inspection du travail est compétente, en matière de contrôle, qu'il s'agisse d'établissements publics ou privés, d'établissements dirigés par des particuliers ou des personnes morales, d'établissements industriels, commerciaux ou agricoles. D'une manière générale, la compétence de l'inspection du travail embrasse tous les centres de travail et tous les lieux où on peut supposer qu'il y a des personnes qui exercent une activité de type salarié.

## **2. La mission de conciliation**

La conciliation s'exerce aussi bien à titre préventif qu'à titre curatif. L'inspecteur du travail, dans le cadre de sa mission, doit intervenir afin d'éviter le déclenchement de conflits individuels ou collectifs du travail, des procédures contentieuses ou des grèves.

En application de l'article 422 du Code du travail, l'inspecteur du travail intervient dans les conflits de travail et à l'occasion des différends s'élevant entre les employeurs et travailleurs afin de les porter à régler leurs différends par la voie de la conciliation.

En qualité de conciliateur, l'inspecteur est chargé de rencontrer les parties, de les écouter et de les inviter à adopter une solution de compromis. Cette conciliation n'a toutefois pas un caractère obligatoire et les parties ne sont pas tenues de s'y soumettre.

En cas de compromis, l'inspecteur conciliateur dresse un constat et en cas de refus des parties ou dans l'hypothèse où l'inspecteur n'arrive pas à rapprocher les parties et régler le conflit, il devra les inviter (ou à l'initiative de la partie la plus diligente) à saisir directement le Service de Conciliation et d'Arbitrage de la Direction du Travail. La saisine de l'instance de conciliation devra toujours être privilégiée.

Il convient de rappeler le rôle essentiel que joue le Service de Conciliation et d'Arbitrage dans la résolution des conflits en matière de droit du travail. En effet, suivant les prévisions des articles 169, 170 et 181 du Code du travail, l'épuisement des voies de recours amiables et la rédaction du procès-verbal de non conciliation des parties par le Service de Conciliation et d'Arbitrage constituent des préalables et une condition de recevabilité de toute action par devant le Tribunal Spécial du Travail.

### **3. La mission de conseil**

Les Inspecteurs du Travail sont chargés de fournir des informations, des conseils techniques et des recommandations tant aux employeurs, qu'aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces pour respecter la législation sociale. Ils peuvent être amenés à organiser des conférences, instituer des commissions mixtes, en vue de discuter avec les représentants des associations professionnelles des travailleurs et des employeurs sur la législation du travail, l'état du droit et sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales.

### **4. La mission d'enquête**

L'article 416 du Code du Travail, prévoit que les établissements doivent être inspectés aussi souvent que nécessaire pour assurer une application effective de la législation du travail. La mission d'enquête peut avoir un objet spécifique, se porter sur

un aspect particulier de la législation (risques professionnelles, travail des enfants, discrimination syndicale etc.) ou sur certains établissements ou activités, en fonction des priorités locales ou de celles dégagées par le MAST.

Les visites d'inspection se subdivisent en deux catégories (art. 437 CT) :

- Les visites ordinaires
- Les visites de vérification

Cette deuxième catégories englobe, les enquêtes d'un inspecteur du Travail dans une entreprise suite à une déclaration d'accident du travail, une plainte ou encore à la demande de l'Administration.

Après le travail de notification et mise en demeure éventuelle, des visites de suivi sont effectuées pour s'assurer que l'employeur s'est conformé aux observations ou mises en demeure avec délai formulées lors de la visite antérieure.

Les visites peuvent être effectuées sur initiative de l'inspecteur, dans le cadre du plan de programmation, à la demande des salariés ou des syndicats (plainte ou réclamation sur l'application de la législation du travail), de l'employeur (vérifier et confirmer l'application de la législation dans l'entreprise).

Si l'enquête est entreprise en réponse à une plainte particulière, l'inspecteur ne doit pas divulguer le nom de son informateur, même par inadvertance. Il doit donc interroger, de manière indifférenciée, autant de travailleurs que possible pour éviter l'identification de l'auteur de la plainte qui doit rester confidentielle. (Article 435 du CT).

L'article 43 du Code du travail, fait également injonction à la Direction du Travail, sitôt informée de la décision de résiliation unilatérale d'un contrat de travail pour faute, de demander à l'Inspection Générale du Travail de mener une enquête afin d'établir la réalité ou non des faits rapportés à l'appui de cette décision.

Au cours de son enquête, les inspecteurs recueillent également toutes données statistiques sur le travail ainsi que sur les déclarations d'accidents du travail.



## CHAPITRE IV

# POUVOIRS ET MOYENS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Les inspecteurs et les contrôleurs du travail ont pour mission générale de veiller à l'application du droit du travail. Pour ce faire, ils disposent de pouvoirs étendus garantis par les articles 411 et 413 du Code du travail et l'article 12 de la convention 81 de l'OIT.

Si ces dispositions sont parfois perçues de différentes manières, aussi bien par les représentants des employeurs mais aussi par certains salariés, elles s'avèrent cependant indispensables à la constatation de certaines infractions à la législation du travail. L'inspecteur du travail, étant à cet égard, protégé à la fois contre les pressions, les obstacles, mais aussi des cas d'actes de résistance, d'outrages et de violences.

### 1. Pouvoirs de l'inspection du travail

L'Inspection du travail dispose du pouvoir de libre entrée, de visite, de contrôle et d'enquête, du pouvoir de convocation, du pouvoir de se faire communiquer des documents et du pouvoir de décision.

#### 1.1. Le pouvoir de libre entrée, de visite, de contrôle et d'enquête :

Conformément aux dispositions de l'article 413 du Code du travail, l'inspecteur du travail, muni de sa carte professionnelle, dispose du pouvoir de pénétrer librement sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans tout établissement relevant de leur juridiction.

L'inspecteur peut procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment : interroger, soit seul, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales.

À l'occasion d'une visite d'inspection, il est de principe que l'inspecteur du travail informe l'employeur ou son représentant de sa présence, toutefois ce principe n'est pas absolu et l'inspecteur peut s'en dispenser s'il estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

- Il peut procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment interroger, soit seul, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales;
- demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la Législation relative aux Conditions de Travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits ;
- exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales ;
- prélever et emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit informé que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin ;



L'article 420 du Code du travail précise, qu'à l'occasion de son contrôle dans l'entreprise, il peut, s'il le juge nécessaire, se faire accompagner de médecins du travail, d'experts ou de techniciens. Les chefs d'établissements étant tenus de prendre toutes dispositions utiles pour assurer le libre accès de l'Inspecteur du Travail, que le contrôle soit inopiné ou non.

En cas d'obstruction faite à l'inspecteur, celui-ci, devra en dresser procès-verbal et requérir immédiatement le Juge de Paix en vue de lui accorder l'entrée des lieux et faciliter l'exécution de sa tâche. (Article 419 alinéa 2 du CT).

De plus il convient de souligner qu'en sa qualité de fonctionnaire, l'inspecteur du travail a droit à la protection de l'état contre les attaques, menaces, outrages, injures ou diffamations dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions, ce en application de l'article 152 du Décret de 2005 portant révision du statut général de la fonction publique.

### **1.2. Pouvoir de Convocation**

Il dispose du pouvoir de convocation des parties dans le cadre d'un différend individuel ou collectif du travail ou de toute autre situation.

### **1.3. Pouvoir de se faire communiquer des documents**

L'agent de l'inspection du travail peut demander communication de documents tels que :

- contrats de travail ;
- bilan social ;
- registre (livre) de paie, ou sa version informatique;

- horaires de travail ;
- bordereaux de cotisation à l'ONA ou l'OFATMA;
- compte-rendu des réunions tenues par l'employeur avec les institutions représentatives du personnel ;
- accords d'entreprise ou d'établissement ;
- règlement intérieur etc.

#### **1.4. Pouvoir de prendre des mesures immédiatement exécutoires :**

L'inspection du travail peut ordonner ou faire ordonner que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs. Notamment, arrêter les travaux sur un chantier, fermer une entreprise, pour faire cesser tout danger grave et imminent résultant d'un défaut ou d'une absence de protection. (Article 413, alinéa 7 du CT)

## **2. Les moyens de l'inspection du travail**

### **2.1. Le rapport d'inspection**

L'article 427 du Code du travail dispose que l'inspecteur du travail a pour obligation de présenter un rapport d'inspection dans un délai maximum de trois (03) jours après chaque visite d'inspection effectuée. Dans le cadre de ce rapport, l'article 434 alinéa 2 du Code du travail, prévoit que l'inspecteur du travail peut formuler des propositions à l'attention de ses supérieurs hiérarchiques.

Les formulaires des rapports d'inspection devront également être contresignés par l'employeur ou son représentant.

## **2.2. La lettre d'observation**

Aucun texte de loi ne définit, en tant que tel, la nature juridique des observations ni leurs conditions de forme et de fond.

En fait, elles tirent leur fondement des conventions internationales, de la loi, des textes réglementaires et conventionnels en vigueur, en partant du principe que certaines violations des règles du Code du Travail sont clairement assorties de sanctions alors que d'autres en sont dépourvues.

A la suite de sa visite, l'inspecteur du travail, s'il a constaté des contraventions à la législation du travail, peut adresser une correspondance à l'employeur pour l'informer des violations à la législation du travail qu'il a relevées et recommander que des mesures correctrices soient prises. Cette lettre d'observation peut également être le moyen permettant à l'agent de contrôle de conseiller l'employeur.

De même l'article 17 alinéa 2 de la Convention 81 laisse à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

La lettre d'observation, peut aussi constituer un préalable à une éventuelle mise en demeure, ou à un procès-verbal dans le cas où l'employeur n'en tiendrait pas compte.

## **2.3. La mise en demeure ou injonction**

Lorsque l'inspection du travail constate que ses observations ne sont pas suivies d'effets, ou lorsqu'elle relève des manquements aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur, elle peut mettre en demeure l'employeur de s'y conformer.

La mise en demeure est notifiée à l'employeur par écrit, précise la nature des manquements constatés ou des dangers relevés et fixe le délai de mise en conformité, sous peine d'une amende (à la date de ce document) de mille (1,000.00) à deux mille (2,000.00) gourdes mille, l'emprisonnement pourra également être envisagé, suivant le cas. (Article 423 du CT).

#### **2.4. La demande de vérification**

L'inspecteur du travail peut demander de procéder à la vérification :

- des équipements de travail, des outils et des matériels ;
- des installations ;
- des procédés ;
- des appareils de levage
- des extincteurs ;
- etc.

L'article 13 de la Convention 81, reconnaissant expressément aux inspecteurs du travail la faculté de provoquer des mesures destinées à éliminer les déficiences constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

#### **2.5. Le procès-verbal**

Le procès-verbal est l'acte par lequel l'agent de contrôle constate les infractions à la Législation Sociale et aux Conventions Collectives du Travail. L'Inspecteur du Travail peut dresser à l'encontre d'un employeur, la législation du travail, un procès-

verbal d'infraction. C'est le cas, notamment, lorsque sa mise en demeure n'a connu aucune suite ou lorsque la gravité de l'infraction l'exige.

Suivants les dispositions de l'article 417 du Code du travail, le procès-verbal doit mentionner :

- 1- Les noms, prénoms et demeures du ou des contrevenants;
- 2- La nature de la contravention relevée ainsi que toutes les circonstances qui l'ont accompagné ;
- 3- La référence aux articles de lois et règlements enfreints.

Le procès-verbal d'infraction est dressé par l'Inspecteur du Travail qui aura personnellement constaté l'infraction. Il fait foi jusqu'à preuve du contraire. Sur ce point, la jurisprudence assimilent les déclarations qui y sont mentionnées à des aveux extrajudiciaires (Cass. 2<sup>ème</sup> Section, Arrêt du 20 juin 1983, Pierre-louis Elie C/ François Jérôme), leur force probante ne pouvant tomber que devant la preuve contraire.



## CHAPITRE V

# DÉONTOLOGIE DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

L'importance des responsabilités et de l'autorité conférées à l'inspection du travail exigent que l'inspecteur du travail soit à l'abri de tout doute, relativement à son impartialité, ce qui l'oblige au respect scrupuleux de certaines règles d'éthique et de déontologie. Ces obligations sont principalement issues de la convention n° 81 de l'OIT et confirmées par le Code du Travail.

### 1. L'impartialité des inspecteurs du travail

L'impartialité constitue une référence de conduite et implique pour l'inspecteur du travail l'interdiction, dans l'exercice de ses fonctions, d'agir avec partisanerie et préjugés. Elle interdit l'expression, dans l'exercice de ses fonctions, d'opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses.

L'inspecteur du travail doit donc, de façon impartiale, dire à l'employeur comme au salarié, l'état du droit et en donner une explication en vue de son application correcte.

C'est dans le souci de garantir cette impartialité que la convention n° 81, en son article 15 interdit aux Inspecteurs du Travail «*d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.*» Interdiction confirmée par l'article 414 du Code du travail.

L'article 175 du Décret de 2005 portant révision du statut général de la fonction publique, va également dans le même sens et interdit à tout fonctionnaire d'avoir des intérêts de nature à compromettre son indépendance.

Pour éviter qu'un employeur soit victime d'une concurrence déloyale des suites d'une indiscretion de l'inspecteur du travail à l'égard des procédés de fabrication, il leur est également fait interdiction de révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Dans ce même ordre d'idée, l'article 435 alinéa 2 du Code du travail, interdit formellement aux inspecteurs de se faire accompagner dans un établissement de toute personne étrangère au service.

D'une manière plus générale, l'article 180 du Décret de 2005 portant révision du statut général de la fonction publique, précise que les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel. Ils ne doivent diffuser, ni laisser connaître aucune information, aucun fait, aucun écrit confidentiel ou secret qu'ils connaissent ou détiennent, à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

## **2. Le respect des règles d'éthique**

Les inspecteurs du travail sont les intermédiaires nécessaires entre les différents partenaires sociaux et l'administration du travail ; voire l'État. Il est donc d'une importance capitale que dans leurs rapports avec les employeurs et les salariés qu'ils n'adoptent aucun comportement qui pourrait prêter à équivoque.

Ils sont astreints à l'observance stricte des règles d'éthique déterminées par la loi. L'article 19 du Décret du 17 mai 2005, portant révision du Statut général de la fonction publique, en des termes plus généraux, prévoit que tout fonctionnaire doit agir avec impartialité et la neutralité, dans le respect scrupuleux de la loi.

En ce sens, l'inspecteur du travail, en application de l'article 435 du Code du Travail, ne doit accepter - et encore moins solliciter -



ni rémunération, ni cadeau, ni avantage de quelque nature que ce soit. Il doit faire preuve de responsabilité et d'autorité pour échapper à toute forme de concussion ou de corruption.



## CHAPITRE VI

# LE CONTRÔLE EN ENTREPRISE

L'intervention de l'inspecteur du travail dans l'entreprise s'inscrit dans le cadre juridique posé par les conventions de l'Organisation internationale du travail, les règles du code du travail et autres dispositions légales, dans l'objectif de permettre une vérification de l'application effective du droit du travail.

Toutefois, l'inspection du travail disposant de ressources limitées, les contrôles doivent être minutieusement planifiés dans le cadre d'un plan d'action afin d'établir des priorités et favoriser l'utilisation la plus efficace des ressources disponibles.

Le tout dans le respect scrupuleux de règles méthodologiques claires garantissant aux employeurs et aux salariés une application uniforme des règles de contrôle, dans les limites des pouvoirs de l'inspecteur et de son choix des moyens à mettre en œuvre pour obtenir l'application effective du droit.

### 1. La planification du contrôle

La planification consiste à définir les objectifs clairs à atteindre dans un laps de temps déterminé. Essentielle à une bonne inspection, le plan d'action annuel d'inspection doit prendre en considération non seulement le nombre et le type de contrôles à réaliser mais également le type d'entreprises devant faire l'objet d'inspections.

Le plan d'action annuel d'inspection doit, par exemple, prendre en compte les points suivants :

- Le secteur d'activité et la localisation des entreprises devant faire l'objet de l'inspection (ce qui permet de déterminer le

service d'inspection territorialement compétent) ;

- La méthodologie de contrôle ;
- Le nombre d'inspecteurs en activité pouvant conduire les inspections ;
- Le temps, en moyenne, que les inspecteurs devraient consacrer à une visite d'inspection ;
- Le nombre raisonnable d'inspections mensuelles pour chaque inspecteur ;

### **Exemple de plan d'action:**

Objectif : inspecter toutes les entreprises du secteur textile (disons 200 au total) deux fois durant l'année prochaine

Inspecteurs : 20

Nombre de visites requises :  $200 \times 2 \text{ fois/an} = 400 \text{ visites}$

Objectif par inspecteur : 20 inspections/an

Si les inspecteurs travaillent en équipe (deux membres), chaque équipe devra effectuer

40 visites/an ;

Une fois que ces différents points auront été abordés, il sera possible de développer un programme de travail détaillé pour chaque bureau d'inspection (niveau national ou local). Chaque inspecteur devrait savoir quelles entreprises il doit inspecter chaque semaine et chaque mois, ainsi que la fréquence des inspections.

## **Le choix de l'entreprise :**

Le choix de l'entreprise à contrôler est déterminant. Compte tenu du secteur d'activité considéré (public, privé, informel) et de la taille (PME, grande entreprise), les préparatifs et le déroulement de l'inspection peuvent présenter des particularités.

Avant la visite de l'entreprise, il est indispensable de procéder à une évaluation préalable, les inspecteurs doivent détenir toutes les informations disponibles sur l'entreprise à évaluer (fiche d'informations).

Ce qui implique de recueillir :

- 1- Les informations de base sur les travaux et les tâches de l'entreprise ;
- 2- Copie du formulaire d'enregistrement de l'entreprise afin de vérifier l'évaluation ;
- 3- l'emplacement de l'entreprise et le nom de la personne à contacter ;
- 4- le nombre total de travailleurs, le nombre de femmes, de jeunes, d'apprentis et de travailleurs étrangers, les niveaux de compétences, etc. ;
- 5- Les horaires de travail ;
- 6- le relevé du salaire minimum applicable ;
- 7- informations sur les éventuelles grèves durant les 12 derniers mois et leurs nombres
- 8- Rapports antérieurs si l'entreprise a déjà été visitée etc.

Par exemple concernant l'industrie de l'habillement, il est important de tenir compte du fait que durant la période de pointe la direction et les principaux employés de l'usine ne sont pas toujours suffisamment accessibles.

Il faut certes tenir compte de ces informations lors de la planification du contrôle, cependant il est important, bien qu'étant en possession de ces informations, que les inspecteurs demeurent neutres et ne portent aucun jugement préconçus jusqu'à l'évaluation concrète de l'entreprise.

### **Les différents types de visite :**

Les visites d'inspection permettent de collecter des informations très pertinentes sur l'application effective du droit du travail dans une entreprise.

Généralement on retient trois principaux types de visites :

- 1- **la visite de routine**
- 2- **la visite de suivi**
- 3- **la visite spéciale**

### **La visite d'inspection de routine (ou visites régulières ou standard) :**

Elles ont pour objectif le contrôle général de la législation sociale et le conseil des entreprises pour qu'elles se conforment aux dispositions légales. Ces visites couvrent généralement l'ensemble des domaines relevant du mandat de l'inspection du travail.

Dans le cadre d'une telle visite, l'inspecteur portera son attention sur les salaires, les heures de travail, les heures supplémentaires, les périodes de repos, les congés, les allocations de maternité, la loi sur l'âge minimum, les prestations familiales et les avantages sociaux.

### **La visite de suivi :**

Elle est effectuée pour s'assurer que l'employeur s'est conformé aux observations ou mises en demeure de la précédente visite de routine. Les inspecteurs disposent d'un certain pouvoir discrétionnaire, non pas en ce qui concerne le contenu de la loi qu'ils sont dans l'obligation d'appliquer, mais concernant le délai accordé aux entreprises pour pallier leurs insuffisances.

### **La visite spéciale :**

Cette visite est relative à un problème spécifique ou à la collecte d'informations faisant suite à des plaintes de salariés ou à des demandes d'autres administrations (suite à un accident du travail grave ou mortel par exemple).

Nous préconisons que la visite standard soit faite sur rendez-vous, tandis-que les visites de suivi et spéciale se fasse de manière inopinée.

### **La logistique**

**Transports:** Le véhicule doit être réservé à l'avance, en fonction de la date, de l'heure, du lieu et de la durée de la visite sans toutefois préciser le nom de l'entreprise devant être inspectée, afin d'éviter tout risque de fuite d'informations.

## **2. Déroulement du contrôle**

Conformément aux dispositions de l'article 12 de la Convention No.81 de l'OIT et de l'article 413 du Code du travail, les inspecteurs du travail munis d'une carte d'identification, dûment scellée et signée du Ministres des Affaires Sociales et du Travail et de leur chef de service, sont habilités à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection.

### **Prises de contact et formalités préliminaires**

A son arrivée dans l'établissement l'inspecteur doit :

- S'assurer qu'il s'agit bien de l'établissement ciblé ;
- Se présenter et présenter sa carte professionnelle ;
- Informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'un tel avis risque de nuire à l'efficacité du contrôle ;
- Respecter les règles internes de sécurité de l'entreprise ;

- Préciser, au besoin, l'objet du contrôle et le déroulement souhaité ;
- Commencer la visite si on le fait attendre indûment ;

Si l'employeur se révèle non coopératif, voire agressif envers l'inspecteur en lui refusant par exemple l'accès aux locaux de l'entreprise, l'inspecteur devrait expliquer au chef d'entreprise ses obligations en tant qu'assujetti à la loi, mais également certains avantages de la visite.

### **Exemples :**

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

Si, malgré tout l'inspecteur ne parvient pas à obtenir la coopération de la direction, il doit faire valoir le pouvoir que lui donne sa fonction, c'est-à-dire il devra en dresser procès-verbal et requérir immédiatement un Juge de Paix en vue de faciliter l'exécution de sa tâche. (Art. 419 CT)

De plus il convient de souligner qu'en sa qualité de fonctionnaire, l'inspecteur du travail a droit à la protection de l'État contre les attaques, menaces, outrages, injures ou diffamations dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions, ce en application de l'article 152 du Décret de 2005 portant révision du statut général de la fonction publique.

### **Le contrôle dans l'établissement**

En vertu de l'article 12 de la convention OIT N°81, les inspecteurs du travail ont un droit d'entrée dans les établissements afin d'y assurer les enquêtes dont ils sont chargés et ils sont habilités à



interroger soit seuls, soit en présence de témoins l'employeur ou le personnel de l'entreprise.

Les inspecteurs devront clairement expliquer à la direction de l'entreprise en quoi consisteront le processus d'inspection et la durée approximative de la visite. Cela ne signifie pas pour autant que les inspecteurs sont obligés de donner des explications détaillées sur ce qu'ils ont l'intention de contrôler ou les chantiers qu'ils visiteront.

Le déroulement d'une visite s'effectue en deux étapes :

- **sur place par la visite du site** : elle concernera les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, l'environnement, etc. ;
- **sur pièces par la vérification des documents**, registres et affiches : elle visera le contrôle de la rémunération, de la durée du travail, de la qualité du dialogue social, etc.,
- Des registres comptables mal tenus, des informations manquantes et des paiements en instance sont le signal d'une direction fragile et non rigoureuse ; ce qui peut alerter l'inspecteur sur la possibilité de déficiences dans d'autres domaines également (comme la sécurité et la santé au travail).
- En général, il est préférable que la visite débute par le contrôle des lieux et des conditions de travail ; le contrôle des documents viendrait donc en deuxième lieu.
- L'inspection doit être effectuée de manière systématique et suivre une procédure standard. Par exemple, une des méthodes pouvant être utilisée au cours du contrôle SST est la méthode **LMNOP** (mais il en existe de nombreuses

autres, y compris celles développées par les agents expérimentés) :

**L** = lieux

**M** = machines et matériaux

**N** = nuisances

**O** = organisation

**P** = personnel

### **L = lieux**

Au début de sa visite, l'inspecteur demande un plan du site ou établit un croquis localisant les situations à risques. Il s'assure de l'état de solidité des locaux et de leurs dépendances, des moyens de protection contre les incendies et autres risques, de l'existence des issues de secours, de la signalisation des passages dangereux, des locaux sanitaires...

### **M = machines et matériaux**

L'inspecteur doit identifier les risques (courroies, engrenages et autres pièces mobiles), évaluer leur gravité ; il doit s'assurer de l'affichage et du respect des consignes de sécurité. L'inspecteur devra interroger l'employeur sur l'état d'avancement de l'évaluation et sur l'identification des risques professionnels liés à l'utilisation des matériaux, produits et substances utilisés...

### **N = nuisances**

Par nuisance il faut entendre tout ce qui peut altérer la santé du travailleur : bruit, éclairage insuffisant, chaleur ou froid excessif, fumées, poussières, gaz...

## **O = organisation**

L'organisation du travail (durée du travail, amplitude, gestes et postures de travail, encadrement, consignes, formation, etc.) influe sur l'état de santé physique ou moral du personnel.

## **P = personnel**

Au cours de sa visite, l'agent de contrôle doit porter une attention particulière à la relation entre le personnel et son milieu de travail. Il vérifie si le personnel, en effectuant ses tâches, est doté de moyens de protection individuels (chaussures, casques, masques, lunettes, gants, imperméables, tenue de travail) ou collectifs (ventilateurs, aspirateurs de poussières) appropriés.

### **3. Les suites du contrôle**

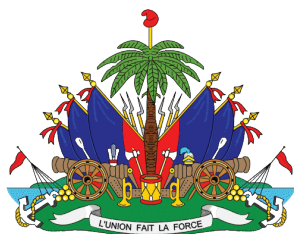
L'inspecteur doit maintenir l'équilibre entre ses deux fonctions consistant à veiller à l'application de la loi et à fournir des conseils et des informations pertinents.

Après avoir visité les locaux, discuté avec les employés et examiné les registres, l'inspecteur doit tenir une réunion de fin d'inspection avec l'employeur ou son représentant, afin d'attirer son attention, de le sensibiliser, le conseiller, le féliciter au besoin et de l'informer sur les observations qui seront faites à l'issue du contrôle.

- Remplir le registre d'employeur ;
- Recourir à un ou plusieurs outils propres à l'Inspection du Travail et transmettre au responsable de l'Inspection du Travail pour notification à l'employeur :
  - Lettre d'observation
  - Mise en demeure assortie de délai
  - Procès-verbal d'infraction
- Élaborer le rapport de contrôle.



## Modèle de lettre d'observation



RÉPUBLIQUE D'HAÏTI

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DU TRAVAIL

LIBERTÉ

ÉGALITÉ

FRATERNITÉ

Exemple d'observation adressée à l'employeur sur la discrimination antisyndicale et l'ingérence

### Observation de visite d'inspection

(Dispositions relatives à la liberté syndicale)

Faisant suite à la visite effectuée à votre entreprise/établissement/chantier sis \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_ j'ai l'honneur de vous adresser le rapport relatif à cette visite qui relate les principales observations enregistrées.

1. Il s'avère que le syndicat « A » qui a obtenu trois élus sur un total de 10 dispose d'un local au sein de l'établissement alors que le syndicat « B » qui en a obtenu 4 ne bénéficie pas de cet avantage.

2. On observe aussi qu'un représentant syndical qui relève de ce même syndicat jouit d'un logement de fonction sans rapport avec les activités qu'il exerce et qu'un autre bénéficie à des fins personnelles et syndicales des services de l'établissement y compris l'impression des documents.
3. Interrogé au sujet de ces faits, vous avez confirmé leur exactitude en les expliquant par les relations de famille et de parti qui vous attachent à certains salariés.

Nous voudrions vous rappeler que l'article 9 du Code du travail interdit toute atteinte aux libertés et droits syndicaux dans l'entreprise ainsi que toute discrimination à l'encontre des travailleurs fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la croyance, l'opinion politique, l'appartenance syndicale, l'origine nationale ou l'ascendance sociale en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement.

De même, l'article .....du CT. Interdit aux organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de s'ingérer, de manière directe ou indirecte, dans les affaires des unes par les autres en ce qui concerne leur composition, leur fonctionnement et leur administration.

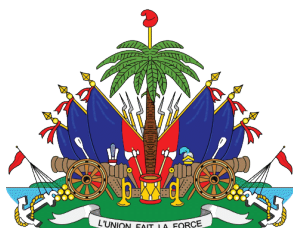
Par ailleurs, en application de l'article.....du CT, vous êtes tenu de prendre les mesures appropriées d'une part, pour éviter que la présence des délégués élus soit utilisée pour affaiblir le rôle des représentants syndicaux d'autre part, afin d'encourager la coopération entre ces deux parties qui représentent les salariés.

Enfin, il est interdit à toute personne physique ou morale d'entraver l'exercice du droit syndical.

Je vous invite à observer les dispositions précitées qui visent à protéger l'exercice de la liberté syndicale et à combattre la discrimination dans l'emploi et la profession en tant que droits fondamentaux des salariés.

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_

## Modèle de procès-verbal



RÉPUBLIQUE D'HAÏTI

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DU TRAVAIL

LIBERTÉ

ÉGALITÉ

FRATERNITÉ

**Procès-verbal No :**

<b>Informations relatives à l'entreprise :</b>	Raison Sociale : Forme Juridique : Adresse : Activité : Effectif :
<b>Informations relatives au responsable :</b>	Nom et prénom : Fonction : Nationalité : Adresse :
<b>Nature des infractions :</b>	Résumé sommaire : Références légales :

L'an deux mille.....(Année) et le .....  
(Jour et mois). Nous, ....., inspec-  
teur du travail de la Direction Régionale du département de



....., ayant qualité pour constater et relever les infractions en application des articles 411, 413, 416 417, 429 et 437 du code du travail, Nous étant transporté dans les locaux de l'entreprise.....  
Avons opéré les constats ci-après :

**I. CONSTATATIONS :**

Suite au contrôle en date du .....  
(Date) effectué dans votre établissement, je vous informe qu'il a été constaté les faits suivants :

- Précisions :
  - procéder à une courte description des faits ;
  - distinguer infraction par infraction ;

1. ....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

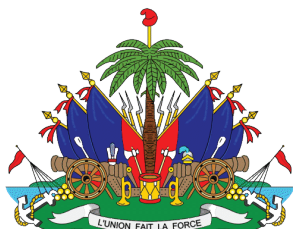
2. ....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Nous avons en conséquence rédigé le présent procès-verbal, dont les constatations font foi jusqu'à preuve du contraire.

## II. **QUALIFICATION DES INFRACTIONS :**

- Le fait de.....  
ou de ne pas avoir .....  
est susceptible de constituer une infraction à l'article  
.....Du code du travail, qui  
dispose :..... (Synthèse  
du contenu des textes)
- Par conséquent, il est relevé à votre encontre/à l'encontre  
de la personne morale que vous représentez un procès-  
verbal pour les suites que de droit.

## Modèle de rapport d'inspection



RÉPUBLIQUE D'HAÏTI

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DU TRAVAIL

LIBERTÉ

ÉGALITÉ

FRATERNITÉ

Port-au-Prince, Haïti le.....

### Rapport d'Inspection

À l'attention de M/Mme (.....), Directeur/trice de l'entreprise **(ABC S.A)**.

Nous, xxxxxxx, xxxxxx, xxxxxxx soussignons inspecteurs du travail du MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DU TRAVAIL (MAST) affectés au Service d'Inspection Générale du Travail en activité dans la commune de Port-au-Prince.

En application des articles 413 du Code du Travail, nous nous sommes rendus le (.....) en visite d'inspection dans votre entreprise sise à (.....). Au cours de cette visite, il nous a été donné de faire les constats ci-après.

## Constats

### FLOOR

1. ....
2. ....
3. ....

### SHOP MÉCANIQUE

1. ....
2. ....
3. ....

### POSTE DE PRODUIT CHIMIQUE

1. ....
2. ....

### POSTE DE DÉTACHAGE

1. ....
2. ....

### POSTE DE DÉBARQUEMENT

1. ....
2. ....

### LESSIVE

1. ....
2. ....

Les Références légales des dispositions auxquelles votre entreprise a contrevenu sont :

1. Art.....
2. Art.....
3. Art.....
4. Art.....
5. Conv.....

Recommandations .....

Par conséquent nous vous invitons à mettre en œuvre les recommandations ci-après :

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

À noter que le (.....) une visite de suivi sera effectuée pour vérifier la conformité de votre entreprise aux recommandations formulées ci-dessus.

Recevez M/Mme l'expression de nos salutations distinguées.



## **Nom du Projet :**

**“Building the capacities of the Ministry of Social Affairs and Labour (MAST) to ensure labour law compliance in the Haitian apparel sector.”**

**« Renforcer les capacités du Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST) afin d’assurer l’application de la législation du travail dans l’industrie textile. »**

## **Volet N° 2 du projet :**

**« Renforcement des capacités des services d’inspection du travail »**

### **Ont participé à la rédaction de ce manuel :**

M. Fréyel PAUL, M. Gérald N. PIERRE-LOUIS, M. Innocent DIMANCHE, Mme. Milouse DESAMOURS, M. Pierre ALEX, M. Abellard SELONDIE, Mme. Rose Julianne BOYER, M. Wilkenson RÉMY, M. Jean Fedner CACEUS, M. Jean DIEULAIN, M. Monestime TELFORT, Mme. Antonise ELI, M. Lucny CADET, Mme. Marquise FERJUSTE, M. André IBREUS, Mme. Guerline JEAN-LOUIS, M. Moïse JULES, Inspecteurs du Travail, membres de la TASK-FORCE pour le renforcement de l’Inspection du travail en Haïti.

Patrice LAVENTURE, Chargée de Projet BIT-Haïti

Teddy Karl Saint-Aimé, Officier de suivi et d’évaluation

Frédéric LAISNE-AUER, Spécialiste Inspection du Travail, LABADMIN/OSH, BIT, Genève

Avec la collaboration de : M<sup>e</sup> David LAFORTUNE, Consultant

---

ISBN : 978-99970-5911-6

Dépôt legal

Bibliothèque Nationale: 17-05-293



Octobre 2017

Port-au-Prince, Haïti

7(bis), rue Vernet, Delmas 31

Tél : (509) 3422-4471 / 4026-7562

[ctroisgroup@yahoo.fr](mailto:ctroisgroup@yahoo.fr)