

IDENTIFICATION DU JURY

PRESIDENT DU JURY:

VICE PRESIDENT DU JURY:

MEMBRE DU JURY:

L'ECOLE NATIONALE
D'ADMINISTRATION
ET DE MAGISTRATURE N'ENTEND
DONNER NI APPROBATION NI
IMPROBATION AUX OPINIONS
EMISES DANS CE MEMOIRE. CES
OPINIONS DOIVENT ÊTRE
CONSIDEREES COMME PROPRES
A LEUR AUTEUR.

DEDICACES

A

- ♥ Mon père **Antonin Marius MIDETE** pour tous les sacrifices consentis en ma faveur. Trouve en ce travail un début de récompense et l'expression de ma profonde gratitude.

- ♥ Ma tendre mère **Solange Valérie MIDETE** née **AKODODJA** pour qui la seule préoccupation a toujours été de nous voir réussir. Que Dieu t'accorde une longue vie afin que tu puisses jouir pleinement des fruits de tes efforts.

- ♥ Mes frères et sœurs **Bruce, Alida, Syntyche et Abdoulaye** que ce travail suscite en vous l'esprit du travail bien fait. Que Dieu vous protège.

- ♥ Nos **oncles et tantes** pour votre assistance. Que ce travail soit le vôtre.

REMERCIEMENTS

✚ A mon maître de mémoire, monsieur **Adrien MASSESSI** qui, en dépit de ses multiples occupations, n'a ménagé aucun effort en mettant à notre disposition tous les outils nécessaires pour la réalisation de ce travail.

✚ A madame **Prisca TOSSA**, notre maître de stage, qui n'a pas ménagé son énergie pour la réalisation de ce travail.

✚ A monsieur **Bertin DOSSOU** pour ses conseils et pour nous avoir facilité nos recherches.

✚ Aux personnels de la Direction Générale du Travail pour leur sollicitude.

✚ A tout le corps enseignant pour avoir su communiquer son savoir dans une ambiance généralement conviviale, ainsi qu'au personnel de l'administration de l'ENAM.

✚ Aux membres du jury qui ont bien voulu apprécier ce travail.

✚ A tous mes amis de promotion de l'ENAM, particulièrement à Fidélia, Justin, Ariel, Patrick, Christelle, Marie, Brunette, Nabilath et Diane pour leur soutien et réconfort.

✚ A tous ceux qui de près ou de loin ont contribué à la réalisation de ce mémoire.

.

LISTE DES SIGLES

- APE** : Agents Permanents de l'Etat
- DDTFP** : Direction Départementale du Travail et de la
Fonction Publique
- DGT** : Direction Générale du Travail
- DNT** : Direction des Normes du Travail
-
- DRP** : Direction des Relations Professionnelles
- DSSM** : Direction de la Sécurité Sociale et de la Mutualité
- DST** : Direction de la Santé au Travail
- IT** : Inspecteur du Travail
-
- MTFP** : Ministère du Travail et de la Fonction Publique
- OIT** : Organisation Internationale du Travail
- PS** : Problème Spécifique
- SMIT** : Service de la Médiation et de l'Inspection du Travail
- SMOST** : Service de la Main-d'œuvre et de la Statistique du
Travail
- SRI** : Service des Relations Interprofessionnelles

LISTE DES TABLEAUX

| | | | |
|--------------------|---|-------|----|
| <u>Tableau n°1</u> | : Problématiques des centres d'intérêts | | 18 |
| <u>Tableau n°2</u> | : Tableau de bord de l'étude | | 37 |
| <u>Tableau n°3</u> | : Répartition des données d'enquête par rapport aux préjugés sur l'impartialité des services d'inspection du travail | | 50 |
| <u>Tableau n°4</u> | : Répartition des données d'enquête relatives à l'outrage à l'Inspecteur du Travail par les partenaires sociaux | | 51 |
| <u>Tableau n°5</u> | : Répartition des données d'enquêtes par rapport au manque d'intérêt accordé par les pouvoirs publics au rôle des services d'inspection du travail | | 53 |
| <u>Tableau n°6</u> | : Tableau de synthèse de l'étude | | 64 |

LISTE DES FIGURES

| | | |
|----------------------|---|----------|
| <u>Graphique n°1</u> | : Illustration des résultats de l'enquête relative au PS n°1 | 50 |
| <u>Graphique n°1</u> | : Illustration des résultats de l'enquête relative au PS n°2 | 52 |
| <u>Graphique n°1</u> | : Illustration des résultats de l'enquête au PS n°3 | 53 |
| <u>Graphique n°4</u> | : Illustration du nombre d'Inspecteurs du Travail victimes d'agressions de toutes formes | 54 |
| <u>Graphique n°5</u> | : Illustration des modalités de motifs poussant les partenaires sociaux à user la violence à l'encontre des Inspecteurs du Travail | 55 |

RESUME

Dans l'exercice de sa mission, l'Inspecteur du Travail dispose de divers moyens de contrôle et de contrainte qui lui facilitent la tâche.

Toutefois, son action se heurte parfois à une opposition de la part des employeurs ou de leurs représentants et même des travailleurs. Cette opposition peut prendre toutes les formes allant de la simple manifestation de mauvaise humeur, à l'obstacle à l'exercice des fonctions des Inspecteurs du Travail lequel constitue un délit d'obstacle pénalement réprimé.

Notre réflexion a été motivée par le souci de contribuer au renforcement de la sécurité physique des Inspecteurs du Travail dans l'exercice de leurs fonctions. A cet effet, notre problématique prend en compte trois (03) problèmes spécifiques, qui se libellent comme suit :

- Les préjugés sur l'impartialité des services d'inspection du travail ;
- L'outrage à l'Inspecteur du Travail par les partenaires sociaux ;
- Le manque d'intérêt accordé par les pouvoirs publics au rôle des services d'inspection du travail.

Face à ces problèmes spécifiques, notre objectif général est de contribuer au renforcement de la protection de l'Inspecteur du Travail dans l'exercice de ses fonctions. Cet objectif général

se décline en trois (03) objectifs spécifiques qui sont les suivants :

- ❖ Instaurer un mécanisme de communication plus approprié aux acteurs du marché du travail ;
- ❖ Contribuer à la prise de mesure visant l'amélioration de l'environnement de travail des Inspecteurs du Travail et à la mise en œuvre des dispositions de l'article 273 du code du travail ;
- ❖ Inciter à la valorisation de la fonction d'inspection du travail.

Pour atteindre ces objectifs nous avons, dans un première partie, formulé des hypothèses se rapportant à chaque problème spécifique et dans une seconde partie, vérifié ces différentes hypothèses émises au moyen d'enquêtes. Les résultats des enquêtes menées, nous ont permis de conclure que l'hypothèse n°2 est confirmée. Ainsi, l'outrage à l'autorité de l'Inspecteur du Travail s'explique par le faible usage des dispositions de l'article 273 du code du travail lui conférant le pouvoir de recourir aux autorités compétentes en matière de police judiciaire. La première hypothèse de l'étude s'est avérée partiellement vérifiée et la troisième hypothèse infirmée. Sur la base des informations issues des questionnaires administrés, nous avons formulé de nouvelles hypothèses.

L'établissement des diagnostics nous a permis de proposer des approches de solutions et de formuler des recommandations à l'endroit des partenaires sociaux, des Inspecteurs du Travail et de l'autorité compétente.

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE

Chapitre premier : Cadre institutionnel de l'étude, observations de stage et ciblage de la problématique du renforcement de la protection de l'Inspecteur du travail

Section 1 : Présentation de la DGT et observations de stage

Paragraphe I : Présentation sommaire de la DGT et fonctionnement du SMIT

Paragraphe II : Constats sur les prestations de la structure en observation

Section 2 : Ciblage de la problématique de l'étude

Paragraphe I : Choix et justification de la problématique de l'étude

Paragraphe II : Spécification de la problématique et séquences de résolution de la problématique spécifiée

Chapitre deuxième : L'impact des conditions matérielles de travail sur la sécurité physique des Inspecteurs du Travail

Section 1 : Cadre théorique de l'étude et revue de littérature

Paragraphe I : Fixation des objectifs et formulation des hypothèses

Paragraphe II : Revue de littérature

Section 2 : Collecte des données, vérification des hypothèses et conditions de mise en œuvre des solutions

Paragraphe I : Collecte et analyse des données

Paragraphe II : Approches de solutions et conditions de leur mise en œuvre

CONCLUSION GENERALE

Bibliographie

Annexes

Table des matières



INTRODUCTION GENERALE

Dans le monde du travail, les mouvements et révolutions ont aboutit au XIXe siècle à la naissance du droit du travail pour tenter de réduire l'injustice en milieu du travail salarié. Le droit du travail est né du choc entre le capitalisme et le prolétariat pour « régir les échanges de travail et d'argent »¹ en vue de « sauver le corps humain dans les relations de travail, un corps qui se fatigue, qui s'use, se déforme, vieillit et parfois est brûlé, mutilé (...) ».² Ce droit n'a qu'une fonction régulatrice des rapports entre partenaires sociaux.

La dégradation des conditions de travail et l'intensification de la concurrence entre les firmes aggravaient les conditions de travail. C'est en réaction contre ce phénomène que la grande majorité des membres du corps social notamment ceux des pays industrialisés de l'époque ont opposé une vive résistance pour susciter l'idée de création d'un droit international du travail.

Au début du XIX^{ème} siècle certains hommes politiques, médecins et docteurs commencèrent par s'intéresser aux questions sociales. Les premières lois, d'abord essentiellement centrées autour de la durée du travail des enfants, s'orienteront progressivement vers la santé et la sécurité au travail. Il manquait néanmoins un mécanisme de contrôle administratif, chargé de faire respecter ces lois.

L'Inspection du Travail est donc née de la carence dans l'application du droit du travail. Les normes dites prioritaires relatives à l'inspection du travail sont les conventions n° 81 et 129. Ces conventions ont été adoptées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pour aider les Etats à mieux veiller au respect, au sein

¹ Chrysal Aguidioli KENOUKON (2007) : « **effectivité et efficacité des normes fondamentales et prioritaires de l'OIT : cas du Bénin et du Togo** », BIT, Genève, P.28

² Idem Op. Cit. P.28

des entreprises, des conventions ratifiées. Les deux conventions suscitées sont les plus détestables et détestées car elles mettent les Etats et les entreprises face aux engagements souscrits et aux réalités du terrain. Le Bénin a donc attendu quarante cinq (45) ans après l'indépendance avant de ratifier la convention n°81. A l'origine, le rôle de l'Inspecteur du Travail était essentiellement répressif car " la peur du gendarme astreignait l'employeur au respect de la loi." Actuellement, les Inspecteurs du Travail ont une mission générale de contrôle dans les entreprises et établissements du ressort de leur section de contrôle. Ils essaient tant bien que mal de concilier les affaires économiques que celles sociales.

Outre une rémunération insuffisante et des conditions de service insatisfaisantes au regard des responsabilités liées à la fonction d'inspecteur, dans certains pays des problèmes de sécurité physique peuvent affecter gravement le fonctionnement de l'inspection du travail. Il n'est malheureusement pas rare que des Inspecteurs du Travail soient menacés, insultés et même agressés physiquement par des employeurs hostiles à leur présence sur certains lieux de travail. Les cas extrêmes d'insécurité qui se sont produits dans les différents pays sont pour la plupart dus, à des raisons liées au manque de considération accordée par les pouvoirs publics à la profession d'inspection du travail. Cette situation ne favorise pas l'établissement de l'autorité de l'IT au regard des partenaires sociaux.

L'une des trois (03) problématiques identifiées dans le cadre de notre étude et ayant retenu notre attention porte sur **le renforcement de la protection de l'Inspecteur du Travail dans l'exercice de ses fonctions**. Elle repose sur trois problèmes spécifiques qui sont les suivants :

- ❖ Les préjugés sur l'impartialité des services d'inspection du travail
- ❖ L'outrage à l'Inspecteur du Travail par les partenaires sociaux ;
- ❖ Le manque d'intérêt accordé par les autorités compétentes au rôle des services d'inspection du travail.

En raison de la quasi-inexistence, en Afrique, des cas de meurtres notre étude se veut préventive. Nous avons cependant mis l'accent sur l'insuffisance des ressources mises à la disposition de l'IT qui peuvent être source de mépris à son endroit. Aussi, l'IT qui se sent menacé sera réticent dans le traitement des dossiers.

Nous avons procédé dans un premier chapitre, aussi bien à la présentation de la DGT qu'au ciblage de la problématique. Le deuxième chapitre quant à lui, fait ressortir l'impact des conditions matérielles de travail sur la sécurité physique des IT. Des différentes enquêtes entreprises pour la vérification des hypothèses découleront les approches de solutions et leurs conditions de mise en œuvre.

CHAPITRE PREMIER

*CADRE INSTITUTIONNEL DE L'ETUDE,
OBSERVATIONS DE STAGE ET CIBLAGE
DE LA PROBLEMATIQUE DU RENFORCEMENT
DE LA PROTECTION DE L'INSPECTEUR
DU TRAVAIL DANS L'EXERCICE DE SES FONCTIONS*

« L'administration publique est un corps dont les différents organes, constitués par les départements ministériels, sont commis à des missions précises qu'ils assument sous l'impulsion et la surveillance du cerveau qu'est le gouvernement »³. Chacune des structures ministérielles est donc chargée d'exécuter la politique de l'Etat dans une matière donnée. En matière de travail, la mise en œuvre de cette politique est assurée par le Ministère du Travail et de la Fonction Publique (MTFP). Pour mener à bien les activités qui lui sont confiées, ce ministère dispose d'un cabinet, d'une Inspection Générale des Services et Emplois (IGSEP), des Directions centrales, techniques et départementales et d'organismes sous tutelle telle que la Caisse Nationale de Sécurité sociale (CNSS).

La structure ayant servi de cadre à nos travaux de recherche de fin de formation est la Direction Générale du Travail (DGT).

Ce chapitre sera consacré successivement à la présentation de cette Direction (section 1) et au ciblage de la problématique (section 2).

Section 1 : Présentation de la DGT et observations de stage

La Direction Générale du Travail (DGT) dispose de plusieurs services pour son fonctionnement. La présentation sommaire de

³ Observatoire des Fonctions Publiques Africaines (2001) : « actes du séminaire sur la restructuration et la modernisation de la fonction publique », éditions marocaines et internationales, Cotonou, P.77

cette structure (paragraphe 1) nous permettra de faire état de nos observations de stage (paragraphe 2).

Paragraphe I : Présentation sommaire de la DGT et fonctionnement de la Direction des Relations Professionnelles (DRP)

Notre stage s'est déroulé à la Direction Générale du Travail (DGT) au cours de la période allant du 07 Septembre 2007 au 04 Décembre 2009.

La brève présentation de cette structure se fera d'un côté par l'énumération des Attributions, de l'Organisation et du Fonctionnement (AOF) de ladite direction (A), et de l'autre par la présentation du fonctionnement de la -DRP- (B).

A- Attributions, organisation et fonctionnement de la DGT

Cette présentation se fera au moyen de L'arrêté n°331/MTFP/DC/SGM/DNT/SRT du 10 Juillet 2007 portant attributions, organisation et fonctionnement de la DGT.

Attributions de la DGT

Direction technique du MTFP, la DGT est, en vertu de l'article premier de l'arrêté susvisé, l'organe d'exécution de la politique de l'Etat en matière de travail. Dans ce cadre, elle exécute un certain nombre d'activités qui peuvent se résumer à travers la conception et l'élaboration des textes en matière de travail, la promotion de la santé au travail et du dialogue social, la collecte et la publication des statistiques du travail.

Conformément à l'arrêté mentionné ci-dessus, le Directeur Général a pour responsabilité d'assurer une coordination de

proximité des activités des quatre (04) directions techniques qui relèvent de son autorité à savoir :

- La Direction des Normes du Travail (DNT) ;
- La Direction de la Sécurité Sociale et de la Mutualité (DSSM) ;
- La Direction de la Santé au Travail (DST).
- La Direction des Relations Professionnelles (DRP) ;

Les missions et l'organisation de ces directions techniques sont définies par l'arrêté N°331/MTFP/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 10 Juillet 2007.

Organisation et fonctionnement de la DGT

(Voir annexe n°1 : Organigramme de la DGT)

La DGT est placée sous l'autorité directe du Secrétaire Général du Ministère⁴.

Elle comprend quatre directions techniques qui assurent les fonctions suivantes :

➤ **La Direction des Normes du Travail (DNT)**

La DNT est chargée de toutes les questions relatives aux normes du Travail. A cet égard, elle assure la participation de la République du Bénin à la procédure d'adoption des normes internationales du travail, propose la ratification des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), prépare les dossiers de soumission des normes internationales nouvellement adoptées, assure la promotion des droits fondamentaux au travail et conçoit les textes législatifs et réglementaires en matière de travail.

⁴ L'article 3 alinéa 2 de l'arrêté n°331/MTFP/DC/SGM/DNT/SRT du 10 Juillet 2007 portant attributions, organisation et fonctionnement de la DGT.

Elle compte, outre le Secrétariat Administratif, le Service des Normes Internationales du Travail (SNIT) ; le Service de la Réglementation du Travail (SRT) ; le Service de la Promotion des Droits Fondamentaux au Travail (SPDFT) ; le Service de la Documentation et de l'Information sur les Normes du Travail (SDINT) ; le Service de la Promotion de la Lutte contre le Travail des Enfants (SPLCTE).

En définitive, les activités liées aux normes nationales et internationales du travail relèvent de la compétence de la Direction des Normes du Travail. Cependant, la mise en œuvre de la politique de l'Etat en matière sociale passe également par la promotion de la sécurité sociale laquelle est confiée à la DSSM

➤ **La Direction de la Sécurité Sociale et de la Mutualité (DSSM)**

Elle s'occupe de toutes les affaires relatives à la Sécurité Sociale. A ce titre, elle est chargée d'élaborer et d'assurer le suivi de la mise en œuvre de la politique de l'Etat en matière de Sécurité Sociale, de concevoir un programme d'extension de la sécurité sociale et d'élaborer des textes en collaboration avec l'Institution nationale de sécurité sociale.

La DSSM comprend, outre le Secrétariat, le Service des Etudes (SE) ; le Service de la Communication (SC) ; et le Service du Suivi des Activités des Mutuelles (SSAM).

Il faudrait cependant rappeler que la DSSM n'est pas encore fonctionnelle faute de moyens matériels et humains. Ainsi, les tâches qui lui sont assignées sont exécutées par le Service de la

Coordination des Activités des Mutuelles (SCAM) qui est rattaché à la DRP.

Par ailleurs, l'étude et la conduite des activités relevant du domaine de la santé et de la sécurité au travail sont sous la charge de la Direction de la Santé au Travail.

➤ **La Direction de la Santé au Travail (DST)**

Conformément à l'article 4 de l'arrêté n°331 /MTFP/DC/SGM/DGT/DNT/SRT du 10 Juillet 2007, la DST a pour missions : l'étude des conditions de santé au travail, l'élaboration et le suivi de la politique nationale de santé au travail, la centralisation et la diffusion des informations relatives à la santé au travail et la coordination au plan national des activités des Comités d'Hygiène et de Sécurité.

Pour accomplir sa mission elle comprend, outre le Secrétariat, le Service de l'Hygiène et de la Sécurité au Travail (SHST) ; le Service de la Documentation et de l'Information en Santé et Sécurité au Travail (SDI/SST) ; le Service de la Médecine du Travail (SMT) ; le Service de la Coordination des

Activités des Comités d'Hygiène et de Sécurité (SCA/CHS) ; le Secrétariat Permanent de la Commission Nationale de Sécurité et de Santé au Travail (SP/CNSST).

La politique nationale de l'Etat en matière de travail prend également en compte, l'animation des relations professionnelles laquelle est confiée à la DRP.

➤ **La Direction des Relations Professionnelles**

Cette Direction a pour attributions d'entretenir des relations avec les syndicats d'employeurs et de travailleurs à travers l'animation des négociations collectives entre ces derniers. La DRP assure la promotion du dialogue social ; veille à l'application de la législation et de la réglementation en matière de travail essentiellement lors des contrôles dans les entreprises. Elle contrôle le recrutement des travailleurs migrants et organise également les activités du Conseil National du Travail (CNT).

Conformément à l'article 22 de l'arrêté n°331 susmentionné, la DRP comprend outre le Secrétariat, les services suivants : le Service des Relations Interprofessionnelles (SRI) ; le Service de la Médiation et de l'Inspection du Travail (SMIT) ; le Service de la Main-d'œuvre et de la Statistique du Travail (SMOST) ; et le Secrétariat Permanent du Conseil National du Travail (SP-CNT).

Nous accentuerons plus notre analyse sur le fonctionnement de la DRP puisque notre état des lieux débouche des observations qui ont été faites dans cette Direction.

B- Fonctionnement de la DRP

Pour assurer la mise en œuvre de ses missions, la DRP est composée de quatre (04) services que sont :

▶ Le Service des Relations Interprofessionnelles : (SRI)

Ce service est chargé aussi bien de l'étude des projets de règlement intérieur introduits par les employeurs, que de l'étude des projets de conventions collectives qui lui sont soumis par les chefs d'entreprises et les organisations de travailleurs. Aussi, il

veille au respect de la procédure en matière de négociation des conventions collectives et des accords d'établissements. Le SRI s'occupe aussi du reclassement des personnels des entreprises semi publiques et privées et de l'animation des sessions de formations à l'intention des partenaires sociaux.

Des relations contractuelles de travail naissent toujours des conflits aussi bien individuels que collectifs. La survenance de ces différends en cours d'emploi peut entraîner la rupture du contrat de travail. La procédure de règlement de ces litiges, ainsi que ceux qui surviennent après la rupture du contrat de travail relève du Service de la Médiation et de l'Inspection du Travail.

► Le Service de la Médiation et de l'Inspection du Travail : (SMIT)

Il étudie les conditions générales de travail dans les entreprises semi-publiques et privées et coordonne les activités d'inspection du travail. Le SMIT est chargé de la conciliation des partenaires sociaux en cas de conflits collectifs qui s'étendent sur les ressorts territoriaux de plusieurs inspections départementales du travail. Aussi, la synthèse et la diffusion des rapports d'activités relèvent de la compétence de ce service.

Toutefois, l'établissement des données statistiques en matière de travail et le dressage du nombre exact de litiges du travail dont les services d'inspection du travail sont saisis, relèvent du Service de la Main-d'œuvre et de la Statistique.

► Le Service de la Main-d'œuvre et de la Statistique du Travail : (SMOST)

Le SMOST étudie et les contrats de travail des expatriés, et les dossiers de demande d'agrément pour l'ouverture des bureaux de placement. Il assure la délivrance des permis de travail, la

collecte et la publication des informations statistiques en matière de travail. Ce service a également pour attributions la conception des programmes de formation et l'organisation du recyclage des cadres de l'Administration. Il faut préciser également que c'est la DGT qui assure le Secrétariat Permanent du Conseil National du Travail.

► Le Secrétariat Permanent du Conseil National du Travail : (SP/CNT)

Le Secrétariat permanent a pour tâche de préparer les sessions du Conseil National du Travail et de réunir la documentation sur les questions inscrites à l'ordre du jour desdites sessions. Il assure la convocation des membres, rédige les comptes rendus des débats et s'assure de la mise en œuvre des résolutions et recommandations issues des sessions.

Notre séjour à la DGT nous a permis de relever des dysfonctionnements au niveau de toutes ses directions techniques. Toutefois, seuls ceux relevés à la DRP feront l'objet du paragraphe suivant compte tenu du fait qu'elle est au centre de tout processus d'exécution de la législation sociale.

Paragraphe II : Constats sur les prestations de la DRP

L'effort consenti par la DRP ne parvient pas à éradiquer les différents obstacles qui agissent sur la productivité des Inspecteurs de cette Direction.

De nos observations faites sur la structure (A) découlera l'éventaire des éléments de l'état des lieux (B).

A. Observations de stage

La DGT compte un effectif de trente trois (33)⁵ Inspecteurs du Travail⁶ et dispose de cinq (05) véhicules administratifs. Ces moyens demeurent dérisoires, par rapport au nombre des entreprises des différents secteurs d'activités qui aux dernières statistiques s'élèvent à six milles (6 000) dans la capitale économique.

Selon l'article 27 de l'arrêté n°331/MTFP/DC/SGM/DGT/DNT/SRT portant attributions, organisation et fonctionnement de la Direction Générale du Travail, le SMIT a pour tâche « la conciliation des partenaires sociaux en cas de conflits collectifs qui s'étendent sur les ressorts territoriaux de plusieurs inspections départementales du travail et de tout dossier de conflit du travail dont la Direction Générale du Travail est instruite par le Ministre chargé du Travail ». Mais dans la pratique, le SMIT règle les différends aussi bien individuels que collectifs.

L'étendue des missions de cet agent ne lui permet pas de bien accomplir les tâches qui lui sont confiées faute **d'insuffisance du personnel administratif.**

Installés dans un local exigü et vétuste comportant cinq (05) bureaux et dix neuf chaises, les cinq (05) Inspecteurs du SMIT ne travaillent pas dans de bonnes conditions. Il n'est cependant pas rare de voir des usagers contraints de rester debout lorsque tous les Inspecteurs du Travail ont, simultanément des séances. Aussi, disposent-ils que d'un micro-ordinateur, qui n'est pour la plupart du temps utilisé que pour saisir les ordres de mission. Il

⁵ Informations recueillies au SMOST, Décembre 2009

⁶ L'effectif de 27 comprend les Administrateurs, Inspecteurs et contrôleurs du travail en service à la DGT

en découle **l'insuffisance du matériel informatique et du mobilier**. De plus, l'ordinateur dispose d'une **faible connexion au réseau Internet**. Il est à noter aussi, une **faible utilisation du micro-ordinateur** pour le traitement des dossiers.

La vétusté des locaux se traduit-elle par un **manque d'intérêt accordé par les pouvoirs publics au rôle des services d'inspection du travail ?** d'autant plus que les infrastructures de certaines administrations sont quasiment bien équipées.

Il demeure cependant entre les agents de l'Inspection du Travail, une **parfaite ambiance de travail** qui contribue à un bon rendement.

Le règlement des litiges est une fonction qui nécessite une véritable patience de la part des inspecteurs, souvent en présence de certains partenaires sociaux totalement ignorants de la législation sociale. Aussi, les multiples **préjugés sur l'impartialité des services d'inspection du travail** ne favorisent pas leur crédibilité au regard des partenaires sociaux. Les violences faites sur les Inspecteurs du Travail ne sont pas rares. Ils arrivent que ces derniers, reçoivent des menaces sur leurs portables, fassent l'objet de séquestration ou encore soient victimes d'agressions physiques. Nos entretiens avec les Inspecteurs du Travail nous ont permis de comprendre que, l'Inspecteur est considéré comme un « ennemi » par les parties suivant les intérêts en jeu. C'est ce qui justifie parfois **l'outrage à l'Inspecteur du Travail par les partenaires sociaux**. Il ressort de cette situation **l'exposition de l'Inspecteur du Travail à des risques d'agressions** pour lesquels sa protection s'avère indispensable.

Notre séjour au SMIT nous a permis de constater que les Inspecteurs rencontrent de nombreuses difficultés pour accomplir leur mission première qui est le contrôle. A cet égard, nous avons eu à observer plusieurs problèmes dont les plus récurrents sont : **le manque de matériels roulants et financiers**. Cette situation les amène à se consacrer plus au règlement des litiges que d'entreprendre des visites d'inspection.

La présentation du SMIT étant faite, nous nous attèlerons à dresser l'inventaire des atouts et des faiblesses de ladite structure et le tableau des problématiques.

B-Inventaire des éléments de l'état des lieux

Les principaux constats effectués se classent selon qu'ils constituent des atouts ou des faiblesses pour notre structure d'accueil.

✚ Inventaire des éléments de l'état des lieux

De l'analyse du fonctionnement de la DRP, les constats ci-après se dégagent :

En termes d'atouts nous avons :

1. Parfaite collaboration entre les Inspecteurs du Travail ;
2. Accueil chaleureux réservé aux usagers ;
3. Conscience professionnelle poussée ;
4. Ambiance de travail conviviale ;
5. Ponctualité de certains agents.

En termes de faiblesses nous avons :

1. Manque de ressources humaines ;

2. Manque de bureaux ;
3. Vétusté et étroitesse des bâtiments ;
4. Faible luminosité dans les bureaux ;
5. Insuffisance du matériel roulant et mobilier ;
6. Insuffisance du matériel informatique ;
7. Faible débit de la connexion au réseau Internet ;
8. Outrage à l'Inspecteur du Travail par les partenaires sociaux;
9. Préjugés sur l'impartialité des services d'inspection ;
10. Manque d'intérêt accordé par les pouvoirs publics au rôle des services d'inspection du travail.

Les différents problèmes identifiés au cours de l'inventaire des éléments de l'état des lieux peuvent être regroupés en trois problématiques possibles comme le montre le tableau ci-après :


Tableau n°1 : Tableau des centres d'intérêts

| N° d'ordre | Centres d'intérêt | Problèmes spécifiques | Problèmes généraux | Problématiques |
|-------------------|--|--|---|---|
| 1 | Conditions de travail des Inspecteurs du Travail | Manque de ressources humaines | Mauvaise conditions de travail des IT de la DGT | Problématique de l'amélioration des conditions de travail des IT de la DGT |
| | | Faible luminosité dans les bureaux | | |
| | | Insuffisance du matériel roulant et du mobilier | | |
| | | Vétusté et étroitesse des locaux | | |
| 2 | Informatisation du travail dans les services d'inspection du travail | Faible débit de la connexion au réseau Internet | Informatisation insuffisante du travail dans les services d'inspection du travail | Problématique de l'informatisation du travail dans les services d'inspection du travail |
| | | Insuffisance du matériel informatique | | |
| | | Faible usage de l'outil informatique | | |
| 3 | Protection des IT contre les formes d'agressions | Outrage à l'Inspecteur du Travail par les partenaires sociaux | Protection peu suffisante au profit des IT dans l'exercice de leurs fonctions | Problématique du renforcement de la protection de l'IT dans l'exercice de ses fonctions |
| | | Préjugés sur l'impartialité des services d'inspection l'IT | | |
| | | Manque d'intérêt accordé par les pouvoirs publics au rôle des services d'inspection du travail | | |

Source : état des lieux de base

SECTION 2 : Ciblage de la problématique de l'étude

Les divers constats faits durant la période de stage nous ont conduits à l'identification de trois (03) problématiques possibles. Compte tenu du temps qui nous est imparti, notre étude ne s'est cantonnée que sur l'une d'entre elles. Considérant son importance, nous l'avons dégagée comme étant celle la plus plausible de notre étude.

Le choix et la justification de la problématique (Paragraphe 1), nous permettrons de spécifier les éléments par lesquels elle se traduit, et d'en déterminer les séquences de résolution (Paragraphe 2).

Paragraphe 1 : Choix et justification de la problématique de l'étude

L'appréciation de la problématique se fera au moyen du choix (A) et de la justification du sujet de l'étude (B).

A- Choix de la problématique :

Aux termes de l'analyse des différents problèmes identifiés au cours de notre stage, nous sommes parvenus à dégager trois problématiques, notamment :

- la problématique de l'amélioration des conditions de travail de l'Inspecteur du Travail ;
- la problématique de l'informatisation du travail dans les services d'inspection du travail ;

- la problématique du renforcement de la protection de l'Inspecteur du Travail dans l'exercice de ses fonctions.

Les différentes investigations menées jusque là, ne traitent d'une manière générale que, du renforcement des capacités de l'Inspecteur du Travail.

Nous avons estimé, qu'il était indispensable que nous orientions notre recherche sur les agressions physiques et verbales subies par l'Inspecteur du Travail afin d'y apporter des solutions. Car la sécurité des IT concerne aussi bien l'autorité hiérarchique qui se doit de leur assurer une protection, que les partenaires sociaux à qui profitent les actions menées par eux.

Compte tenu de cette importance, nous avons choisi de contribuer à la résolution de « **La problématique du renforcement de la protection de l'Inspecteur du Travail dans l'exercice de ses fonctions** ».

Cette problématique a pour problème général la protection peu suffisante au profit de l'Inspecteur du Travail dans l'exercice de ses fonctions et pour problèmes spécifiques :

- les préjugés sur l'impartialité des services d'inspection du travail;
- l'outrage à l'Inspecteur du Travail par les partenaires sociaux ;
- le manque d'intérêt accordé par les autorités compétentes au rôle des services d'inspection du travail.

Les problèmes spécifiques étant ainsi retenus, il s'avère judicieux que nous établissions les raisons qui nous ont motivées dans le choix de cette problématique.

B- Justification de la problématique

Les préoccupations de sécurité prennent une importance croissante pour les Agents Publics du fait de leurs contacts directs avec l'administré. Détenteurs d'une partie de l'autorité, agissant en vertu des prérogatives de l'Etat, de nombreux fonctionnaires des services actifs⁷ peuvent être exposés à des manifestations d'hostilité : manœuvres d'intimidation et menaces, injures, accusations, violences, brutalités, outrages, diffamation.

Certains corps de fonctionnaires sont beaucoup plus exposés que d'autres. Dans les services d'inspection du travail, l'obligation de protéger les Agents Permanents de l'Etat a pris une nouvelle dimension en raison de la mission qui leur est confiée. De plus, les IT doivent faire face aux défis du Capitalisme qui, use de tous moyens pour maximiser les richesses.

La violence ou les attitudes hostiles à l'égard des Inspecteurs du Travail a des impacts négatifs sur les acteurs du marché du travail.

L'inspection du travail, aux termes de l'article 2 alinéa 1 de la convention 81 a pour tâche essentielle « d'assurer l'application des lois et règlements concernant les conditions du travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession ... ». Il paraît donc paradoxal que ces travailleurs mettent en œuvre des actions conduisant à bloquer l'accomplissement des fonctions de l'Inspecteur du Travail. Car tout l'historique de l'inspection repose sur la volonté à faire changer la donne, de sorte que les travailleurs bénéficient d'un traitement juste et d'une condition

⁷ Il s'agit entre autres de l'inspection du travail, police nationale, magistrats, régies fiscales.

favorable sur les lieux de travail. Les champs de compétence⁸ des services d'inspection ne visent rien d'autres que la défense des intérêts des salariés au sein de l'entreprise. Selon Gerd ALBRACHT, « seule une approche créative de l'inspection permet d'éviter les problèmes de violence et de donner aux travailleurs le droit de travailler dans des conditions décentes ». Vouloir mettre frein à leurs actions, c'est opté pour un retour vers l'exploitation et le travail forcé.

Il en est de même pour l'employeur qui ne doit, quelque que soit la circonstance, faire usage de la violence à l'égard des Inspecteurs du Travail. Il peut néanmoins arriver que, les Inspecteurs aient des messages désagréables à donner aux chefs d'entreprises. Mais, c'est par les conseils et informations donnés par lui, que l'employeur mettra à la disposition de ses travailleurs des mesures de protection limitant le taux des risques professionnels. Le respect donc par l'employeur, des normes internationales entraîne une répercussion positive sur la situation économique et financière de son entreprise.

Cependant, les diverses actions menées par les services d'inspection, suscitent à leur égard une violence de plus en plus courante. Le meurtre de deux Inspecteurs du Travail en France et de trois Inspecteurs et leur chauffeur au Brésil représentent le sommet de l'iceberg dans le domaine de l'inspection du travail. C'est la première fois dans l'histoire de la France et de l'inspection du travail qu'un tel crime a eu lieu contre des agents de contrôle désarmés, dont la mission est de protéger les faibles et de faire

⁸ « Ces domaines de compétence sont de cinq ordres : milieu ; conditions ; relations de travail ; emploi et formation professionnelle ; contrôle en matière d'obligations relatives à la sécurité sociale » cours inédit sur l'inspection du travail

respecter le droit du travail. Il s'agit clairement là d'une atteinte aux fonctions de l'inspection, pourtant protégée par l'OIT.

C'est dans cet ordre d'idée qu'à travers la Convention n°81 sur l'inspection du travail, l'OIT laisse la liberté à chaque Etat de prendre des mesures adéquates afin de réprimander les auteurs de ces actes.

Au Bénin, c'est le code du travail et le statut des APE qui reconnaissent aux Inspecteurs du Travail le bénéfice de certaines dispositions du code pénal mais également des textes spéciaux destinés à renforcer leur protection face aux administrés.

Cependant, bien qu'il existe des textes en vigueur, l'inspection Béninoise n'est pas épargnée contre les actes d'hostilités. Même si, le meurtre d'Inspecteurs du Travail est quasi-inexistant, les menaces, actes de résistance ou de violence sont fréquents. La DGT et la DDTFP ont enregistré quelques cas de délits d'obstacle à l'accomplissement de la mission des inspecteurs du travail. Quelques uns d'entre eux, ont été victimes de menaces lorsqu'ils ont dénoncé des conditions de travail qui ne répondaient pas aux normes.

Compte tenu, de l'importance que revêt la sécurité des inspecteurs du travail, nous avons choisi de contribuer au « **Renforcement de la protection des Inspecteurs du Travail dans l'exercice de leurs fonctions** ». Nous nous attèlerons donc, à trouver des solutions qui garantissent aux IT, une sécurité satisfaisante.

Paragraphe 2 : Spécification de la problématique et séquences de résolution de la problématique spécifiée

La problématique de l'étude se fera au moyen de l'identification des problèmes spécifiques (A) et de la détermination des séquences de sa résolution (B).

A- Spécification de la problématique

La problématique du renforcement de la protection des Inspecteurs du Travail dans l'exercice de leurs fonctions se traduit par trois (03) problèmes spécifiques.

- Problème spécifique N°1 : **Les préjugés sur l'impartialité des services d'inspection du travail**

L'article 3 alinéa 2 de la convention n°81 sur l'inspection du travail précise que « si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs, celles-ci ne devront (...) ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs ». L'Inspecteur du Travail est tenu à une obligation d'impartialité qui doit être maintenue quelque que soit les fonctions exercées par lui. Car sa prise de position, pour l'une ou l'autre des parties constitue un manquement grave à sa mission. Si des circonstances le pousse à fermer les yeux sur certaines violations des dispositions légales ou réglementaires en matière de travail ; son acte portera préjudice à l'une ou l'autre des parties au contrat de travail.

L'indépendance permet à l'Inspecteur de se mettre à l'abri des éventuelles influences aussi bien politico- économique

qu'administrative. Et partant de là, elle est une condition indispensable rassurant les partenaires sociaux de la véritable objectivité et de l'impartialité qui incombent aux IT.

Après l'analyse de ce qui précède, il ressort que les partenaires sociaux se refusent de percevoir cette obligation qui incombe aux IT.

- Problème spécifique N°2 : **L'outrage à l'Inspecteur du Travail par les partenaires sociaux.**

Pour accomplir efficacement sa mission, l'IT jouit d'une certaine autorité qui lui permet de s'imposer et de faire respecter les dispositions légales existantes. Il est donc une autorité chargée d'exécuter une mission de service public en matière sociale. Son titre "d'autorité" lui confère plusieurs pouvoirs qui peuvent varier d'un pays à un autre. Dans l'exercice de sa mission, certaines mesures lui permettent un tant soit peu de ce faire respecter des partenaires sociaux. C'est dans cet ordre d'idée que, la loi l'autorise à demander aide et assistance aux autorités compétentes en matière de police judiciaire afin de déstabiliser les employeurs qui opposerait une résistance au contrôle des dispositions.

- Problème spécifique N°3 : **Le manque d'intérêt accordé par les autorités compétentes au rôle des services d'inspection du travail.**

Les services d'inspection du travail sont les parents les plus pauvres de l'Etat. A tort ou à raison, les gouvernants ne veulent y investir parce qu'ils ne sont pas des services qui produisent de "l'argent frais" pouvant alimenter directement leurs trésors publics.

L'obligation d'angoisse ou de peur envers le magistrat est totalement différente de celle observée envers les Inspecteurs du Travail malgré la même formation reçue par ces deux corps. Respecter le magistrat, c'est respecter le représentant du peuple qui a été chargé de dire le droit, de rendre la justice. Pourtant ces deux corps de fonctionnaires collaborent avec les mêmes partenaires sociaux.

Cependant, l'Inspecteur du Travail ne montre pas d'intérêt à la revendication de ces droits. Il ne dispose pas d'un syndicat assez puissant pour changer le cours des choses. Autant l'Inspecteur n'est pas respecté, autant sa fonction ne l'est pas. Puisque ces derniers ne disposent pas d'un statut particulier et la constitution ne les classe pas dans le rang des agents de contrôle.

Les différents problèmes spécifiques auxquels se rapporte la problématique de l'étude ainsi précisés, diverses séquences aideront à sa résolution.

B- Séquences de résolution de la problématique

Une fois la problématique fixée, les problèmes spécifiques identifiés, et notre sujet formulé, nous donnerons les différentes étapes à suivre pour résoudre cette problématique. Il s'agit de :

1. Fixation des objectifs de l'étude
2. Formulation des hypothèses de travail
3. Construction du tableau de bord de l'étude
4. Revue de littérature
5. Méthodologie adoptée
6. Vérification des hypothèses
7. Approches de solution
8. Conditions de mise en œuvre

Les différentes étapes de résolution de la problématique de l'étude ainsi présentées, il convient de les inscrire dans un cadre théorique et méthodologique à adopter.

CHAPITRE DEUXIEME

*L'impact des conditions matérielles de travail
sur la sécurité physique des Inspecteurs du Travail*

Acteurs incontournables dans la vie des entreprises, l'IT œuvre aux fins d'assurer la protection des travailleurs d'une part, et concourt à l'organisation de la production des biens et services d'autre part. L'accomplissement des missions qui lui sont assignées nécessite le déploiement par l'autorité compétente des ressources matérielles suffisantes au profit de ces agents. Car les moyens mis à la disposition des IT pour soigner leur image contribuent à la valorisation de cette fonction et évitent à ces fonctionnaires certaines atteintes à leur sécurité physique.

La méthodologie de recherche adoptée dans le cadre de notre étude (section I) nous a permis de recueillir des données. La présentation de ces données nous permettra de vérifier les hypothèses émises et d'envisager des solutions et leurs conditions de mise en œuvre (section II).

SECTION 1 : *Cadre théorique de l'étude et revue de littérature*

Le problème général de notre étude est celui de la protection peu suffisante au profit des Inspecteurs du Travail. Les différents problèmes spécifiques identifiés et retenus dans le cadre de l'étude sont : les préjugés sur l'impartialité des services d'inspection du travail; l'outrage à l'Inspecteur du Travail par les partenaires sociaux; le manque d'intérêt accordé par les autorités compétentes au rôle des services d'inspection du travail. La fixation des objectifs et hypothèses de l'étude (Paragraphe I) débouchera à la revue de littérature (Paragraphe II).

Paragraphe 1 : Fixation des objectifs et formulation des hypothèses

Cette partie sera consacrée d'une part à la fixation des objectifs (A), et d'autre part à la formulation des hypothèses de l'étude (B), et dans un second temps à exposer l'état des connaissances sur le sujet (B).

A- Fixation des objectifs

L'objectif s'entend comme un but que quelqu'un ou quelque chose envisage d'atteindre. Au problème général et aux problèmes spécifiques identifiés, nous fixerons un objectif général et des objectifs spécifiques. Ces objectifs formulés nous permettront d'élaborer le tableau de bord.

- **Objectif général**

L'objectif général de la présente étude est la contribution au renforcement de la protection de l'IT dans l'exercice de ses fonctions.

- **Objectifs spécifiques**

Ils sont fixés par rapport aux différents problèmes spécifiques. Il s'agit de :

- Objectif spécifique n°1

Contribution à l'instauration d'un mécanisme de communication plus approprié aux acteurs du marché du travail.

- Objectif spécifique n°2

Contribution à la prise de mesure visant l'amélioration de l'environnement de travail des Inspecteurs du Travail et à inciter à la mise en œuvre des dispositions de l'article 273 du code de travail.

➤ Objectif spécifique n°3

Inciter à la valorisation de la fonction d'inspection du travail

L'objectif général et les objectifs spécifiques de l'étude étant ainsi fixés, il convient de procéder à la formulation des hypothèses de l'étude et au dressage du tableau de bord.

B - Formulation des hypothèses et construction du tableau de bord de l'étude

Les hypothèses concernent essentiellement les niveaux spécifiques de l'analyse et sont donc formulées à partir des problèmes spécifiques.

• **Causes et hypothèses liées au problème spécifique n°1**

Elles sont liées au problème des préjugés sur l'impartialité des services d'inspection du travail. Ce problème peut être dû à deux causes possibles :

- ✓ La fausse perception des partenaires sociaux sur le rôle et les obligations incombant à l'Inspecteur du Travail.
- ✓ L'analphabétisme qui prévaut dans le rang des partenaires sociaux crée une barrière à la réceptivité du fonctionnement de l'inspection du travail.

L'analphabétisme est un handicap à la mise en œuvre du droit en Afrique. Il se caractérise par la méconnaissance des acteurs du marché du travail de la langue française qui est la langue officielle d'Etat et par l'ignorance de l'écriture ou de la lecture de leur propre langue. Ces conditions ne facilitent pas l'application de la législation sociale car ces acteurs remettent toujours en cause les actions prises par l'Inspecteur du Travail. Par contre si l'Inspecteur devait prendre en considération le

niveau de chaque acteur, il n'accomplira pas les missions à lui confiées. Cette cause ne peut donc être retenue comme plausible.

Les partenaires sociaux n'ont pas connaissance de l'impact du rôle joué par les agents de contrôle dans le développement national. L'Inspecteur est donc perçu comme un agent public qui a pour mission de contrecarrer toutes actions exercées par les acteurs du marché du travail. La conséquence qui en découle est la minimisation de l'importance des tâches entreprises par les services d'inspection dans l'exercice de leur fonction. La perception non fondée sur la réalité, empêche les partenaires sociaux d'apprécier à sa juste valeur, l'impact des actions des IT sur la productivité de l'entreprise et sur la promotion des droits des travailleurs.

De plus, la connaissance du code du travail, que très peu de travailleurs ou d'employeurs ont lu ou tout simplement consulté, se transmet de bouche à oreille. De nombreux travailleurs y font allusion par souvenir de ce qu'ils ont déjà entendu d'autres travailleurs revendiquer leurs droits lors des conflits individuels ou collectifs. Il n'est donc pas exagéré d'affirmer que ni les salariés, ni les employeurs ne connaissent vraiment ce texte. Nul n'ignore que la transmission d'informations par ce moyen de communication, c'est-à-dire de bouche à oreille, entraîne à la longue une déformation de cette information initiale. Toutefois, les rares séminaires ou ateliers de formation organisés à l'intention des partenaires sociaux ne permettent pas d'élucider le jugement qu'ils se font des Inspecteurs du Travail.

Ainsi, nous pouvons formuler l'hypothèse spécifique n°1 comme suit : **les préjugés sur l'impartialité des services**

d'inspection du travail s'expliquent par la fausse perception des partenaires sociaux sur le rôle effectif de l'Inspecteur du Travail et des obligations qui lui incombe.

• Causes et hypothèses liées au problème spécifique n°2

Ce problème spécifique porte sur l'outrage à l'Inspecteur du Travail par les partenaires sociaux. D'après nos analyses, les deux causes possibles sont listées comme suit :

- ✓ Faible usage du pouvoir conféré à l'Inspecteur du Travail de recourir aux autorités compétentes en matière de police judiciaire.
- ✓ Image peu reluisante de l'Inspection du Travail.

L'IT bénéficie, dans ses relations avec les employeurs et les travailleurs, d'une autorité suffisante afin de préserver sa crédibilité. Mais, il existe des situations qui créent des obstacles à l'accomplissement des missions de cet agent de contrôle. Celles-ci peuvent être dues au refus d'un employeur de se conformer aux règles. Ou encore un employeur qui s'oppose à l'exercice du droit conféré à l'IT de pénétrer dans de son établissement pour y effectuer des contrôles. La nécessité s'est fait ressentir de trouver des moyens qui puissent décourager les acteurs du marché qui s'opposent à tout contrôle de l'IT. C'est dans cet ordre d'idée que la loi nationale prévoit le recours à la police judiciaire en cas de difficultés rencontrées sur le terrain. Dans la pratique, les IT font très peu usage de ce droit pour des raisons immaîtrisables. D'après nos enquêtes, l'échec de la collaboration se justifie par le fait que les autorités compétentes en matière judiciaire ne veulent pas être sous les ordres d'une autre corporation. Le faible usage de ce pouvoir est une cause qui contribue à l'outrage de l'autorité de l'IT puisque les quelques rares collaborations entre ces deux

services ont eu des impacts positifs sur le travail des IT. Ce dernier a su gagner le respect et la considération des partenaires sociaux présents dans les entreprises visitées.

Aussi, l'environnement de travail des IT est tel qu'il laisse à désirer. Le cadre dans lequel les Inspecteurs sont installés ne reflète pas l'importance de la mission exercée par eux. Cela entraîne de ce fait un manquement à leur autorité par les partenaires sociaux. Pour se faire respecter ou craindre des autres, il faudrait jouer sur le facteur « modernisation des locaux ». Les bureaux doivent être aménagés de manière à ce que les usagers sachent que les agents qui y travaillent méritent du respect et de la considération.

L'Inspecteur du Travail, de part ses actions est un garant de la législation qui concilie aussi bien les questions économiques que celles sociales. C'est un acteur actif dans le développement d'une nation. Il doit pour ce faire, bénéficier des conditions favorables qui lui permettent tout au moins d'accomplir la mission à lui confiée.

En gagnant le respect des employeurs et travailleurs, il évitera d'une manière ou d'une autre certaines atteintes sur sa personne. Et cette prise de considération est subordonnée aux conditions mises à sa disposition pour effectuer son travail. C'est en cela que l'article 277 de la loi n°98-004 du 27 Janvier 1998 portant code de travail en République du Bénin stipule que « pour l'exercice de leur mission, les services d'inspection disposent de locaux aménagés de façon appropriée à leurs besoins et accessibles à tous intéressés.... ». Même si le budget alloué à l'autorité compétente ne lui permet pas de construire des

immeubles à quatre étoiles, il faudrait quand même respecter un minimum en la matière.

L'hypothèse spécifique n°2 s'entend par : **le faible recours aux autorités compétentes en matière de police judiciaire est à l'origine de l'outrage à l'Inspecteur du Travail par les partenaires sociaux.**

- **Causes et hypothèses liées au problème spécifique n°3**

Elles ont trait au manque d'intérêt accordé par les autorités compétentes au rôle des services d'inspection du travail. Ce problème peut avoir deux (02) causes possibles. Il s'agit de :

- ✓ La priorité accordée aux affaires économiques au détriment de celles sociales
- ✓ L'absence d'un syndicat actif pour la revendication des droits des IT.

Nos constats ont été portés sur l'absence des dispositifs conduisant à la révision des conditions dans lesquelles travaillent les Inspecteurs de la DGT. Ces derniers semblent être différents au sort qui leur ait réservés. C'est donc compréhensible que l'autorité ne leur accorde pas d'intérêt puisque qu'eux-mêmes n'y voient aucun inconvénient.

Dans presque tous les pays Africains et mêmes Européens, les budgets alloués à l'inspection du travail sont insuffisants et ne leur permettent pas d'accomplir efficacement la mission qui leur est confiée. L'Etat préfère investir dans d'autres services qui génèrent plus de revenus.

L'une des fonctions fondamentales de l'Inspecteur du Travail est de veiller aux contrôles de la législation sociale dans les

différentes entreprises. Il va de soit que l'autorité compétente mette en place des moyens financiers et matériels permettant l'accomplissement de cette mission. Mais selon nos sources, ce n'est que cette année qu'un budget a été alloué aux inspecteurs de la DGT pour l'exercice de la fonction de contrôle.

La cause supposée la plus probable du problème spécifique n°3 est donc la priorité accordée aux affaires économiques au détriment de celles sociales.

L'hypothèse spécifique n°3 est **le manque d'intérêt des autorités au rôle des services d'inspection du travail est la conséquence de la priorité accordée aux affaires économiques au détriment de celles sociales.**

Les objectifs et hypothèses serviront à dresser le tableau de bord de l'étude.

Le tableau de bord étant ainsi dressé, nous nous intéresserons à la revue de littérature qui permet de faire le point de la documentation recensée.

Paragraphe II : Revue de littérature

La revue de littérature est un outil qui sert à démontrer le caractère original de la recherche ou à préciser clairement les emprunts faits à la littérature préexistante à la recherche.

Le contenu des règles du droit à la protection fonctionnelle fera l'objet de notre A, et en B nous exposerons les contributions antérieures sur les problèmes en résolution.

A-Contenu des règles du droit à la protection fonctionnelle

L'insécurité qui menace de nombreux services publics exige de réponses concrètes. A ces défis, les pouvoirs publics ont répondu en instituant l'obligation, pour les collectivités et établissements publics d'assurer la protection de leurs agents lorsqu'ils sont en service. Pour Emmanuel Aubin, le droit à la protection fonctionnelle « oblige la personne publique employant le fonctionnaire à lui assurer une protection qui ne trouve sa limite que dans l'existence d'une faute qui lui est personnellement imputable »⁹. Le fonctionnaire insulté et diffamé a le droit d'obtenir une réparation pour le préjudice non seulement physique mais également moral résultant de l'atteinte à son honneur. Selon les termes du statut général des Agents Permanents de l'Etat de 1986, les fonctionnaires bénéficient, à

⁹ Emmanuel Aubin (2005) : « L'essentiel du droit de la fonction publique », 2^{ème} éditions, Paris, P.82

l'occasion de leurs fonctions « d'une **protection** organisée par la collectivité ou par l'Etat dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales. Selon Alain PLANTEY, ce privilège est lié à l'investiture ou à l'exercice de fonctions publiques. « Il revêt donc le caractère d'un élément essentiel du droit de la fonction publique, applicable quelle que la position administrative de l'intéressé et quel que soit l'auteur de la menace ou de l'attaque »¹⁰. Toutefois, la mise en jeu de cette responsabilité est subordonnée à la preuve que le dommage subi par l'agent est survenu dans ses fonctions. Le lien de causalité fonde la protection due par la collectivité à son agent en vertu des textes et des principes.

Il la limite aussi en excluant les cas où l'attaque est imputable à des comportements personnels ou à une faute de l'intéressé. Mais rien n'interdit aux fonctionnaires de se défendre comme de simples particuliers par les voies de droit mises à leur disposition par la loi.

Dans le cas de la Côte d'Ivoire, le statut général de 1964 précise que les agents ont droit, sur la base des dispositions de ce statut, à une protection de la part de l'administration contre les attaques de toute nature portées contre eux, et d'assurer, s'il y a lieu, la réparation du préjudice qui en est résulté. L'administration est dès lors subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs de ces atteintes la restitution des sommes versées à *l'agent à ce titre*. Il en va de même de la quasi-totalité des autres Etats.

¹⁰ Alain Plantey (2001) : « **La fonction publique : Traité général** », 2^{ème} éditions LITEC, Paris, P.688

Il s'agit d'un principe dont la portée générale. Toutefois, la protection ne s'effectue pas seulement par référence au code pénal, mais aussi conformément aux lois spéciales qui régissent certaines activités administratives. A ce titre, divers statuts ont repris ce principe en faveur des magistrats, des fonctionnaires de la police nationale et des agents de la fonction publique. Ainsi, l'article 15 de la loi n°87-005 du 17 Mai 1987 portant statut de la magistrature béninoise prévoit qu' « indépendamment des règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, les magistrats sont protégés contre les menaces et attaques de quelque nature que ce soit, dont ils peuvent être l'objet dans l'exercice ou à l'occasion de leurs fonctions... ». Ce principe est également le même pour les personnels de la police nationale. Il ressort que les magistrats et les agents de la police sont protégés contre les violences qui les atteignent lorsqu'elles surviennent pendant la durée des fonctions. Pour ces catégories de corps, les violences punissables ne sont pas seulement les coups et blessures mais également les voies de faits qui, sans atteindre directement la personne, peuvent lui causer un préjudice. Les simples coups ou violences, avec ou sans arme, mais sans préméditation et sans qu'il en soit résulté ni effusion de sang, ni blessure, ni maladie sont punis, s'ils sont commis contre un magistrat.

Le personnel de l'inspection est composé de fonctionnaires publics. Cela va sans dire que l'Inspecteur du travail bénéficie d'une manière générale des dispositions du statut de 1986, et en particulier de celles de la législation sociale qui prévaut.

Au Bénin, comme dans la plupart des pays membres ayant ratifié la convention n°81 sur l'inspection du travail, des mesures légales d'ordre national sont prises en vue de sanctionner les

auteurs d'actes de violence à l'égard des fonctionnaires en général, et des IT en particulier. Aux termes des dispositions de ladite convention¹¹, le droit à la protection fonctionnelle s'applique ipso facto aux IT mais celles-ci ne définissent pas les modalités de sanctions applicables en la matière. Il revient donc à chaque Etat de fixer « des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'Inspecteurs du Travail et pour obstruction faite aux Inspecteurs du Travail dans l'exercice de leurs fonctions (...)».

Au niveau national, c'est l'article 305 alinéa 1 de la loi n°98-004 du 27 Janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin qui fixe l'amende pour le délit d'obstacle de 210 000F à 420 000F et un emprisonnement de deux (02) mois à un an ou de l'une ou l'autre de ces deux peines seulement. La législation sociale qui prévaut au Togo (article 230 du code) fixe l'amende allant de 50 000F à 500 000F. En France, quiconque qui met obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un Inspecteur, d'un contrôleur du Travail et de la main-d'œuvre est passible d'une amende de 25 000 Francs Français et d'un emprisonnement d'un an ou de l'une de ces deux peines seulement (article L.631-1 du code du travail Français).

B- Exposé des contributions antérieures sur les problèmes en résolution

Au cours de nos recherches, nous n'avons pas pu trouver des documents qui traitent particulièrement de notre problématique. Nous montrerons ici, l'impact de la faible

¹¹ Article 18 de la convention n°81 sur l'inspection du travail dans l'Industrie et le Commerce, 1947

rémunération octroyée aux IT sur leur sécurité physique. Car les problèmes les plus récurrents d'insécurité se sont produits dans des pays disposant d'un système d'inspection dotés de moyens insuffisants.

L'inspection du travail joue le rôle fondamental de surveillance en matière de la mise en œuvre des lois sociales en milieu de travail. Les valeurs prônées par la convention n°81 sont capitales car, aucune législation sociale aussi développée soit-elle, ne peut exister longtemps sans un système d'inspection du travail. Partout où l'inspection du travail fonctionne mal on constate le plus souvent, une violation des normes en matière sociale. Il faut au delà de la surveillance, la vigilance des IT dans leur travail de contrôle.

Aux termes des dispositions de la convention n°81 « ...les Inspecteurs du Travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession»¹². Cette tâche s'avère difficile pour les IT dans la mesure où, la fonction d'inspection fait partie des corps de fonctionnaires dont les préoccupations de sécurité sont aiguës.

Les Inspecteurs du Travail connaissent des conditions professionnelles particulièrement difficiles dans la plupart des continents tels que l'Afrique, l'Europe et l'Amérique.

En Afrique en général et au Togo en particulier « c'est un lieu de constater la pauvreté de cet important corps administratif. Trop peu nombreux avec les moyens matériels (locaux, documentations...) notoirement insuffisants, ils doivent faire face

¹² Article 2 alinéa 1 de la convention n°81 sur l'inspection du travail, 1947

à un nombre accru de contrôles et à des missions forts diversifiées ». Le problème de moyen matériel se pose avec acuité au niveau des services de l'administration Togolaise. L'insuffisance de locaux, de mobiliers, de matériels de bureau, de matériels roulants est un handicap au bon fonctionnement des services d'inspection du travail.

En Amérique Latine, les conditions d'emploi des agents de l'inspection du travail sont généralement caractérisées par une rémunération insuffisante. Ce qui pousse les IT à rechercher des sources de revenu complémentaires et à exercer un emploi parallèle.

Pour l'OIT « le niveau bas des traitements des IT ainsi que leur absence de perspectives de carrière pouvaient provoquer une désaffection des IT au profit d'autres administrations mieux considérées (...) ».

Il est indispensable que le niveau de rémunération soit tel qu'il puisse attirer un personnel de qualité, le retenir et le mettre à l'abri de toute influence extérieure indue. Dans la plupart des pays en développement, l'attribution aux inspecteurs du travail de conditions d'emploi susceptibles de les retenir dans les services d'inspection n'est plus aisée. Car les gouvernements doivent faire face aux contraintes budgétaires. Du coup les traitements que reçoivent les Inspecteurs du Travail ne tiennent pas compte de l'éminence et des spécificités de leurs fonctions.

Le gouvernement du Mali indique que le salaire de base des IT est calculé selon la même grille que les autres agents de la fonction publique. Mais les primes spéciales dont ils peuvent

bénéficiaire sont inférieures à celles accordées aux agents de l'administration des finances.

En Europe, le niveau de rémunération des IT varie considérablement selon les pays. Les nouveaux pays de l'Union Européenne déploient des efforts substantiels pour doter l'inspection du travail des ressources humaines nécessaires à l'exercice de ses attributions et offrir aux Inspecteurs des conditions de rémunération suffisantes.

L'autorité compétente au niveau national devrait avoir à cœur d'assurer que les IT soient traités avec tous les égards que méritent les responsabilités qu'ils assument au quotidien et en tenant compte du rôle social qui est assigné à leur fonction. Car lorsque les IT ne reçoivent pas une rémunération appropriée au niveau de leurs responsabilités, il en découle une dévalorisation de l'inspection elle-même. Les Inspecteurs peuvent alors se heurter, dans l'accomplissement de leurs missions, à des réactions de mépris ou de déconsidération qui nuisent à leur autorité. Leur faible niveau de vie peut, en outre, exposer les agents de contrôle à la tentation d'un traitement complaisant à l'égard de certains employeurs en contrepartie d'un avantage quelconque.

Les conditions de service¹³ des IT jouent un rôle fondamental sur leur sécurité physique. De plus, les différentes formes d'agressions que subissent les IT sont dues au peu d'importance que consacre l'autorité compétente au à la fonction.

¹³ Cette notion englobe la rémunération, les perspectives de carrière et la considération de la fonction par les pouvoirs publics : article 8 de la convention n°81

Les tueries en Dordogne (France) et au Brésil mettent en évidence les difficultés de la profession. Pour Laurence Parisot " la liberté s'arrête où commence le code du travail"...en l'occurrence en Dordogne, c'était le crime qui commençait pour empêcher le respect du droit du travail (...). En Septembre 2004, deux Inspecteurs du Travail, Sylvie Trémouille et Daniel Buffière, sont froidement assassinés par un exploitant agricole. Un quasi-silence va accompagner ce double meurtre traité comme un fait divers par le gouvernement et par les médias. Après une lutte opiniâtre à contre-courant, le scandale éclate au grand jour. Gérard Filoche est l'un de ces Inspecteurs, qui, a contribué à abattre le mur de silence qui a bien failli étouffer l'affaire.

Cela retrace la même indifférence de l'autorité compétente face aux agressions physiques subies par les deux (02) IT de la DGT. Pour Gérard Filoche « lorsque des gendarmes sont abattus, cela fait la une des journaux. Mais quand il s'agit de la sécurité au travail, il faut d'abord des jours et des jours pour convaincre l'opinion, qu'il s'agit d'un fait de société qui ouvre la porte à une situation tragique pour le respect des droits des salariés ».

Au Brésil, l'utilisation de la violence contre les IT n'est pas inhabituelle. En Janvier 2004, deux inspecteurs du travail et leur chauffeur ont été assassinés lors d'une inspection prévue dans une plantation de soja. Une association d'Inspecteurs du Travail allègue un manque d'engagement des pouvoirs publics pour la garantie des conditions minimales de sécurité aux inspecteurs dans l'exercice de leurs fonctions. En France, les Inspecteurs et les contrôleurs du travail ont réagi en appelant les pouvoirs publics à accorder à la profession la considération nécessaire à l'établissement de son autorité au regard des partenaires sociaux.

L'état des connaissances sur le sujet de l'étude étant défini, nous avons collecté des données qui nous ont permises de vérifier les hypothèses émises.

La méthodologie à adopter dans le cadre de l'étude étant définie, nous procéderons à la vérification des hypothèses émises au moyen des enquêtes.

Section II : Collecte de données, vérification des hypothèses et conditions de mise en œuvre des solutions

Pour s'assurer de la véracité des hypothèses formulées par nous dans le cadre de notre étude, nous avons opté pour un moyen de collecte des informations. D'une part, diverses solutions ont été envisagées pour pallier aux problèmes identifiés. D'autre part, des recommandations ont été proposées par nous à l'endroit des acteurs concernés.

De la collecte et l'analyse des données (paragraphe I) découleront les approches de solution et les conditions de leur mise en œuvre (paragraphe II).

Paragraphe I : Collecte et analyse des données

La méthode utilisée pour collecter les données recueillies est l'enquête. Nous présenterons par la suite l'objectif de la collecte, le choix de l'outil de collecte ainsi que les difficultés rencontrées (A) et procéderons à la vérification des hypothèses formulées (B).

A- Objectif de la collecte, choix de l'outil de collecte et difficultés rencontrées.

🚦 Objectif de la collecte

Les objectifs de la collecte nous permettront de vérifier les hypothèses émises dans le cadre de notre étude à savoir :

- La fausse perception du rôle et des obligations de l'Inspecteur du Travail est à la base des préjugés sur l'impartialité des services d'inspection du travail.
- L'outrage à l'IT s'explique par le faible usage des dispositions de l'article 273 du code de travail lui conférant le pouvoir de recourir aux autorités compétentes en matière de police judiciaire.
- Le manque d'intérêt des autorités au rôle des services d'inspection du travail est dû à la priorité accordée aux affaires économiques au détriment de celles sociales.

🚦 Choix de l'outil de collecte

Nous avons orienté notre choix vers le questionnaire du fait qu'il est considéré comme l'outil le plus privilégié de collecte des informations nécessaires à la vérification des hypothèses. Ce questionnaire a donc été conçu en veillant à obtenir les principales causes du problème général et des problèmes spécifiques.

✓ Cadre de l'enquête et population mère

Pour nos investigations, nous avons choisi la capitale économique¹⁴ comme le cadre de réalisation de notre enquête pour diverses raisons :

- la ville de Cotonou comprend suffisamment d'entreprises nécessaires pour la réalisation de nos investigations ;

¹⁴ il s'agit de la ville de Cotonou

- les moyens limités dont nous disposons ;
- le temps relativement court dont nous disposons pour effectuer le travail.

Notre population mère est composée :

- des administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail de la DGT, et de la DDTFP Atlantique-Littoral.
 - des partenaires sociaux.
- ✓ Echantillonnage

Pour la réalisation de l'étude, nous avons choisi un échantillon de cent (100) personnes¹⁵ compte tenu qui comprend :

- douze (30) inspecteurs du travail de la DGT et de la DDTFP Atlantique-Littoral,
- trente cinq (35) travailleurs et
- trente cinq (35) employeurs.

Limite des informations et difficultés rencontrées

Les difficultés rencontrées lors de la réalisation de nos enquêtes sont de plusieurs ordres.

- l'indisponibilité de certains employeurs à nous consacrer le temps suffisant qu'il nous fallait.
- la réticence des partenaires sociaux à nous avouer qu'ils ont eu des altercations avec certains inspecteurs du travail.
- l'indisponibilité de certains inspecteurs du travail.
- les contraintes de temps et des moyens dont nous disposons.

¹⁵ Administrateurs, inspecteurs et contrôleurs du travail en service à la DGT et à la DDTFP Atlantique-Littoral et les partenaires sociaux.

Du fait de ces raisons évoquées, nous n'avons pu avoir que le retour de quatre vingt (80) questionnaires sur les 100 administrés.

B- Vérification des hypothèses

Cette partie permet de déterminer le degré de validation des hypothèses préalablement émises par nous. Ainsi donc, nous présenterons les données recueillies, procéderons à l'analyse de ces données et à l'établissement du diagnostic de l'étude.

Présentation et analyse des données

Les résultats de notre enquête seront présentés en tenant compte de chaque problème spécifique. Les hypothèses qui obtiendront au moins 50% des avis des enquêtés seront retenues.

- Présentation et analyse des données relatives aux préjugés sur l'impartialité des services d'inspection du travail

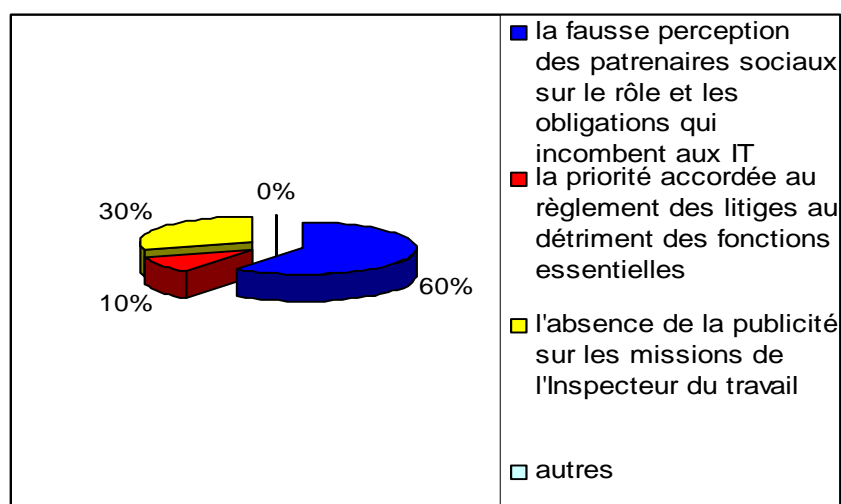
Question n°1 : Qu'est ce qui explique, à votre avis, les préjugés sur l'impartialité des services d'inspection du travail ?

Tableau n°3 : Répartition des données d'enquête par rapport aux préjugés su l'impartialité des services d'inspection du travail

| Causes | Effectifs | Fréquences(%) |
|--|-----------|---------------|
| La fausse perception des partenaires sociaux sur le rôle et les obligations qui incombent aux IT | 12 | 60% |
| Priorité accordé au règlement des litiges au détriment des fonctions essentielles | 2 | 10% |
| L'absence de la publicité sur les missions de l'Inspecteur du Travail | 6 | 30% |
| Autres | 0 | 0% |
| TOTAL | 20 | 100% |

Source : Résultat de nos recherches

Graphique n°1 : Illustration des résultats de l'enquête relative au PS n°1



A la question de savoir ce qui justifie les préjugés sur l'impartialité des services d'inspection du travail (PS n°1), diverses causes ont été évoquées par les agents enquêtés. Ainsi, 60% parmi eux pensent que la fausse perception des partenaires sociaux sur le rôle et les obligations incombant aux Inspecteurs du Travail est à la base des préjugés. Par contre 10% pensent que la cause à ce problème est due à la priorité accordée au règlement des litiges au détriment des fonctions essentielles. Tandis que les 30% restants affirment que la cause est l'absence de publicité sur

- ❖ Présentation et analyse des données relatives à l'outrage à l'Inspecteur du Travail par les partenaires sociaux.

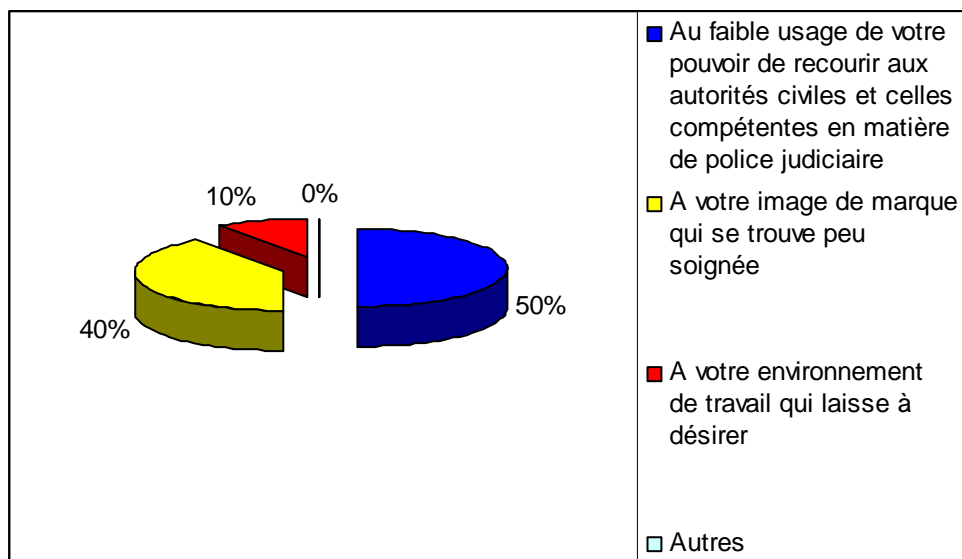
Question n°2 : Qu'est ce qui pousse les partenaires sociaux à bafouer votre autorité ?

Tableau n°3 : Répartition des données d'enquête par rapport à l'outrage à l'Inspecteur du Travail

| Causes | Effectifs | Fréquences(%) |
|--|-----------|---------------|
| Au faible usage de votre pouvoir de recourir aux autorités civiles et celles compétentes en matière de police judiciaire | 12 | 50% |
| A votre image de marque qui se trouve peu soignée | 8 | 40% |
| A votre environnement de travail qui laisse à désirer | 2 | 10% |
| Autres | 0 | 0% |
| TOTAL | 20 | 100% |

Source : Résultat de nos recherches

Graphique n°1 : Illustration des résultats de l'enquête relative au PS n°2



Les modalités consignées dans le tableau nous ont permis d'élaborer le graphique. Il ressort des investigations que 50% des enquêtés pensent que le faible usage du pouvoir conféré aux Inspecteurs du Travail de recourir aux agents de la police judiciaire est à la base de l'outrage à leur endroit par les partenaires sociaux. Par contre 40% estiment que ce problème est dû à l'image de marque des Inspecteurs qui se trouvent peu soignée. Et 10% identifient comme cause se trouvant à l'origine du problème, l'environnement de travail des Inspecteurs du Travail qui laisse à désirer.

- ❖ Présentation et analyse des données par rapport au manque d'intérêt accordé par les autorités compétentes au rôle des services d'inspection du travail.

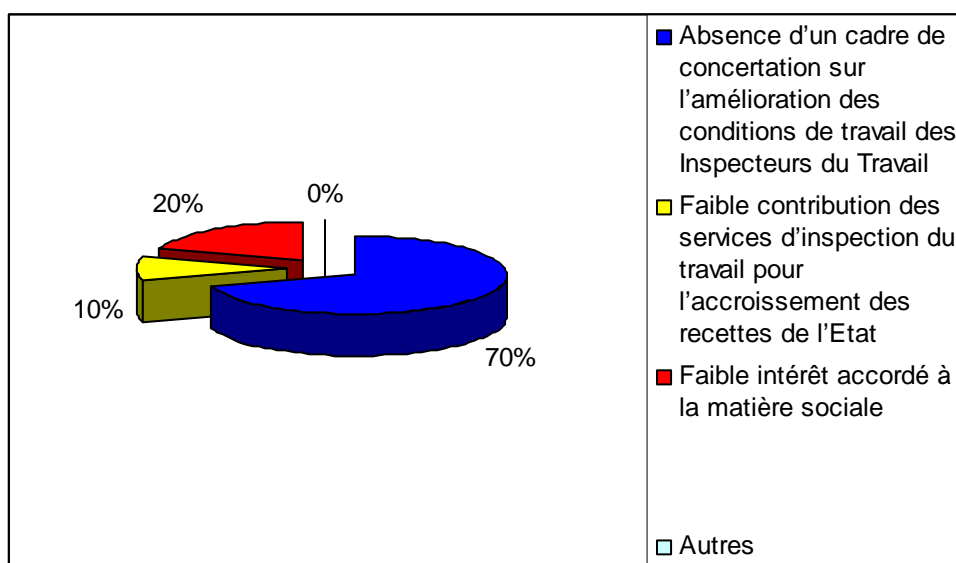
Question n°3 : Pourquoi l'Etat vous accorde t-il peu d'intérêt ?

Tableau n°4: Répartition des données d'enquête par rapport au manque d'intérêt accordé par les pouvoirs publics au rôle des services d'inspection du travail

| Causes | Effectifs | Fréquences(%) |
|--|-----------|---------------|
| Absence d'un cadre de concertation sur l'amélioration des conditions de travail des Inspecteurs du Travail | 14 | 70% |
| Faible contribution des services d'inspection du travail pour l'accroissement des recettes de l'Etat | 2 | 10% |
| Faible intérêt accordé à la matière sociale | 4 | 20% |
| Autres | 0 | 0% |
| TOTAL | 20 | 100% |

Source : Résultat de nos recherches

Graphique n^o1 : Illustration des résultats de l'enquête relative au PS n^o3



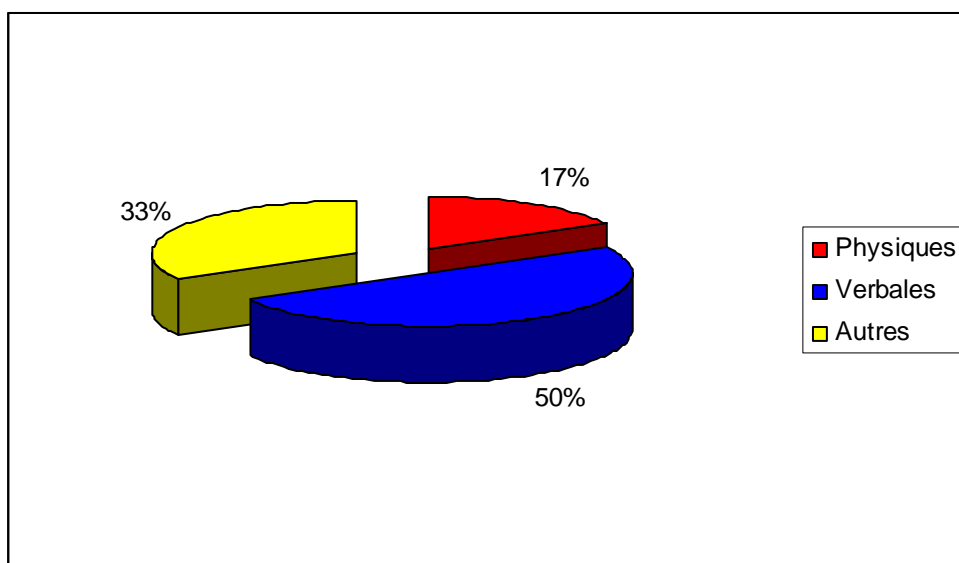
Sur les 20 agents enquêtés, 14, soit un pourcentage de 70% ont estimé que l'absence d'un cadre de concertation sur l'amélioration des conditions de travail des Inspecteurs du Travail est à l'origine de ce problème spécifique n^o3. Tandis que 10% affirment que la cause de ce problème est due à la faible contribution des services d'inspection du travail à l'accroissement des recettes de l'Etat. Quant au 20% restants, c'est le faible

intérêt accordé à la matière sociale qui justifie ce manque d'intérêt.

Pendant nos investigations, nous nous sommes rendu compte que la majorité des Inspecteurs reconnaissent avoir été victimes d'agressions verbales. Quant aux cas d'agressions physiques, le nombre de victimes remontent à deux :

- Agressions physiques : 17%
- Agressions verbales : 50%
- Autres : 33%

Graphique n⁰⁴ : Illustration du nombre d'Inspecteurs du Travail victimes d'agressions



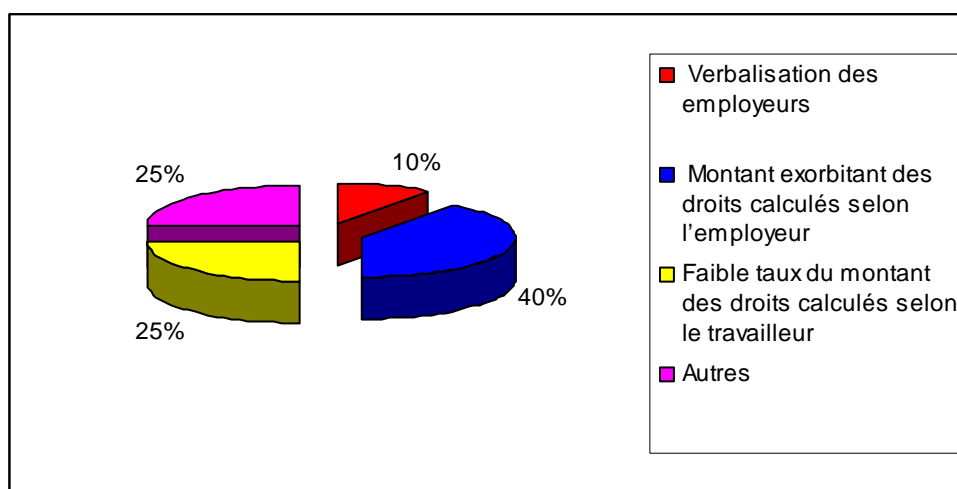
- 50% des enquêtés ont reconnu qu'ils subissent des menaces dans l'exercice de leurs fonctions ;
- 17 % des enquêtés ont avoué qu'ils ont été agressés physiquement par les partenaires sociaux ;
- 33% des enquêtés ont révélé n'avoir subi aucune forme d'agressions.

A la question de savoir les raisons qui justifient ce phénomène, plusieurs modalités ont été proposées à ce même échantillon. Il s'agit de :

- la verbalisation des employeurs ;
- du montant exorbitant des droits calculés selon l'employeur ;
- du faible taux du montant des droits calculés selon le travailleur ;
- autres.

Les résultats qui en résultent sont illustrés dans le graphique suivant :

Graphique n⁰⁴ : Illustration des raisons poussant les partenaires sociaux à user de violence à l'encontre des IT



- 8 agents enquêtés soit 40% ont reconnu que l'employeur devenait agressif à la suite des droits calculés par ceux-ci ;
- 5 soit 25 % des enquêtés ont révélé que le travailleur d'en prenait à eux lorsqu'il trouvait que le montant de ces droits était insuffisant ;

- 2 soit 10% des Inspecteurs du Travail enquêtés ont reconnu que l'employeur s'opposait vivement à toute verbalisation ;
- 5 agents enquêtés soit 25% ont affirmé que cette agression était due à d'autres raisons.

L'analyse des résultats ainsi faites, nous procéderons à la vérification des hypothèses afin d'établir le diagnostic de l'étude.

Etablissement du diagnostic

Les éléments de diagnostic sont établis en fonction des problèmes spécifiques identifiés.

❖ Degré de vérification de l'hypothèse n°1

Les observations faites sur le lieu de stage nous ont permis de dégager différentes causes se trouvant à la base de notre problème spécifique n°1. Ces causes sont :

- la fausse perception des partenaires sociaux sur le rôle et les obligations incombant aux Inspecteurs du Travail ;
- la priorité accordée au règlement des litiges au détriment des fonctions essentielles ;
- l'absence de publicité sur les missions de l'Inspecteur du travail.

En se référant à l'analyse des données, nous pouvons conclure que c'est la première cause qui est à l'origine du problème.

L'hypothèse spécifique n°1 est donc entièrement vérifiée.

❖ Élément de diagnostic lié au problème spécifique n°1

A l'issue de la vérification de l'hypothèse spécifique n°1, nous pouvons confirmer définitivement que : la fausse perception des partenaires sociaux sur le rôle et les obligations incombant

aux Inspecteurs du Travail est la conséquence des préjugés sur l'impartialité des services d'inspection du travail.

❖ **Degré de vérification de l'hypothèse n°2**

De l'analyse des données, il ressort que c'est le faible recours aux agents de police judiciaire qui est à la base de l'outrage à l'Inspecteur du Travail. Nous pouvons retenir que **l'hypothèse spécifique n°2 est partiellement confirmée.**

❖ **Élément de diagnostic lié au problème spécifique n°2**

Après la vérification de l'hypothèse spécifique n°2 nous pouvons conclure que l'outrage à l'Inspecteur du Travail est la conséquence du faible recours aux autorités compétentes en matière de police judiciaire.

❖ **Degré de vérification de l'hypothèse n°3**

Les causes que nous avons relevées pour ce problème sont :

- L'absence d'un cadre de concertation sur l'amélioration des conditions de travail des Inspecteurs du Travail ;
- La faible contribution des services d'inspection du travail pour l'accroissement des recettes de l'Etat ;
- Le faible intérêt accordé à la matière sociale.

Notre hypothèse de départ a estimé que la cause à la base de ce problème est le faible intérêt accordé à la matière sociale. Il résulte de l'analyse des données recueillies que **l'hypothèse spécifique n°3 antérieurement émise n'est pas vérifiée.**

❖ **Élément de diagnostic lié au problème spécifique n°3**

La vérification de notre hypothèse nous a permis de conclure que le manque d'intérêt accordé par les pouvoirs publics au rôle des services d'inspection du travail est la conséquence de l'absence d'un cadre de concertation sur l'amélioration des conditions de travail des Inspecteurs du Travail.

Le diagnostic ainsi établi permet d'envisager des solutions aux différents problèmes spécifiques.

Paragraphe II : Approches de solution et conditions de leur mise en œuvre

Pour la contribution au renforcement de la protection des IT, nous avons envisagés aussi bien des solutions aux problèmes identifiés (A) que des recommandations à l'endroit des acteurs concernés (B).

A- Approches de solutions

Elles sont proposées par rapport à chaque problème spécifique identifié.

- ✚ Suggestions par rapport aux préjugés sur l'impartialité des services d'inspection du travail **(PS₁)**

Du diagnostic établi, il ressort que la fausse perception du rôle et des obligations de l'IT est à la base des préjugés sur l'impartialité des services d'inspection du travail.

Les solutions trouvées s'énoncent comme suit :

- populariser l'action et les missions des services d'inspection du travail en faveur du droit des salariés

De nos enquêtes, nous avons remarqué que les travailleurs font également usage de violence à l'encontre des IT. Il est question ici d'une aberrance puisque la tâche fondamentale de l'IT est de protéger les travailleurs dans l'exercice de leur fonction. Si ces derniers avaient une parfaite maîtrise des diverses actions entreprises par les services d'inspection du travail, ils n'agiraient pas ainsi. De plus, peu nombreux sont les partenaires sociaux qui parviendront à dire ce que c'est qu'un service d'inspection du travail, à plus forte raison la mission qu'il joue.

- Former les jeunes dès l'école sur le droit du travail.

Le droit du travail ne saurait se maîtriser qu'après deux à trois formations organisées. Cela permettrait à une grande partie de la population d'en maîtriser certaines notions importantes. À défaut de cette solution, il faudrait :

- Informer les salariés de leurs droits par voie de médias

La plupart des salariés qui saisissent ou qui ont recours au service d'inspection du travail sont analphabètes. Par conséquent, nous suggérons que diverses émissions soient programmées sur les chaînes de télévision. Celles-ci doivent se faire en plusieurs dialectes pour permettre une meilleure perceptibilité des couches concernées.

- ✚ Suggestions relatives à l'outrage à l'Inspecteur du Travail par les partenaires sociaux (**PS₂**).

La cause de ce problème est l'image peu reluisante de l'inspection du travail et le faible usage des dispositions de l'article 273 du code du travail.

La résolution de ce problème passe par :

- L'amélioration du cadre de travail des IT.

C'est un facteur important à prendre en considération puisqu'un cadre attrayant peut être à la fois incitatif et valorisant. La qualité des infrastructures permet donc de mettre en valeur les agents qui y travaillent.

- Faire doter les services centraux et déconcentrés du MTFP des agents des forces de sécurité.

Cette solution avait été préconisée depuis deux (02) ans par le Directeur Général de la DGT en réaction à l'agression qu'a subi un IT du travail dans son bureau. Mais jusqu'à nos jours rien n'a été fait. Nous suggérons que le rôle de ces agents de sécurité se limite à une fin dissuasive. Leur présence dans chacune des six (06) directions départementales et de la DGT permettra de décourager les employeurs malintentionnés.

- La révision des sanctions applicable

Les sanctions sont actuellement dérisoires et peu dissuasives. Alors que sans sanctions fermes, il n'y aura pas restauration de l'état de droit dans les entreprises. Par exemple, en matière de délit d'obstacle à l'accomplissement des fonctions de l'inspecteur du travail, la pénalité est de 210 000 francs. Ce montant est trop insuffisant pour dissuader les partenaires sociaux. Aussi, les tâches de contrôle, de conseil et d'arbitrage dépendent de la capacité de l'inspection du travail à sanctionner. Ce n'est qu'avec une vraie politique judiciaire en la matière que les contrôles peuvent retrouver leur sens.

- Renforcer la collaboration entre l'IT et les autorités compétentes en matière de police judiciaire

Du fait que ceux-ci ont une influence indéniable sur la population, l'IT devrait plus collaborer avec eux en vue de

décourager les employeurs hostiles à tout contrôle dans leur établissement.

- ✚ Suggestions relatives au manque d'intérêt accordé par les autorités compétentes au rôle des services d'inspection du travail (**PS₃**).

La cause liée à ce problème spécifique n°3 est l'absence d'un syndicat actif pour la revendication des droits des IT.

La résolution de ce problème passe par :

- Revoir la constitution des membres du syndicat

Il faudrait motiver plus, les jeunes IT en service à la DGT à représenter toute leur corporation. Car le syndicat qui est place n'exerce aucun moyen de pression pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

- La valorisation de la fonction d'inspection du travail

« Les institutions ne valent dit-on, que ce que valent les Hommes appelés à les animer ». A ce titre, cette valorisation est subordonnée à l'adoption d'une loi qui fixe le statut particulier des corps des personnels de l'Administration du Travail et de la Main-d'œuvre. Le statut permet donc de protéger la fonction d'inspection du travail et de conférer aux IT divers avantages.

Il convient d'identifier les préalables qui permettront la totalité des effets escomptés de ces solutions proposées plus haut.

B- Conditions de mise en œuvre des solutions

Elles sont formulées à l'endroit de chacun des acteurs concernés.

Recommandations à l'endroit du gouvernement

Il est recommandé que celui-ci :

- prenne conscience de l'importance que revêt la sécurité des IT car l'insécurité peut avoir un impact sur la productivité des IT.
- facilite l'exécution de la mission en mettant à sa disposition tous les moyens d'action nécessaires.
- donne à l'IT la place qu'il mérite.
- Alloue un budget spécialement pour les primes d'habillements et ceux relatifs aux risques inhérents à la fonction d'inspection du travail au profit des IT.

Outre le gouvernement, les services d'inspection du travail et les partenaires sociaux sont également concernés par les recommandations

Recommandations à l'endroit des IT

Nous recommandons aux Inspecteurs du Travail de :

- ❖ revoir leur comportement vis-à-vis des partenaires sociaux.

Chaque IT devrait apprendre à maîtriser ses propos afin d'éviter d'éventuelles tensions. Quand bien même, il sent la tension montée, il doit garder son calme et cultiver cet esprit de sagesse.

- ❖ donner l'impression tout au moins de s'intéresser à leurs conditions de travail en participant aux réunions de leur syndicat.

Les recommandations vont également à l'endroit des partenaires sociaux.

Recommandations à l'endroit des partenaires sociaux

Ils devront :

- ❖ avoir de la considération vis-à-vis des IT au regard des actions menées par eux.
- ❖ garder leur patience lorsqu'ils sont face au problème de lenteur administrative
- ❖ éviter le plus possible d'avoir tendance à l'usage de violence envers l'IT car cela n'arrangeront pas leur problème.

Les causes réelles, les éléments de diagnostic, les degrés de vérification des hypothèses et les approches de solutions sont intégrés dans le tableau de synthèse de l'étude.



CONCLUSION GENERALE

« L'Inspecteur du travail est l'un des instruments les plus importants dont disposent les Etats membres qui souhaitent créer une culture de prévention dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail et aussi en matière de conditions de travail... »

Dans l'exercice de sa fonction, l'Inspecteur du Travail se heurte à des obstacles qui mettent en péril sa sécurité physique. Les divers problèmes obstruant la protection des Inspecteurs du Travail sont :

- les préjugés sur l'impartialité des services d'inspection du travail ;
- l'outrage à l'Inspecteur du Travail par les partenaires sociaux ;
- le manque d'intérêt accordé par les pouvoirs publics au rôle des services d'inspection du travail.

Sur la base des observations faites au cours de la période de stage, nous sommes parvenus à identifier les causes réelles se trouvant à l'origine de ces problèmes. Pour juger de la véracité de ces causes, nous avons élaboré une enquête qui nous a permise d'établir le diagnostic final. A ce titre, l'analyse des données recueillies prouve que les préjugés sur l'impartialité des services d'inspection du travail sont dus à la fausse perception des partenaires sociaux sur le rôle et les obligations incombant aux IT. Ensuite, l'outrage à l'Inspecteur du Travail est imputable au fait que ce dernier collabore très peu avec les agents de la police judiciaire. Egalement, le manque d'intérêt accordé par les pouvoirs publics au rôle des services d'inspection du travail est causé par l'absence d'un cadre de concertation sur l'amélioration des conditions de travail des Inspecteurs du Travail. Pour pallier un tant soit peu aux problèmes, nous avons proposé des

solutions et formulé des recommandations à l'endroit du gouvernement, des Inspecteurs du Travail et des partenaires sociaux.

BIBLIOGRAPHIE

Normes internationales du travail :

Convention n°81 sur l'inspection du travail dans l'agriculture de 1947, BIT

Convention n°129 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce de 1969, BIT

Lois :

Loi n°98-004 du 27 Janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin.

Loi n°86-013 du 26 Février 1986 portant statut général des agents permanents de l'Etat.

Textes réglementaires :

Décret n° 2006-408 du 10 août 2006 portant Attributions, Organisation et Fonctionnement du Ministère du Travail et de la Fonction Publique.

Arrêté n°331/MTFP/DC/SGM/DT/DNT/SRT portant Attributions, Organisation et Fonctionnement de la Direction Générale du Travail

Ouvrages :

Observatoire des Fonctions Publiques Africaines (2001) : « **Actes du séminaire sur la restructuration et la modernisation de la fonction publique** », éditions marocaines et internationales, Cotonou, Bénin.

BIT (1999) : « **Le rôle de l'OIT en matière de coopération technique** », rapport VI, 87^e session, Genève.

M. MORIN, P. EGGER, I. ISLAM et A. KOLEV (2005) : « **Le droit du travail face aux nouvelles formes d'entreprises** », in revue internationale du travail, Vol.144/1, BIT, Genève.

Alain PLANTEY (2001) : « **La fonction publique : traité général** », , 2^e édition, LITEC, Paris

Emmanuel AUBIN (2005) : « **L'essentiel du droit de la fonction publique** », 2^e édition, Gualino, Paris

Jean-Marie BRETON (1990) : « **Droit de la fonction publique des Etats d'Afrique Francophone** », Edicef

Supports de cours :

N. HOUNTONHADJA (2008-2009) : « **Cours d'inspection du travail** », ENAM/ATSS/Cycle 1.

Mémoires :

Djibril MACHOUDI (2007) : « **Contribution à l'efficacité des activités des Inspecteurs du Travail au Bénin** », ENAM/ATSS/Cycle 1

Christian R. d'Almeida (2008) : « **Problématique de l'impact des actions de l'Inspecteur du Travail sur la performance des entreprises** », ENAM/ATSS/Cycle 1

Chrystel I.ADENLE (2008) : « **Contribution au renforcement des capacités d'intervention de l'inspection du travail au Bénin** », ENAM/ATSS/Cycle 1

Morel ZEVOUNOU (2008) : « **Contribution à l'harmonisation des rapports entre les Inspecteurs du Travail et les partenaires sociaux** », ENAM/ATSS/Cycle 1

Site WEB :

[http//www.ilo.org.dte.gouv.nc/portal/](http://www.ilo.org.dte.gouv.nc/portal/) consulté le Dimanche 08 Novembre 2009.

ANNEXES

ANNEXE N° 1 :

Organigramme de la Direction Générale du Travail (DGT)

ANNEXE N° 2 :

**Questionnaire adressé aux Inspecteurs
du Travail de la DGT et de la DDTFP
Atlantique/Littoral.**

Dans le cadre de nos recherches sur le thème :

« La problématique du renforcement de la protection de l'Inspecteur du Travail contre les formes d'agressions subies dans l'exercice de ses fonctions », recherches conduisant à la rédaction de notre mémoire de fin de formation au cycle I de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature, nous vous prions de bien vouloir répondre aux questions suivantes.

L'anonymat est requis pour assurer la discrétion des informations qui nous seront livrées.

NB : Le cumul de réponses peut-être admis.

1. Avez-vous à votre connaissance connus d'Inspecteurs du Travail qui ont été victimes de menaces ou d'actes de violence ?

Oui Non

Si oui, quel type de partenaires sociaux fait le plus souvent usage de violence à l'encontre des Inspecteurs du Travail ?

Employeur Travailleur

2. A combien peut se chiffrer le nombre d'Inspecteurs qui ont été victimes de ces actes d'agressions physiques au cours de ces cinq dernières années ?

3 Qu'est ce qui justifie cette agression à l'endroit des inspecteurs ?

Verbalisation des employeurs

Opposition de l'employeur ou du travailleur au dressage d'un procès verbal de non conciliation

Montant exorbitant des droits calculés selon l'employeur

Faible taux du montant des droits calculés selon le travailleur

Autres

Précisez

4. Pensez-vous que les partenaires sociaux bafouent votre autorité pour des raisons liées :

Au faible usage de votre pouvoir de recourir aux autorités civiles et celles compétentes en matière de police judiciaire.

A votre image de marque qui se trouve peu soignée.

A votre environnement de travail qui laisse à désirer.

Autres.

Précisez

5. A votre avis, les préjugés sur l'impartialité des services d'inspection du travail se justifient-ils par :

La fausse perception des partenaires sociaux sur le rôle et les obligations qui incombent aux Inspecteurs

Priorité accordée au règlement des litiges au détriment des fonctions essentielles.

L'absence de la publicité sur les missions de l'Inspecteur du Travail.

Autres.

Précisez

6. Pourquoi l'Etat vous accorde t-il peu d'intérêt ?

Absence d'un syndicat actif pour la revendication de vos droits.

Faible contribution des services d'inspection du travail pour l'accroissement des recettes de l'Etat.

Faible intérêt accordé à la matière sociale.

Autres.

Précisez

7. Quels sont les impacts de ces agressions physiques ou verbales sur le travail d'un Inspecteur du Travail ?

Climat de méfiance vis-à-vis des partenaires sociaux.

Autres.

Précisez

8. Selon vous, comment l'Inspecteur du Travail parviendra t-il à éviter les agressions physiques dont il est victime ?

.....

9. A votre avis, quelles sont les mesures de sécurité dont l'autorité compétente pourra mettre en œuvre afin de renforcer votre protection contre les agressions de tous genres ?

.....

NOUS VOUS REMERCIONS POUR VOTRE DISPONIBILITE

ANNEXE N° 3 :

**Questionnaire adressé aux employeurs
et aux travailleurs**

QUESTIONNAIRE A L'ENDROIT DES EMPLOYEURS

Dans le cadre de nos recherches sur le thème :

« La problématique du renforcement de la protection de l'Inspecteur du Travail contre les formes d'agressions subies dans l'exercice de ses fonctions », recherches conduisant à la rédaction de notre mémoire de fin de formation au cycle 1 de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature, nous vous prions de bien vouloir répondre aux questions suivantes.

L'anonymat est requis pour assurer la discrétion des informations qui nous seront livrées.

NB : Le cumul de réponses peut-être admis.

Secteur d'activités de l'entreprise : Secteur formel. Secteur informel.

1. Avez-vous connaissance du rôle effectif de l'Inspecteur du Travail ?

Oui Non

Si oui, comment en avez-vous en connaissance ?

Visite d'inspection du travail Séminaire Autres

Précisez

2. La méconnaissance par les partenaires sociaux, de la législation du travail et de la procédure de règlement des litiges se justifie par :

Le manque de volonté des partenaires sociaux à connaître les textes

La complexité des dispositions du code du travail

L'échec et la rareté des méthodes de formation et d'information au profit des partenaires sociaux

3. Etes-vous déjà pris physiquement ou verbalement à l'Inspecteur du Travail ?

Menaces Agressions physiques Non

4. Quel était le motif de l'agression ?

Verbalement non fondée

Impartialité de l'Inspecteur du Travail

Mauvais comportement adopté par l'Inspecteur du Travail

NB : Si oui, précisez la nature du comportement

.....

Autres

5. Avez-vous confiance en l'Inspecteur du Travail ?

Oui Non

6. Si oui, s'agit-il d'une confiance ?

Absolue

Plus ou moins normale

7. Que préconisez-vous pour améliorer davantage les rapports entre l'Inspecteur du Travail et les employeurs ?

.....

Nous vous remercions pour votre disponibilité et votre collaboration !

QUESTIONNAIRE A L'ENDROIT DES TRAVAILLEURS

Dans le cadre de nos recherches sur le thème :

« La problématique du renforcement de la protection de l'Inspecteur du Travail contre les formes d'agressions subies dans l'exercice de ses fonctions », recherches conduisant à la rédaction de notre mémoire de fin de formation au cycle 1 de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature, nous vous prions de bien vouloir répondre aux questions suivantes.

L'anonymat est requis pour assurer la discrétion des informations qui nous seront livrées.

NB : Le cumul de réponses peut-être admis.

1 – Avez-vous connaissance du rôle effectif de l'Inspecteur du Travail ?

Oui Non

Si oui, comment en avez-vous eu connaissance ?

Visite d'inspection du travail Séminaire Autres

Précisez

2 – La méconnaissance par les partenaires sociaux de la législation du travail et de la procédure de règlement des litiges se justifie par :

Le manque de volonté des travailleurs à connaître les textes qui régissent leur carrière

La complexité des dispositions du code de travail

L'échec et la rareté des méthodes de formation et d'information au profit des travailleurs

3 – Avez-vous, une fois, fait usage de violence à l'égard de l'Inspecteur du Travail ?

Oui Non

Si oui, quelle en était la forme ?

Agressions verbales Agressions physiques

4 – Quel était le motif de l'agression ?

Mauvais calcul de vos droits

Impartialité de l'Inspecteur du Travail

Mauvais comportement adopté par l'Inspecteur du Travail

Autres

Précisez

5 – Pouvez-vous estimer la fréquence des différends entre vous et l'Inspecteur du Travail ?

Toutes les fois que vous avez recours au service de l'inspection du travail

Quelques rares fois

Une fois

6 – Avez-vous confiance en l'Inspecteur du Travail ?

Oui Non

7 – Si oui, s'agit-il d'une confiance ?

Absolue ? Oui Non

Plus ou moins normale ? Oui Non

8 – Que préconisez-vous pour améliorer davantage les rapports entre l'Inspecteur du Travail et les travailleurs ?

.....

Nous vous remercions pour votre disponibilité et votre collaboration !

TABLE DES MATIERES

| | | |
|---|--|-----------|
| Identification du jury | i | |
| Déclaration d'engagement du « chercheur » | ii | |
| Dédicaces | iii | |
| Remerciements | iv | |
| Liste des sigles et abréviations | v | |
| Liste des tableaux | vi | |
| Liste des figures | vii | |
| Résumé | viii | |
| Sommaire | x | |
| Introduction générale | 01 | |
| | | |
| Chapitre premier | Cadre institutionnel de l'étude, observations de stage et ciblage de la problématique du renforcement de la protection de l'Inspecteur du Travail | 05 |
| Section 1 : | Présentation de la DGT et observations de stage..... | 06 |
| Paragraphe 1 : | Présentation sommaire de la DGT et fonctionnement du Service de la Médiation et l'Inspection du Travail (SMIT) | 07 |
| A : | Attributions, Organisation et Fonctionnement de la DGT | 07 |
| B : | Fonctionnement du SMIT | 11 |
| Paragraphe 2 : | Constats sur les prestations de la SMIT | 13 |
| A : | Observations de stage | 14 |

| | | |
|--------------------------|---|-----------|
| B : | Inventaire des éléments de l'état des lieux | 16 |
| Section 2 : | Ciblage de la problématique de l'étude | 19 |
| Paragraphe 1 : | Choix et justification de la problématique de l'étude | 19 |
| A : | Choix de la problématique | 19 |
| B : | Justification de la problématique | 21 |
| Paragraphe 2 : | Spécification de la problématique et séquences de résolution de la problématique spécifiée..... | 24 |
| A : | Spécification de la problématique | 24 |
| B : | Séquence de résolution de la problématique ... | 26 |
| Chapitre deuxième | L'impact des conditions matérielles de travail sur la sécurité physique des Inspecteurs du Travail | 28 |
| Section 1 : | Cadre théorique de l'étude et revue de littérature | 29 |
| Paragraphe 1 : | Fixation des objectifs et formulations des hypothèses | 30 |
| A : | Fixation des objectifs | 30 |
| B : | Formulation des hypothèses et construction du tableau de bord de l'étude | 31 |
| Paragraphe 2 : | Revue de littérature | 38 |
| A : | Contenu des règles du droit à la protection fonctionnelle | 38 |
| B : | Exposé des contributions antérieures sur les problèmes en résolution | 41 |
| Section 2 : | Collecte des données, vérification des hypothèses et conditions de mise en œuvre des solutions | 46 |
| Paragraphe 1 : | Collecte et analyse des données | 46 |
| A : | Objectif de la collecte, choix de l'outil de collecte et difficultés rencontrées | 47 |
| B : | Vérification des hypothèses | 49 |

| | | |
|----------------|--|----|
| Paragraphe 2 : | Approches de solutions et conditions de leur mise en œuvre | 58 |
| A : | Approches de solutions | 58 |
| B : | Conditions de mise en œuvre des solutions | 61 |
| | Conclusion Générale | 64 |
| | Bibliographie | 67 |
| | Annexe | 70 |

Regroupement des problèmes spécifiques par centres d'intérêt et par problématique

| N° | Centres d'intérêts | Problèmes spécifiques | Problèmes généraux | Libellés des problématiques |
|----|---|--|---|--|
| 1 | Délai de la procédure relative au jugement des mineurs en conflit avec la loi | *lenteur dans l'accomplissement des actes d'instruction *rédaction tardive du réquisitoire définitif *délai d'audience anormalement long | Lenteur de la procédure relative au jugement des mineurs en conflit avec la loi | Problématique du jugement du mineur en conflit avec la loi dans un délai raisonnable |
| 2 | Tenue des audiences des tribunaux pour enfants | *non-tenue régulière des audiences du tribunal pour enfants statuant en matière correctionnelle *non-tenue régulière des audiences du tribunal pour enfants statuant en matière criminelle | Tenue peu régulière des audiences des tribunaux pour enfants | Problématique de la tenue régulière des audiences des tribunaux pour enfants |
| 3 | Application effective des mesures éducatives | *recours insuffisant aux mesures éducatives *taux élevé de mineurs en détention préventive *conditions précaires de détention des mineurs *durée trop longue de la détention préventive *non-réalisation de l'étude de personnalité en matière délictuelle *absence de suivi des mesures par le juge pour enfants *faible effectif des éducateurs sociaux *absence de visite par le juge pour enfants dans les lieux de placement des mineurs *intervention peu effective des structures chargées de l'exécution et du suivi des décisions | Application peu effective des mesures éducatives | Problématique de l'application effective des mesures éducatives |

Source : Résultat de l'état des lieux

Tableau n° 3 : TABLEAU DE BORD DE L'ETUDE

| Niveau d'analyse | | Problématique | Objectifs | Causes supposées | Hypothèses |
|---------------------|---|---|---|--|--|
| Niveau général | | <u>Problème général</u> Application peu effective des mesures éducatives | <u>Objectif général</u> Contribuer à l'application effective des mesures éducatives par les juridictions pour enfants | | |
| Niveaux spécifiques | 1 | <u>Problème spécifique n°1</u> Recours insuffisant aux mesures éducatives | <u>Objectif spécifique n°1</u> Promouvoir l'utilisation des mesures éducatives | <u>Cause supposée n°1</u> Le non-rattachement des services éducatifs aux tribunaux | <u>Hypothèse spécifique n°1</u> Le recours insuffisant aux mesures éducatives s'explique par le non-rattachement des services éducatifs aux tribunaux. |
| | 2 | <u>Problème spécifique n°2</u> Absence de suivi des mesures éducatives | <u>Objectif spécifique n°2</u> Suggérer des conditions pour un suivi réel des mesures éducatives | <u>Cause supposée n°2</u> Manque de coordination par le juge pour enfants des activités des éducateurs et de tous autres intervenants dans la mise en œuvre des mesures éducatives | <u>Hypothèse spécifique n°2</u> L'absence de suivi des mesures éducatives est due au manque de coordination par le juge pour enfants des activités des éducateurs et tous autres intervenants dans la mise en œuvre des mesures éducatives |

Tableau de bord de l'étude sur l'application effective des mesures a par les juridictions pour enfants au tribunal de première instance de Cotonou

Tableau n°7 : Tableau de synthèse de l'étude sur l'application des mesures éducatives par les juridictions pour enfants au Tribunal de première instance de Cotonou

| NIVEAUX D'ANALYSE | PROBLEMATIQUES | OBJECTIFS | CAUSES REELLES | DIAGNOSTIC | SOLUTIONS |
|---------------------|---|--|--|--|---|
| Niveau général | Problème général Application peu effective des mesures éducatives par les juridictions pour enfants | Objectif général Contribuer à l'application effective des mesures éducatives par les juridictions pour enfants | - | - | - |
| Niveaux spécifiques | Problème spécifique 1 Recours insuffisant aux mesures éducatives | Objectif spécifique 1 Promouvoir l'utilisation des mesures éducatives | Cause réelle / PS1 Insuffisance de centres éducatifs | Elément de diagnostic 1 L'insuffisance de centres éducatifs explique le recours insuffisant aux mesures éducatives. | Approche de solution PS1 - Renforcement des centres de Sauvegarde existants - Responsabilisation des parents par les placements en famille à défaut condamnation aux frais d'entretien et d'éducation des mineurs placés dans des centres - Implication des centres privés dans la mise des mesures - rattachement des services éducatifs auprès des tribunaux |
| | Problème spécifique 2 Absence de suivi par le juge pour enfants des mesures éducatives | Objectif spécifique 2 Proposer des conditions d'un suivi réel des mesures éducatives par le juge des enfants | Cause réelle /PS2 Manque de coordination par le juge pour enfants des activités des éducateurs et de tous autres intervenants dans la mise en des mesures éducatives | Elément de diagnostic 2 Le manque de coordination par le juge pour enfants des activités des éducateurs et de tous autres intervenants dans la mise en des mesures éducatives justifie l'absence de suivi par celui-ci des mesures éducatives. | Approche de solution PS2 - Sensibilisation du juge pour enfants sur l'utilité du suivi des mesures - Spécialisation du juge pour enfants - Institution du juge de l'application des peines - Renforcement du corps de l'éducation surveillée (moyens matériels, humains et financiers) - Dynamisation du régime de la liberté surveillée |

*Contribution à l'application effective des mesures éducatives par les juridictions pour enfants au Tribunal de Première Instance de Cotonou