

---

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL  
Programme des activités sectorielles

## **Principes directeurs pour l'inspection du travail dans la foresterie**

Genève, 2005





---

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL  
Programme des activités sectorielles

## **Principes directeurs pour l'inspection du travail dans la foresterie**

**Réunion d'experts chargée d'élaborer  
des principes directeurs pour l'inspection  
du travail dans la foresterie**

Genève, 2005



**Table des matières**

	<i>Page</i>
Introduction .....	1
1. Contexte général: les normes du travail dans la foresterie .....	3
1.1. Vue d'ensemble du travail dans la foresterie .....	3
Conditions générales de travail .....	3
Conditions de vie .....	4
Egalité des chances et groupes vulnérables .....	4
Sécurité et santé au travail .....	5
1.2. Mécanismes et mesures pour un travail décent dans la foresterie .....	6
Les instruments de l'OIT pour l'inspection du travail dans la foresterie.....	6
Mécanismes et mesures relatifs à la foresterie au niveau national.....	7
Initiatives du secteur privé.....	12
2. Introduction générale à la gestion des normes de travail dans la foresterie .....	13
2.1. Les systèmes de gestion .....	13
2.2. Consultation des organisations de travailleurs.....	13
2.3. Coopération avec les sous-traitants.....	13
2.4. La coopération avec les petites entreprises .....	14
3. Application des conventions internationales du travail.....	16
3.1. Droit d'organisation et de négociation collective .....	16
Introduction: les prescriptions de l'OIT.....	16
Se conformer aux prescriptions .....	17
Principes directeurs à l'usage des inspecteurs .....	18
3.2. Interdiction du travail forcé .....	18
Introduction: les prescriptions de l'OIT.....	18
Se conformer aux prescriptions .....	19
Principes directeurs à l'usage des inspecteurs .....	19
3.3. Travail des enfants .....	20
Introduction: les prescriptions de l'OIT.....	20
Se conformer aux prescriptions .....	20
Principes directeurs à l'usage des inspecteurs .....	21
3.4. Egalité de chances et de traitement (non-discrimination) .....	22
Introduction: les prescriptions de l'OIT.....	22
Se conformer aux prescriptions .....	23
Principes directeurs à l'usage des inspecteurs .....	24
3.5. Une rémunération adéquate .....	25
Introduction: les prescriptions de l'OIT.....	25
Se conformer aux prescriptions .....	25
Principes directeurs à l'usage des inspecteurs .....	25

3.6.	Sécurité et santé au travail .....	26
	Introduction: les prescriptions de l'OIT .....	26
	Se conformer aux prescriptions .....	27
	Dispositions spéciales pour la sécurité et la santé dans les travaux forestiers .....	31
	Principes directeurs à l'usage des inspecteurs .....	33
3.7.	Qualification et formation de la main-d'œuvre.....	35
	Introduction: les prescriptions de l'OIT .....	35
	Se conformer aux prescriptions .....	35
	Principes directeurs à l'usage des inspecteurs .....	36
4.	Principes généraux à l'usage des inspecteurs.....	38
4.1.	Organisation d'une inspection .....	38
	Planification .....	38
	Choix du site à visiter .....	39
	Constitution d'une équipe .....	39
	Etablissement d'une liste de contrôle.....	39
	Aspects logistiques.....	40
4.2.	Les pratiques d'inspection .....	40
	Réunion d'introduction, coopération avec la direction de l'entreprise .....	40
	Examen des systèmes de gestion .....	41
	Catégories de preuves .....	41
	Echantillonnage de chantiers à visiter.....	42
	Prise de notes et utilisation d'une liste de contrôle.....	42
	Coordination d'une équipe.....	43
4.3.	Evaluation des conditions et des méthodes de travail.....	43
	Éléments déterminants à évaluer .....	43
	Interprétation des prescriptions dans le contexte .....	44
4.4.	Communication des résultats .....	44
	Relations avec les représentants de l'employeur et des travailleurs .....	44
	Réunion finale.....	45
	Intervention, mise en application et conseil.....	45
	Rapport écrit à l'intention des chefs d'exploitation .....	45
	Communication de rapports à des tierces parties.....	45
4.5.	Suivi de l'inspection .....	46
	Tenue de registres .....	46
	Surveillance des améliorations et actions correctives.....	46
	Contrôles périodiques .....	46

---

5.	Annexes.....	48
1.	Critères, indicateurs et vérifications concernant la main-d'œuvre.....	49
2.	Bibliographie .....	51
3.	Modèle de politique ou de programme de sécurité, accompagné d'une liste de contrôle à l'usage des petites entreprises.....	52
4.	Listes de contrôle de la sécurité et santé au travail pour des travaux forestiers spécifiques .....	55
5.	Mémento en vue de l'élaboration d'une liste de contrôle à l'intention des chefs d'exploitation, aux fins d'une application des normes du travail.....	56
6.	Mémento en vue du contrôle à l'usage des inspecteurs du travail.....	61
7.	Le rôle de l'inspection du travail .....	64





---

## Introduction

La part de la foresterie dans le développement économique de nombreux pays est importante. Ce secteur peut dégager, pour de nombreuses entreprises en aval, d'importants bénéfices, tirés notamment du bois et de produits dérivés, qui sont commercialisés à l'échelle mondiale. La foresterie peut ainsi apporter des devises et créer de nombreux emplois. L'industrie forestière a, pour rester compétitive et pour durer, adopté de nouveaux systèmes de gestion, de nouvelles technologies et pratiques en matière de sylviculture, qu'elle continue de développer. La gestion des forêts joue par conséquent un rôle important dans le développement économique et pour apporter la prospérité à tous ceux qui y sont directement ou indirectement associés.

Une bonne gestion des forêts devrait créer, pour les entreprises et les travailleurs concernés, des recettes et bénéfices considérables. Certaines forêts sont situées dans des endroits aisément accessibles par des routes construites par les entreprises, mais la plupart des travaux forestiers s'effectuent dans des régions éloignées peu accessibles. Dans ces régions, la majorité des travailleurs sont locaux et la forêt représente pour eux la principale source d'emploi et de revenus. Aussi, les liens entre l'entreprise et les travailleurs y sont en général étroits. Les entreprises forestières pourvoient d'une manière générale aux besoins essentiels de la communauté et certaines vont même plus loin en offrant des prestations sociales et culturelles.

Au cours des années qui ont suivi l'adoption d'Action 21, le programme d'action mondial pour un développement durable, par la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement (Rio de Janeiro, 1992), la communauté mondiale a dégagé un consensus quant à l'importance d'une gestion durable des forêts. Presque tous les pays du monde ont adopté une forme ou une autre de gestion durable des forêts du domaine public et privé. En tant qu'élément de la communauté mondiale, l'OIT s'est trouvée en première ligne pour élaborer des normes sociales utilisables aux fins d'une gestion durable des forêts, fondées sur un rapport clair entre le développement durable et les normes du travail applicables au secteur forestier.

Conformément à la décision prise par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 287<sup>e</sup> session en juin 2003, une réunion tripartite d'experts de l'inspection du travail dans la foresterie a été convoquée à Genève du 24 au 28 janvier 2005 en vue d'élaborer et d'adopter des principes directeurs pour l'inspection du travail dans la foresterie. Ont participé à la réunion, cinq experts nommés à la suite de consultations avec les gouvernements, cinq experts nommés à la suite de consultations avec le groupe des employeurs et cinq experts nommés à la suite de consultations avec le groupe des travailleurs du Conseil d'administration.

Les principes directeurs traitent de certains des principaux enjeux et principes généraux des normes du travail et de l'inspection du travail forestier depuis la plantation jusqu'à l'abattage. Ils s'adressent à trois catégories principales d'utilisateurs:

- *les inspecteurs du travail et les certificateurs*: les fonctionnaires de l'inspection du travail et de la certification de la gestion durable des forêts, ayant pour mission d'évaluer l'application des normes du travail dans les entreprises forestières, ainsi que d'autres responsables en ce domaine, tels les vérificateurs internes;
- *les chefs d'exploitation*: les personnes et équipes de direction chargées de la gestion des entreprises forestières et de l'application des normes du travail dans leurs entreprises, à savoir les employeurs, les cadres supérieurs, les travailleurs, les sous-traitants, les travailleurs indépendants et les propriétaires forestiers;

- 
- *les institutions de formation et d'éducation* responsables de la formation des cadres de gestion du secteur forestier et des inspecteurs.

Les principes directeurs se fondent sur les principes contenus dans les conventions et recommandations correspondantes de l'OIT, et tirent parti de l'interprétation qui en est donnée, notamment dans le recueil de directives pratiques du BIT *Sécurité et santé dans les travaux forestiers*, et dans les documents *Critères et indicateurs sociaux pour une gestion durable des forêts* et *Approaches to labour inspection in forestry: Problems and solutions* (voir annexe 2).

Les principes directeurs sont présentés en cinq parties: le chapitre 1 comporte une vue d'ensemble du secteur forestier et des problèmes rencontrés dans le travail de foresterie; le chapitre 2 est une introduction générale à la gestion des normes du travail dans la foresterie; le chapitre 3 présente les principes directeurs sous forme de modules s'adressant aux chefs d'exploitation, qui y trouveront des modalités d'application, et aux inspecteurs chargés d'évaluer la mise en œuvre; le chapitre 4 contient des directives générales en vue de préparer des visites d'inspection du travail et d'évaluer le respect de la réglementation; les annexes comprennent des exemples de listes de contrôle et des modèles destinés aux chefs d'exploitation et aux inspecteurs du travail indiquant les différents éléments à prendre en compte lors de l'évaluation de la mise en œuvre des normes du travail et reprenant les principes directeurs du chapitre 3.

Les présents principes directeurs doivent se lire en tenant compte du contexte et des conditions du pays où ils seront utilisés.

# 1. Contexte général: les normes du travail dans la foresterie

## 1.1. Vue d'ensemble du travail dans la foresterie

La foresterie se caractérise par des conditions de travail particulières et des lieux de travail souvent temporaires et dispersés; il est plus difficile d'y organiser des services et des installations que sur des lieux de travail permanents; les travaux forestiers se déroulent dans des conditions climatiques, topographiques et biologiques particulières qui ont forcément des répercussions sur la situation sociale et le bien-être des travailleurs, à l'instar de la forte proportion de travailleurs saisonniers et temporaires dans la main-d'œuvre de ce secteur.

Dans la plupart des pays, le secteur forestier se compose en règle générale d'un domaine forestier public géré par l'Etat, de quelques grandes entreprises intégrées produisant pour les marchés internationaux et nationaux et d'une multitude de petites et moyennes entreprises forestières. Le travail forestier est en grande partie assuré par des entrepreneurs qui opèrent en sous-traitance et emploient de une ou deux personnes à des centaines de travailleurs. Ces entreprises emploient directement un certain nombre de travailleurs, mais louent également les services de travailleurs sous contrat, dont les conditions d'emploi ne sont pas toujours claires. Les entreprises forestières de dimensions modestes emploient des travailleurs indépendants dans les exploitations qui leur appartiennent en propre. Le travail en sous-traitance et le travail temporaire sont largement répandus dans les petites entreprises de foresterie.

### ***Conditions générales de travail***

Les conditions générales de travail incluent la durée du travail et les périodes de repos, les procédures de licenciement, la rémunération et d'autres aspects convenus dans le cadre d'un contrat de travail ou définis par des conventions collectives. Leurs dispositions peuvent aussi faire référence aux droits et responsabilités découlant de la coopération sur le lieu de travail. Elles s'appliquent à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, bien que celles-ci pratiquent une approche des conditions de travail qui peut être extrêmement variable. Certaines grandes entreprises se sont dotées de mécanismes et de procédures pour avoir l'assurance qu'elles se conforment bien aux prescriptions relatives aux conditions de travail. Quant aux entreprises de taille modeste, elles sont parfois avantagées par une meilleure communication entre la direction et le personnel, tout en présentant une plus grande flexibilité dans les pratiques de travail et d'emploi.

La durée du travail dans la foresterie est souvent plus flexible que dans les autres secteurs. De nombreuses tâches peuvent être exécutées de manière tout à fait indépendante; les conditions météorologiques entravent parfois l'exécution du travail; les cadres de direction ne sont pas toujours à même de contrôler la durée exacte du travail et, dans les régions rurales, les traditions peuvent compromettre la disponibilité de la main-d'œuvre.

Dans de nombreux pays, les travaux forestiers sont faiblement rémunérés (bien que l'écart avec les autres secteurs soit moins marqué dans les pays développés). Comme le travail est en général saisonnier, le revenu annuel est souvent faible même si les tarifs journaliers sont relativement élevés.

Dans de nombreux pays, l'employeur et les travailleurs ou leurs organisations définissent de concert le niveau de la rémunération. Des minima de salaire peuvent être définis dans les instruments statutaires. La rémunération peut être calculée aux pièces, au

temps ou selon une combinaison des deux méthodes. En aucun cas le système de rémunération ne devrait encourager les travailleurs à prendre des risques ou à entreprendre des tâches dangereuses pour satisfaire aux objectifs de productivité.

Dans la foresterie sont parfois pratiqués des salaires de groupe – les membres du groupe se répartissent entre eux la somme qu'ils ont perçue pour l'exécution d'une certaine tâche. Pour l'abattage des arbres, il est souvent fait recours à de la main-d'œuvre d'appoint qui est rémunérée par l'opérateur de scie à chaîne ou par l'employeur principal. Toutes ces dispositions doivent être définies dans le cadre d'accords dont les dispositions sont formulées de manière claire et précise, non seulement en matière de rémunération mais aussi de contrôle et d'exercice d'autres droits et obligations des parties.

### **Conditions de vie**

Les travailleurs de la foresterie sont parfois hébergés dans des baraquements provisoires situés à proximité du lieu de travail. En règle générale, ces camps appartiennent à l'employeur qui en assure aussi la gestion. Dans ces lieux isolés, il est plus difficile qu'ailleurs de faire appliquer les normes du travail. En tout état de cause, le mode de vie des travailleurs ne devrait pas mettre en péril leur sécurité et leur santé, et des installations appropriées – cuisine et cantine, dortoir et sanitaires, ainsi que des moyens de communication là où cela est possible – devraient être aménagées. Les travailleurs devraient toujours avoir accès à de l'eau potable et de la nourriture en quantité suffisante.

### **Egalité des chances et groupes vulnérables**

Au nombre des groupes de travailleurs particulièrement exposés à des violations des normes du travail de l'OIT comptent notamment: les migrants, les travailleurs parlant une langue autre que celle de la culture dominante, les femmes qui travaillent dans des lieux isolés dans des emplois non traditionnels, les jeunes et les personnes vivant dans une extrême pauvreté. Certains groupes de travailleurs peuvent être plus exposés que d'autres à des accidents ou d'autres atteintes à leur intégrité physique, en particulier les jeunes, les travailleurs âgés et, dans certains cas, les femmes. C'était d'ailleurs pour répondre à la nécessité de protéger les enfants, au XIX<sup>e</sup> siècle, qu'a été créée l'inspection du travail.

Les jeunes travailleurs ne sont pas toujours à même de défendre leurs droits ou de négocier des problèmes graves liés au travail. Leur santé est particulièrement menacée par les travaux physiques pénibles. L'emploi des enfants en âge de scolarité obligatoire (ou de moins de 15 ans, dans la plupart des pays) est interdit au titre des dispositions restrictives relatives à l'âge minimum. Les travailleurs âgés connaissent une diminution graduelle de leurs capacités physiques de travail, mais possèdent souvent une vaste expérience et des connaissances très étendues. Le travail devrait être adapté à leurs besoins. La protection de la maternité doit faire l'objet d'une attention spéciale, en particulier lorsque les femmes travaillent au contact de produits chimiques ou effectuent des travaux physiques pénibles.

Nombreux sont les pays qui ont tiré avantage de l'immigration et des travailleurs immigrés actifs dans le secteur forestier. L'intégration des immigrants dans le monde du travail est un facteur clé pour l'équilibre des avantages mutuels. Tous les travailleurs, indépendamment de leur nationalité et de leur situation au regard de l'emploi, ont droit au même niveau de sécurité, de santé et à tous les autres éléments constitutifs de la notion de travail décent. Cet aspect ne doit pas être négligé, sous peine de compromettre le processus d'intégration et l'équilibre social.

Au sein de la population autochtone, les travailleurs migrants sont souvent en position de faiblesse lorsqu'il s'agit de défendre leurs droits ou d'assumer leurs responsabilités. Ils se heurtent à la barrière linguistique et ont du mal à comprendre les consignes de travail.

---

Les différences et préférences culturelles peuvent créer des tensions dans le milieu de travail et entraver l'intégration sociale. La migration peut également aboutir à des situations de travail illégales qui privent souvent les travailleurs totalement ou partiellement des mesures de protection sociale en matière de sécurité et de santé, de rémunération et autres éléments constitutifs d'un travail décent. Ces situations peuvent nécessiter une intervention de, et la coopération entre plusieurs ministères.

## **Sécurité et santé au travail**

Les travailleurs de la foresterie sont exposés à de sérieux risques pour leur santé et leur sécurité dans l'exercice de leur activité professionnelle. Toutefois, l'expérience de plusieurs pays et de diverses entreprises de foresterie démontre qu'avec des mesures pratiques volontaristes il est possible d'améliorer considérablement le niveau de sécurité et de santé au travail dans ce secteur.

L'inspection du travail assurée par les pouvoirs publics est l'une des garanties fondamentales pour améliorer les conditions de sécurité et de santé dans le secteur de la foresterie. La sécurité et la santé au travail ainsi que la productivité peuvent également progresser par suite de l'évolution technique de l'outillage de foresterie, des méthodes de travail ou de la mécanisation des activités à haut risque. Toutefois, d'autres organisations, et notamment des organismes gouvernementaux et des associations d'employeurs et de travailleurs, peuvent apporter une contribution et une aide précieuses à la gestion de la sécurité et de la santé au travail.

Dans la plupart des pays, la foresterie se caractérise par un taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui reste élevé. Pour autant, dans certains pays soucieux de bonnes pratiques de gestion et respectueux de la législation, ce taux a été ramené à un niveau équivalant au niveau moyen de l'ensemble des activités industrielles. Dans certaines régions du monde, les taux d'accidents mortels sont d'au moins 25 fois supérieurs à ceux relevés dans d'autres régions.

Dans le secteur de la foresterie, les accidents les plus graves se produisent durant le travail de bûcheronnage. Les travaux d'abattage des arbres, d'extraction des grumes, de réparation et d'entretien du matériel comportent des risques élevés d'accidents. De nombreux accidents interviennent lors du transport du bois et lors des déplacements vers les chantiers. Dans les activités de sylviculture, les accidents sont moins graves et moins fréquents, mais restent encore monnaie courante. Les blessures sont principalement causées par des glissades, des chutes, des outils tranchants ou des machines tenues à la main.

La plupart des accidents dans les travaux forestiers seraient pourtant évitables. Quelle que soit la tâche effectuée, les accidents sont dus le plus souvent à une mauvaise organisation ou un manque de vigilance, à l'inadéquation des outils et des équipements, à une mauvaise planification et au manque de qualifications et de compétences des travailleurs, des chefs d'exploitation et des conducteurs de travaux. L'état du terrain et les intempéries augmentent les risques d'accidents mais servent le plus souvent d'excuses aux accidents plutôt qu'ils n'en sont la cause principale.

La situation est particulièrement préoccupante dans les activités forestières des petites exploitations agricoles et des entreprises forestières de dimension modeste. Les travaux qui s'y déroulent sont souvent négligés dans les études sur la sécurité et la santé, de même que dans les projets d'amélioration. Le risque d'accidents est relativement élevé dans les petites exploitations forestières, en raison des carences de leurs équipements et dispositifs de sécurité, du manque de qualifications et d'expérience des travailleurs, et de la méconnaissance des risques d'accidents. La plupart de ces accidents ne sont pas notifiés dans la mesure où ils ne sont pas couverts par un dispositif d'indemnisation des accidents

du travail. Ils ne sont pas non plus répertoriés par les services de collecte de données statistiques.

La plus grande partie du travail forestier est physiquement pénible. Les outils et les machines à main sont lourds, et le déplacement et le levage du bois exigent un effort physique considérable. La mécanisation ne réduit pas nécessairement la charge physique. L'utilisation des machines provoque des douleurs causées par les gestes répétitifs unilatéraux, des douleurs cervicales, des épaules et de la colonne vertébrale et autres problèmes ergonomiques. Les vibrations des machines peuvent également induire des troubles de santé, de même que les niveaux de bruit. Des problèmes de santé peuvent être provoqués par l'usage continu de machines en vue d'atteindre des objectifs de production contraignants.

Il peut y avoir des effets nuisibles corrélés au travail pour la santé physique et mentale d'un travailleur lorsque les contraintes du travail ou du milieu de travail sont telles qu'il n'arrive pas à y faire face et à les gérer. Il est possible d'atténuer ces effets en améliorant les compétences et la maîtrise du travailleur, en aménageant mieux le milieu de travail, et en modifiant la teneur ou le volume du travail.

Au plan de l'organisation nombreux sont les aspects qui peuvent influencer (de façon positive ou négative) sur la charge de travail. Parmi les aspects négatifs citons, par exemple, des tâches trop contraignantes ou mal définies, des relations de travail ou une atmosphère tendues, et les responsabilités en matière de sécurité d'autres travailleurs. Les systèmes de rémunération ne devraient jamais encourager la prise de risques.

Les agents chimiques utilisés dans le travail sylvicole, la protection des bois et le travail d'entretien peuvent comporter des risques pour la santé s'ils ne sont pas utilisés correctement. Les produits chimiques devraient être entreposés, mélangés, utilisés et épandus selon la méthode appropriée. Ces produits peuvent avoir des effets aigus à court terme et des effets chroniques par la suite. Des équipements adéquats de protection individuelle sont alors nécessaires. L'utilisation correcte et le bon entretien de ces équipements sont une condition essentielle à la sécurité au travail.

Dans les pays tropicaux, les risques pour la santé résident notamment dans les maladies transmises par les insectes, telles que le paludisme, la dengue et les vers intestinaux, ou la dysenterie causée par des aliments ou des eaux contaminés. Il importe par conséquent d'assurer de bonnes conditions d'hygiène dans les camps et les baraquements.

## **1.2. Mécanismes et mesures pour un travail décent dans la foresterie**

### ***Les instruments de l'OIT pour l'inspection du travail dans la foresterie***

Les conventions et les recommandations internationales du travail sont les instruments officiels le plus fréquemment utilisés par la Conférence internationale du Travail pour formuler des normes. Les conventions sont ouvertes à la ratification par les Etats Membres. La ratification d'une convention internationale du travail engage formellement l'Etat signataire à donner effet aux dispositions de cette convention et à les transposer dans sa législation et sa pratique nationales. Les recommandations internationales du travail proposent des orientations et des suggestions en matière de législation nationale et de programmes ou organismes d'appui. Les recommandations ne sont pas sujettes à ratification. Une convention qui n'a pas été ratifiée par un pays peut



---

offrir – au même titre qu’une recommandation – des orientations et des suggestions pour la législation nationale et les programmes ou organismes d’appui.

Les conventions internationales du travail pertinentes ont été codifiées et reprises dans différents traités internationaux sur la gestion durable des forêts – notamment dans le cadre des processus de Rio et de Montréal.

Enfin, la Déclaration de l’OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail et son suivi (adoptée par la Conférence internationale du Travail le 18 juin 1998 et entérinée par tous les mandats de l’OIT) a pour finalité d’intégrer le progrès social au progrès et au développement économiques.

La Déclaration rappelle l’engagement pris en vertu de la Constitution de l’OIT de respecter et de promouvoir les quatre grandes catégories de principes et droits que sont:

- la liberté d’association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- l’élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- l’abolition effective du travail des enfants;
- l’élimination de la discrimination en matière d’emploi et de profession.

La convention (n° 81) sur l’inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l’inspection du travail (agriculture), 1969, sont les instruments fondamentaux de référence pour l’organisation de l’inspection du travail dans tous les pays.

La convention n° 81 définit les principales règles régissant la création, l’organisation, les moyens, les pouvoirs et les obligations ainsi que les fonctions et les compétences de l’inspection du travail, en tant qu’institution responsable du respect et de la protection des travailleurs dans l’exercice de leurs fonctions, ainsi que la promotion d’une législation adaptée à l’évolution des besoins du monde du travail. Cette convention s’applique aux secteurs de l’industrie et du commerce. La convention n° 129 établit un mécanisme d’inspection du travail dans l’ensemble du secteur agricole. Elle énonce les règles régissant l’organisation et le fonctionnement de ce mécanisme.

Dans la définition de son champ d’application, la convention n° 129 considère la foresterie comme un sous-secteur de l’agriculture. Elle laisse à chaque pays le soin de décider d’inclure ou non la foresterie dans l’agriculture. Les pays dotés d’une industrie forestière de grande ampleur ont en règle générale décidé de maintenir la foresterie en dehors de leur interprétation de la convention n° 129 mais, en tout état de cause, le secteur est couvert par la convention n° 81, de sorte que les activités d’inspection du travail s’étendent également à la foresterie.

### ***Mécanismes et mesures relatifs à la foresterie au niveau national***

#### **Certification volontaire de la gestion des forêts**

Depuis le début des années quatre-vingt-dix, la certification des forêts par des tiers (non gouvernementaux) s’est largement répandue dans le secteur de la foresterie. Différentes initiatives ont abouti à l’élaboration de lignes directrices pour une gestion durable des forêts, considérant qu’il est possible d’assurer une gestion durable en créant un équilibre entre les différents paramètres – économiques, sociaux et écologiques. Le Forest Stewardship Council (FSC) et le Système de reconnaissance des certifications forestières (PEFC) ont intégré dans leurs normes les prescriptions des conventions internationales du

travail, afin que les organismes de certification contrôlent le respect des normes du travail et la protection des droits des travailleurs lorsqu'ils procèdent à des audits de certification.

Les systèmes de certification peuvent comporter des dispositions diverses en vue de tenir compte des affiliations de l'entreprise forestière, du régime de propriété ou de copropriété de la forêt et ils doivent également être adaptés aux caractéristiques du pays.

Le processus d'évaluation de la certification du travail forestier diffère de l'inspection du travail classique à bien des égards et notamment pour les points suivants:

- l'intégralité de ce processus est librement consenti;
- la période d'évaluation s'étale sur plusieurs mois, voire davantage;
- il est demandé à l'inspecteur de faire participer activement et amplement les parties prenantes, ce qui signifie souvent de faire appel à la société civile;
- en fin d'évaluation, l'inspecteur rend publiques ses constatations, assorties d'une recommandation accordant ou refusant la certification à l'entreprise ou à ses propriétaires;
- l'évaluation des critères sociaux peut aller au-delà des prescriptions des normes fondamentales du travail de l'OIT.

Le tableau ci-dessous présente quelques extraits des normes pertinentes <sup>1</sup>.

#### Principes et critères du FSC

1.1

#### Prescriptions

La gestion des forêts doit respecter toutes les lois nationales et locales ainsi que les conditions d'ordre administratif.

1.3

Les pays signataires doivent respecter les dispositions de tous les accords internationaux contraignants, tels la CITES, les conventions de l'OIT, l'Accord international sur les bois tropicaux et la Convention sur la diversité biologique.

4.2

La gestion des forêts doit satisfaire, a minima, aux dispositions de toutes les lois et réglementations en vigueur relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs et de leur famille.

4.3

Le droit d'organisation et de libre négociation des travailleurs avec leur employeur doit être garanti, conformément aux conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'Organisation internationale du Travail.

<sup>1</sup> Extrait de «FSC Principles and Criteria for Forest Stewardship»; author: Forest Stewardship Council (2000).



Annexe 3 du document technique intitulé «Base pour les systèmes de certification et leur application», Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes (PEFC): *Basis for National Schemes and their implementation*, 2003

3.3 Conventions de l'OIT

## Prescriptions

Les conventions fondamentales de l'OIT, telles qu'amendées, ratifiées ou non, doivent être respectées dans l'aménagement durable des forêts. Les conventions fondamentales de l'OIT sont les suivantes:

- n° 29: Travail forcé, 1930
- n° 87: Liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948
- n° 98: Droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- n° 100: Egalité de rémunération, 1951
- n° 105: Abolition du travail forcé, 1957
- n° 111: Discrimination (emploi et profession), 1958
- n° 138: Age minimum, 1973.

Outre les deux principaux mécanismes internationaux précités, il existe également des mécanismes nationaux, tels l'Institut indonésien pour l'écoétiquetage (Indonesian Ecolabelling Institute (LEI) et le Conseil national de certification du bois (MTCC), de Malaisie, qui énoncent également certaines prescriptions relatives aux droits des travailleurs. Le LEI établit par exemple des prescriptions visant:

- l'égalité des chances dans l'emploi;
- une rémunération correcte et un salaire minimum;
- l'amélioration de la santé et du bien-être des travailleurs;
- le respect des droits humains, et notamment l'indépendance des organisations de travailleurs et l'intégrité culturelle des travailleurs;
- la santé et la sécurité des travailleurs et des communautés;
- l'interprétation mutuellement acceptée des contrats de travail;
- le règlement équitable des conflits du travail;

La norme du MTCC énonce des prescriptions visant:

- une répartition juste et équitable des coûts et des avantages entre les parties prenantes;
- des mesures destinées à assurer la santé et la sécurité des travailleurs forestiers;
- le respect des droits des populations autochtones, des communautés locales, des habitants des forêts et autres communautés qui tirent leur subsistance de la forêt.

Les organismes de certification qui administrent ces dispositifs vérifient par conséquent l'application, par les candidats au label, des principales normes du travail. S'il s'avère que les candidats ne satisfont pas à l'une ou l'autre de ces prescriptions, ils n'obtiendront pas la certification et ne seront pas autorisés à étiqueter leurs produits avec le logo de gestion durable de la forêt.

Il convient ici de préciser quelques-unes des caractéristiques des audits de certification par des tierces parties. Tout d'abord, ces audits, à l'instar des contrôles de l'inspection du travail, s'effectuent sur la base d'un échantillonnage et ne sauraient rendre

compte de tous les détails des travaux forestiers. Dans certains cas, l'organisme de certification peut s'appuyer sur les constatations des inspections du travail pour statuer sur le résultat de l'audit. Deuxièmement, les organismes de certification ne sont pas autorisés à prodiguer des conseils aux candidats sur la manière dont il convient de corriger les carences constatées. A cet égard, le mandat du contrôleur chargé de l'audit est infiniment plus limité que celui de l'inspecteur du travail. Enfin, les frais de certification par des tierces parties sont entièrement pris en charge par le candidat. Il s'agit ici d'initiatives à caractère commercial généralement pratiquées par de grandes entreprises tournées vers l'exportation et les marchés internationaux. La certification de la gestion forestière n'a progressé qu'assez lentement dans les pays en développement, en particulier dans les pays où les entreprises n'opèrent qu'au niveau national. Toutefois, certaines entreprises de foresterie commencent à s'y développer et à superviser des approches graduelles de la certification. Ce type d'approche a été retenu car il permet une évolution par étapes vers la certification, pour les entreprises forestières qui ne sont pas encore prêtes à faire l'objet d'un audit complet de certification. Ceci devrait faciliter l'accès à la certification aux entreprises qui se trouvent à un moindre stade de développement que celles opérant dans des secteurs à forte dynamique. La certification forestière par des tierces parties commence à être largement répandue dans différents segments du secteur forestier.

Il pourrait exister entre les inspecteurs du travail et les organismes de certification un espace de dialogue propice à l'échange d'informations, dans le cadre d'une coopération susceptible d'accélérer l'application des conventions internationales du travail dans les entreprises, en tenant compte des réserves suivantes:

- Lors du contrôle dans les entreprises du respect de la législation nationale, les informations obtenues par les inspecteurs du travail peuvent être de nature confidentielle et, dans ce cas, ils sont tenus de ne pas les divulguer à des parties non autorisées sans l'accord de l'entreprise visée.
- En règle générale, les entreprises sont tenues de respecter la législation nationale en vigueur.

A la différence des conventions légalement contraignantes, les systèmes de certification volontaire des forêts ne nécessitent pas de législation nationale pour être appliqués. Dans certains pays, une convention internationale du travail ratifiée est légalement contraignante alors que, dans la plupart des autres, les dispositions d'une telle convention doivent être transposées dans la législation nationale avant de prendre effet.

Il est courant que les lois et décrets contraignants contiennent des références à des normes et autres prescriptions pertinentes qui ne sont pas légalement contraignantes. La législation peut autoriser les entreprises à utiliser différentes approches pour se conformer aux prescriptions.

Des recommandations, des recueils de directives pratiques et d'autres instruments à caractère facultatif, donnant une description pratique et réaliste de ce que doivent être le niveau de sécurité et autres aspects du travail, sont souvent nécessaires pour évaluer l'application de la législation.

D'autres organisations peuvent contribuer à améliorer les normes du travail et offrir des informations, des conseils et des orientations sur les conditions de sécurité, de santé et d'autres conditions de travail, par exemple:

- les organismes de contrôle;
- les organisations de travailleurs;
- les associations de sous-traitants;

- 
- les organisations de travailleurs indépendants;
  - les organisations et systèmes de certification;
  - les consultants et les services de conseils;
  - les organismes de recherche et de formation.

Aux contrôles de l'inspection du travail s'ajoutent les activités de nombreuses organisations qui veillent à l'application des dispositions applicables au secteur de la foresterie. Les services publics de gestion des forêts contrôlent l'application des dispositions législatives pertinentes et notamment celles stipulées dans les accords de concession. Certaines compagnies d'assurance accidents donnent des informations et conseillent leurs organisations clientes et veillent également au respect de la législation. Ces compagnies peuvent par exemple ajouter des conditions préalables à une indemnisation complète en cas de dommages ou d'accident. Les organismes de certification des forêts évaluent les résultats de l'activité des entreprises forestières tant au plan économique et écologique qu'au plan social. Les organismes de certification informent sur les critères utilisés dans les systèmes de certification des forêts. Certains d'entre eux publient également des directives et des orientations à l'intention des propriétaires forestiers, des travailleurs et autres acteurs du secteur pour les aider à satisfaire aux critères de certification.

Les associations d'employeurs et les associations d'entreprises sous-traitantes proposent des informations et des conseils sur les questions relatives au travail, notamment sur les nouvelles dispositions législatives, ainsi que des orientations et des conseils pour aider les intéressés à se conformer aux prescriptions. Certains employeurs ont établi un dispositif volontaire de responsabilité sociale. Les organisations de travailleurs offrent des conseils, organisent des cycles de formation, diffusent des informations et parfois publient de la documentation. Les organisations de travailleurs peuvent négocier des conventions collectives soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau national.

Les associations de sous-traitants jouent un rôle important dans l'amélioration des compétences de gestion de leurs membres. Elles organisent des cours et des réunions de formation, publient des guides, des principes et des documents modèles. Les organisations de travailleurs indépendants appartiennent en règle générale au secteur agricole. Les propriétaires d'entreprises forestières de petite dimension créent parfois leur propre organisation.

Les cabinets de consultants et les services consultatifs (organisations extérieures) offrent de multiples services de conseil et d'assistance professionnelle aux propriétaires de forêts, chefs d'exploitation et autres acteurs du secteur. Ces services ont notamment trait à la santé et la sécurité au travail, aux conditions de travail, à la gestion forestière, à la planification et l'exécution de travaux forestiers, aux techniques de travail, aux obligations administratives et financières, etc. Certains de ces services sont fournis à titre onéreux mais d'autres sont parfois subventionnés par des organismes publics ou d'autres organisations.

Les établissements de formation jouent un rôle déterminant dans le perfectionnement des qualifications et compétences des travailleurs (formation professionnelle) et proposent parfois des cours de brève durée à l'intention des dirigeants.

Les instituts de recherche sont des partenaires précieux pour les grandes entreprises. Les analyses des tâches et les grands projets de recherche sont souvent élaborés en partenariat avec les instituts de recherche.

---

## **Initiatives du secteur privé**

### Responsabilité sociale des entreprises

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) et autres approches du même type mettent en relief la responsabilité individuelle des entreprises et autres organisations. Les grandes entreprises attachent de plus en plus d'importance à leur image dans le public et à leur obligation de rendre des comptes. Mais leur motivation principale est ailleurs: pour s'assurer le soutien financier des actionnaires et des investisseurs, elles doivent surtout démontrer leur qualité «d'entreprise citoyenne».

Les grandes entreprises multinationales d'exploitation forestière se sont promptement dotées d'un dispositif de RSE, qu'elles peuvent ensuite répercuter sur toute la chaîne d'approvisionnement et notamment auprès de leurs fournisseurs de services, de matières premières et de produits. Le dispositif est également de nature à renforcer la dimension sociale d'une gestion forestière durable, à condition de faire en sorte que les questions de travail deviennent partie intégrante de la viabilité sociale.

L'intégration effective de la RSE, la viabilité sociale, les systèmes de certification et l'inspection du travail peuvent ensemble constituer les fondements solides d'une nouvelle culture du travail et du commerce, qui serait bénéfique à l'ensemble du secteur de la foresterie.

---

## 2. Introduction générale à la gestion des normes de travail dans la foresterie

Dans certains pays, les entreprises de foresterie (et en particulier les petites et moyennes entreprises) ont du mal à comprendre les prescriptions qui leur sont imposées et comment elles doivent approcher les normes du travail. Le présent chapitre donne un aperçu de la gestion des normes du travail dans les entreprises de foresterie.

### 2.1. Les systèmes de gestion

En règle générale, il serait difficile à une entreprise de fonctionner avec un système de gestion spécifique pour chacune de ses catégories d'activité (par exemple les ressources humaines, l'environnement et la qualité). C'est pourquoi les normes du travail doivent se rattacher à un système unique de gestion globale.

Le système de gestion dépend de la taille et de la complexité de l'exploitation forestière. Pour de nombreuses entreprises de petite dimension, il serait trop compliqué et d'ailleurs inutile de mettre en place un système de gestion formel et documenté. Plus une entreprise est vaste, plus il lui est nécessaire de se doter d'un système de gestion formel pour encadrer l'application des normes du travail, des directives pratiques et des autres normes. On entend par système de gestion une structure qui relie l'ensemble des activités de gestion. Un système de gestion efficace et sans faille doit permettre à l'entreprise de satisfaire à toutes les prescriptions légales.

Les pouvoirs publics imposent dans certains cas des exigences spéciales auxquelles doivent satisfaire les systèmes de gestion. Ces prescriptions sont courantes dans les secteurs présentant un risque élevé d'accidents graves (par exemple dans l'industrie chimique). En règle générale, les entreprises de foresterie peuvent établir un système de gestion adapté aux spécificités de leur activité. Le système doit assurer et améliorer la qualité des prestations, le bien-être des travailleurs et la compétitivité de l'entreprise. L'OIT a adopté des *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail* (voir annexe 2), qui constituent un bon modèle international pour la conception d'un système de gestion.

Les conditions de travail et autres aspects des ressources humaines devraient être intégrés au système de gestion et placés sur un pied d'égalité avec les autres aspects de l'activité de l'entreprise.

### 2.2. Consultation des organisations de travailleurs

Le droit des travailleurs de s'organiser et d'élire des représentants devrait être respecté et les employeurs devraient être encouragés à entamer des discussions constructives avec les organisations de travailleurs lorsqu'il en existe. Les entreprises de foresterie devraient consulter les organisations de travailleurs sur des questions pertinentes concernant, notamment, l'organisation du travail. Un dialogue social effectif se verrait facilité si les travailleurs transmettaient leurs apports par le biais de ces dispositifs établis. Dans la mesure du possible, les décisions devraient être prises par consensus.

### 2.3. Coopération avec les sous-traitants

Les entreprises, les sous-traitants et les salariés travaillant en sous-traitance doivent avant tout définir clairement les responsabilités et devoirs qui leur sont propres et ceux qui

incomber à la partie contractante conformément à la législation nationale et aux recommandations internationales telles que celles qui figurent aux paragraphes 45 et 46 du Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les travaux forestiers (pp. 16 et 17 de la version française), tout en veillant à l'application de celles-ci. Il existe de multiples formes de travail en sous-traitance: dans certains pays, le sous-traitant est responsable des travailleurs tandis que, dans d'autres, cette responsabilité incombe à l'entreprise pour laquelle le sous-traitant travaille. Les inspecteurs du travail doivent par conséquent connaître parfaitement la situation juridique de leur pays en matière de répartition des responsabilités entre l'entreprise qui sous-traite le travail et le sous-traitant qui l'exécute, ce dernier employant à son tour des travailleurs en sous-traitance.

45. Les employeurs et les maîtres d'ouvrage sous-traitant des services devraient favoriser la stabilité et un faible taux de rotation parmi les travailleurs et les entrepreneurs.

46. Lorsqu'il a recours à des entrepreneurs, le maître d'ouvrage devrait faire en sorte:

- a) que les mêmes prescriptions de sécurité et de formation applicables aux travailleurs de l'entreprise soient applicables aux entrepreneurs et à leurs travailleurs;
- b) quand cela est requis, qu'il ne soit fait appel qu'à des entrepreneurs dûment enregistrés ou titulaires d'un permis;
- c) que les contrats précisent les prescriptions de sécurité et de santé, ainsi que les sanctions et peines encourues en cas d'infraction. Les contrats devraient prévoir le droit, pour les conducteurs de travaux mandatés par le maître d'ouvrage, d'interrompre les travaux chaque fois qu'il existe un risque de blessure sérieuse, et de suspendre les activités jusqu'à la mise en place des mesures nécessaires pour y remédier;
- d) que les entrepreneurs violant de manière répétée leurs obligations contractuelles soient exclus des futurs appels d'offres.

## 2.4. La coopération avec les petites entreprises

Les équipes de négociation constituées par les travailleurs des petites entreprises ont parfois du mal à obtenir une reconnaissance légale de leur qualité d'organisation de travailleurs. Certains pays disposent d'une législation qui spécifie le nombre minimum de travailleurs que doit compter une entreprise pour être légalement tenue de reconnaître une organisation constituée par ses travailleurs.

Beaucoup de petites entreprises dépendent du travail familial, et notamment de celui des enfants. L'observation des prescriptions des conventions internationale du travail est aussi nécessaire dans ces petites entreprises que dans les grandes. Aucun enfant de moins de 13 ans ne devrait travailler (12 ans dans certains pays en développement), même pour effectuer des travaux légers, que l'enfant soit ou non rémunéré. Toutefois, différentes méthodes peuvent être utilisées pour la mise en pratique des prescriptions. Par exemple, une petite entreprise n'est pas nécessairement tenue d'établir un document directif détaillant les tâches que les jeunes sont autorisés ou non à effectuer, alors que la communication et les consignes verbales sont tout aussi efficaces et judicieuses.

Les travailleurs employés par de petites entreprises à titre temporaire ou occasionnel devaient aussi percevoir une rémunération d'un niveau non inférieur au salaire minimum en vigueur.

Les travailleurs ont droit au même niveau de sécurité et de santé, quelle que soit la taille de l'entreprise qui les emploie. Comme dans les autres domaines de la gestion, les petites et grandes entreprises n'ont pas la même approche des systèmes de gestion de la SST.

L'évaluation des risques est très différente selon qu'il s'agit d'une petite, moyenne ou grande entreprise. Dans une entreprise qui ne compte que quelques employés effectuant

---

des travaux forestiers courants, l'évaluation du risque est simple et peut être menée à bien en quelques heures, alors que les grandes entreprises doivent se doter de systèmes spéciaux de gestion des risques. Il faut rappeler que, même dans les petites entreprises, l'évaluation des risques devrait s'étendre à l'ensemble des sous-traitants et des travailleurs indépendants. Quelle que soit la taille de l'entreprise, il est nécessaire d'exploiter les résultats de l'évaluation des risques pour mettre au point des méthodes de travail sûres, adaptées à la dimension et aux ressources de l'entreprise. Les travailleurs devraient être formés ou entraînés à effectuer leurs tâches en prenant toutes les précautions de sécurité requises. L'employeur devrait enregistrer les accidents et les problèmes de santé au travail, et s'efforcer constamment d'améliorer les résultats.

Les petites entreprises devraient également respecter les dispositions législatives en vigueur lorsque celles-ci exigent des compétences et qualifications spécifiques pour la conduite de véhicules, engins ou machines. Les petites entreprises devraient connaître les prescriptions légales en la matière, sans pour autant être tenues de procéder à une analyse des besoins de formation du personnel, car les carences à cet égard ne peuvent guère passer inaperçues.

### 3. Application des conventions internationales du travail

Les principes directeurs relatifs à l'application des conventions internationales du travail s'adressent autant aux inspecteurs du travail qu'aux chefs d'exploitation.

Ces principes directeurs sont divisés par thèmes, suivant l'ouvrage *Critères et indicateurs sociaux pour une gestion durable des forêts. Un guide pour l'exploitation des textes de l'OIT* (voir annexe 2). Dans les présents principes directeurs seront traités les sujets suivants:

- 3.1. Droit d'organisation et de négociation collective
- 3.2. Interdiction du travail forcé
- 3.3. Travail des enfants
- 3.4. Égalité de chances et de traitement (non-discrimination)
- 3.5. Rémunération adéquate
- 3.6. Sécurité et santé au travail
- 3.7. Qualification et formation de la main-d'œuvre

Chaque sujet est traité sous forme de module dans lequel sont exposés:

- les prescriptions des conventions internationales du travail et des recueils de directives pratiques;
- les principes directeurs de gestion des entreprises forestières à suivre en vue de se conformer aux prescriptions précitées;
- les principes directeurs s'adressant aux inspecteurs, dressant l'inventaire des points à contrôler lors des visites d'inspection;
- les considérations spécifiques aux petites entreprises.

Chaque module présente les conventions pertinentes et leurs points essentiels. Les principes directeurs exposant les mesures à prendre pour se conformer aux prescriptions s'adressent aux chefs d'exploitation. Ils offrent des conseils pratiques sur les systèmes et méthodes que doit adopter une entreprise pour répondre aux exigences des conventions de l'OIT. Les principes directeurs à l'usage des inspecteurs sont structurés selon le même modèle et donnent des instructions sur les méthodes à employer pour vérifier si les entreprises se soumettent aux prescriptions de l'OIT.

#### 3.1. Droit d'organisation et de négociation collective

##### ***Introduction: les prescriptions de l'OIT***

La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ont trait au droit des travailleurs et des employeurs de former des organisations de travailleurs ou d'employeurs et de négocier collectivement. Ces conventions affirment le principe de la liberté des organisations de travailleurs et du droit des travailleurs et des employeurs d'adhérer à l'organisation de leur choix. Les travailleurs et les employeurs doivent pouvoir s'affilier à l'organisation de leur choix sans crainte de représailles ou d'actes



d'intimidation. Les négociations avec les organisations de travailleurs sont menées de bonne foi avec le maximum d'efforts pour aboutir à un accord.

Le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, organe de contrôle de l'application des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, a exposé ses vues dans plus de 2 000 cas reposant sur des faits précis et détaillés. Parallèlement aux données d'expérience de la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale, le BIT a recensé les pratiques les plus courantes d'infraction des droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective. Au nombre de celles-ci figurent notamment:

- le recours à des autorités civiles pour arrêter et détenir arbitrairement ceux qui tentent de constituer des organisations de leur choix ou de s'affilier à ces organisations;
- la confiscation, sans justification financière, des biens des organisations qui défendent la liberté syndicale et le droit de négociation collective;
- l'autorisation accordée à des instances privées de procéder en toute impunité à des intimidations physiques envers les personnes qui tentent d'exercer leur liberté syndicale et leur droit de négociation collective;
- les restrictions imposées en matière d'adhésion à une association, fondées sur le sexe, l'origine nationale (migrants), la religion ou la race;
- la mise à l'index des partisans de la liberté syndicale et du droit de négociation collective.

Les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 sont citées dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. La plupart des Etats Membres de l'OIT ont ratifié ces conventions.

Les prescriptions fondamentales des conventions internationales du travail n<sup>os</sup> 87 et 98 sont:

- le droit de constituer des organisations et de s'y affilier sans autorisation préalable;
- le droit de ces organisations d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants et d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leurs programmes;
- l'appartenance à de telles organisations ne doit en rien compromettre l'emploi ou causer le licenciement d'un travailleur;
- les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit;
- les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection contre les actes d'ingérence des unes à l'égard des autres;
- l'encouragement et la promotion du recours à la négociation volontaire de conventions collectives en vue de régler les conditions d'emploi.

## ***Se conformer aux prescriptions***

1. Les travailleurs permanents ou temporaires et les travailleurs indépendants employés comme sous-traitants sont en droit de constituer des organisations et de s'y affilier. L'appartenance à une organisation de travailleurs ne doit pas compromettre l'emploi ou provoquer le licenciement d'un travailleur. Elle ne doit pas non plus influencer sur le traitement des travailleurs, la répartition des tâches, la rémunération et les perspectives de carrière.
2. Les chefs d'exploitation devraient veiller au respect de la liberté d'organisation des travailleurs et à l'égalité de traitement entre le personnel de l'entreprise et les travailleurs occupés en sous-traitance au regard de la liberté syndicale.

3. Les employeurs sont de même en droit de s'affilier librement à des associations d'employeurs. Cette appartenance peut faciliter la coopération et l'entente entre les employeurs, les chefs d'exploitation et les travailleurs.
4. Il serait précieux de disposer d'une déclaration claire définissant les fondements de la politique de l'entreprise en matière de consultation des organisations de travailleurs.
5. Il serait également utile d'expliquer les droits des travailleurs au titre des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 dans les contrats de travail oraux ou écrits. Les travailleurs du secteur forestier sont souvent parmi les groupes les moins avertis de leurs droits au travail, en raison d'un problème de langue, de difficultés de communication et d'un faible niveau d'instruction. Ces problèmes ne devraient pas influencer sur l'exercice de leurs droits.

### **Principes directeurs à l'usage des inspecteurs**

Connaissances nécessaires pour évaluer cet aspect:

- savoir si les restrictions imposées par la législation nationale en matière de liberté syndicale à certains groupes de travailleurs ou au personnel d'encadrement sont conformes aux dispositions des conventions internationales du travail;
- savoir si la législation qui fait obligation à l'employeur de reconnaître les organisations de travailleurs – par exemple au regard du nombre de travailleurs – est conforme aux conventions internationales du travail;
- avoir connaissance des litiges récents en matière de droits syndicaux.

1. Avant de visiter le chantier, les inspecteurs devraient vérifier si une organisation de travailleurs y est présente.
2. Les inspecteurs devraient vérifier que l'entreprise s'est dotée d'une politique en matière de négociation collective avec les organisations de travailleurs.
3. Les inspecteurs devraient s'entretenir avec les employeurs, les travailleurs et les représentants des organisations de travailleurs pour connaître le cas échéant le taux de syndicalisation. Ils devraient se renseigner sur l'existence de litiges récents liés à la liberté syndicale ou à la négociation collective, sur la cause de ces litiges et sur la manière dont ils ont été résolus.
4. Les inspecteurs devraient examiner les procès-verbaux des réunions et des négociations entre les employeurs et les organisations de travailleurs, ainsi que les résultats de ces rencontres.

## **3.2. Interdiction du travail forcé**

### **Introduction: les prescriptions de l'OIT**

La convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, traite du recours au travail forcé, de sa suppression et des conditions dans lesquelles il pourrait être autorisé. Il est interdit aux particuliers, aux entreprises et aux associations d'avoir recours au travail forcé. Lorsqu'une convention est ratifiée, tout recours au travail forcé doit être aboli à partir de la date d'entrée en vigueur du traité.

La convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, complète la convention n° 29 pour interdire explicitement le recours au travail forcé en tant que mesure de coercition politique, de sanction disciplinaire au travail, de punition ou de discrimination.

Même si le pays en question n'a pas ratifié ces conventions, il est néanmoins tenu de les respecter et de promouvoir l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou

obligatoire en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), qui s'applique à tous les Membres de l'Organisation.

Les prescriptions fondamentales des conventions internationales du travail sont:

- la suppression du recours au travail forcé dans le plus bref délai possible;
- l'interdiction du travail forcé au profit de particuliers, d'entreprises ou d'associations;
- aucune concession accordée à des particuliers, à des entreprises ou à des associations ne doit inclure l'imposition de travail forcé servant les intérêts de ces particuliers, entreprises ou associations.

### ***Se conformer aux prescriptions***

1. Le travail forcé s'entend de tout travail exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Il est strictement interdit.
2. La notion de travail forcé inclut la servitude pour dettes, pratique selon laquelle le mandataire fournit le capital et les moyens de production et le contractant règle sa dette par son travail, mais les quotas sont si faibles qu'il reste éternellement endetté.
3. Le travail forcé inclut toutes les formes de servitude pour dettes et toutes les manières d'utiliser le travail:
  - comme un moyen de coercition ou de sanction politique;
  - comme une méthode pour stimuler la croissance et le développement économiques;
  - comme une sanction disciplinaire au travail;
  - comme une sanction pour avoir participé à des mouvements de grève;
  - comme une mesure discriminatoire (raciale, sociale, nationale ou religieuse).
4. Tous les travailleurs doivent avoir accepté de leur plein gré les conditions d'emploi qui leur sont faites, sans qu'il ait été fait usage de la force ou de la contrainte.
5. Il est recommandé d'établir un contrat de travail écrit pour tout travailleur et tout type de sous-traitant, de façon à prouver que les conditions d'emploi ont été acceptées.
6. En outre, le chef d'exploitation devrait surveiller la situation dans les entreprises avec lesquelles il est en relation ou dont il achète les produits ou les services.
7. Le chef d'exploitation devrait également prêter attention aux entreprises auxquelles il fournit des produits ou des services, ces entreprises ne devant en aucun cas être autorisées ou incitées à recourir au travail forcé.

### ***Principes directeurs à l'usage des inspecteurs***

Connaissances nécessaires pour évaluer cet aspect:

- disposer de renseignements sur tout litige récent (aux niveaux régional ou national) concernant le recours au travail forcé;
- connaître la législation nationale en matière de travail forcé.

1. Les inspecteurs devraient prendre contact avec tous les organismes chargés de surveiller et de faire appliquer la réglementation et avec les organisations de

travailleurs, afin de rassembler toutes les informations utiles avant d'inspecter une entreprise.

2. Les inspecteurs devraient s'entretenir séparément avec les travailleurs (y compris les indépendants travaillant en sous-traitance), avec les représentants des travailleurs et avec les représentants de la direction pour s'assurer que le travail forcé n'a pas cours.
3. Les inspecteurs devraient constituer un échantillon de noms de travailleurs attachés à différentes unités de l'entreprise et vérifier que celle-ci dispose de copies des contrats de travail signés par ces travailleurs.
4. Lorsque le chantier forestier se trouve dans un lieu éloigné, les travailleurs peuvent être obligés d'acheter des articles de consommation dans un magasin appartenant à l'entreprise. Les prix des produits vendus par un tel magasin devraient être accessibles à tous ceux qui ont besoin de ces produits, et ne devraient pas grever excessivement le salaire qui leur sera versé. Cet aspect devrait être évoqué lors de discussions avec les travailleurs et leurs représentants.

### 3.3. Travail des enfants

#### ***Introduction: les prescriptions de l'OIT***

Le travail des enfants est traité dans la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Il est fait mention de ces instruments dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Les législations nationales découlant des conventions n<sup>os</sup> 138 et 182 définissent le plus souvent un âge minimum à partir duquel les enfants sont autorisés à travailler et l'âge en dessous duquel les jeunes ne doivent pas effectuer de travaux dangereux, et comportent dans certains cas des dispositions concernant la scolarisation à plein temps. Des dérogations peuvent être accordées pour le travail exécuté à titre informel dans un contexte familial (par exemple dans l'agriculture non marchande des pays en développement), mais il est peu probable que ces dérogations puissent s'appliquer aux entreprises de foresterie.

Les prescriptions essentielles des conventions internationales du travail se résument au:

- respect rigoureux des dispositions sur l'âge minimum énoncées dans les normes internationales.

#### ***Se conformer aux prescriptions***

En toutes circonstances, l'employeur doit assurer le bien-être des enfants, leur développement personnel et leur protection.

1. Les chefs d'exploitation doivent se renseigner avec précision sur l'âge minimum légal auquel ils sont en droit d'employer des enfants et des jeunes dans leur pays. Si l'âge minimum n'est pas spécifié, en aucun cas les chefs d'exploitation ne sont autorisés à employer des enfants en âge de scolarité obligatoire ou âgés de moins de 15 ans<sup>2</sup>. Les personnes âgées de moins de 18 ans ne peuvent exécuter des travaux dangereux qu'à condition d'avoir reçu une formation spécifique et que leur santé et leur sécurité

<sup>2</sup> BIT: *Combattre le travail des enfants: Manuel à l'usage des inspecteurs du travail* (Genève, 2002).

soient totalement protégées, auquel cas elles peuvent être employées dès l'âge de 16 ans.

2. Les chefs d'exploitation devraient établir un document directif sur l'emploi des jeunes dans lequel seraient définis, entre autres, les emplois qui leur sont autorisés, la durée du travail, le travail à temps partiel et les possibilités de scolarisation. Ce document directif devrait être communiqué aux sous-traitants en leur précisant clairement qu'ils doivent se conformer à ses dispositions.
3. Les chefs d'exploitation devraient établir un mécanisme de contrôle et d'enregistrement de l'âge des travailleurs au moment de l'embauche.
4. Les chefs d'exploitation devraient vérifier rétrospectivement qu'aucun enfant d'un âge inférieur à l'âge minimum n'est employé soit directement, soit par les sous-traitants.
5. Les chefs d'exploitation devraient s'assurer que tout enfant travaillant à temps partiel dans une unité d'aménagement forestier fréquente un établissement scolaire approprié et qu'il est en mesure de conjuguer ces deux activités.

### **Principes directeurs à l'usage des inspecteurs**

Connaissances nécessaires pour évaluer cet aspect:

- connaître la législation nationale relative au travail des enfants et à la scolarité obligatoire;
- connaître les principes essentiels de la surveillance du travail des enfants par l'action de l'inspection du travail<sup>1</sup>.

La publication du BIT *Combattre le travail des enfants: Manuel à l'usage des Inspecteurs du travail* formule des orientations très détaillées sur le sujet (voir l'annexe 2).

<sup>1</sup> En collaboration avec le BIT et l'Association internationale de l'inspection du travail (AIIT), l'Inspection du travail des Pays-Bas a créé un service d'assistance en matière de travail des enfants, ayant pour objet d'aider les inspecteurs du travail pour tout ce qui a trait à cette question. Voir le site <http://iali-aiit.org>.

### **Suivi du travail des enfants**

Dans la lutte contre le travail des enfants dans le secteur forestier au niveau national, la tâche prioritaire des inspecteurs du travail est d'exclure les enfants des formes dangereuses du travail forestier. Le BIT s'attache à présent à élaborer des systèmes décrivant les modalités d'échange, entre les inspecteurs du travail, d'informations recueillies sur les lieux de travail en matière de travail des enfants, et le rôle que peuvent jouer les initiatives volontaires en ce domaine.

1. Les inspecteurs doivent connaître l'âge minimum d'admission à l'emploi des enfants et des adolescents dans les entreprises forestières. Si l'âge minimum n'est pas spécifié, elles ne peuvent en aucun cas employer des enfants qui n'ont pas achevé leur scolarité obligatoire ou sont âgés de moins de 15 ans (dans 14 pays en développement)<sup>3</sup>.
2. Les inspecteurs devraient examiner la politique générale de l'entreprise en matière d'emploi des jeunes et le mécanisme établi aux fins de son application. Ce document devrait énoncer les limites d'âge propres à certaines tâches spécifiques, recenser les

<sup>3</sup> BIT: *Combattre le travail des enfants: Manuel à l'usage des inspecteurs du travail* (Genève, 2002).

---

activités dangereuses et traiter du travail de nuit et d'autres critères limitatifs du travail des enfants et des adolescents.

3. Les inspecteurs devraient vérifier les registres du personnel afin de s'assurer de la bonne application d'un système de contrôle de l'âge des travailleurs.
4. Lors des inspections sur le terrain, l'inspecteur devrait vérifier si des enfants ou des adolescents se trouvent parmi les travailleurs employés par l'entreprise. S'il constate qu'il se trouve des enfants parmi eux, l'inspecteur devrait noter leur nom et les tâches qu'ils exécutent, et vérifier avec le chef d'exploitation et le représentant des travailleurs la mention de leur âge et de leur activité figurant dans le registre du personnel. Il convient de rappeler que les enfants sont facilement intimidés et peuvent subir des pressions considérables de la part de l'entreprise. L'enfant doit être interrogé avec sensibilité et il est nécessaire de le rassurer en lui faisant comprendre que l'inspecteur est là pour le protéger, indépendamment de l'employeur. Les modalités d'entretien avec les enfants sont expliquées de manière plus détaillée dans l'ouvrage *Combattre le travail des enfants: Manuel à l'usage des inspecteurs du travail*.
5. Les inspecteurs devraient également s'entretenir avec les organisations de travailleurs, les représentants des travailleurs et les entrepreneurs en les invitant à donner leur avis sur la politique de l'entreprise forestière en matière d'emploi des enfants et des adolescents, ceci afin de vérifier que cette politique est clairement comprise dans l'ensemble de l'entreprise.
6. Lorsqu'il existe des établissements scolaires, les inspecteurs devraient les visiter et s'entretenir avec les enseignants pour savoir comment les enfants et les adolescents parviennent à concilier travail et scolarité.
7. Les inspecteurs devraient prêter une attention particulière aux sous-traitants et à la main-d'œuvre qu'ils emploient. Les chefs d'exploitation devraient être invités à expliquer clairement comment ils s'assurent que leurs sous-traitants se conforment à leur politique en matière de travail des enfants.
8. Les inspecteurs devraient consulter les institutions d'éducation, les praticiens de la santé, les parents, les organisations qui prévoient des activités pour les enfants, les communautés villageoises et autres groupes semblables afin d'entreprendre une action préventive pour l'élimination du travail des enfants – à commencer par les pires formes de ce travail.

### **3.4. Egalité de chances et de traitement (non-discrimination)**

#### ***Introduction: les prescriptions de l'OIT***

La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, traite de l'égalité du salaire des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale. Elle a pour finalité d'assurer que les taux de rémunération sont fixés sans discrimination fondée sur le sexe. Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent à des différences dans les travaux à effectuer ne sont pas considérées comme contraires à ce principe.

La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, définit la discrimination comme toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui détruit ou altère l'égalité de chances ou de traitement. Toutefois, la convention dispose que les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications

exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme discriminatoires de même que les mesures de protection ou d'assistance.

Il est fait mention des conventions n<sup>os</sup> 100 et 111 dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Les prescriptions fondamentales des conventions internationales du travail sont:

- salaire égal entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale;
- absence de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

La convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, a pour objectif de protéger les droits de ces peuples dans les pays indépendants et de garantir le respect de leur intégrité. Elle contient des prescriptions importantes concernant le recrutement et les conditions d'emploi, la formation professionnelle, la sécurité sociale et la santé. La convention reconnaît que, dans de nombreuses parties du monde, ces peuples ne peuvent jouir des droits fondamentaux de l'homme au même titre que le reste de la population des Etats où ils vivent.

### ***Se conformer aux prescriptions***

1. Le recrutement des travailleurs doit s'effectuer en fonction de leurs compétences, de leurs qualifications et de leur expérience. Les promotions doivent être accordées sur la base de ces mêmes critères. Le licenciement d'un employé ne saurait être fondé sur des critères discriminatoires.

Les dirigeants devraient approcher avec circonspection certains aspects potentiellement discriminatoires. Par exemple, dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, les problèmes des femmes reçoivent souvent une moindre priorité que ceux des hommes. Or les travailleuses devraient être protégées des atteintes à leur santé génésique et, dans ces circonstances, le sens de la disposition prescrite va bien au-delà des atteintes à court terme. Tous les groupes de travailleurs devraient avoir des chances égales d'accéder aux postes de délégué à la sécurité ou à des postes équivalents et, à qualifications égales, d'obtenir des promotions.

2. L'entreprise devrait se doter d'une politique générale d'égalité des chances couvrant l'embauche, l'avancement et le licenciement du personnel. Cette politique devrait intégrer les prescriptions des conventions internationales du travail et toute prescription légale pertinente existant dans la législation nationale.
3. Des mécanismes devraient être établis (oralement ou par écrit) pour assurer la mise en application de cette politique.
4. Les entrepreneurs extérieurs doivent avoir leurs propres politiques et pratiques visant à assurer le respect des prescriptions.
5. Les travailleurs et les travailleuses doivent percevoir un salaire égal pour un travail de valeur égale, mais cela n'exclut pas la prise en compte de la productivité.
6. La convention n° 169 (concernant les peuples indigènes et tribaux dans les pays indépendants) fait appel aux gouvernements pour qu'ils fassent tout ce qui est en leur pouvoir pour éviter toute discrimination entre les travailleurs appartenant aux peuples intéressés et les autres travailleurs, notamment s'agissant de l'accès à l'emploi, y compris aux emplois qualifiés, ainsi que des mesures de promotion et d'avancement, de rémunération égale pour un travail de valeur égale, d'assistance médicale et sociale, de santé et de sécurité au travail, de toutes les prestations de sécurité sociale et de tous autres avantages découlant de l'emploi, du logement, du droit d'association,



du droit de se livrer librement à toutes activités syndicales non contraires à la loi, et du droit de conclure des conventions collectives avec des employeurs ou avec des organisations d'employeurs. Elle prescrit aussi qu'une attention particulière soit portée à la création de services adéquats d'inspection du travail dans les régions où des travailleurs appartenant aux peuples intéressés exercent des activités salariées.

7. Dans la mesure du possible, le travail devrait être ajusté aux spécificités des travailleurs. Des dispositions spéciales peuvent s'avérer nécessaires pour les personnes handicapées. Cela ne constitue pas une discrimination à l'encontre des travailleurs valides. Certains travaux peuvent présenter des risques pour des travailleurs qui vivent avec certains handicaps, maladies ou particularités. Il y a lieu d'en tenir compte dans l'organisation du travail, et cela ne constitue pas une discrimination à l'égard de ce groupe de travailleurs.
8. Lorsqu'une équipe de travail réunit des personnes des deux sexes ou venant d'horizons différents, l'employeur doit prévoir des espaces de repos adéquats et tenir dûment compte de leurs traditions culturelles respectives.
9. Le chef d'exploitation devrait s'informer des possibilités d'appui et de conseil qu'il pourrait obtenir auprès d'autres entreprises ou d'organes de sécurité sociale, par exemple pour adapter le travail aux besoins des personnes handicapées ou des travailleuses. Une telle coopération ne peut qu'améliorer les conditions de travail et signale aux différentes parties prenantes que l'employeur a à cœur d'assumer sa responsabilité sociale au sens large. Dans de nombreux pays, les pouvoirs publics, les régions, les compagnies d'assurance et autres groupes de la société civile encouragent par des mesures incitatives l'amélioration de l'employabilité des personnes handicapées.

### ***Principes directeurs à l'usage des inspecteurs***

1. Les inspecteurs devraient examiner la politique d'égalité des chances appliquée par l'entreprise et s'assurer qu'elle satisfait aux prescriptions de l'OIT et de la législation. Ils devraient en outre vérifier le mécanisme d'application de cette politique.
2. Les inspecteurs devraient s'entretenir avec les organisations de travailleurs et les représentants des travailleurs au sujet des conditions d'emploi.
3. Les inspecteurs devraient savoir comment sont répartis les emplois entre les travailleurs permanents, les travailleurs indépendants occupés en sous-traitance et la main-d'œuvre salariée. Ils devraient s'entretenir de l'égalité avec chacun de ces groupes, si possible en l'absence de représentants de la direction.
4. Au cours de leurs visites sur le terrain/le site, les inspecteurs devraient observer toute discrimination susceptible de gêner une salariée ou un salarié dans l'exécution d'un travail pour lequel elle ou il est compétent(e), qualifié(e) et expérimenté(e).
5. Le cas échéant, lorsque des dispositions adéquates ont été prises pour des espaces de repos, les inspecteurs devraient vérifier qu'il a été tenu dûment compte des traditions culturelles et des spécificités propres à chaque sexe.
6. Les inspecteurs devraient consulter les états de paie de l'entreprise pour dégager un échantillon représentatifs des travailleurs. Ils devraient évoquer ces aspects avec le représentant de la direction, les représentants d'organisations de travailleurs et les travailleurs pour s'assurer que la base de calcul des salaires est rationnelle et non discriminatoire.



### 3.5. Une rémunération adéquate

#### **Introduction: les prescriptions de l'OIT**

La convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, a trait aux principaux aspects du salaire décent. Elle dispose que les Etats s'engagent à adopter une législation relative aux salaires minima appropriés pour tous les groupes de salariés.

Les niveaux de salaires minima doivent être déterminés en prenant en considération les besoins des travailleurs et de leur famille, le coût de la vie et le niveau général des salaires dans le pays. Ils devraient être fixés en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et, dans les cas appropriés, avec une participation directe de ces organisations.

Prescriptions essentielles des conventions de l'OIT:

- en aucun cas la rémunération des salariés ne devrait être inférieure au salaire minimum légal;
- le non-respect des taux de salaire minimum doit être sanctionné de façon appropriée.

#### **Se conformer aux prescriptions**

1. Les salaires minima varient suivant les régions en fonction du coût de la vie local. Ces variations sont conformes aux dispositions de la convention internationale du travail applicable, mais devraient être spécifiées dans la législation nationale ou régionale. (On notera qu'un certain nombre de pays n'ont pas défini de salaire minimum.)
2. Les chefs d'exploitation devraient connaître les niveaux de salaire minima pour tous les groupes de travailleurs concernés et pour toutes les professions comparables dans la région. Ils devraient prendre les dispositions requises pour être régulièrement informés de l'évolution de la législation en ce domaine.
3. Il incombe au chef d'exploitation d'indiquer expressément quels sont les salaires appropriés (niveaux minima requis ou au-dessus de ces niveaux) pour toutes les fonctions. S'il n'est pas spécifié de salaire minimum, ou si celui-ci est inférieur au niveau susceptible d'assurer au travailleur un niveau de vie convenable, les salaires doivent être fixés en fonction des besoins des travailleurs et de leur famille, du coût de la vie et des niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux.
4. Il est recommandé avant que les salariés commencent à travailler de veiller à ce que toutes les conditions d'emploi soient définies par écrit, particulièrement s'agissant des salaires et de la périodicité de leur versement.

#### **Principes directeurs à l'usage des inspecteurs**

Connaissances nécessaires pour évaluer cet aspect:

- connaissance de la législation nationale relative aux salaires minima pour les différents groupes de salariés;
- connaissance des salaires en vigueur et du coût de la vie dans la région.

1. Les inspecteurs devraient veiller à ce que les salaires versés par les entreprises forestières aux travailleurs soient au moins aussi élevés que ceux de personnes occupant des postes comparables dans la région et à ce qu'ils ne soient en aucun cas inférieurs au salaire minimum légal. Cet objectif peut être atteint par les méthodes suivantes:

- 
- entrevues avec les travailleurs et les sous-traitants et, si possible, les représentants d'organisations de travailleurs. Les entretiens devraient se dérouler en l'absence de tout représentant de la direction;
  - vérification des états de paie de l'entreprise;
  - analyser d'un échantillon de contrats de travailleurs et d'indépendants occupés en sous-traitance;
  - vérifier la bonne tenue du livre de paie et notamment de tous les versements et toutes les retenues.
2. Les inspecteurs devraient savoir que les travailleurs de la foresterie peuvent être rémunérés soit au temps, soit en fonction de leur productivité (travail aux pièces). Ils peuvent aussi percevoir un salaire de base assorti de primes de rendement ou un salaire journalier lié à un objectif de rendement à la journée. Dans les deux cas, les travailleurs doivent percevoir une rémunération suffisante qui ne soit pas inférieure au salaire minimum sans avoir à effectuer des heures supplémentaires.
  3. Les salaires des travailleurs de la foresterie sont souvent inférieurs à ceux pratiqués dans d'autres secteurs. Toutefois, ces bas salaires sont souvent compensés par d'autres sources de revenus ou d'autres avantages tels que le logement ou une parcelle de terrain à cultiver, mise à disposition par l'entreprise. A cet égard, il est crucial de connaître les conditions locales pour statuer sur cette question.

Il convient aussi de rappeler dans les principes directeurs que tous les pays n'ont pas la même approche et que l'évaluation de l'application de la législation en vigueur dans le domaine de la rémunération ne relève pas toujours de la compétence des inspecteurs du travail.

### **3.6. Sécurité et santé au travail**

#### ***Introduction: les prescriptions de l'OIT***

Nombreuses sont les conventions de l'OIT réglementant la sécurité et la santé au travail (SST). Les principales sont la convention (n° 155) et la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, ainsi que la convention (n° 161) et la recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985.

La convention n° 155 prescrit aux Etats Membres de l'OIT d'élaborer une politique nationale en matière de sécurité et de santé des travailleurs et d'assurer par un système d'inspection le contrôle de l'application des lois et des prescriptions. La convention n° 161 prescrit aux Etats Membres d'instituer des services de santé au travail pour tous les travailleurs. Leur objectif commun est de prévenir les accidents et les atteintes à la santé en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail.

Les prescriptions fondamentales des conventions internationales du travail sont les suivantes:

- que les employeurs assurent, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, que les lieux de travail, les machines et les matériels, et les méthodes de travail ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs;
- que les employeurs prennent les mesures voulues pour réduire les risques que présentent les substances chimiques, physiques et biologiques pour la santé;
- que les employeurs fournissent, en cas de besoin, les vêtements de protection et équipements de protection individuelle appropriés afin de prévenir, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé;
- que les travailleurs soient informés des risques pour la santé inhérents à leur travail et reçoivent une formation appropriée à la sécurité au travail.

Le Recueil de directives pratiques du BIT: Sécurité et santé dans les travaux forestiers contient des instructions concernant différents aspects spécifiques du travail forestier. La présente publication s'inscrit dans le prolongement de ce recueil; il convient toutefois de noter que, si dans maints pays et petites entreprises, les bonnes pratiques exposées ici ne sont pas pleinement réalisables, elles fournissent néanmoins des éléments de comparaison et des orientations en vue de nouvelles améliorations.

## **Se conformer aux prescriptions**

### Gestion systématique de la sécurité et de la santé au travail (SST)

Tout employeur ou toute autre personne responsable de travaux forestiers (ci-après dénommé «le chef d'exploitation») doit organiser les travaux, préciser les fonctions et les tâches, et fournir les ressources nécessaires à l'exécution du travail. Il lui incombe d'établir un système qui assure la sécurité et la santé des travailleurs dans l'exercice de leurs activités. L'ouvrage du BIT *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail* (ILO-OSH 2001) peut servir de guide pour l'établissement d'un système de gestion au niveau de l'entreprise.

Le cadre de gestion systématique de la sécurité et de la santé au travail devrait porter sur:

- a) L'établissement d'une politique d'entreprise en matière de sécurité et de santé.
- b) L'attribution des responsabilités.
- c) L'identification et la gestion des risques.
- d) Les conditions d'emploi, les qualifications, l'organisation et la formation du personnel.
- e) La fourniture de ressources adéquates et d'équipements de sécurité.
- f) La communication et l'information sur les risques et leur prévention.
- g) La documentation, la notification et le contrôle.

#### **a) Etablissement d'une politique d'entreprise en matière de sécurité et de santé**

Cette politique devrait faire l'objet d'une déclaration publique de l'entreprise, énonçant ses buts dans le domaine de la sécurité et de la santé. Elle devrait constituer un outil de communication pour sensibiliser les directeurs, les travailleurs, les entrepreneurs, les fournisseurs et les clients à l'importance de la SST. Elle devrait exposer les objectifs que l'entreprise a définis pour améliorer la SST par un programme systématique, et contenir un engagement à surveiller et réexaminer la mise en œuvre du programme.

La politique de SST devrait être élaborée au sein de l'entreprise, avec la participation des membres de la direction et des travailleurs (et de leurs représentants). Elle devrait être

adaptée aux besoins particuliers de l'entreprise ainsi qu'à la topographie et aux conditions sociales locales. Elle devrait être directement applicable aux travaux exécutés dans l'entreprise. La politique de sécurité devrait également s'appliquer à des entreprises plus petites, qui fournissent leurs services à de grandes entités. Selon les informations reçues des milieux de la recherche et de dirigeants d'un certain nombre de multinationales, certaines grandes entreprises ont décidé de faire en sorte que l'ensemble de leur chaîne de production réponde à certains critères minima en matière de SST et autres aspects sociaux.

*b) Attribution des responsabilités*

Le chef d'exploitation devrait s'assurer que tous les travailleurs possèdent les compétences requises et disposent du pouvoir et des ressources nécessaires pour s'acquitter de toutes leurs fonctions. L'employeur a également la responsabilité de s'assurer que les travailleurs et les entrepreneurs sont à même de se conformer aux prescriptions en matière de SST. La législation nationale précise parfois les responsabilités du donneur d'ordre, des sous-traitants (y compris leurs salariés) et des travailleurs contractuels (indépendants) lorsque ceux-ci partagent un même lieu de travail. Un représentant de la direction devrait être globalement responsable des questions de SST, et les noms des représentants chargés de responsabilités particulières devraient être cités dans les documents pertinents.

Il incombe à l'employeur de veiller à:

- la mise en place de mesures appropriées qui garantissent à tous les salariés un milieu de travail sûr et sain;
- la sûreté des méthodes et équipements mis à disposition et utilisés;
- la répartition adéquate des tâches;
- la communication des règlements et politiques à toutes les parties intéressées;
- une formation des travailleurs à la prévention des accidents, à l'usage de l'équipement de protection et à la notification des accidents;
- l'exercice d'une surveillance et d'un contrôle adéquats des prestations des travailleurs et des sous-traitants;
- l'enregistrement et la notification corrects des accidents et des maladies du travail;
- l'adoption de toute mesure corrective nécessaire.

*c) Identification et gestion des risques*

Chaque employeur devrait établir et appliquer des procédures permettant d'identifier systématiquement les risques pour la sécurité et la santé susceptibles d'affecter les activités de l'entreprise. Les risques ne sont pas toujours apparents au premier coup d'œil. Il est nécessaire d'exercer une surveillance continue de façon à les identifier et les évaluer de manière exhaustive. La collecte d'informations en vue d'évaluer le risque peut nécessiter des visites du site, des entretiens avec le personnel, des entrevues avec les délégués à la sécurité, des questionnaires, des statistiques et des registres des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que des résultats de recherche sur des travaux comparables. En règle générale, l'entreprise dispose au sein de son personnel des compétences et connaissances requises pour s'acquitter de ces tâches. Certaines entreprises pourraient cependant envisager de recourir aux services d'un spécialiste externe en matière de SST. Dans certains pays, la consultation des services de santé au travail est obligatoire.

L'évaluation des risques devrait comprendre les étapes suivantes:

- identification des facteurs de risque (par exemple, les horaires de travail, les conditions de travail, les équipements, etc.);

- classification des risques (l'importance du risque est déterminée par la gravité de ses conséquences et la probabilité de l'événement);
- définition de mesures appropriées pour prévenir, réduire ou atténuer les risques;
- suivi: réexamen de l'efficacité des mesures adoptées pour réduire les risques.

d) *Conditions d'emploi, qualifications, organisation et formation du personnel*

Il revient aux entreprises de s'assurer que tout le personnel d'encadrement et tous les travailleurs possèdent les compétences, les qualifications et l'expérience requises pour s'acquitter de leurs tâches spécifiques. Certains emplois ne peuvent être exercés qu'avec un certificat national d'aptitude (par exemple, le permis de conduire ou le certificat délivré aux conducteurs de machines). Les chefs d'exploitation devraient avoir connaissance des prescriptions de la législation nationale et s'assurer que les travailleurs concernés détiennent les certificats et/ou la formation nécessaires. Ils devraient également connaître les prescriptions légales relatives aux conditions de travail dans des emplois spécifiques. Il peut s'agir par exemple du temps de travail et des périodes de repos, ou de l'âge minimum d'admission à l'emploi. Lorsqu'il n'existe pas de prescription légale ou que l'entreprise entend appliquer des règles plus strictes que celles prévues par la législation, l'entreprise peut choisir d'assurer elle-même la formation ou la certification des compétences. En vue d'une approche systématique de la SST, l'employeur devrait tenir des registres indiquant la formation et les compétences des employés.

Cela s'applique aux travailleurs contractuels au même titre qu'aux salariés permanents. Lorsque l'entreprise a recours à des sous-traitants, le chef d'exploitation doit s'assurer que:

- les sous-traitants et leurs salariés contractuels sont assujettis aux mêmes exigences de sécurité et de formation que les salariés du donneur d'ordre;
- les contrats spécifient les consignes de sécurité et de santé, les sanctions et les peines en cas d'infraction;
- le donneur d'ordre est en droit d'intervenir en cas d'activités dangereuses, de façon à remédier à toute déficience;
- l'observation des prescriptions de sécurité et de santé est tout aussi strictement contrôlée que les autres dispositions du contrat (par exemple la gestion de la qualité).

De nombreux pays disposent de systèmes de certification à l'intention des entreprises sous-traitantes et des prestataires de services. Dans certains autres, les sous-traitants doivent être enregistrés ou titulaires d'un permis. Au niveau national ou régional, il peut aussi exister des listes de sous-traitants compétents.

e) *Fourniture de ressources adéquates et d'équipements de sécurité*

Des ressources suffisantes devraient être allouées pour assurer l'application effective et la gestion des mesures de sécurité et de santé. L'allocation des ressources devrait être régulièrement réexaminée. Il convient d'inciter le personnel à signaler tout défaut perçu dans ce domaine.

Pour assurer la sécurité et l'efficacité des travaux forestiers, il faut que les travailleurs disposent d'un équipement de travail adapté au travail et aux circonstances dans lesquelles il se déroule. Les équipements les plus simples, même anciens, peuvent être sûrs; on notera que les équipements modernes ou complexes peuvent comporter des risques s'ils ne sont pas utilisés correctement ou s'ils le sont à des fins pour lesquelles ils n'ont pas été conçus.

---

Il est de la responsabilité de l'employeur d'évaluer l'adéquation des machines, des équipements et des outils aux tâches à exécuter.

Pour assurer la sécurité et la qualité ergonomique du travail, il est indispensable que les outils, les équipements et les machines soient en bon état de fonctionnement. Il convient de donner aux travailleurs des instructions sur l'utilisation sans risque et l'entretien de ces équipements, et de leur fournir les installations et les outils requis. Les compétences en matière d'entretien des équipements de travail comptent parmi les premières mesures à prendre pour améliorer à la fois la sécurité et la productivité du travail.

La sélection des outils, équipements et machines les plus adaptés au travail et au milieu de travail joue également un rôle important dans la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Il n'est pas toujours possible de corriger par la suite les erreurs initiales, ou alors il deviendra beaucoup plus difficile et coûteux d'assurer une prévention correcte des risques. L'entreprise devrait organiser un roulement programmé pour l'entretien des équipements de travail. Elle devrait informer les sous-traitants des normes de SST qu'elle entend leur voir appliquer. Les sous-traitants devraient connaître leurs responsabilités quant à l'entretien de leur propre matériel de travail, de façon à améliorer la sécurité et la salubrité du travail.

f) *Communication et information sur les risques et leur prévention*

Il revient au chef d'exploitation d'établir et de maintenir des mécanismes d'information des travailleurs, des sous-traitants et des travailleurs indépendants, afin que chacun ait connaissance des consignes de sécurité et de l'attribution des rôles et des responsabilités sur le lieu de travail. Les salariés et les entrepreneurs doivent être conscients de la responsabilité qui leur incombe en matière de sécurité dans l'exécution du travail. Il est important de fournir aux salariés et aux sous-traitants des mécanismes de communication avec la direction pour tout ce qui touche à la SST et à leurs préoccupations à cet égard. Les salariés sont en droit de choisir des délégués à la sécurité et à la santé chargés de communiquer en leur nom avec la direction, et d'interrompre le travail en cas de risque imminent d'accident ou d'atteinte à la santé.

Il convient de prendre des mesures pour qu'employeurs et travailleurs collaborent étroitement et promeuvent la sécurité et la santé; ces mesures devraient comprendre entre autres:

- la création de comités chargés des questions de sécurité et de santé composés de représentants de l'employeur et des travailleurs aux rôles et aux devoirs bien définis;
- la nomination de représentants élus par les travailleurs chargés des questions de sécurité aux rôles et aux responsabilités bien définis;
- la nomination par l'employeur de personnes correctement qualifiées et expérimentées en vue de sensibiliser aux questions de sécurité et de santé et de prodiguer des conseils à leur sujet;
- la formation des représentants chargés des questions de sécurité et des membres des comités.

g) *Documentation, notification et contrôle*

Il y a lieu de collecter et de tenir à jour des informations pertinentes concernant la sécurité et la santé. Ces informations devraient être à tout moment accessibles aux membres de la direction, aux représentants des travailleurs, aux organismes de sécurité et de santé et à toute autre partie intéressée.

La documentation devrait inclure au minimum des informations sur la législation en vigueur, les politiques et les objectifs stratégiques de SST ainsi que les mesures d'application qui s'y rapportent, les noms des délégués à la sécurité et à la santé ainsi que les tâches et les responsabilités de la direction, des conducteurs de travaux, des travailleurs et des sous-traitants. Des registres devraient être tenus sur:

- les résultats de l'évaluation et de la gestion des risques, accompagnés d'une liste de toutes les substances dangereuses présentes sur le lieu de travail;
- tous les accidents du travail, les maladies professionnelles et incidents dangereux, et toute mesure corrective.

De nombreux pays se sont dotés d'une législation sur la notification des accidents et des maladies professionnelles (c'est-à-dire des accidents ayant donné lieu à une absence pendant une période minimum spécifiée, ou les accidents ayant causé certaines catégories de lésions). Les chefs d'exploitation doivent être informés de ces prescriptions. La notification correcte des accidents devrait ouvrir la voie à une amélioration des pratiques de travail.

### ***Dispositions spéciales pour la sécurité et la santé dans les travaux forestiers***

De nombreux travaux forestiers sont dangereux et exigent l'utilisation de machines nécessitant une formation spéciale. Les chantiers se trouvent souvent dans des lieux éloignés, avec les risques que cela comporte en termes d'accès aux services médicaux, de manque d'entretien des machines, de surveillance insuffisante de la part des conducteurs de travaux et de médiocres conditions de vie des travailleurs. Certaines dispositions spécifiques pourraient être suggérées afin d'assurer une bonne gestion de la SST dans la foresterie, non sans rappeler que toute mesure doit être étayée par une évaluation rigoureuse des risques dans le cadre d'une approche systématique.

#### **Contrôle de l'équipement et certificat de conformité**

L'employeur et les experts de SST actifs dans l'entreprise devraient être informés des principales normes de sécurité relatives aux machines. Ils devraient avoir de l'expérience dans la sélection des matériels de chantier les mieux adaptés. Ces normes peuvent également être utiles pour la définition des méthodes d'entretien des équipements et des machines. (Pour de plus amples informations, voir le recueil *Sécurité et santé dans les travaux forestiers*, pp. 134 et suiv. Voir annexe 2.)

Les équipements et les machines doivent être constamment entretenus et vérifiés, d'où la nécessité d'effectuer des contrôles et des inspections à intervalles réguliers. Certaines législations nationales prévoient des contrôles obligatoires pour différents types de machines (grues, véhicules, navires). Les résultats des contrôles et inspections devraient être consignés par écrit. Des contrôles peuvent également être nécessaires après des travaux de réparation importants.

#### **Substances dangereuses**

On entend par substance dangereuse toute substance qui comporte un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs. Pour donner quelques exemples des substances dangereuses présentes dans la foresterie, on citera: les insecticides et herbicides chimiques, les produits chimiques de traitement des bois, les particules de poussière ainsi que les gaz d'échappement provenant de moteurs à essence ou diesel. La sécurité et la santé des travailleurs qui manipulent des substances dangereuses ne peuvent être assurées que par des méthodes de travail et des équipements appropriés, et le port d'équipements de



protection individuelle. Il est particulièrement important que les travailleurs puissent se laver et changer de vêtements – un point qui devra faire l’objet d’une attention particulière sur les chantiers forestiers temporaires. Lorsque des produits chimiques sont utilisés, par exemple, on veillera tout particulièrement à ce qu’ils soient stockés, mélangés et dilués dans des conditions adéquates. Des mesures de sécurité doivent également être prévues pour leur application, l’élimination des déchets et la mise en œuvre de procédures d’urgence en cas de déversement ou d’empoisonnement. Les travailleurs devraient être informés des risques liés à l’utilisation de produits chimiques potentiellement dangereux et y être formés; ceci vaut pour les risques sanitaires à long terme et les risques pour la fonction de reproduction encourus par l’homme et la femme.

## Vêtements et équipements de protection individuelle

L’employeur devrait procéder à une évaluation des risques potentiels liés au port de vêtements inadaptés pour la santé et la sécurité des travailleurs et, sur la base de cette évaluation, procurer gratuitement à tous les travailleurs concernés des vêtements et des équipements de protection adéquats. Si des équipements de protection individuelle sont nécessaires, l’employeur devrait, dans toute la mesure possible, opter pour des produits homologués. Ces équipements devraient être régulièrement contrôlés quant à l’efficacité de la protection qu’ils sont censés assurer. Si les équipements de protection individuelle subissent des réparations, ils devraient être soumis à une évaluation et un contrôle pour s’assurer qu’ils ont conservé leur efficacité de protection initiale. Des réparations mal exécutées risquent de réduire ou d’anéantir les propriétés de protection des équipements.

## Premiers secours et secours d’urgence

**Formation:** tous les travailleurs forestiers devraient recevoir une formation élémentaire de secourisme. Cette formation devrait comporter le traitement des plaies ouvertes et la réanimation. Dans les zones où le travail implique l’usage de produits chimiques, l’exposition à des fumées, à des serpents et autres dangers spécifiques, la formation au secourisme devrait être complétée en conséquence.

**Équipement:** pour déterminer les besoins en matériel de premiers secours, il est nécessaire de commencer par évaluer correctement les risques. En tout état de cause, les chantiers forestiers devraient disposer de trousse de premiers secours adéquates. Ces trousse devraient être entreposées en lieu sûr et protégées de toute contamination. Tous les travailleurs devraient être informés de l’endroit où se trouve le matériel de premiers secours et de la marche à suivre pour obtenir des réserves de matériel. Les trousse individuelles de premiers secours sont obligatoires dans certains pays; des vêtements de travail spéciaux comportent une poche pour y placer ce matériel.

**Communication:** lorsque les travailleurs forestiers sont amenés à travailler seuls, l’employeur devrait leur fournir un moyen de communication (par exemple par radio ou téléphone mobile). S’il n’est pas en mesure de le faire, l’employeur devrait prendre contact avec le travailleur au moins une fois par jour et dès que celui-ci a achevé son poste de travail. Si le travailleur opte pour une autre pratique, il doit en informer l’employeur à l’avance.

### Exemple d’abattage dans une forêt éloignée et dévastée par la tempête

L’abattage des arbres à l’aide d’une scie à chaîne dans une forêt endommagée par la tempête et autres circonstances exceptionnellement dangereuses devrait être organisé de façon que les travailleurs soient constamment en contact visuel ou auditif les uns avec les autres. Lors de la récolte du bois dans des lieux éloignés, un moyen de transport approprié devrait être prévu en perspective d’un éventuel transfert vers le lieu doté de services médicaux le plus proche.



## Services de santé au travail

Les services de santé au travail devraient être offerts par des professionnels qualifiés pour traiter des problèmes de santé propres aux travaux de foresterie. Ils devraient également veiller à développer et à assurer la sécurité des conditions de travail, de l'équipement ainsi que de l'organisation des activités. Par ailleurs, ils peuvent aussi former aux questions de santé telle la prévention du VIH/SIDA, du paludisme, de la dengue, de la tuberculose, ou encourager des campagnes de vaccination.

## Abris, logement et déplacements

Lorsque les travaux forestiers sont effectués dans des lieux éloignés, l'entreprise devrait assurer le transport des travailleurs ou leur hébergement à proximité du chantier. Les baraquements temporaires et les camps forestiers sont courants dans de nombreuses régions. En toutes circonstances, les logements mis à la disposition des travailleurs devraient leur assurer des conditions de vie conformes aux normes fondamentales afin de prévenir tout risque pour leur santé et leur sécurité, ainsi qu'un niveau de confort acceptable. Dans le contexte forestier, il est crucial d'assurer aux travailleurs l'accès à de l'eau de lavage et à de l'eau potable ainsi qu'à des installations sanitaires appropriées pour le maintien de l'hygiène. Les camps devraient également être dotés d'un système adéquat d'élimination des déchets.

Sur le chantier, l'employeur devrait également prévoir des aménagements adéquats pour accueillir les travailleurs durant leurs pauses. Des abris peuvent être nécessaires afin qu'ils puissent se protéger de la chaleur, du froid, de la pluie ou du vent, étant entendu qu'il n'existe pas de définition exacte de cette forme de protection.

## ***Principes directeurs à l'usage des inspecteurs***

Connaissances nécessaires pour évaluer cet aspect:

- connaissance approfondie de la législation nationale sur la sécurité et la santé au travail, y compris les prescriptions en matière d'équipements de protection individuelle;
- connaissance approfondie des travaux, méthodes et machines utilisés en foresterie, et des risques liés à ces activités;
- tout instrument complémentaire applicable à l'entreprise, par exemple: code de pratique, réglementation des concessions, documentation d'éducation et de formation mutuellement acceptée émanant d'instituts forestiers, manuels contenant des consignes de sécurité pour l'utilisation des machines, principes directeurs internationaux (par exemple, de l'OIT, de la FAO, d'organismes de certification);
- informations sur les institutions susceptibles d'aider les organisations professionnelles à améliorer la sécurité et la santé (par exemple, instituts de recherche et développement, organismes de financement).

1. L'évaluation des risques est le principal moyen d'améliorer la sécurité et la santé au travail. L'évaluation des risques s'inscrit dans le cadre de la gestion totale des risques ou de la gestion de la sécurité. Les inspecteurs devraient s'entretenir avec le responsable de la gestion des systèmes de SST ou le chef d'exploitation pour savoir comment ils évaluent et enregistrent les risques, établissent des plans de réduction des risques et appliquent les procédures prévues.
2. Les inspecteurs devraient consulter les registres où sont consignés tous les accidents, les accidents graves, les absences du travail pour raison de maladie ou troubles de santé. Ils devraient s'efforcer d'avoir la preuve que la direction se réfère à ces registres pour prévoir des mesures de sécurité.

3. Les inspecteurs devraient s'assurer que le personnel dispose des équipements de protection individuelle requis par la législation, qu'il les utilise et qu'ils sont en bon état.
4. Les inspecteurs devraient également vérifier que les travailleurs ont les compétences requises pour utiliser les machines et qu'ils appliquent les instructions de sécurité en vigueur. Les consignes de sécurité pour l'utilisation des machines devraient être disponibles sur le chantier.
5. Les inspecteurs devraient s'assurer que l'entreprise procède à l'évaluation des effets dus au maniement des outils et machines sur la santé et la sécurité des travailleurs. Ces effets peuvent notamment exister à l'état latent, par exemple sous forme de troubles de l'appareil locomoteur, qui peuvent survenir lorsque les machines sont utilisées durant de longues périodes.
6. Au cours de l'inspection, il peut s'avérer nécessaire de procéder à des évaluations sommaires de certains paramètres, tels les niveaux de bruit, les vibrations, l'éclairage et l'exposition à des produits chimiques. Les inspecteurs devraient s'assurer que l'entreprise a systématiquement évalué ces éléments. Si un inspecteur pense que les niveaux estimés n'offrent peut-être pas une sécurité suffisante, il peut avoir recours à des instruments de mesure, sachant que les mesures exactes sont généralement effectuées par des organismes spécialisés.
7. Conformément à la législation nationale, les activités d'inspection devraient s'étendre aux sous-traitants et aux travailleurs qu'ils emploient. Dans la mesure du possible, les travailleurs employés par des sous-traitants et les travailleurs indépendants devraient être soumis à l'inspection, de même que leur employeur. L'employeur donneur d'ordre est responsable de la sécurité des autres personnes se trouvant sur le chantier. Certaines législations nationales énoncent des dispositions plus précises sur l'attribution des responsabilités.
8. Les inspecteurs devraient vérifier que tous les travailleurs sont inscrits aux régimes d'assurance et de sécurité sociale, là où ils existent, et que les cotisations réglementaires ont été versées à qui de droit en leur nom par l'entreprise.
9. Les inspecteurs peuvent être amenés à porter une attention spéciale à des groupes vulnérables tels que les jeunes, les travailleurs âgés, les femmes, les personnes handicapées et les travailleurs migrants. Dans tous les établissements qui emploient des personnes appartenant à ces groupes vulnérables, les inspecteurs devraient s'assurer que leurs tâches sont adaptées à leurs besoins ou leurs limitations, et que leur présence sur le chantier n'est pas source de risques pour eux-mêmes ou pour les autres.
10. Les travailleurs migrants, y compris les immigrants clandestins, doivent subir une inspection aussi complète que les autres travailleurs. Les travailleurs qui comprennent mal la langue parlée sur le chantier peuvent compromettre leur sécurité ou celle d'autres personnes.
11. Les inspecteurs doivent garder à l'esprit que les règles générales de STT applicables à d'autres entreprises peuvent aussi s'appliquer à la foresterie.
12. L'inspection des logements, des camps et de l'hygiène alimentaire doit s'effectuer dans le respect des règles légales et culturelles relatives à la protection de la vie privée.
13. Les inspecteurs doivent rester dans les limites de leur mandat. Ils ont pour mission de déterminer s'il existe des services de médecine du travail et s'ils fonctionnent correctement, mais ils n'ont pas d'ordres à donner quant au contenu médical des

services de SST. Ils n'ont pas non plus le droit d'évaluer les compétences médicales des praticiens de la médecine quels qu'ils soient.

### 3.7. Qualification et formation de la main-d'œuvre

#### ***Introduction: les prescriptions de l'OIT***

La qualification de la main-d'œuvre est traitée de manière générale dans la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975. Cette convention engage les Etats Membres de l'OIT à développer des politiques et des programmes de formation professionnelle suffisants pour répondre aux besoins en matière d'emploi.

La qualification et la formation de la main-d'œuvre comptent parmi les moyens les plus efficaces de prévention des accidents et autres problèmes de sécurité et de santé au travail. La convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, prescrit que des dispositions soient prises afin que les travailleurs et leurs représentants reçoivent une information et une formation appropriées dans le domaine de la SST. Le Recueil de directives pratiques du BIT *Sécurité et santé dans les travaux forestiers* contient des recommandations détaillées sur la formation et la qualification du personnel.

Les prescriptions fondamentales des conventions internationales du travail sont les suivantes:

- l'orientation professionnelle et l'information sur l'emploi devraient être accessibles à tous les enfants, adolescents et adultes sans discrimination;
- cette information et cette orientation devraient notamment couvrir la formation professionnelle, la situation en matière d'emploi, les perspectives d'emploi, les possibilités de promotion, les conditions de travail, la sécurité et l'hygiène du travail, et d'autres aspects de la vie active et des relations professionnelles.

Le Recueil de directives pratiques du BIT: *Sécurité et santé dans les travaux forestiers* énonce les dispositions suivantes:

- les chefs d'exploitation et les conducteurs de travaux devraient posséder les qualifications appropriées pour planifier et organiser des opérations forestières;
- les employeurs devraient veiller à ce que tous les travailleurs, les sous-traitants et les travailleurs indépendants soient suffisamment éduqués et formés aux tâches qui leur sont confiées;
- le niveau de qualifications et de connaissances requis devrait être défini et objectivement évalué par un organisme habilité.

#### ***Se conformer aux prescriptions***

1. Les chefs d'exploitation devraient définir les exigences de qualification, de connaissances et autres aspects pertinents pour chaque emploi, afin d'optimiser l'efficacité du processus de recrutement. Lorsqu'ils ont recours à des sous-traitants, les chefs d'exploitation devraient s'efforcer de ne travailler qu'avec des titulaires d'un certificat national d'aptitude, si cela donne l'assurance que ceux-ci respecteront les prescriptions des conventions internationales du travail.
2. La pratique de tests d'aptitude et la certification des aptitudes des opérateurs existent dans de nombreux pays, dont beaucoup se sont dotés d'une réglementation en la matière – le permis de conduire en est un bon exemple (permis auto, poids lourds, machines, bateau, etc.). L'utilisation de scies à chaîne et la conduite de machines comptent parmi les activités pouvant nécessiter une certification des aptitudes. L'employeur ou le chef d'exploitation peut appliquer des directives plus strictes pour ses propres activités, mais devrait s'assurer que toutes les prescriptions légales sont respectées.

3. Les travailleurs devraient recevoir une formation appropriée. L'orientation professionnelle est particulièrement nécessaire lors de la première affectation d'un nouvel embauché et lorsque l'entreprise instaure de nouvelles méthodes de travail.
4. Les chefs d'exploitation devraient s'assurer que les travailleurs reçoivent les informations, la formation et les consignes nécessaires à la protection de leur sécurité et de leur santé. Les chefs d'exploitation devraient:
  - avoir connaissance des exigences inhérentes aux tâches considérées;
  - vérifier les qualifications et compétences des travailleurs;
  - repérer toute carence dans la formation;
  - élaborer un programme de formation apte à répondre aux besoins;
  - contrôler et réexaminer l'efficacité de la formation;
  - informer les travailleurs des dispositions législatives et réglementaires concernant la SST et des recueils de directives pratiques relatifs à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
  - informer les travailleurs de leur responsabilité individuelle et collective en matière de sécurité et de santé.

### ***Principes directeurs à l'usage des inspecteurs***

Connaissances nécessaires pour évaluer cet aspect:

- connaissance de la législation énonçant les exigences requises en matière de qualification et de formation des travailleurs (par exemple, sécurité et santé, services de médecine du travail, foresterie, circulation);
- connaissance d'autres dispositifs pertinents énonçant les qualifications requises ou les possibilités d'accès des travailleurs à la qualification (par exemple, la certification forestière);
- connaissance des structures de formation et d'enseignement professionnels dans le pays.

1. Les inspecteurs devraient s'assurer, preuves à l'appui, que l'embauche est déterminée en fonction des compétences, en gardant à l'esprit qu'un travailleur n'est pleinement compétent que lorsqu'il occupe son poste depuis un certain temps.
2. L'inspection devrait porter sur les compétences et connaissances des travailleurs et des sous-traitants. Les niveaux de compétence peuvent être évalués dans le cadre d'entretiens avec les intéressés ou par des analyses du travail exécuté (par exemple, en observant le chantier pour vérifier si l'abattage des arbres s'effectue correctement, en contrôlant la qualité des grumes, l'état des équipements de protection individuelle, etc.).
3. S'agissant de tâches exigeant un certificat d'aptitude officiel, les inspecteurs devront contrôler la validité des certificats et s'assurer que leur champ d'application englobe l'activité en question.
4. Il peut être utile, aux fins de l'inspection, d'encourager l'instauration de systèmes de certification des compétences. En ce domaine, les employeurs, les sous-traitants et d'autres partenaires pourraient parfois privilégier l'approche volontaire, jugée plus facile à mettre en pratique.
5. Les inspecteurs sont en mesure d'évaluer l'efficacité du matériel et des méthodes de formation en observant les travailleurs sur le terrain. Ils devraient vérifier que

---

l'entreprise dispose d'un système permettant d'évaluer l'efficacité de la formation professionnelle.

Certaines des tâches susmentionnées ne relèvent pas toujours des prérogatives des inspecteurs du travail. La question des compétences requises est traitée dans la section 3.4.

## 4. Principes généraux à l'usage des inspecteurs

Les services d'inspection du travail sont responsables au premier chef des activités d'inspection à cet égard (voir annexe 8). Pour effectuer ces inspections de manière compétente, l'inspecteur doit avoir acquis une formation très étendue. Il doit posséder non seulement des compétences techniques en matière de foresterie et de travaux forestiers, mais aussi des compétences de communication, qui lui permettront de présenter les résultats de ses inspections de la manière la plus utile possible aux destinataires. On trouvera quelques suggestions sur la formation appropriée dans la publication du BIT *Approaches to labour inspection in forestry: Problems and solutions*. D'autres publications du BIT fournissent également des informations générales en ce domaine, notamment *Labour inspection: A guide to the profession* (voir annexe 2).

Eu égard au fait que les concepts en matière de travail décent procurent des avantages commerciaux et sociaux certains, de nombreuses entreprises de foresterie acceptent des principes et méthodes exemplaires qu'ils appliquent activement sur les lieux de travail; il en va de même pour la gestion de la sécurité et de la santé. Ces mêmes entreprises peuvent être à l'origine d'innovations et jouer un rôle de chef de file s'agissant de la gestion du lieu de travail et épauler de la sorte l'inspection du travail dans ses efforts de diffusion des principes du travail décent.

Dans le cadre de la législation nationale du travail, les services d'inspection, par le biais à la fois de leurs activités visant à faire respecter la réglementation sur le lieu de travail et leurs rapports avec entreprises et travailleurs, devraient voir s'ils peuvent par leur activité stratégique apporter des améliorations et favoriser l'équité dans le domaine des méthodes de gestion de l'emploi ainsi que de la sécurité et de la santé. Les consultations avec les organisations d'entreprises et de travailleurs concernant cette approche stratégique et les interventions de l'inspection prévues en matière de respect de la conformité devraient être de bonne foi et fidèles à la teneur de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Les présents principes directeurs exposent les principales tâches incombant à l'inspecteur du travail chargé d'organiser et d'effectuer une inspection du travail dans une entreprise forestière. Ces principes seront également utiles aux évaluateurs aux fins de certification et aux vérificateurs internes chargés d'évaluer les méthodes de travail.

Les principes directeurs à l'usage des inspecteurs traitent des aspects suivants:

- organisation d'une inspection;
- aspects pratiques de l'inspection;
- évaluation des conditions et des méthodes de travail;
- communication des résultats;
- suivi de l'inspection.

### 4.1. Organisation d'une inspection

#### **Planification**

Les activités d'inspection devraient être organisées de façon à obtenir le plus de résultats concrets en matière de travail décent et à utiliser de façon efficace les ressources de l'inspection. Le plan d'inspection devrait prévoir des visites de type «préventif» (émanant d'une initiative individuelle) et des visites de type «réactif» (sur demande).

La réussite des inspections est largement tributaire de l'aide et de la coopération des représentants de la direction et des travailleurs. Il est rare que les inspecteurs puissent organiser une inspection décidée à la dernière minute; aussi doivent-ils absolument planifier leurs inspections et pratiquer le dialogue. L'organisation et la mise en œuvre des inspections du travail doivent avoir lieu dans le cadre d'un dialogue entre les inspecteurs, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs.

Si l'inspection est suffisamment approfondie et se fonde sur un échantillonnage adéquat, elle fournira tout de même des résultats fiables. Les inspecteurs, s'ils y sont autorisés, devraient informer les entreprises à l'avance de leur venue et leur préciser le soutien logistique dont ils auront besoin. Les inspecteurs devraient également expliquer en quoi consistera le processus d'inspection et la durée approximative de la visite. Cela ne signifie pas pour autant que les inspecteurs sont obligés de donner des explications détaillées sur ce qu'ils ont l'intention de contrôler ou les chantiers qu'ils visiteront. Lors de la préparation d'une visite, les inspecteurs doivent absolument s'assurer que la direction de l'entreprise a bien conscience de l'autorité dont ils sont investis, de la nature de leur mandat et de la façon dont les résultats de l'inspection seront traités.

### ***Choix du site à visiter***

L'inspection devrait s'étendre à l'ensemble des activités menées par l'entreprise. Toutefois, lors de la préparation de la visite, il est important d'avoir une vue d'ensemble des méthodes de travail et de la répartition des tâches. Il est également essentiel de pouvoir s'appuyer sur des données de bonne qualité. Une entreprise de bûcheronnage peut, par exemple, conduire différentes activités: l'abattage, l'ébranchage, la vidange des produits vers le chantier d'entreposage, le classement des bois, leur chargement et leur transport, chacune de ces opérations étant exécutée par des groupes de travailleurs différents. Les inspecteurs devraient contrôler l'ensemble des activités et des différents groupes de travailleurs dans la mesure de ce qui est raisonnablement possible. Ils ne pourront peut-être pas visiter chaque lieu d'activité et devront prendre certaines décisions au moment de composer leur échantillonnage (voir section 4.2). Quoi qu'il en soit, l'inspection devrait s'étendre à l'ensemble des activités principales de l'entreprise. Ce faisant, les inspecteurs auront soin de ne pas négliger certains lieux non spécifiques aux travaux forestiers, tels que les bureaux et les cuisines.

### ***Constitution d'une équipe***

Si le mandat d'inspection requiert la constitution d'une équipe, il faudra s'attacher à recruter des inspecteurs possédant des connaissances spécialisées et une expérience dans certains domaines essentiels. Les principes directeurs à l'usage des inspecteurs qui figurent dans la section 3 devraient faciliter la définition des principaux domaines de compétence. Les domaines à examiner seront sélectionnés en fonction de l'étendue du mandat d'inspection, mais devraient en principe inclure les questions de sécurité et de santé au travail (SST), qui se présentent sous de multiples formes caractéristiques de la foresterie, ainsi que les droits d'organisation et de négociation collective des travailleurs.

### ***Etablissement d'une liste de contrôle***

Les domaines à vérifier seront définis en fonction des termes de l'inspection. Les considérations exposées dans la section 3 exposent les prescriptions fondamentales de l'OIT dans leur application aux principaux domaines de la foresterie. Ces prescriptions constituent la base du modèle de liste de contrôle présenté à l'annexe 6 et dans l'exemple ci-dessous. Mais, le plus souvent, les inspecteurs devront établir une liste de contrôle spécialement adaptée à l'inspection envisagée, à l'entreprise qui en est l'objet et au



contexte topographique et social de la région. L'objectif ultime est de fournir à l'entreprise soumise à l'inspection un maximum d'informations spécifiques et pratiques en retour. La liste de contrôle devrait inclure des prescriptions découlant de la législation nationale, de la réglementation locale et d'autres normes exigeant la participation d'experts locaux.

Lors de l'établissement d'une liste de contrôle, chaque prescription devrait se traduire dans les faits par une affirmation vérifiable. Au cours de l'inspection, il s'agira dès lors de vérifier si la réalité objective coïncide avec cette affirmation. La liste devrait être dotée d'une colonne vide destinée à recevoir les commentaires des inspecteurs, ainsi que le montre l'exemple ci-après.

---

**Organisation et négociation collective:**

---

Prescriptions	Points à vérifier	Commentaires
Les travailleurs ont le droit de constituer des organisations et celui de s'y affilier sans autorisation préalable de l'employeur.	L'entreprise n'impose aucune restriction à ses travailleurs quant à la constitution de syndicats ou l'affiliation à des syndicats. Les contrats de travail ne contiennent aucune clause susceptible d'induire de telles restrictions.	
L'affiliation à de telles organisations ne porte pas préjudice à l'emploi ni ne cause le licenciement d'un travailleur.	Il existe des éléments probants démontrant que tous les travailleurs ont été recrutés sur la base de leurs compétences et expérience, et qu'aucune autre condition n'a été appliquée. Aucun élément n'indique que des travailleurs ont été congédiés sans justification ou au seul motif de leur affiliation à un syndicat.	

---

## **Aspects logistiques**

Les inspecteurs doivent pouvoir rencontrer un représentant de la direction et un représentant des travailleurs de l'entreprise. Le représentant de la direction devrait avoir à charge de faciliter la visite et d'accompagner les inspecteurs lorsque sa présence peut être utile à ces derniers. Les inspecteurs devraient demander à la direction de leur donner accès à tous les documents et registres nécessaires. Il serait avantageux qu'un employé administratif soit sur place pour leur montrer les dossiers et les aider à trouver ce qu'ils cherchent. L'entreprise peut offrir les moyens de transport nécessaires pour accéder à des sites éloignés. Il est parfois important de disposer d'un moyen de transport indépendant. L'accès aux installations téléphoniques et informatiques est souvent utile.

## **4.2. Les pratiques d'inspection**

### **Réunion d'introduction, coopération avec la direction de l'entreprise**

La première tâche de l'inspecteur en chef consiste en règle générale à convoquer une réunion d'introduction, à laquelle devraient être conviés les représentants de la direction générale, le personnel administratif, les principaux représentants des travailleurs. Une liste des participants à la réunion devrait être établie par les inspecteurs. Il serait judicieux d'inviter l'un des représentants de la direction à présenter brièvement l'entreprise et à donner un aperçu de ses activités. Les inspecteurs devront alors exposer les aspects sur lesquels va porter l'inspection et définir les modalités de vérification, présenter les membres de leur équipe et préciser les procédures de notification qui seront utilisées. Ils



---

devraient également inviter les participants à venir à la réunion de clôture marquant la fin de l'inspection.

Les inspecteurs devraient tenter de s'assurer une coopération maximale des travailleurs et de la direction, et expliquer qu'ils sont en mesure d'apporter aide et conseils sur les mesures à prendre pour respecter les prescriptions relatives au travail.

### ***Examen des systèmes de gestion***

Les entreprises soucieuses de se conformer aux prescriptions de l'OIT doivent le plus souvent concevoir et mettre en œuvre des politiques à cet effet. Certaines grandes entreprises ont par exemple adopté une politique de SST, une politique relative à la reconnaissance des organisations de travailleurs, et ont publié des déclarations d'intention en vue d'éviter le travail des enfants et de respecter l'égalité des chances. Il peut également exister dans certaines entreprises, selon leur taille, des procédures formelles de retour d'information et de suivi de l'application de ces politiques. Les inspecteurs devraient demander à consulter les documents pertinents et s'enquérir des modalités d'application de leurs dispositions sur le terrain. Cette démarche constitue le cadre de référence de l'inspection, à savoir: les systèmes sont-ils adéquats et sont-ils appliqués dans la pratique? Avant toute visite de chantier, il est important d'évaluer les systèmes de gestion pour s'assurer qu'ils sont en conformité avec la législation nationale et, le cas échéant, avec la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Les inspecteurs devraient connaître avec certitude la date de publication desdites politiques et s'informer des dispositions prévues pour leur révision lorsque cela est nécessaire. Si l'entreprise n'a pas adopté de procédures formelles, elle devrait avoir prévu les dispositions requises en vue d'un réexamen interne.

### ***Catégories de preuves***

Les inspecteurs sont tenus de justifier chacune des conclusions qu'ils tirent d'une inspection par des preuves tangibles. Il existe trois catégories de preuves tangibles:

- les documents;
- les faits ou les procédés observés par un inspecteur;
- les entretiens avec le personnel.

Lorsque les preuves se présentent sous forme de documents, il n'est pas nécessaire de les photocopier mais il est prudent de noter les numéros de référence des documents et leur date de publication. Les inspecteurs devraient toujours noter la date, l'heure et le lieu de leurs constatations. Des entretiens sont également nécessaires avec les travailleurs, leurs représentants et des représentants de la direction, chaque fois que cela est possible. Ces entretiens peuvent consister en des réunions formelles ou des conversations informelles sur le lieu de travail. Les inspecteurs devraient noter systématiquement les noms des personnes rencontrées, en évitant de leur causer de l'inquiétude. Certains travailleurs doivent avoir l'assurance que les informations qu'ils fournissent seront traitées confidentiellement s'ils ne souhaitent pas que la direction sache de qui proviennent les informations.

Certaines personnes interrogées expriment des vues personnelles qui ne sont pas nécessairement objectives. Les inspecteurs devraient par conséquent vérifier de manière indépendante les affirmations des personnes interrogées. A cet effet, il est important d'obtenir des détails précis qui permettront d'assurer un suivi. Les avis exprimés par l'une ou l'autre partie prenante doivent faire l'objet d'une évaluation objective. Les points de vue qui ne sont pas confirmés peuvent néanmoins fournir des renseignements contextuels susceptibles d'inciter les inspecteurs à poser d'autres questions importantes.

## **Echantillonnage de chantiers à visiter**

Comme il est souvent impossible de visiter la totalité des chantiers sur lesquels se déroulent des travaux, en raison des contraintes de temps, de logistique ou d'insuffisance de personnel, il faut choisir un échantillon des chantiers. Ce choix est très important et doit être guidé par le souci d'obtenir un reflet exact de l'ensemble des activités de l'entreprise. La sélection des chantiers peut s'effectuer de manière aléatoire ou ciblée.

Si le service d'inspection n'a pas établi de procédure d'inspection dans la foresterie, il est possible d'utiliser la méthode d'échantillonnage aléatoire. Cette méthode constitue une bonne base statistique pour le contrôle. S'il est souhaitable de procéder à un échantillonnage totalement aléatoire, cette méthode peut néanmoins faire ressortir des chantiers quasiment inaccessibles dans le cadre de l'inspection. On peut alors classer les chantiers se prêtant à l'inspection en prenant en compte les variations géographiques, environnementales ou sociales importantes entre les différents lieux. Les entreprises ou les activités caractérisées par des taux élevés d'accident devraient être inspectées plus souvent et de manière plus exhaustive. S'il y a eu des accidents, il peut être nécessaire d'effectuer des inspections de suivi afin de vérifier si l'entreprise a mis en pratique les nouvelles mesures de santé et de sécurité suggérées par les inspecteurs.

### **Echantillonnage aléatoire**

Le choix des chantiers s'effectue de manière totalement aléatoire, par exemple en attribuant un numéro à chacun des chantiers et en prenant des numéros au hasard.

### **Echantillonnage aléatoire stratifié**

Découpage ou classification des chantiers en catégories, par exemple selon leur dimension ou le type de forêt, puis échantillonnage aléatoire dans ces catégories.

### **Echantillonnage non aléatoire**

Le choix des chantiers s'effectue en fonction de certains facteurs, par exemple de plaintes particulières, de l'ouverture récente du chantier, de ses caractéristiques exceptionnelles, des risques élevés ou des taux élevés d'accident.

Les inspecteurs devraient garder à l'esprit le fait que les chantiers proches du siège des entreprises reçoivent probablement de fréquentes visites de la direction et ne sont donc pas nécessairement représentatifs de l'ensemble des chantiers.

## **Prise de notes et utilisation d'une liste de contrôle**

Les listes de contrôle peuvent constituer un outil précieux pour structurer et guider le déroulement d'une inspection et aider l'inspecteur à ne rien oublier. Elles sont particulièrement importantes lorsque les inspecteurs ne connaissent pas très bien l'un ou l'autre aspect du travail. Mais l'utilisation des listes de contrôle ne doit pas être trop servile. Par exemple, il n'est pas nécessaire d'aborder l'un après l'autre les points de la liste durant une conversation fluide susceptible d'apporter davantage d'informations. Il est souvent préférable de mémoriser les questions ou d'utiliser la liste comme aide-mémoire.

Quant au problème de la prise de notes, les inspecteurs n'ont pas tous la même approche, sachant qu'il n'est pas facile de prendre des notes utiles, fiables et concises. Beaucoup préfèrent ne pas prendre de notes jusqu'à la fin de l'entretien, de manière à ne pas risquer d'entraver le bon déroulement de la discussion. Pourtant, la mémoire humaine n'étant pas infallible, il est crucial de prendre des notes. On prendra soin de noter systématiquement les dates et heures de visite des chantiers, leur emplacement et les noms des personnes interrogées. Les notes constituent la base de la rédaction du rapport et doivent inclure suffisamment d'éléments probants pour étayer des plaintes éventuelles. Par

exemple, dans les audits de certification de l'ISO 9000, les notes des auditeurs peuvent être examinées par un organisme indépendant et devraient être suffisamment exhaustives pour permettre la vérification de leurs conclusions en cas de demande de précisions. Les photographies peuvent constituer un complément utile aux notes écrites, mais il ne faut jamais oublier de demander l'autorisation de photographier.

Il existe un point important sur lequel il convient d'insister: les inspecteurs du travail ont beaucoup plus à offrir qu'une poignée de données sur une liste de contrôle et la délivrance d'un «verdict». L'inspection du travail moderne intègre aussi l'offre de conseils dans les domaines de l'évaluation des risques, de la formation, de la facilitation, du travail en réseau, de la médiation et de l'amélioration des compétences sociales.

Pour de plus amples informations, voir:

- *Labour inspection: A guide to the profession;*
- *Ten steps for strengthening labour inspection;*
- *Combattre le travail des enfants. Manuel à l'usage des inspecteurs du travail* (voir annexe 2).

### **Coordination d'une équipe**

Il incombe à l'inspecteur en chef de veiller à ce que son équipe procède à l'inspection avec efficacité. Il lui faudra par conséquent déléguer comme il convient les responsabilités et les tâches et bien gérer le temps. L'équipe devrait se diviser pour inspecter les domaines correspondant à la spécialisation de chacun de ses membres, à condition que tous puissent se retrouver régulièrement pour échanger des vues sur leurs constatations et vérifier les progrès. L'inspecteur qui dirige l'équipe est en dernier ressort responsable du résultat de l'inspection, et devrait en communiquer les résultats lors de la réunion finale; toutefois, chacun des membres de l'équipe devrait être encouragé à présenter les résultats qu'il a obtenus dans son propre domaine de compétence.

## **4.3. Evaluation des conditions et des méthodes de travail**

### **Eléments déterminants à évaluer**

Les droits des travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement doivent être respectés, et cela quel que soit le groupe auquel ils appartiennent. Beaucoup de travailleurs forestiers sont issus du milieu rural et recrutés localement. Ils sont employés en sous-traitance pour effectuer des tâches non qualifiées mais physiquement très pénibles. Comptant parmi les salariés les moins payés de la société, leur statut souvent modeste et leur faible degré d'instruction ne devraient pas faire obstacle à l'exercice de leurs droits.

De même, les autres aspects définis dans la section 3 peuvent avoir des répercussions importantes pour les entreprises de foresterie. La sécurité et la santé au travail sont des questions clés. Le recours au travail des enfants existe potentiellement dans des lieux éloignés, et des cas de recours au travail forcé et à la servitude pour dettes ont été constatés. Les taux de rémunération devraient assurer aux travailleurs un niveau de vie décent et ne devraient pas être insuffisants au point de les contraindre à effectuer des heures supplémentaires ou ignorer les règles de sécurité pour disposer d'un salaire de subsistance. La discrimination infondée entre les travailleurs est inacceptable dans la foresterie autant que dans tout autre secteur.

---

## **Interprétation des prescriptions dans le contexte**

Le contexte national des normes et des droits des travailleurs intervient de manière importante dans les décisions des inspecteurs. Les normes générales de travail dans la région peuvent être très différentes des prescriptions minimales énoncées dans les conventions internationales du travail; aussi les inspecteurs sont-ils régulièrement amenés à statuer sur ce que constituent des valeurs appropriées. Par exemple, il arrive que des entreprises déterminent les salaires et les conditions d'emploi en se référant à des normes régionales et définissent ainsi le montant de la rémunération nécessaire pour assurer un niveau de vie décent. Toutefois, les pays qui ont ratifié les conventions pertinentes sont tenus d'appliquer les prescriptions de l'OIT. Même s'ils n'ont pas ratifié les conventions, les principes fondamentaux doivent être vérifiés par les services d'inspection et, dans ce contexte, d'autres prestations (non financières) offertes par l'employeur aux travailleurs peuvent être prises en considération. L'approche en matière de normes de SST peut varier suivant les régions et les pays, sachant que par exemple leur degré de mécanisation peut être très variable. Les inspecteurs ne trouveront pas partout les mêmes niveaux de gestion de la SST. Mais l'essentiel est qu'ils recherchent en toutes circonstances les éléments démontrant une approche systématique de l'évaluation et de l'atténuation du risque, et la mise en œuvre de mesures effectives pour sécuriser le travail.

Les travailleurs des petites entreprises ont droit à la même protection que les travailleurs des grands groupes industriels. Si les méthodes pour y parvenir diffèrent quelquefois, les normes de travail décent et de sécurité au travail ne doivent pas s'en trouver amoindries: la scie doit être munie d'un dispositif de protection quel qu'en soit le propriétaire, le système de mise hors tension doit être activé quelle que soit la dimension de l'entreprise.

Les petits propriétaires de forêts ou les chefs d'exploitation de forêts de moindre taille appellent généralement une approche un peu plus souple de la part des inspecteurs. Si l'OIT ne prévoit pas de prescriptions plus souples pour les petites entreprises, elle concède toutefois qu'il est souvent nécessaire d'appliquer des règles spéciales, qu'il est parfois indispensable de réduire la paperasserie et qu'il faudrait, le cas échéant, allonger les délais de mise en conformité. Alors que la rédaction de documents et l'exposé des systèmes par écrit se justifient dans la gestion de grandes entreprises, cela peut constituer un fardeau inutile pour les entreprises qui ne comptent qu'une poignée de salariés. Par exemple, lorsque les salariés sont peu nombreux, il est plus efficace et judicieux de donner des instructions verbales sur les modes opératoires que de publier des manuels de formation exposant ces modes opératoires par écrit.

### **4.4. Communication des résultats**

#### ***Relations avec les représentants de l'employeur et des travailleurs***

A mesure que se déroule l'inspection, il est important de noter tout problème (ou nécessité d'amélioration/de modification) et d'en parler immédiatement avec le représentant de la direction et avec les travailleurs (voir également la section 4.4: Intervention, mise en application et conseil). Les inspecteurs ne doivent pas attendre la réunion de clôture pour signaler en vrac à la direction toutes les carences qu'ils ont constatées, car il y a peu de chances que l'entreprise accepte les résultats de l'inspection. Ils doivent insister sur leur rôle d'information, de conseil et d'appui à l'entreprise, afin qu'elle puisse trouver les meilleures solutions pour se conformer aux prescriptions nationales. Un inspecteur a non seulement pour mission de faire respecter la loi mais aussi de prévenir les infractions.

---

## **Réunion finale**

Il importe à la réunion finale que toutes les parties soient pleinement informées des résultats de l'inspection et en particulier des recommandations qui seront faites à l'autorité compétente et de leur motivation. Il est utile que la direction puisse marquer son accord et acquiescer à toute modification recommandée par l'inspecteur, toutefois cela n'est pas essentiel et ne doit pas compromettre les résultats de l'inspection. Le meilleur moyen d'éviter la confrontation lors de la réunion de clôture est de maintenir des contacts suivis avec le représentant de la direction tout au long de l'inspection. En suivant une formation aux compétences sociales dans l'inspection du travail, les inspecteurs apprennent à faire passer leur message sans déclencher de conflit risquant de s'envenimer. Les deux parties devraient s'entendre sur un cahier des charges pour l'élaboration d'un rapport final détaillé, et envisager de concert les activités de suivi que nécessite l'entreprise. Il y a lieu d'établir une liste des participants à la réunion.

## **Intervention, mise en application et conseil**

L'approche générale de l'inspection du travail évolue et, au lieu d'être une simple activité de vérification du respect des règles, elle en vient à offrir des avis qualifiés. Selon la nouvelle tendance, le conseil d'expert prend nettement le pas sur l'application des prescriptions. Toutefois, dans le secteur forestier, où les chantiers sont éphémères et où les inspecteurs risquent de ne pas retrouver l'employeur de l'entreprise qu'il a inspectée précédemment, il faut que les mécanismes d'application soient très efficaces. Dans de telles circonstances, les inspecteurs ne devraient pas dépendre seulement de la bonne volonté de l'employeur pour améliorer les conditions de travail et les conditions de santé et sécurité au travail.

Dans l'approche moderne de l'inspection du travail, la responsabilité pour tout accident ou lésion évitable est placée au cœur de la gestion d'entreprise. Au final, c'est l'employeur qui devrait en supporter toutes les conséquences juridiques et financières, pour n'avoir pas imposé des mesures préventives suffisantes sur le lieu de travail.

La mission des inspecteurs du travail consiste à proposer des orientations à l'employeur quant aux méthodes à appliquer et aux moyens d'intégrer les questions de sécurité et de santé dans les fonctions essentielles de la gestion d'entreprise. Mais ils ont aussi pour rôle de sensibiliser les travailleurs, dans la mesure où tout accident, lésion ou atteinte à la santé ne peut être évité que si les travailleurs eux-mêmes font tout leur possible pour éviter les accidents, recenser et si possible éliminer les risques.

## **Rapport écrit à l'intention des chefs d'exploitation**

Le rapport devrait être présenté à bref délai et être rédigé de façon claire et concise. Il devrait présenter suffisamment de preuves tangibles pour étayer toutes les conclusions qu'il avance, et mentionner les principales sources d'information auxquelles il se réfère. Le rapport devrait inventorier toutes les mesures que doit appliquer l'entreprise ainsi que les initiatives prises par les inspecteurs. Ce rapport ne devrait pas être trop long ou trop complexe dans son approche. Le cas échéant, il pourrait être souhaitable de s'appuyer sur un rapport modèle qu'il suffira d'adapter selon qu'il convient.

## **Communication de rapports à des tierces parties**

La communication de rapports à des tiers dépend du mandat et du champ d'intervention de l'inspection, qui doivent avoir été convenus à l'avance avec l'entreprise. Les services d'inspection du travail traiteront les résultats conformément à la

---

réglementation et aux procédures nationales. Les résultats d'inspections effectuées à d'autres fins (par exemple pour la certification des forêts) doivent parfois être rendus publics si leur publication est requise par l'organisme de certification. Tous les organismes de certification n'ont pas les mêmes exigences en matière de divulgation d'informations. Les acteurs externes qui ont participé à une inspection peuvent souhaiter recevoir une copie du rapport d'inspection, avec le consentement de l'entreprise. L'entreprise peut aussi souhaiter que le rapport soit rendu public.

## **4.5. Suivi de l'inspection**

### ***Tenue de registres***

Tous les dossiers devront être conservés durant une période définie par le service d'inspection. Le rapport final doit être classé dans un dossier, de même que toute autre information pertinente collectée aux fins de préparation de l'inspection. Ainsi que mentionné plus haut, il est également important de conserver les notes prises sur le terrain au cours de l'inspection, étant donné qu'elles peuvent constituer une référence cruciale en cas de demande de complément d'informations.

### ***Surveillance des améliorations et actions correctives***

Bon nombre de recommandations sont faciles à mettre en œuvre et n'exigent pas de nouvelle visite des inspecteurs. Par exemple, l'inspecteur a constaté qu'un conducteur de machines ne possédait pas le certificat d'aptitude requis et a demandé que cette situation soit corrigée; s'il obtient par la suite la preuve que la personne visée a suivi le cours de formation et obtenu le certificat, ces informations suffisent pour considérer que la question est réglée.

Dans ce cas de figure, l'inspecteur a pu demander à l'entreprise de lui envoyer les éléments de preuve pertinents et a pu constater que, les mesures voulues ayant été prises, il n'est pas nécessaire d'effectuer une nouvelle visite.

Toutefois, il existe de nombreuses recommandations dont l'application n'est pas aussi facile à vérifier. Les inspecteurs peuvent, par exemple, avoir besoin d'éléments prouvant que le personnel formé à une nouvelle méthode de travail l'utilise ensuite dans la pratique, ou bien ils vont devoir vérifier que la liberté dont disposent théoriquement les travailleurs est réellement effective. Dans l'un ou l'autre cas, les inspecteurs devront retourner sur le chantier et effectuer quelques vérifications avant de considérer la question comme réglée. Ce travail peut être effectué dans le cadre d'une visite au titre du suivi de l'inspection.

### ***Contrôles périodiques***

Des visites de contrôle devront être effectuées à des intervalles définis en fonction des consignes de l'inspection du travail, de l'organisme d'inspection ou de l'organisation qui l'a agréée. Ces visites de contrôle n'exigent pas autant de temps que les inspections initiales de conformité aux prescriptions, et portent en principe sur des points notés lors de l'inspection précédente.

Tout inspecteur compétent se doit non seulement d'effectuer un nombre suffisant d'interventions et de faire respecter les dispositions légales, mais aussi d'améliorer la situation au travail en stimulant le sens des responsabilités des employeurs et des

---

travailleurs. Pour assumer pleinement ce rôle consultatif, les inspecteurs doivent avoir suivi une formation qualifiée suffisante, tant sur les questions techniques que sur les compétences sociales<sup>4</sup>. Les inspecteurs n'ont pas besoin de posséder toutes les compétences des travailleurs ou des conducteurs de travaux, mais la participation à une certaine formation technique sur la pratique des travaux forestiers améliore leurs compétences de communication avec les travailleurs. Les inspecteurs doivent être formés à l'exercice de leur pouvoir d'appréciation. Pour toutes ces raisons, la formation des inspecteurs du travail est devenue un élément déterminant de la nouvelle tendance, qui veut que le conseil prime sur l'application des prescriptions.

<sup>4</sup> On trouvera de plus amples informations à ce sujet dans l'ouvrage *Labour inspection: A guide to the profession*, voir annexe 2.

---

## 5. Annexes

- Annexe 1. Critères, indicateurs et vérifications concernant la main-d'œuvre
- Annexe 2. Bibliographie
- Annexe 3. Modèle de politique ou de programme de sécurité, accompagné d'une liste de contrôle à l'usage des petites entreprises
- Annexe 4. Listes de contrôle de la sécurité et santé au travail pour des travaux forestiers spécifiques
- Annexe 5. Mémento en vue de l'élaboration d'une liste de contrôle à l'intention des chefs d'exploitation, aux fins d'une application des normes du travail
- Annexe 6. Mémento en vue du contrôle à l'usage des inspecteurs du travail
- Annexe 7. Le rôle de l'inspection du travail

Les présentes annexes contiennent notamment deux listes de contrôle résumant les principes directeurs exposés sous différentes rubriques dans le document. Ces listes sont structurées de façon à refléter une approche plus holistique telle que pourrait être amené à la pratiquer un chef d'exploitation ou un inspecteur. Par exemple, l'inspecteur du travail ne saurait centrer son attention uniquement sur la santé et la sécurité, la non-discrimination ou le travail des enfants; il doit vérifier tous les aspects de l'endroit qu'il visite. C'est pourquoi la liste de contrôle énumère:

- tous les aspects auxquels devrait s'appliquer la politique d'une entreprise de foresterie;
- les systèmes que devrait établir une entreprise dans le cadre de son dispositif de gestion de la main-d'œuvre;
- les sujets devant faire l'objet d'entretiens avec les dirigeants syndicaux.



## Annexe 1

### Critères, indicateurs et vérifications concernant la main-d'œuvre

Critères	Indicateurs	Vérifications	Références
1. Respect des droits fondamentaux au travail			
1.1. Liberté d'association	<p>1.1.1. Tous les travailleurs sont en mesure de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier sans risque d'intimidation ou de représailles</p> <p>1.1.2. La négociation collective avec les organisations de travailleurs représentatives est conduite de bonne foi avec un maximum d'efforts pour aboutir à un accord</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Entretiens avec des représentants des organisations de travailleurs et des travailleurs</li> <li>– Conventions collectives</li> <li>– Dossiers des services d'inspection du travail</li> </ul>	<p>Convention n° 87</p> <p>Convention n° 98</p> <p>Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ou législation nationale équivalente</p>
1.2. Abolition du travail des enfants	<p>1.2.1. Application stricte des dispositions sur l'âge minimum énoncées dans la législation et la réglementation nationales du travail ou, si ces dispositions sont insuffisantes, application stricte des normes internationales</p> <p>1.2.2. Aucun travailleur de moins de 18 ans n'est employé à des travaux pénibles ou dangereux, sinon à des fins de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Entretiens avec des représentants des organisations de travailleurs et des travailleurs</li> <li>– Registre des salaires (de l'entreprise et/ou des sous-traitants)</li> <li>– Résultats d'enquêtes sur l'emploi</li> <li>– Dossiers des services d'inspection du travail</li> </ul>	<p>Convention n° 138</p> <p>Convention n° 182</p> <p>Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ou législation nationale équivalente</p>
1.3. Elimination du travail forcé	<p>1.3.1. Aucun recours à des travailleurs sous servitude pour dettes ou toute autre forme de travail forcé (qu'il s'agisse d'employés, de travailleurs indépendants ou de salariés sous-traitants)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Entretiens avec des représentants d'organisations de travailleurs et des travailleurs</li> <li>– Dossiers des services d'inspection du travail</li> </ul>	<p>Convention n° 29</p> <p>Convention n° 105</p> <p>Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ou législation nationale équivalente</p>
1.4. Elimination de la discrimination	<p>1.4.1. Il existe des politiques et procédures selon lesquelles les qualifications, les compétences et l'expérience constituent le fondement de l'embauche, du placement, de la formation et de l'avancement du personnel à tous les niveaux</p> <p>1.4.2. Les travailleurs ne subissent aucune discrimination en matière d'embauche, d'avancement, de licenciement, de rémunération et de protection sociale liée à l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Entretiens avec des représentants d'organisations de travailleurs et les travailleurs</li> <li>– Registre des salaires (de l'entreprise et/ou des sous-traitants)</li> <li>– Résultats d'enquêtes sur l'emploi</li> <li>– Dossiers des services d'inspection du travail</li> </ul>	<p>Convention n° 111</p> <p>Convention n° 100</p> <p>Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ou législation nationale équivalente</p>

Critères	Indicateurs	Vérifications	Références
2. Qualification de la main-d'œuvre	2.1.1. Les chefs d'exploitation et les conducteurs de travaux possèdent les compétences requises, de préférence certifiées au niveau national, démontrant leur capacité de planifier et organiser des travaux forestiers	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Certificats d'aptitude, dossiers relatifs à la formation et aux tests d'aptitude (au niveau national ou de l'entreprise)</li> <li>- Observation sur le terrain</li> <li>- Entretiens avec des représentants d'organisations de travailleurs et des travailleurs</li> </ul>	Convention n° 142 Recueil de directives pratiques du BIT sur la sécurité et la santé dans les travaux forestiers (1998), ou dispositions équivalentes dans la législation et la réglementation nationales
	2.1.2. Tous les travailleurs, y compris les sous-traitants et leur main-d'œuvre ainsi que les travailleurs indépendants, sont suffisamment éduqués et formés aux tâches qui leur sont confiées, et sont titulaires des certificats d'aptitude appropriés		
3. Sécurité et santé au travail	3.1.1. Une politique et un système de gestion de la sécurité et de la santé sont en place et permettent de détecter systématiquement les dangers et d'assurer l'application de mesures de prévention sur le lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Énoncé d'une politique générale de sécurité et santé au travail</li> <li>- Organigramme du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail</li> <li>- Prescriptions étayées par des documents pour la planification et l'organisation du travail</li> </ul>	Convention n° 155 Recueil de directives pratiques du BIT sur la sécurité et la santé dans les travaux forestiers (1998), ou dispositions équivalentes dans la législation et la réglementation nationales
	3.1.2. Tous les équipements, outils, machines et produits sont disponibles sur le chantier et maintenus en bon état avec les conditions de sécurité nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cahier des charges des conducteurs de travaux</li> <li>- Observations sur le terrain</li> <li>- Entretiens avec des représentants d'organisations de travailleurs et des travailleurs</li> </ul>	
	3.1.3. Les prescriptions en matière de sécurité et de santé sont prises en compte dans la planification, l'organisation et la conduite des travaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dossiers des services d'inspection du travail et/ou des compagnies d'assurance accidents</li> </ul>	
	3.1.4. Lorsque les travailleurs sont hébergés dans des camps, les conditions de logement et de nutrition doivent être au moins conformes aux dispositions énoncées dans le Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les travaux forestiers		

Note: La présente annexe se fonde sur l'ouvrage de P. Poschen «Social Criteria and Indicators for Sustainable Forest Management: A Guide to ILO Texts», Forest Certification Working Paper N° 3 (Genève, OIT, 2000).

---

## Annexe 2

### Bibliographie

- Albracht, G., 2004: *Ten steps for strengthening labour inspection* (Genève, BIT, SafeWork Discussion Paper).
- BIT, 2000: *Approaches to labour inspection in forestry: Problems and solutions* (Genève).
- , 2002: *Combattre le travail des enfants: Manuel à l'usage des inspecteurs du travail* (Genève).
- : Conventions et recommandations internationales du travail, <http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm> (consulté le 30 août 2004).
- , 1998: *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi* (Genève), <http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE> (consulté le 30 août 2004).
- , 2001: *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail: ILO-OSH 2001* (Genève), <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/french/download/e000013.pdf> (consulté le 30 août 2004).
- , 1998: *Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les travaux forestiers*, <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/french/download/e981284.pdf> (consulté le 30 août 2004).
- Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB), 1999: *Social standards for forest workers in forest certification: Application of International Labour Organisation (ILO) Conventions* (Genève, FITBB, Global Forestry Programme).
- Poschen, P., 2000: Critères et indicateurs sociaux pour une gestion durable des forêts: Un guide pour l'exploitation des textes de l'OIT, Forest Certification Working Paper No. 3 (Genève, BIT), [http://www.gtz.de/forest\\_certification/download/wp3.pdf](http://www.gtz.de/forest_certification/download/wp3.pdf) (consulté le 30 août 2004).
- von Richthofen, W., 2002: *Labour inspection: A guide to the profession* (Genève, BIT), <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/labinsp/guide.pdf> (consulté le 30 août 2004).

## Annexe 3

### **Modèle de politique ou de programme de sécurité, accompagné d'une liste de contrôle à l'usage des petites entreprises**

#### ***Informations de base et organisation de la sécurité et la santé au travail***

- Nom de l'entreprise
- Principales fonctions de l'entreprise
- Responsable de la sécurité
- Représentant(s) des travailleurs, avec la mention: élu ou nommé
- Responsabilités des travailleurs en matière de sécurité et santé au travail

#### ***Services de médecine du travail ou autre prestataire de services de santé***

- Prestataire de services de santé au travail
- Lieu/adresse
- Personne(s) responsable(s)/interlocuteurs
- Principes régissant le recours aux services

#### ***Principes assurant la sûreté et la salubrité des conditions de travail***<sup>5</sup>

Le présent programme/la présente politique en matière de sécurité a pour but de promouvoir la sécurité, la santé et le bien-être des employés sur le lieu de travail (y compris la prévention des maladies de l'appareil locomoteur, la promotion du bien-être mental au travail, les conditions de travail, la formation et l'instruction, le maintien de l'aptitude au travail, etc.).

Ce programme/cette politique de sécurité est appliqué(e) en coopération avec l'employeur, les travailleurs et les services de médecine du travail. Dans notre entreprise, nous nous attachons à discuter, analyser et améliorer constamment le niveau de sécurité et de santé au travail. A cet effet, nous tenons des débats, des réunions et des ateliers destinés à nous faire progresser.

Une approche à la fois préventive et volontariste est le point de départ de nos activités d'amélioration et d'application du programme/de la politique de sécurité.

Nous procédons à un suivi annuel des mesures et des résultats obtenus quant à l'amélioration de la sécurité et de la santé, et examinons le fonctionnement de nos activités systématiques de sécurité/de notre système de sécurité et de santé.

#### ***Liste de contrôle de la sécurité et de la santé (colonnes: Oui/Non/Commentaires)***

- Formation/initiation aux tâches à exécuter (personne responsable)
- Contrats de travail, conditions de travail

<sup>5</sup> Version révisée d'un modèle publié par Koneyrittäjien liitto ry (Association professionnelle des exploitants forestiers et des entrepreneurs de terrassement, Finlande).

- 
- Compétences de secourisme
  - Communication (en général, ainsi que sur les chantiers isolés et avec les personnes travaillant seules)
  - Plans du chantier (reçus du donneur d'ordre/établis par nous)
  - Méthodes et pratiques de sécurité au travail, également dans les situations difficiles et exceptionnelles (dangers liés à l'état des sols ou du terrain, transfert de machines, etc.)
  - Connaissance de l'emplacement des lignes électriques et téléphoniques ainsi que des câbles souterrains (se renseigner, l'indiquer sur les cartes et sur le terrain)
  - Sécurité des autres personnes présentes soit sur le chantier, soit dans la zone des travaux
  - Les équipements et appareils de levage sont en bon état, sont certifiés et inspectés conformément aux prescriptions
  - Les équipements de sécurité (individuelle/de groupe) sont adéquats et en bon état
  - Tous les permis obligatoires sont en ordre
  - Les transferts de machines et de marchandises se déroulent de manière conforme (consignes obligatoires, permis, etc.)
  - L'approvisionnement en carburant est conforme (aux exigences légales concernant les citernes et les bidons d'essence, zones et emplacements de stockage, etc.)
  - Les procédures de sécurité au travail sont appliquées dans le travail d'entretien et de réparation
  - Les machines sont maintenues en bon état et munies des protections requises (entretien, dispositifs électroniques, inspection des appareils de levage, garde-corps, surfaces antidérapantes, signalisation des zones dangereuses, ergonomie, etc.)
  - Les manuels d'instructions pour l'entretien et la réparation sont déposés dans les engins.

### ***Bon ordre des locaux et zones de l'entreprise, des chantiers, parkings et lieux d'entretien et de stockage***

- Bon état et propreté des machines et véhicules
- Prévention des incendies, extincteurs soumis à inspection dans les machines et véhicules
- Utilisation de substances dangereuses
- Autorisations pour le travail de soudage
- Mesures de gestion des risques et des problèmes

Les employeurs et les travailleurs sont chargés de relever les dangers latents dans les bureaux et les parkings et sur les chantiers.

Les informations sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les accidents imminents (évités de justesse) et autres dommages seront enregistrées.

Sur la base des résultats des listes de contrôle ci-dessus et d'autres sources, des mesures correctives seront mises au point et appliquées.

### ***Plan de travail***

L'application pratique de la politique/du programme de sécurité dans l'entreprise permet de réduire les risques pour l'entreprise et son personnel.

Les mesures suivantes doivent être améliorées:

Mesure objective/concrète	Calendrier	Personne responsable
---------------------------	------------	----------------------

---

**Autres notes**

Le personnel est informé de la présente politique/du présent programme, qui comprend des propositions d'amélioration. Cette politique/ce programme de sécurité est communiqué(e) à chaque nouvel embauché dans le cadre de la formation au nouvel emploi.

Date/Signatures

L'employeur ou le responsable de la sécurité

Le représentant des travailleurs

## Annexe 4

### Listes de contrôle de la sécurité et santé au travail pour des travaux forestiers spécifiques

#### Exemple n° 1. *Abattage avec outil mécanique à main – scie à chaîne*

Eléments à contrôler	Commentaires de l'inspecteur
<b>1. Méthodes de travail</b>	
1.1. Planification correcte du chantier	
1.2. Direction de l'abattage	
<b>2. Utilisateurs</b>	
2.1. Formation/consignes adéquates pour l'abattage, le tronçonnage, l'ébranchage	
2.2. Sensibilisation aux risques et à leur prévention	
2.3. Comportement au regard de la sécurité au travail	
2.4. Compétences dans des situations particulières (par exemple arbres encroués, intempéries)	
<b>3. Scies à chaîne</b>	
3.1. Dispositifs adéquats de sécurité: frein de chaîne, attrape-chaîne, protecteur de poignée arrière, gâchette de sécurité, dispositifs antivibrations, système d'échappement, carter de guide-chaîne	
<b>4. Outils et équipements</b>	
4.1. Conteneur carburant/chaîne	
4.2. Outils d'entretien	
4.3. Crochets/mâchoires pour la manutention du bois	
4.4. Hache (si nécessaire)	
4.5. Présence de machines pour la vidange du bois	
4.6. Matériel de premiers secours	
<b>5. Equipement de protection individuelle et vêtements de travail appropriés</b>	
5.1. Casque avec couvre-oreilles et visière pour la protection des yeux	
5.2. Chaussures de sécurité	
5.3. Protection des jambes	
5.4. Veste de couleur très voyante	
5.5. Gants	
<b>6. Organisation du travail</b>	
6.1. Durée de la journée de travail	
6.2. Communication et supervision (y compris les procédures de communication en cas d'urgence)	
6.3. Transport à destination du chantier	

## Annexe 5

### Mémento en vue de l'élaboration d'une liste de contrôle à l'intention des chefs d'exploitation, aux fins d'une application des normes du travail

Eléments à contrôler	Commentaires de l'inspecteur
<b>Prescriptions de l'OIT</b>	
<b>1. Liberté d'association et négociation collective</b>	
1.1. Une procédure mutuellement acceptée a été établie en vue d'entamer des discussions et des négociations avec les travailleurs et leurs représentants au sujet des conditions de travail.	
1.2. La procédure a été communiquée aux travailleurs.	
1.3. Les travailleurs ont eu la possibilité d'élire ou de nommer leurs représentants.	
1.4. Il existe des dispositions écrites de protection contre la discrimination à l'égard des organisations de travailleurs au motif de leur affiliation ou de leur participation à des activités d'organisations de travailleurs.	
1.5. Le champ d'application de la protection de l'emploi inclut le licenciement de travailleurs consécutif à une grève légitime.	
1.6. La liberté d'association et le droit de négocier collectivement sont reconnus même s'il n'existe pas encore une organisation de travailleurs.	
1.7. La protection contre la mise à l'index pour participation à des activités d'organisations de travailleurs est formulée.	
1.8. Toute discussion relative à la liberté d'association est traitée conformément à la législation nationale.	
1.9. Les discussions se déroulent de manière constructive et tous les efforts sont consentis pour aboutir à un accord.	
1.10. Les organisations de travailleurs ont été informées des motifs de licenciement et des conditions d'emploi susceptibles de porter atteinte à la liberté d'association.	
1.11. La procédure de licenciement est transparente.	
1.12. Des mesures autorisent les représentants des travailleurs à rencontrer le personnel.	
1.13. Tous les contrats d'emploi font état de la liberté d'association et du droit de négociation collective pour les travailleurs.	
1.14. Le droit civil n'est pas utilisé pour porter atteinte à la liberté d'association ou de négociation collective.	
<b>2. Rémunération équitable</b>	
2.1. Les chefs d'exploitation connaissent la réglementation nationale concernant le niveau des salaires minima.	
2.2. Les chefs d'exploitation connaissent les niveaux généraux de salaire dans la région. Ils en tiennent compte lors de la fixation des taux de salaire.	
2.3. Les taux de salaire de tous les groupes de travailleurs devraient tenir compte des niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux.	
2.4. Il existe une procédure mutuellement acceptée pour le versement de salaires exacts et en temps utile.	



Éléments à contrôler	Commentaires de l'inspecteur
<b>Prescriptions de l'OIT</b>	
2.5.	Le paiement des salaires est effectué correctement et en temps utile.
2.6.	Les contrats de travail (ou autres documents pertinents) sont établis par écrit pour chaque travailleur.
2.7.	La législation en matière de salaires minima est respectée.
<b>3.</b>	<b>Travail des enfants</b>
3.1.	Des mesures effectives ont été prises afin de vérifier l'âge des travailleurs.
3.2.	L'âge des travailleurs employés par des sous-traitants est surveillé. La prescription relative à l'âge minimum est prise en compte dans le contrat de travail.
3.3.	Il a été instauré une politique définissant les emplois accessibles aux adolescents et le nombre d'heures qu'ils peuvent effectuer.
3.4.	Cette politique a été élaborée en coopération avec les travailleurs et communiquée à l'ensemble des travailleurs et des employeurs.
<b>4.</b>	<b>Egalité de chances et de traitement (non-discrimination)</b>
4.1.	L'embauche et l'avancement des travailleurs sont fondés sur leurs compétences, leurs qualifications et leur expérience.
4.2.	L'entreprise a adopté une politique d'égalité des chances qui s'applique au moins à l'embauche, à l'avancement, à la répartition du travail et au licenciement de personnel.
4.3.	Des mesures ont été adoptées pour assurer la connaissance et la mise en œuvre de cette politique.
4.4.	Les travailleurs perçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale. Les employeurs n'accordent pas une valeur supérieure à certaines tâches (en considérant par exemple que les «travaux d'hommes» seraient supérieurs aux «travaux de femme»).
4.5.	Le travail est adapté aux caractéristiques des travailleurs. Le travail est adapté aux besoins des personnes handicapées ou des travailleurs âgés, afin qu'ils puissent continuer à travailler sans danger pour eux-mêmes ou pour les autres.
4.6.	Les chefs d'exploitation reçoivent un appui et des conseils d'autres entreprises.
<b>5.</b>	<b>Qualifications et formation de la main-d'œuvre</b>
5.1.	Les conducteurs de travaux possèdent les compétences, les qualifications et l'expérience pour planifier et organiser des travaux forestiers.
5.2.	Le niveau requis de qualification et de connaissances est défini et évalué de manière objective (conformément à l'évaluation d'un organisme autorisé, s'il y a lieu).
5.3.	Tous les travailleurs sont suffisamment éduqués et formés.
5.4.	La sélection des sous-traitants est assujettie à des exigences de compétences; l'entreprise engage si possible des sous-traitants possédant un certificat d'aptitude.
5.5.	Tous les permis et certificats nécessaires sont vérifiés et classés.
5.6.	L'entreprise a établi une procédure relative à l'orientation (y compris une liste de contrôle de l'orientation) pour les travailleurs et les sous-traitants.

Éléments à contrôler	Commentaires de l'inspecteur
<b>Prescriptions de l'OIT</b>	
<b>6. Interdiction du travail forcé</b>	
6.1.	Il est établi une politique interdisant le recours au travail forcé.
6.2.	Le travail forcé est notifié à l'autorité compétente.
6.3.	Il existe des procédures reconnues de gestion et les organisations de travailleurs sont informées de tout recours supposé au travail forcé.
<b>7. Gestion systématique de la sécurité et la santé au travail (SST)</b>	
<i>7.1. Système de gestion</i>	
7.1.1.	Il a été établi un système de gestion solidement étayé et présenté de manière structurée.
7.1.2.	Le système de gestion est régulièrement réexaminé.
7.1.3.	Le niveau de SST fait l'objet d'un suivi sous forme de réunions, de discussions avec le personnel d'encadrement, d'entretiens avec les travailleurs et les spécialistes, de collecte de statistiques et révisions périodiques.
7.1.4.	La révision effectuée par la direction a abouti à des améliorations tangibles.
<i>7.2. Elaboration d'une politique d'entreprise en matière de sécurité et de santé</i>	
7.2.1.	L'entreprise s'est dotée d'une politique de SST.
7.2.2.	La politique est appliquée.
7.2.3.	La politique de SST a été communiquée aux travailleurs et aux sous-traitants.
7.2.4.	La politique de SST a fait l'objet d'un suivi et a été révisée avec la participation des travailleurs et des sous-traitants.
<i>7.3. Attribution des responsabilités</i>	
7.3.1.	L'entreprise a nommé des représentants pour la gestion de la SST.
7.3.2.	Les travailleurs savent que ces représentants existent.
7.3.3.	Les travailleurs connaissent leurs responsabilités en matière de sécurité au travail.
<i>7.4. Identification et gestion des risques</i>	
7.4.1.	Il a été procédé à une évaluation adéquate des risques.
7.4.2.	L'évaluation des risques a guidé la définition et la mise en œuvre de mesures préventives et a amélioré les pratiques de travail.
<i>7.5. Conditions d'emploi, qualifications, organisation et formation du personnel</i>	
7.5.1.	Tous les conducteurs de travaux possèdent les compétences et les qualifications appropriées.
7.5.2.	Lorsque la législation nationale exige des certificats attestant des compétences et des qualifications, l'entreprise détient une copie de ces certificats.
7.5.3.	Les exigences de formation des travailleurs et des sous-traitants sont régulièrement réexaminées.
7.5.4.	Des mesures efficaces ont été prises pour assurer que les sous-traitants emploient un personnel qualifié et compétent.
7.5.5.	Lorsque l'entreprise dispense une formation sur place, elle consigne dans des registres appropriés et actualisés toutes les données relatives à la certification des formations et compétences.

Éléments à contrôler	Commentaires de l'inspecteur
<b>Prescriptions de l'OIT</b>	
7.6. <i>Allocation de ressources suffisantes et fourniture d'équipements de sécurité adéquats</i>	
7.6.1. Les ressources humaines et financières sont suffisantes pour atteindre les objectifs de SST.	
7.6.2. Il est établi un programme d'entretien des machines, de l'outillage et des équipements de protection individuelle.	
7.6.3. Le programme d'entretien est appliqué.	
7.7. <i>Communication et information sur les risques et leur prévention</i>	
7.7.1. Les travailleurs et sous-traitants connaissent les signes de sécurité de l'entreprise.	
7.7.2. Les travailleurs et les sous-traitants peuvent communiquer leurs préoccupations en matière de SST à la direction lorsque cela est nécessaire.	
7.7.3. Des propositions d'amélioration ont été présentées et ont abouti à des améliorations.	
7.8. <i>Documentation, notification et suivi</i>	
7.8.1. La documentation relative à la législation en matière de SST est rassemblée dans un dossier et elle est accessible.	
7.8.2. Les politiques et objectifs de SST sont accessibles aux travailleurs et sous-traitants.	
7.8.3. Il est tenu un registre des évaluations des risques.	
7.8.4. Les accidents sont enregistrés. Les accidents particulièrement graves sont notifiés le cas échéant à l'autorité compétente.	
7.8.5. La mise en application de la gestion de la SST est régulièrement réexaminée.	
<b>8. Dispositions spéciales concernant la santé et sécurité dans les travaux forestiers</b>	
8.1. <i>Contrôle de l'équipement et certificat de conformité</i>	
8.1.1. Un programme a été établi en vue d'un contrôle, d'une inspection et d'une certification (obligatoire ou volontaire/dans l'entreprise).	
8.1.2. L'entreprise dispose d'informations tenues à jour quant aux prescriptions nationales/légales relatives au contrôle des équipements de travail et aux certificats de conformité.	
8.1.3. Le programme de contrôle de l'équipement est suivi.	
8.1.4. L'entreprise tient des dossiers adéquats.	
8.2. <i>Substances dangereuses</i>	
8.2.1. L'entreprise conserve une liste de toutes les substances dangereuses.	
8.2.2. Tous les documents nécessaires sont disponibles sur le chantier (fiches de données de sécurité des matériels, étiquetage des emballages, instructions d'utilisation).	
8.2.3. Les substances dangereuses sont entreposées en lieu sûr.	
8.2.4. Les travailleurs ont connaissance des risques liés aux substances dangereuses.	
8.3. <i>Équipements de protection individuelle et vêtements de travail appropriés</i>	
8.3.1. Les employeurs informent les travailleurs des équipements de protection individuelle nécessaires pour exécuter leur travail.	

Éléments à contrôler	Commentaires de l'inspecteur
<b>Prescriptions de l'OIT</b>	
8.3.2.	Les travailleurs sont munis d'équipements de protection individuelle adéquats. Lorsque ces équipements sont nécessaires, ils sont fournis gratuitement.
8.3.3.	Les équipements de protection individuelle réparés sont en bon état.
8.4.	<i>Premiers secours, secours d'urgence et services de médecine du travail</i>
8.4.1.	Les besoins de formation au secourisme sont évalués avec les services de médecine du travail ou d'autres personnels médicaux. Ceux-ci satisfont aux prescriptions nationales/locales.
8.4.2.	L'entreprise tient des dossiers démontrant que tous les travailleurs ont reçu la formation nécessaire.
8.4.3.	Le matériel de premiers secours est disponible sur le chantier et correctement entretenu.
8.4.4.	Des procédures d'urgence adéquates ont été établies, y compris le transport d'urgence.
8.4.5.	Des dispositions adéquates ont été prises en matière de communication avec les travailleurs sur le terrain ou en cas d'urgence.
8.5.	<i>Abris, logement et déplacements</i>
8.5.1.	Lorsque le logement est fourni, celui-ci doit assurer un niveau de vie acceptable.
8.5.2.	La construction, les dortoirs, les autres pièces, les lieux d'entreposage, les cuisines, les salles d'eau, les installations destinées à l'entretien des outils et des équipements, la préparation aux situations d'urgence (incendie, premiers secours, sécurité), l'approvisionnement en eau, la nutrition et la gestion des déchets sont tous adéquats.
8.5.3.	La nécessité d'installer des abris a été évaluée avec la direction et les travailleurs.
8.5.4.	Les travailleurs ont accès à des abris pour y prendre leurs pauses au cours de la journée de travail.

## Annexe 6

### Mémento en vue du contrôle à l'usage des inspecteurs du travail

Éléments à contrôler	Commentaires de l'inspecteur
1. <b>Liste de contrôle pour l'examen des systèmes de gestion</b>	
1.1. L'entreprise a établi une ou plusieurs politiques énonçant son engagement en matière de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- sécurité et santé au travail;</li> <li>- absence de travail forcé et de travail des enfants;</li> <li>- égalité des chances au travail;</li> <li>- rémunération correcte pour les travailleurs.</li> </ul>	
1.2. Des procédures (écrites ou verbales) ont été établies pour assurer l'application de ces politiques.	
1.3. Ces politiques comprennent un engagement à l'égard du suivi et de l'amélioration continue des résultats de l'entreprise.	
1.4. L'entreprise a rédigé un texte de base dans lequel elle reconnaît la liberté d'association. Ce texte est en conformité avec la législation nationale.	
2. <b>Liste de contrôle pour les entretiens avec la direction des ressources humaines</b>	
2.1. Les travailleurs et les sous-traitants disposent de contrats écrits, à moins que cela ne soit pas judicieux pour des raisons claires et justifiables.	
2.2. Les contrats écrits spécifient les conditions d'emploi et le niveau de rémunération.	
2.3. Les niveaux de rémunération sont équivalents ou supérieurs aux minima légaux et assurent un niveau de vie décent à tous les travailleurs. Ils sont proportionnés aux niveaux de formation et de qualification.	
2.4. L'entreprise tient des dossiers à jour sur la formation et les qualifications des travailleurs.	
2.5. Les contrats des travailleurs n'énoncent aucune restriction à la liberté d'organisation et de négociation collective.	
2.6. Lorsque la législation nationale l'exige, seuls les sous-traitants possédant un certificat d'aptitude décerné par un organisme agréé peuvent être employés par l'entreprise.	
2.7. L'entreprise conserve un registre à jour des sous-traitants agréés disposant des certificats nécessaires prescrit par la législation nationale.	
2.8. Des mesures ont été instituées afin de vérifier que les employeurs répondent aux exigences des politiques de l'entreprise en matière de santé et de sécurité. Celle-ci détient des éléments probants démontrant que ces vérifications ont été effectuées.	Voir aussi 4.5.
2.9. L'entreprise enregistre systématiquement l'âge des travailleurs pour s'assurer qu'aucun enfant n'est employé.	
2.10. Des mesures ont été mises en place pour s'assurer que l'embauche et l'avancement des travailleurs sont effectués conformément à des prescriptions tendant à garantir la qualité.	

Éléments à contrôler	Commentaires de l'inspecteur
2.11.	L'entreprise conserve les comptes rendus des réunions avec les travailleurs et leurs représentants.
<b>3.</b>	<b>Liste de contrôle servant aux entretiens avec les représentants des organisations de travailleurs nationales ou locales et les représentants des travailleurs</b>
3.1.	Tous les travailleurs sont libres de devenir membres d'organisations de travailleurs.
3.2.	L'affiliation à une organisation de travailleurs n'a pas d'influence sur le statut du travailleur au sein de l'entreprise, et aucun élément n'indique que les travailleurs syndiqués sont victimes d'un quelconque préjudice ou d'une discrimination, y compris: <ul style="list-style-type: none"> <li>- un recours impropre à l'autorité civile;</li> <li>- la confiscation de biens de nature non financière;</li> <li>- l'intimidation physique;</li> <li>- des limitations à l'affiliation et/ou la mise en liste noire.</li> </ul>
3.3.	L'entreprise entretient des relations avec les organisations de travailleurs conformément à la législation nationale et aux conventions n <sup>os</sup> 87 et 98.
3.4.	Les représentants des travailleurs peuvent sans difficulté organiser des réunions avec le personnel de direction.
3.5.	Les réunions sont conduites d'une manière constructive et tout est fait pour parvenir à un consensus. Des mesures sont décidées et mises en œuvre à la satisfaction des deux parties.
3.6.	Il existe des éléments prouvant que l'entreprise a géré les éventuels conflits en se conformant à la législation nationale.
3.7.	Le salaire de tout travailleur n'est en aucun cas inférieur au minimum légal et il reflète son niveau de compétence.
3.8.	L'entreprise n'a pas recours au travail forcé.
3.9.	Personne ne travaille sous contrainte pour dette envers son employeur.
3.10.	L'entreprise ne fait pas travailler d'enfants.
3.11.	Aucune jeune de moins de 18 ans n'est occupé à des travaux dangereux.
3.12.	Les hommes et les femmes perçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale.
3.13.	Les travailleurs ne subissent aucune discrimination fondée sur la race/l'origine ethnique, les croyances religieuses ou l'identité/l'orientation sexuelle.
3.14.	Les conducteurs de travaux possèdent les compétences et l'expérience voulues pour planifier et organiser les travaux de manière efficace et sans risque pour la sécurité et la santé des travailleurs.
3.15.	Des équipements de protection individuelle nécessaires et adéquats sont fournis gratuitement aux travailleurs.
<b>4.</b>	<b>Liste de contrôle pour les visites sur le terrain</b>
4.1.	Tous les travailleurs ont reçu une formation appropriée pour s'acquitter des tâches qui leur ont été confiées.
4.2.	Les travailleurs effectuant des tâches pour lesquelles la législation nationale exige un certificat d'aptitude officiel ont obtenu le certificat approprié. L'entreprise détient une copie de ces certificats.

Éléments à contrôler	Commentaires de l'inspecteur
4.3. Des éléments probants démontrent que les opérations de travailleurs sur le terrain répondent aux exigences de l'entreprise en matière de qualité ainsi que de sécurité et de santé.	
4.4. Les machines et les outils sont correctement entretenus et adaptés au travail.	
4.5. Les travailleurs disposent d'équipements adéquats de protection individuelle qui leur ont été fournis gratuitement par l'employeur, lorsque cela est nécessaire.	
4.6. Lorsque sont utilisés des machines, des outils ou des produits potentiellement dangereux, des éléments probants démontrent que les risques qu'ils représentent ont été systématiquement évalués et que: <ul style="list-style-type: none"> <li>- les travailleurs sont informés des risques;</li> <li>- les méthodes de travail sont conçues pour réduire les risques;</li> <li>- des mesures de prévention des accidents ont été prises;</li> <li>- il existe des procédures d'urgence;</li> <li>- les accidents font l'objet d'enquêtes documentées.</li> </ul>	
4.7. Aucun enfant ne travaille sur le chantier.	
4.8. Aucun jeune de moins de 18 ans n'est employé à des travaux dangereux.	
4.9. L'entreprise n'a pas recours au travail forcé.	
4.10. Un matériel de premiers secours est disponible sur le chantier et correctement entretenu.	
4.11. Des éléments probants montrent que le personnel est formé aux techniques de secourisme pertinentes et sait comment obtenir un secours médical d'urgence en temps voulu.	
4.12. Des mesures ont été prises dans le cadre des procédures d'urgence, notamment en matière de communication et de transport.	
4.13. Les abris installés par l'entreprise sur le chantier offrent aux travailleurs une protection suffisante contre la chaleur, le froid, le vent, la pluie et autres intempéries.	
4.14. Les bureaux ainsi que les logements fournis par l'entreprise offrent un niveau raisonnable de confort et ne comportent pas de risque pour la sécurité ou la santé. Les logements sont pourvus d'une ventilation, d'un éclairage et d'un chauffage et d'installations de cuisine et de buanderie appropriés et adéquats.	
4.15. L'entreprise met à disposition de l'eau potable et de l'eau pour le lavage.	
4.16. Les installations sanitaires et les moyens d'élimination des déchets sont adéquats.	
4.17. Les travailleurs logés sur le chantier reçoivent un apport nutritionnel suffisant. Dans le cas où c'est l'entreprise qui assure la nutrition, le coût de celle-ci est modéré.	

---

## Annexe 7

### Le rôle de l'inspection du travail

La convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, définissent le mandat de l'inspection du travail:

1. Le système d'inspection s'applique à toutes «les entreprises agricoles, ayant pour objet la sylviculture, l'horticulture et la transformation primaire des produits agricoles».
2. Le système d'inspection du travail dans l'agriculture, foresterie comprise, est chargé:
  - d'assurer l'application et le respect des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs;
  - de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs;
  - de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus et d'éliminer les déficiences constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.
3. Afin de garantir l'application des dispositions contenues dans les prescriptions légales, l'inspection:
  - doit être un service public indépendant, exerçant des fonctions officielles;
  - ne doit pas être graduellement remplacée par des initiatives privées de contrôle;
  - ne doit exclure du système national d'inspection du travail aucune entreprise agricole;
  - doit être autorisée à pénétrer librement et sans préavis, à toute heure du jour ou de la nuit, dans tout lieu de travail astreint à inspection;
  - doit assurer les compétences, qualifications et formation de son personnel;
  - doit utiliser au mieux les systèmes de gestion en place ou encourager leur utilisation.