

---

M.E.S., Numéro 132, Vol. 1, janvier – février 2024

<https://www.mesrids.org>

Dépôt légal : MR 3.02103.57117

N°ISSN (en ligne) : 2790-3109

N°ISSN (impr.) : 2790-3095

Mise en ligne le 20 février 2024

---



***Revue Internationale des Dynamiques Sociales***  
***Mouvements et Enjeux Sociaux***  
*Kinshasa, janvier - février 2024*



## L'OPERATIONNALITE DE L'ETHIQUE DANS LES SERVICES PUBLICS CONGOLAIS.

*Cas de l'Inspection Générale du Travail*

par

**Isaac MALONGA BANZA**

*Chef des Travaux à l'Université Continentale & Université Malula de Kinshasa.*

*Apprenant au 3<sup>ème</sup> cycle en administration publique,  
Faculté des Sciences Sociales, Université de Kinshasa*

---

### Résumé

*Tout homme est perçu non seulement par son corps, mais aussi par son agir, une entité à la fois somatique, spirituelle, psychique et même mystique. La compréhension de son comportement même observable exige des approches variées et spécifiques. Dans cette perspective, cette étude consiste à présenter les anti-valeurs qui assaillent l'inspection Générale du Travail congolais, empêchant son bon fonctionnement, une étude portant sur la dimension éthique ou valeurs professionnelles que doivent intérioriser les inspecteurs et contrôleurs du travail pour mieux remplir leurs missions, à savoir : contrôler, conseiller et concilier.*

*Ainsi, cette étude représente le bien-fondé des valeurs éthiques que doivent intérioriser les agents et cadres de l'inspection du Travail congolais en qualité d'acteurs majeurs, pouvant aider les partenaires sociaux, à savoir : l'Etat, les employeurs et les travailleurs à gagner le pari du développement du pays à travers les actions leur dévolue, de révolutionner en bien le monde professionnel congolais et d'être artisan de la paix sociale dans le monde du travail et militant de la justice sociale.*

*Il s'agit ici, d'une étude intégrante de l'être capable de changer le monde à l'aide de ses valeurs de référence déontologiques et éthiques.*

**Mots-clés:** éthique, morale, déontologie, travail, valeurs professionnelles, service public

### Abstract

*Every man is perceived not only by his body, but also by his actions, an entity that is at once somatic, spiritual, psychic and even mystical. Understanding even observable behavior requires varied and specific approaches. In this perspective, this study consists of presenting and analyzing the anti-values which assail the Congolese General Labor Inspection preventing its proper functioning, a study focusing on the ethical dimension or professional values that labor inspectors and controllers must internalize to better fulfill their missions namely: control, advise and reconcile.*

*Thus, we would like to present the merits of the ethical values that agents and executives must internalize by agents and executives of the Congolese Labor Inspection as major actors, able to help the social partners, namely: the state, employer and workers to win the challenge of the development of the country through the actions assigned to them, to revolutionize for good the Congolese professional world and to be an architect of peace social worker in the world of work and social justice activist.*

*This is an integral study of being capable of changing the world using its deontological and ethical reference values.*

**Keywords:** ethics, morals, deontology, professional, work and public service

### INTRODUCTION

La crise socioéconomique que connaît la RDC est certes liée au manque de production par la majeure partie de la population. Elle est due surtout au manque de morale ou d'éthique professionnelle dans le chef de ceux qui sont dans le monde du travail, à savoir : l'employeur et l'employé congolais d'une part et les agents publics de l'Etat d'autre part, étant donné que les principes fondamentaux d'honnêteté et de conscience professionnelle ne sont pas appliqués. Le monde du travail est largement en péril en RDC. Déjà fragilisés par la modicité de leurs revenus, les travailleurs congolais sont sans protection par les organes de l'Etat et les instruments juridiques censés faire valoir leurs droits devant les employeurs. Le constat est très amer aussi bien dans le secteur public que privé de l'emploi. Lors d'un séminaire national sur « les stratégies de la société civile sur la lutte contre la corruption en RDC » en février 2009, il a été indiqué clairement des maux tels que : les honoraires sous table, la corruption judiciaire et législative, le salaire irrégulier et bas, la pauvreté, l'égoïsme, l'impunité et la mauvaise foi des gouvernants, la culture de prédation, la non application des règles existantes, la persistance de l'impunité, l'absence des valeurs dans l'univers professionnel congolais.

Certains employeurs, même d'origine étrangère, aidés par des nationaux, se sont érigés en des personnalités toutes puissantes et intouchables au mépris de leurs propres travailleurs qu'ils peuvent

suspendre, révoquer et renvoyer sans aucune indemnité de sortie. Devant ce régime des misères imposé aux travailleurs congolais, l'assistance attendue de l'Inspection Générale du Travail est généralement absente ou inefficace. Car, les inspecteurs de travail sont souvent avides d'argent et complices des employeurs véreux. De moins en moins, les travailleurs et agents publics de l'Etat congolais se sentent tenus d'obéir à des lois ou à des règlements qui font obstacle à leur impulsion ou à leur désir personnel. Le plaisir et le profit individuels ou égoïstes deviennent les seules motivations de la conduite de ceux-ci, la loi est considérée comme l'ennemi à détruire ou à éviter.

Les questions éthiques ou déontologiques ne sont pas seulement, celles relatives à l'être et à l'agir, mais aussi celles des vertus émancipatrices de la tragédie de l'existence humaine et de la gestion de l'environnement telles que la justice, la paix, la réconciliation et de la sauvegarde de la création (questions écologiques), le travail, etc. Toute profession a besoin d'une certaine réglementation afin d'éviter l'anarchie et garantir l'ordre et la discipline dans son exercice. C'est sur ce point que nous parlons de l'éthique professionnelle qu'est une valeur professionnelle de référence que doivent intérioriser les professionnels en RDC, en l'occurrence l'Inspecteur du Travail. L'article 6 du Code de conduite de l'agent public de l'Etat dispose que le sens éthique de service public ou de l'agent public de l'Etat doit se témoigner notamment par les valeurs ci-après : le dévouement, la rigueur, la responsabilité, l'honnêteté, l'intégrité, l'équité, la dignité, l'impartialité, la loyauté, le civisme, la courtoisie et le devoir de réserve dans ses relations aussi bien avec ses supérieurs, ses collègues et ses collaborateurs qu'avec le public.

Pour agencer la suite de cette étude, quelques questions méritent d'être posées :

- les valeurs éthiques existent-elles à l'inspection Générale du travail en RDC ?
- que faire pour enrayer ou éradiquer les antivaleurs dans le fonctionnement de cette inspection ?

Il sied de noter que les problèmes des valeurs professionnelles se posent quand les actions menées librement par un individu ou une entreprise ont un impact positif ou négatif. Les antivaleurs ont paralysés tous les secteurs de la vie nationale congolaise et ont causés la destruction de son tissu socioéconomique et culturel. Le monde du travail congolais est dominé par les antivaleurs qui limitent et inhibent sa promotion. Le travail n'est plus un atout d'exercice de la liberté humaine et d'épanouissement socioéconomique et physique de l'homme en RDC.

C'est en réponse aux nombreux scandales de règlement des litiges en milieu du travail, financiers et revendications sociales, à la mauvaise gestion des ressources humaines ou matériels que l'Inspection Générale du Travail est pointée du doigt. L'Inspecteur ou contrôleur du travail congolais est plongé dans des pratiques qui ne militent pas en faveur des normes éthiques ou déontologiques se rapportant à sa mission contenue dans le code du Travail dans ses articles 187 à 200. Sa situation est peu reluisante (médiocre). Il est devenu depuis un certain temps avide et complice des employeurs véreux.

L'écart est aujourd'hui très grand entre l'inspecteur du travail souvent accusé de corruption et les travailleurs qui croient de moins à son utilité dans la résolution des litiges professionnels. Surtout, lors de contrôle portant sur le processus de recrutement de travailleurs, de la signature de contrat de travail, la prestation des travailleurs au-delà des jours et mois légaux, même s'ils constatent des faits infractionnels à l'encontre de l'employeur ils n'agissent pas ni n'inquiète ce dernier moyennant pots-de-vin, la mission du contrôle des entreprises est devenu complaisant, comme preuve, la plupart d'entreprise en RDC ne respectent pas les normes légales relatives au salaire minimum inter garanti « SMIG ».

Ainsi, pour redresser la pente, nous estimons qu'il faudra une prise de conscience dans le chef de l'inspecteur du travail et soient dépouillées des pratiques avilissantes énumérées ci-dessus qui gangrènent ce service public. Ceci étant dit, le changement de mentalité des inspecteurs du travail est un atout majeur à la promotion des valeurs professionnelles pour une inspection du travail citoyenne et prospère.

Hormis l'introduction et la conclusion, notre étude comprend cinq points essentiels:

- les discussions des concepts clés;
- le dispositif méthodologique ;
- historique et missions de l'inspection générale du travail congolais ;
- données de terrain ;
- analyse et interprétation des résultats.

## I. DISCUSSIONS DES CONCEPTS CLES

### 1.1. De l'éthique

Etymologiquement, le terme éthique se compose de deux racines étrangères :

- du grec *ethikos*, moral (science morale), et *ethos* lieu de vie, habitude, mœurs, caractère.
- du latin *ethicus*, il signifie simplement la morale, elle est une science des règles de la morale.

Selon Parizeau, l'éthique est une discipline philosophique pratique (action), c'est-à-dire celle qui réfléchit sur les finalités, les valeurs de l'existence, les conditions d'une vie heureuse, sur la notion de « bien » ou sur des questions de mœurs ou de morale, et normative (normes, règles) dans un milieu naturel et humain<sup>1</sup>. Selon Paul Ricoeur, l'éthique est la visée de la vie bonne, avec et pour autrui, dans des situations justes, elle renvoie à l'accomplissement des désirs de chaque personne, à la responsabilité de chacun vis-à-vis de l'humanité et à la nécessité d'une médiation pour mettre en œuvre la réciprocité des relations.

L'éthique regroupe un ensemble de règles qui se différencient et complètent les règles juridiques, parce qu'elles intègrent le motif, le mobile des activités humaines et trouvent leur fondement dans l'intériorité de l'être. Les règles éthiques ont un champ d'action différent de celui des règles juridiques. Un acte pourra être légal mais non conforme à l'éthique (tel que l'achat d'un objet fabriqué par un esclave), il peut aussi être illégal mais conforme à l'éthique (tel que l'assistance à un réfugié politique), c'est vice versa. En fait, l'éthique inspire et précède souvent les règles juridiques. Les règles éthiques sont souvent érigées en loi. Le temps de l'éthique permet la création du consensus social nécessaire à l'établissement de la règle de droit.

Cette façon de voir, nous pousse à définir l'éthique comme un ensemble des significations et des valeurs destinées à comprendre et à définir l'action de l'homme, par laquelle il s'impose et se situe dans la liberté par rapport aux autres, se rangeant dans les valeurs de base de la société. Elle est cependant, l'esthétique du dedans de l'homme, une régulatrice des dimensions profondes révélatrices d'une humanité accomplie fondée dans les valeurs incarnées de la vie de qualité.

La notion d'éthique nous permet de répondre à la question : « comment agir au mieux ? ». Comme chaque personne porte en lui le monde dans lequel il doit vivre, l'éthique a pour objet d'établir les critères pour agir librement dans une situation pratique et faire le choix d'un comportement dans le respect de soi-même et d'autrui. Sa finalité fait donc d'elle-même une activité pratique. Il ne s'agit pas d'acquérir un savoir pour lui-même, mais d'agir avec la conscience d'une action sociétale responsable.

Bref, nous retiendrons que l'éthique est une réflexion sur les comportements à adopter pour rendre le monde humainement habitable. Elle est cependant, une recherche d'idéal de société, d'entreprise ou d'une organisation donnée et de conduite de l'existence. Elle vient répondre aux problèmes liés aux caractères particuliers des situations. Cette discipline se fixe comme préoccupation majeure d'indiquer comment les êtres humains doivent « se comporter, agir et être, entre eux et envers ceux qui les entourent ».

## 1.2. La morale

*Moralis* qui a donné le vocable « morale » est un néologisme introduit dans le domaine des sciences par Ciceron pour signifier la « science des coutumes » qui était désignée en grec par le vocable *éthikà*. La morale, comprise comme un ensemble de comportements tels que vécu par des individus dans une société donnée, ayant pour fonction la régulation. Elle permet de discerner ce qui est permis et ce qui ne l'est pas afin que la vie soit vécue d'une manière vivable et humaine. Elle est toutefois un ensemble de règles qui déterminent, quelles conduites ou quels propos les hommes doivent tenir ou adopter dans le but de bien faire. Elle traite des problèmes fondamentaux posés par l'agir humain afin qu'il puisse être qualifié de bon ou de mauvais.

Le contenu de la morale indique la réalité humaine construite librement et de manière cohérente. Son objet est toute la vie de l'homme, parce qu'elle concerne la personne tout entière. Par conséquent, la moralité est la totalité de l'existence de l'homme et de la femme ; la vie personnelle d'abord, mais aussi les activités et le milieu social. Le but de la morale fondamentale est de se former un jugement personnel sur les problèmes fondamentaux de l'éthique, de situer par rapport à eux les problèmes particuliers et de dégager ainsi les prises de position habituelles en Morale. La tâche de la morale consiste à donner des règles de comportement qui permettent d'éviter le malheur et poursuivre le bonheur. Les questions que l'on se pose à propos de la morale peuvent être réduites à un petit nombre, chacune ayant pour objet une notion morale importante :

- *Pourquoi dois-je suivre certaines règles ?* Qui pose la question du devoir, ou obligation morale ? ;
- *Que dois-je faire ?* C'est-à-dire quel bien dois-je viser et comment puis-je le savoir ? ;
- *Dans quels cas mes actions et mes paroles peuvent-elles être moralement qualifiées ?* qui pose la question de la responsabilité et de la liberté ?

Enfin, la morale est-elle contraire au bien-être ou est-elle une condition, sinon la condition, du bonheur. Le devoir, le bien, la liberté, la responsabilité et le bonheur sont ainsi des notions fondamentales de la morale.

<sup>1</sup>Marie Hélène PARIZEAU, « Bioéthique », in Dictionnaire d'éthique et de philosophie morale, Monique CANTO-SPERBER (dir.), Paris, Quadrige, 2004, pp.184-190.

Toutefois, bien que L'éthique soit une science de la morale, pratiquement toutes deux se distinguent. L'éthique médite, définit et apprécie en termes de bien et de mal les intentions, les actes et les œuvres d'un individu considéré en lui-même ou encore, considéré dans ses rapports aux autres individus et au reste de la création, ayant une connotation moins péjorative que la Morale, car plus théorique ou philosophique. L'éthique est appelée à transformer ou modifier les attitudes de celui qui la possède dans sa totalité, l'amener à un savoir fondé sur une attitude « responsable, positive et critique ». Selon Andre Comte-Sponville<sup>2</sup>, à la question de savoir si le système économique serait une morale, il s'attèle à distinguer l'ordre moral de l'ordre éthique. Selon cet auteur, la morale est ce que l'on fait par devoir en mettant en œuvre la volonté, tandis que l'éthique est tout ce que l'on fait par amour en mettant en œuvre les sentiments.

D'après Malonga<sup>3</sup>, la morale est « universelle » par le fait qu'elle définit des principes ou des lois générales, tandis que l'éthique est « particulière » étant une disposition individuelle à agir selon les vertus, afin de rechercher la bonne décision dans une situation donnée.

### 1.3. La Déontologie

De l'anglais *deontology*, venant du mot grec *Déon*, le concept de déontologie signifie ce qu'il faut faire, devoir et de logos, il signifie science, discours, parole. Le concept de déontologie peut se définir comme la science des devoirs à accomplir. De cette appréhension, il se pose alors cette question : « comment faire ce qui doit être fait ? ». L'objet de la déontologie est l'étude des principes, des règles appuyant les relations humaines et professionnelles. Donc, l'importance du sens du devoir c'est-à-dire, faire ce qui doit être fait, doit toujours commencer par apprendre (l'observation).

En fait, la déontologie ne constitue que les règles de la morale d'une profession, ces règles sont souvent érigées en loi juridique ou droit positif au sein d'une entreprise (milieu professionnel), sa violation s'en suivra certaines sanctions ou contraintes physiques. Tandis que l'éthique et la morale sont des règles de droit subjectif (naturel ou moral) relatives à la conduite des hommes dans la société en générale, consistant à agir avec la conscience d'une action sociétale responsable, et sa violation ne peut s'en suivre de contrainte physique, mais morale. Dans cette optique, il y a lieu de noter que la différence entre l'éthique, la déontologie et la morale ne se situe qu'au niveau de leur « fonction ». Ces trois termes sont des éléments qui découlent l'un de l'autre. Ils sont des termes corrélatifs, par le fait que leurs principes ne sont pas juridiques mais naturels ou divins. Sur ce, nous pouvons faire un rapprochement de ces termes de cette manière: « La morale » qui est une science du bien et du mal, permet de dégager « une éthique » qui est un art de diriger la conduite ou le comportement d'une personne, lequel s'exprime dans les principes guidant les aspects professionnels de ce comportement qu'est « la déontologie ». Bref, les trois concepts (éthique, morale et déontologie) ne visent que le « bien-être de l'homme en particulier et celle de la société en général », ils sont des discours sur la conduite humaine.

Cette invention moderne (éthique professionnelle) a été attribuée originalement à Jean-Jacques Rousseau<sup>4</sup> et établit pour la première fois pour l'homme un ordre moral indépendant du cosmos, de la nature. Dorénavant, l'homme ne se distingue plus comme chez Aristote, mais comme être ayant la liberté de s'arracher à la nature et d'instaurer une autre légalité que celle naturelle, c'est-à-dire celle de l'homme. Ce principe d'égalité est uniquement un droit juridique et non naturel. Ces normes sont celles qui déterminent les devoirs minimums exigibles par les professionnels dans l'accomplissement de leurs activités. De nos jours, pratiquement toutes les professions ont développé leurs propres codes déontologiques.

### 1.4. Le Travail

Le travail est pour chacun un droit et un devoir. Il constitue une obligation morale pour tous ceux qui n'en sont pas empêchés par l'âge ou l'inaptitude au travail constatée par un médecin. Le travail forcé ou obligatoire est interdit. Tombe également sous le coup de l'interdiction, tout travail ou service exigé d'un individu sous menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Deux principaux acteurs rendent effectif le travail, il s'agit de : Travailleur c'est-à-dire, toute personne physique en âge de contracter, quels que soient son sexe, son état civil et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, dans les liens d'un contrat de travail. Aussi Employeur qu'est toute

<sup>2</sup> A. COMTE-SPONVILLE, *Le capitalisme est-il morale?* Paris, Albin Michel, 1992.

<sup>3</sup> MALONGA BANZA I., *Ethique et fiscalité : problématique de la maximisation des ressources budgétaires*, Mémoire DEA/DES en Sciences Politiques et Administratives, UNIKIN, 2016-2017, p. 25.

<sup>4</sup> J.-J. ROUSSEAU (1712-1778) écrivain et philosophe genevois de langue française. Son discours sur l'origine de l'inégalité par les hommes, condamne la société, fondé sur la propriété, source d'inégalité, et lui oppose un « état de nature » originel et idéal. Selon lui, « l'homme né bon, c'est la société qui le rend mauvais ».



personne physique ou morale, de droit public ou privé, qui utilise les services d'un ou de plusieurs travailleurs en vertu d'un contrat de travail.

En effet, le travail est une activité par laquelle l'homme transforme la nature selon les desseins de son esprit, en vue de son utilité et celle de sa société. Par son travail, il s'accomplit lui-même dans le contact avec la nature, à laquelle il emprunte de quoi se réaliser comme corporel, comme spirituel et social. Le travail de l'homme est social dont l'objectif majeur est de réaliser un travail productif.

Ainsi, l'exigence d'un travail productif appelle une autre réalité caractérisée par une valeur sociale, à savoir, la justice distributive, il s'agit de rendre à chacun son dû. Un partage de façon, égale et équitable, lequel est exigé pour la dignité de la personne humaine.

### 1.5. Des Valeurs professionnelles

L'exigence d'un travail productif appelle une autre réalité caractérisée par une valeur sociale qui est la justice distributive, il s'agit de rendre à chacun son dû. De la sorte, on peut dire que la justice concerne les relations qui s'établissent entre les personnes vis-à-vis, ceux-ci ne se limitant pas, bien-entendu aux seuls biens matériels. Et si les biens doivent être partagés de façon égale, équitable, cela est exigé par la dignité de la personne humaine. Ainsi donc, la justice et le produit de l'amour cherchant à se réaliser. Dans un monde où les êtres s'opposent, l'idéal moral de concorde et d'entraide devrait nécessairement engendrer la justice comme une médiation nécessaire. Mais pour que la réalisation de la justice en tant que valeur morale en milieu professionnel soit effective, un effort doit être fait à travers les différentes structures publiques en vue de lutter contre les antivaleurs qui empêchent le développement humain surtout des travailleurs congolais et de la société tout entière.

La promotion des valeurs professionnelles est un atout au progrès socioéconomique pour la réalisation du développement durable d'une Nation. Elle est vue comme une base de la transformation d'une société qui cherche le progrès de masse salariale. Cette promotion des valeurs dans les entreprises ou services public fonde de nos jours le véritable rapport entre le développement durable et la responsabilité sociétale. Ainsi, l'inspecteur de travail en tant qu'agent public de l'Etat est censé connaître ces normes éthiques et les intérioriser pour le bon fonctionnement de l'Inspection et mieux garantir sa carrière.

### 1.6. Le Service public

Dans cet article, nous retiendrons la définition du service public suivant trois conceptions : la conception matérielle, la conception organique, et la conception moderne.

Pour les partisans de la conception matérielle, est service public, toute activité de production des biens ou/et des services reconnue être d'intérêt général par les pouvoirs publics. Cette activité est un service public même si elle est créée ou exploitée par des particuliers. Par exemple, les hôpitaux, les écoles, les orphelinats, etc. Ce critère d'érection du service public a été fort combattu par les propriétaires des établissements d'utilité publique (A.S.B.L), car son application stricte faisait de leurs établissements des services Publics avec comme conséquence, leur soumission au contrôle de tutelle de l'Etat, chose dont ils avaient horreur. Pour cette raison, ce critère fut abandonné.

Pour les partisans de la conception organique par contre, est service public, toute activité de production des biens ou des services, créée, et gérée ou exploitée par l'Etat ou par ses mandataires. Peu importe que cette activité soit ou non reconnue d'intérêt général par les pouvoirs publics. En d'autres termes, il suffit que l'activité soit créée, gérée ou exploitée par l'Etat ou par les mandataires de l'Etat, l'activité soit considérée comme service public de l'Etat. Le critère organique a été également combattu par ceux qui estimaient qu'une activité située dans le cadre du domaine privé de l'Etat, ne peut être érigé en services publics de l'Etat et jouir ainsi du régime du droit administratif (= jouir de privilèges exorbitants du droit commun), car exploitant l'activité dans les mêmes conditions que les particuliers, l'Etat leur ferait une concurrence déloyale.

Selon les partisans de la conception moderne ne peut être érigée en service public qu'une activité qui remplit les deux conditions suivantes : être reconnue d'intérêt général par les pouvoirs publics, être gérée ou exploitée par l'Etat ou par les mandataires de l'Etat.

Cette dernière conception rencontre notre opinion en la matière pour affirmer que l'Inspection Générale du Travail qu'est le champ de notre étude est bel et bien un service public de l'Etat.

## II. DISPOSITIF METHODOLOGIQUE

Une méthode est essentiellement une démarche intellectuelle qui vise, d'un côté, à établir rigoureusement un objet de science, et de l'autre, à mener le raisonnement portant sur cet objet de la manière la plus rigoureuse possible<sup>5</sup>. Les données réunies dans cet article proviennent essentiellement de l'observation

<sup>5</sup>JAVEAU, C.I., *Comprendre la sociologie*, Verviers, Ed. Marabout, 1978, p. 68.

participative et participante. Le premier aspect est lié à nos participations répétées aux enquêtes sociales portant sur la lutte contre les antivaleurs en milieu du travail en qualité d'Agent Public (Directeur Technique et responsable chargé d'enquêtes socioprofessionnelles) au Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale.

En ce statut, il nous a été demandé par l'autorité de tutelle (Ministre) d'organiser les enquêtes sur l'éthique professionnelle dans les différents services sous sa tutelle, en l'occurrence l'Inspection Générale du Travail, dans l'objectif de vulgariser les valeurs professionnelles et enrayer ces antivaleurs. Notre participation dans ces différentes enquêtes, nous a permis depuis quelques années à comprendre largement les attitudes et les comportements des professionnels congolais en général et des inspecteurs et contrôleurs de travail en particulier en milieu du travail.

Pour bien atteindre les objectifs et répondre aux exigences méthodologiques, nous avons fait recours à la méthode structurafonctionnaliste de Talcolt Parsons qui ne s'attache pas à l'analyse intrinsèque et séparée d'éléments culturels et sociaux, mais prend comme point de départ, la société globale. Cette méthode entend répondre à la question fondamentale suivante : « comment une société peut-elle se maintenir et subsister malgré la circulation de ses membres à chaque nouvelle génération ». Cette démarche méthodologique de l'enquête a consisté d'abord à fixer l'échantillon de la population concernée c'est-à-dire, les différents acteurs (les agents et cadres de l'inspection Générale du travail). Pour plus de pragmatisme, nous avons arrêté certaines variables dépendantes comme : le sexe, l'activité professionnelle, la responsabilité, le grade, le niveau d'étude, le lieu d'habitation et la province d'origine.

Comme nous avons signalé ci-haut, les enquêtes participatives ont constituées l'essentiel de la démarche méthodologique. Il est difficile de pouvoir déterminer avec exactitude le nombre d'enquêtés impliqués mais comme il a été souligné avant, c'est au moins plusieurs personnes faisant partie de ladite institution et d'ailleurs ce sont eux qui se sont intéressés de notre étude et qui ont une certaine connaissance en matière d'éthique professionnelle. Des questions ouvertes et fermées étaient posées à chaque catégorie d'acteurs. En effet, pour mieux comprendre la situation de l'opérationnalité de l'éthique professionnelle dans l'Inspection Générale du Travail, dans le cadre de cette étude

Dans cette étude, la ville de Kinshasa a constitué principalement notre champ d'investigation. Ainsi, nous avons abordé les aspects qui semblent saillants relatifs à l'éthique dans le chef des Inspecteurs et Contrôleurs du travail.

### III. HISTORIQUE ET MISSIONS DE L'INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL

#### 3.1. Historique

La République Démocratique du Congo, jadis pays colonisé par la Belgique a connu des affres de la colonisation sur le plan économique, social culturel, etc. L'inspection du travail a évolué dans ce pays sous la colonisation où ses services ont été dirigés par le gouverneur général qui fut l'autorité de haut rang qui avait la main mise sur l'économie du pays. Ainsi avec l'essor de l'industrialisation au XIX<sup>e</sup> siècle et XX<sup>e</sup> siècle fut née l'inspection du travail. Voilà pourquoi plusieurs différends ayant pour source le travail devraient être étudié et apporter des solutions nécessaires. Au Congo, l'autorité avait adopté la politique d'ériger des bureaux de placement dans les grandes villes de provinces pour mieux asseoir cette institution.

L'inspection du travail après l'indépendance avait gardé certains acquis de la colonisation raison pour laquelle elle a été considérée comme une direction du secrétariat général du travail. Le ministère du travail après l'indépendance avait connu plusieurs dénominations mais l'inspection du travail avait une grande renommée sur le plan international surtout sur la zone Afrique Central parce qu'elle formait des contrôleurs et des inspecteurs du travail de cette contrée. Pays souverains, la RDC avait ratifié la convention 81 sur l'industrie et le commerce le 19 avril 1968 et ce dernier a eu un siège au sein de l'assemblée internationale de l'organisation internationale du travail. Au cours des années, quand la prévoyance sociale est devenue un secrétariat général, ainsi fut formée aussi l'inspection de la prévoyance sociale.

En 2003, l'autorité politico-administrative a eu l'idée de fusionner les deux inspections du travail qui actuellement sont dénommées : Inspection Générale du Travail IGT en sigle, par le décret n°02/002 du 19 janvier 2012 portant création et organisation d'un service public dénommé Inspection Général du Travail.

#### 3.2. Missions de l'Inspection Générale du travail

Pour mieux asseoir les services qui en dépendent l'inspection générale du travail s'est assigné les missions suivantes :

- assurer l'application des dispositions relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession telle que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à



la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des femmes, des enfants et des personnes avec handicap, aux conflits collectifs, aux différends individuels du travail, à l'application des conventions collectives, à la représentation du personnel et d'autres matières connexes.

- fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces à observer les dispositions légales.
- donner des avis sur les questions relatives à l'Etablissement ou à la modification des installations d'Entreprise et d'organisation soumis à une autorisation administrative.

L'inspection du travail est fondamentalement organisée dans le cadre plus général d'un système d'administration du travail, typiquement placé sous l'autorité du Ministère du Travail. Un inspecteur est un agent de l'Etat c'est-à-dire fonctionnaire de l'Etat. Il est revêtu de la fonction « inspecteur du travail » parce qu'avant qu'il ne le devienne, il devra suivre une formation appropriée en matière du travail. Les inspecteurs du travail sont catégorisés par groupe et fonctions :

- l'inspecteur général du travail qui a rang du secrétaire général ;
- l'inspecteur général principal du travail 1<sup>er</sup> classe qui a rang du Directeur ;
- l'inspecteur de 2<sup>ème</sup> classe qui a rang de chef de Division ;
- l'inspecteur du travail qui a rang de Chef de Bureau ;
- attaché d'administration de 1<sup>ère</sup> classe qui a rang de contrôleur du travail ;
- attaché de l'administration de 2<sup>e</sup> classe qui a rang aussi de contrôleur du travail.

Tous forment un corps des inspecteurs du travail, ils prêtent serment devant le procureur de la République, pour être appelé et considéré comme officiers de la Police Judiciaire en compétence limitée. Ils sont répartis en plusieurs fonctions et à chaque grade, ils ont de fonctions qui leurs sont dévolues. En cas d'abus, où, le travailleur ne respecte pas les normes du travail, l'inspecteur sanctionne en terme technique, il appelle cette sanction infractions. Cette technicité donne à l'inspecteur droit de remplir la mission dévolue à ces fonctions lesquelles consistent à : Contrôler, Conseiller et Concilier. Ci-dessous, nous présentons quelques éléments portant sur notre observation dans le chef des inspecteurs de travail congolais, plus précisément, ceux du lieu de notre étude (Kinshasa).

#### **IV. DONNEES DE TERRAIN**

Ce quatrième point présente quelques données recueillies lors de nos enquêtes pour l'identification des antivaleurs qui assaillent l'Inspection Générale du Travail précisément à Kinshasa, lesquelles constituent un frein à l'opérationnalisation de l'éthique professionnelle dans le chef de ses agents et cadres. Nous nous sommes permis d'observer attentivement ce qui se fait dans cette institution par rapport aux principes et normes prescrites du code de l'éthique professionnelle lesquelles régissent les agents publics de l'Etat en général et l'Inspection du Travail en particulier.

##### **4.1. Résultats des enquêtes à l'Inspection Générale du Travail à Kinshasa**

Ce point aborde successivement les résultats de l'enquête de terrain menée à Kinshasa, au regard des antivaleurs qui assaillent les agents et cadres de l'Inspection sous étude. Ainsi, nous les présentons sous un tableau synoptique qui ne comporte que le condensé.

Pendant les enquêtes, une batterie des questions a été mise sur pied. Il s'est agi d'une observation attentive de quelques agents et cadres de cette structure au regard de leurs responsabilités dans le fonctionnement de l'Inspection Générale du travail, leur poser des questions portant sur la moralité dans le fonctionnement de leur structure. Ces questionnements nous ont permis de dénicher et dégager des antivaleurs qui rongent ladite structure et enfin, nous avons jugé utile proposer les remèdes y afférents, ci-dessous, nous présentons un tableau synoptique ayant un condensé des résultats obtenus suivant les manifestations, les causes et les remèdes y afférents.

**Tableau synoptique des antivaleurs dans le fonctionnement de l'Inspection Générale du Travail à Kinshasa**

De l'institution	Antivaleurs observées	Manifestations d'antivaleurs	Causes d'antivaleurs	Remèdes à l'éradication
<b>Inspection Générale du Travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Corruption ;</li> <li>- Concussion ;</li> <li>- Acceptation de pot -de- vin ;</li> <li>- Malhonnêteté;</li> <li>- Mendicité ;</li> <li>- Absentéisme au bureau pour rester sur terrain rançonner les employeurs ;</li> <li>- Non-respect de patrimoine de l'Etat ;</li> <li>- Non-respect du code de travail ;</li> <li>- Non-respect du code de l'éthique professionnelle des agents publics de l'Etat ;</li> <li>- Lenteur au travail et/ou administrative ;</li> <li>- Favoritisme et injustice sociale ;</li> <li>- Refus d'aller en retraite,</li> <li>- Mauvais traitement des dossiers des employés victimes de licenciement injuste ou arbitraire, victimes de mauvais traitement ou impayement aussi, victimes de non engagement à durée indéterminée après avoir presté plusieurs mois comme journaliers ;</li> <li>- Perception illégale des frais de l'Etat, voire certaines pénalités;</li> <li>- Amis aux employeurs véreux ;</li> <li>- Manque de courtoisie et d'amour envers les employés des entreprises ;</li> <li>- Octroi illégale des documents officiels aux entreprises ;</li> <li>- Manque de sanctions négatives à l'endroit des employeurs qui désobéissent à la loi ;</li> <li>- Blocage des dossiers relatifs à la promotion des agents et cadres de l'inspection ;</li> <li>- Falsification et livraison des documents parallèles ;</li> <li>- Enrichissement illicite ;</li> <li>- Trafic d'influence ;</li> <li>- Injustice dans les rotations.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manque de patriotisme ou infidélité envers le pays ;</li> <li>- Communication de faux renseignements à la direction générale (inspection générale de travail ;</li> <li>- Détournement des recettes de l'Etat</li> <li>- Discrimination vis-à-vis de certains employés et opérateurs économiques;</li> <li>- Laxisme et complaisance dans l'étude des dossiers de certaines entreprises moyennant pot -de- vin;</li> <li>- Refus délibéré des employeurs de répondre dans le délai à des demandes de renseignement de l'inspection du travail</li> <li>- Complicité avec les employeurs dans la maltraitance des travailleurs ;</li> <li>- Acceptation des faux documents et renseignements des entreprises moyennant l'argent ou pot-de-vin ;</li> <li>- Partage d'argent de corruption entre les subalternes et les chefs ;</li> <li>- Complications inutiles dans le contrôle ou l'inspection du travail et rigueurs pour soutirer le sou auprès de chefs d'entreprises ou établissements ;</li> <li>- Promotion non méritée ;</li> <li>- Contraste entre le train de vie et le salaire ;</li> <li>- la Culture paroissiale autour du chef (s'entourer de siens) ;</li> <li>- Le chômage déguisé à l'inspection générale du travail ;</li> <li>- Légèreté dans le traitement des contentieux qui opposent l'employeur et l'employé ;</li> <li>- Tracasserie administrative ;</li> <li>- Mendicité auprès des institutions financières ou entreprises privées;</li> <li>- Enrichissement illicite au détriment de la population ;</li> <li>- Vouloir s'éterniser au pouvoir (poste) et déficit des valeurs professionnelles</li> <li>- Manque d'humanisme ou d'attention à l'égard de la population misérable travailleur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impunité généralisée du pays;</li> <li>- Modicité de salaire ;</li> <li>- Cupidité;</li> <li>- Pauvreté ;</li> <li>- Mauvais traitement des agents publics de l'Etat ;</li> <li>- Mauvaise gestion des ressources humaines;</li> <li>- Injustice sociale au sein de l'inspection générale de travail;</li> <li>- Crise socioéconomique et financière;</li> <li>- Sollicitation des employeurs véreux pour avoir des documents parallèles moyennant pot-de-vin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Améliorer les conditions de travail et de vie des agents et cadres de l'inspection du travail;</li> <li>- Payer le salaire décent et à temps ;</li> <li>- Rétrocéder et payer les primes des amendes ou pénalités... ;</li> <li>- Sanctionner positivement et négativement les agents et cadres;</li> <li>- Mettre en place un serveur central ou système informatisé pour faire un bon suivi des entreprises et établissements œuvrant en RDC</li> <li>- Se doter des moyens matériels et logistiques pour atteindre les entreprises non répertoriées;</li> <li>- Organiser les colloques, les matinées et campagnes de sensibilisation à l'éthique professionnelle et à la législation du travail;</li> <li>- Mieux traiter les contentieux opposant l'employé et l'employeur sur le plan administratif ;</li> <li>- Revoir les conditions de recrutement des inspecteurs du travail;</li> <li>- Sécuriser les inspecteurs du travail ;</li> <li>- Assurer la sécurité sociale des agents et cadres de l'inspection générale du travail ;</li> <li>- Respecter la déontologie professionnelle et intérioriser la conscience professionnelle;</li> <li>- Rejet de la négligence et de la paresse ;</li> <li>- Suivre des formations professionnelles pour la mise à niveau</li> <li>- Reconstruction d'un service public correct ;</li> <li>- Crédibilité de l'institution ou mise en place d'une inspection du travail responsable garantissant la dignité humaine de la population précisément, le travailleur;</li> <li>- Rendre la justice congolaise forte et punir systématiquement les contrevenants à la loi et au code de l'éthique professionnelle sans discrimination;</li> <li>- Mise en place d'une bonne politique d'emploi;</li> </ul>

Source : par nous-même sur base des données recueillies sur terrain

## 4.2. De l'implication de l'Inspection Générale du Travail dans la lutte contre les anti-valeurs

Celui-ci aborde les éléments essentiels ci-après : des activités stratégiques de l'inspecteur du travail et sa piste de lutte, de la qualification de l'inspecteur du travail en tant qu'acteur de la lutte contre les antivaleurs. Le moment est venu pour former une coalition nationale de lutte contre les antivaleurs en milieu professionnel car faire de celle-ci un cheval de bataille est un devoir civique étant donné que le développement socio-économique de la nation en dépend.

*L'inspection générale du travail faisant l'objet de notre étude peut-elle s'impliquer dans la lutte contre les anti-valeurs ?*

*Comment pourra-t-elle s'en approprier ?*

Le mécontentement du public ou travailleur vis-à-vis des actions et des attitudes des employeurs d'une part et des inspecteurs du travail d'autre part a parfois suscité une mauvaise image de service public congolais. Cette situation incite les gens à se révolter et créer un mauvais climat au sein de plusieurs entreprises, empêchant son bon déroulement et son développement. Rien ne peut contribuer plus au succès de l'Inspection que l'image qu'elle peut donner d'elle-même au public.

Les valeurs professionnelles que prône l'Inspection du travail influent directement sur ses activités et déterminent sa perspicacité sur le plan socioéconomique. Ainsi, elle doit tout faire pour maintenir sa bonne image et en être façonnée. Car, les fondations du comportement éthique au-delà de la culture du travail et des codes de conduite d'une structure donnée, ne dépendent aussi très fortement de la formation morale qu'un individu reçoit dans ces premières années, des autres institutions qui affectent cet individu, de la compétitivité de l'environnement d'affaire dans lequel la structure se trouve et en fait, de la société toute entière.

### 4.2.1. Activités stratégiques de l'Inspecteur du travail et sa piste de lutte

Schématiquement, nous pouvons retenir les éléments suivants :

- assurer l'application des dispositions légales, instruire les plaintes et procéder à des examens matériels, techniques et administratifs ;
- fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs ;
- porter à l'attention des autorités compétentes les déficiences ou les abus qui ne sont pas couverts par les dispositions légales existantes.

Ces pistes introduisent l'inspecteur du travail dans la lutte contre les antivaleurs afin de protéger le travail. Dans ces attributions de formation, il est nécessaire que l'inspecteur du travail soit informé des abus qui détruisent le travail afin d'en informer l'autorité compétente de tous les actes non couverts par les dispositions légales. Ainsi, il est aussi tenu de faire des enquêtes en milieu professionnelle sur les antivaleurs qui gangrènent la société congolaise jusqu'à jeter bon nombre de ses citoyens sur le pavé.

Le Code d'éthique ou mieux le Code de conduite de l'Agent Public de l'Etat ne fait pas explicitement allusion à ces manquements. Cependant, la base d'action de l'inspecteur du travail ce sont les textes légaux qui restent muets à ce sujet.

C'est pourquoi l'Inspecteur du travail doit prendre conscience sur la lutte, et les supports de la lutte devront être préparés par les services habilités tel que le Bureau National pour l'Éthique Professionnelle qu'est un service spécialisé de l'Etat mis sous tutelle du Ministère du Travail Emploi et Prévoyance Sociale, ayant pour mission de lutter contre les antivaleurs en milieu professionnel. Ces supports doivent être mis à sa disposition pour la vulgarisation et les orientations à la lutte contre les fléaux qui rongent le milieu professionnel congolais tels que : l'exigence des commissions et des pots-de-vin dans la passations des marchés publics, des licenciements arbitraires, des destructions méchantes ou des détournements des outils de travail, la tenue d'une double comptabilité, le manque de courtoisie, la lenteur administrative, le monnayage des services, le parrainage dans le recrutement ou dans l'avancement en grade ou dans les affectations, les tracasseries diverses, les perceptions illégales des taxes, les jugements iniques, les côtes sexuellement transmissibles. Tous ces avatars qui paralysent la vie nationale et conduisent à la destruction du tissu socioéconomique et culturel de la RDC.

### 4.2.2. De la qualification de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail est en tant qu'acteur de la lutte contre les antivaleurs, il est une personnalité qui doit être crédible au-dessus de suspicion. Cependant, il est sujet maintenant d'un examen de

confiance. Dans ses devoirs, il est tenu à une obligation de confidentialité en ce qui concerne la source de toute plainte et tout secret professionnel lui exposé lors d'une visite d'inspection ou contrôle.

Dans le cadre de la protection des travailleurs, l'inspecteur du travail se trouve dans une position inconfortable qui est justifiée par son statut de fonctionnaire de l'Etat avec toutes les possibilités de passer outre certaines antivaleurs susmentionnées. L'inspecteur du travail est à notre compréhension un des éléments très stratégiques dans la lutte parce qu'il peut en tant qu'OPJ à compétence restreinte : Pénétrer librement tout lieu de travail assujetti au contrôle de l'inspection et à effectuer tout examen, procéder à tous les examens et interroger et faire exécuter les dispositions applicables en cas de violation de la loi. Ces actes sont d'une importance capitale pour la lutte contre les antivaleurs.

Dans ses prérogatives, l'inspecteur du travail peut s'approprier la lutte contre les antivaleurs dans sa dimension de contrôle des activités des travailleurs et des lieux de travail. Faire un rapport utile pouvant promouvoir le développement harmonieux de relations entre employeurs et travailleurs. C'est davantage l'inspecteur du travail sensibilisé et consciencieux de toutes les antivaleurs qui se pratiquent dans les différents milieux professionnels ou du travail qui pourra par son action contribuer au respect de la justice sociale.

Il convient de dire que les différentes pistes d'action de l'Inspection Générale du Travail la place au centre de la lutte, parce qu'elle pourra : Contrôler les activités jugées d'antivaleurs et dénoncées, contrevérifier les applications des textes législatifs et réglementer en matière du travail et en emploi, régler les contentieux qui perturbent l'ambiance de paix au travail en conciliant les parties en conflit et enfin, former les travailleurs et les employeurs dans la bonne gouvernance.

## V. ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

L'heure a sonné pour que soit donnée une réponse fiable et crédible à la question en apparence banale mais très importante relative à l'éradication des antivaleurs et à l'intégration des valeurs professionnelles à l'Inspection Générale du Travail.

### 5.1. Décryptage du profil et travail de l'inspecteur du travail

Les inspecteurs du travail sont les intermédiaires nécessaires entre les différents partenaires sociaux et l'administration du travail, voire l'Etat. Il est donc d'une importance capitale que dans leurs rapports avec les employeurs et les salariés qu'ils n'adoptent aucun comportement qui pourrait prêter à équivoque. Ils ont astreint à l'observation stricte des règles d'éthique déterminées par le code de bonne conduite de l'agent public de l'Etat qui prévoit, en des termes plus généraux que tout fonctionnaire doit agir avec impartialité et neutralité, dans le respect scrupuleux de la loi. En ce sens, l'inspecteur du Travail, en application des articles 43 à 45 de l'ordonnance n°14/080 du 08 Décembre 2014 portant règlement d'administration relatif au personnel de l'inspection général du travail, doit servir l'Etat avec fidélité, dévouement, dignité, loyauté et intégrité. Il doit éviter tout acte répréhensible ou susceptible de ternir l'image du service « ...il lui est formellement interdit de solliciter, d'exiger ou de recevoir directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions mais en raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques ». « Aucun inspecteur ou contrôleur du travail ne peut, sauf détachement, accepter d'une autorité publique ou d'une société privée des fonctions rémunérées ou de consultant. Il ne peut en outre exercer directement ou indirectement un commerce quel qu'il soit, hormis la qualité d'actionnaire d'une société ».

En définitive, l'inspecteur du travail doit faire preuve de responsabilité et d'autorité pour échapper à toute forme des pratiques avilissantes ou d'antivaleurs (pot-de-vin, concussion ou de corruption). Il s'agit ici d'éviter les situations dans lesquelles les agents auraient des intérêts directs ou indirects avec des organismes ou personnes privés, susceptible d'influencer l'exercice de leurs fonctions. Le non-respect de l'éthique essentiellement caractérisé par le bénéfice d'un avantage en contrepartie d'actes légaux ou illégaux ou d'absences d'actes, dans l'exercice de la fonction. Il doit être interprété largement dès lors que l'avantage est présumé influencer sur l'action de l'inspecteur ou du Contrôleur du Travail.

### 5.2. Mécanismes à l'intégration des valeurs éthiques à l'Inspection Générale du Travail

Au terme de notre étude, nous pensons à une redéfinition de la mission éthique de l'Inspection Générale du Travail. Nous entendons à cet égard, dans une stratégie de concertation entre collectifs de travailleurs, d'entrepreneurs et d'inspecteurs de travail relever les malaises vécus par les travailleurs, les antivaleurs dans le chef des employeurs et de l'inspection générale du travail, puis le défis éthiques

qui entendent ce dernier pour un renouveau professionnel en RDC.

Pour ce faire, les séminaires de sensibilisation avec conférences et ateliers modulaires doivent être envisagés par les autorités du pays en général et celle du Ministère d'emploi, Travail et Prévoyance sociale en particulier pour réfléchir sur les valeurs éthiques qui font défaut aujourd'hui à l'inspection du travail. Ainsi, nous estimons que la réussite de cette sensibilisation doit poursuivre quelques objectifs ci-après : Faire un état de lieu sur la vulnérabilité des travailleurs congolais dans les entreprises aussi bien publiques que privées, faire un état de lieu sur les carences déplorées dans le chef des inspecteurs de travail, définir les valeurs éthiques pour les inspecteurs de travail, vulgariser les instruments légaux pour la défense des droits et obligations des travailleurs, préciser les rapports de collaboration entre le travailleur et l'inspection générale du travail, produire une charte pour le renouveau de l'inspection générale du travail en RDC et enfin, envisager une bonne politique salariale incitative aux inspecteurs du travail pour mieux travailler et se mettre à l'abri de corruption et concussion.

Le Code de conduite de l'Agent Public de l'Etat ne fait pas allusion à certaines antivaleurs, qui détruisent l'instrument de production qui est le travail. Ce code de conduite est généralisant, mais un travail d'enquête permettrait à l'inspecteur du travail de situer les cas particuliers dans les règles générales.

L'Inspection Générale du Travail étant un corps a besoin d'un code déontologique et d'éthique et même une charte de l'inspecteur du travail. Dans le fondement du Code d'Ethique de l'inspecteur du travail, on doit nécessairement considérer ce qui suit : Les obligations et les devoirs de l'inspecteur du travail, les mesures disciplinaires et diverses sanctions positives et négatives, le critère à prendre en considération pour apprécier le professionnalisme de l'inspecteur de travail, et le professionnalisme sera analysé sur base de la source des connaissances, aptitudes et attitudes qu'inspecteur de travail donne à son travail pour contribuer à la réalisation effective et efficace de ses responsabilités. Quant à la charte de l'inspecteur de travail, celle-ci pourra s'articuler sur les dispositions suivantes : Dispositions générales relatives aux devoirs et rôle de l'inspecteur de travail dans le but de restaurer son image, sa crédibilité et sa légitimité, dispositions relatives à la conduite de l'inspecteur de travail dans l'exercice de ses fonctions, car dans le code de conduite de l'Agent Public de l'Etat, il n'est pas fait mention de l'Inspection Générale du Travail, service spécialisé de l'Etat ayant rang du Secrétariat Général, dispositions relatives à la législation, aux organes, aux mécanismes ainsi qu'aux outils de contrôle et de suivi des OPJ à compétence restreintes.

En effet, l'inspecteur de travail est dans l'obligation de connaître les différentes antivaleurs pour mieux conseiller les employeurs et travailleurs sur la lutte contre ces fléaux, consistant à assainir les mentalités négatives en milieu du travail et de réhabiliter la culture du travail pour un développement durable.

Enfin, ce travail étant une œuvre humaine, entachée d'imperfection, les avis et considérations de la communauté savante seront pris avec beaucoup d'ardeur et dévouement dans l'objectif de porter de correctifs nécessaires.

## CONCLUSION

Cette étude a circonscrit les antivaleurs qui assaillent l'Inspection Générale du travail congolais. Dans l'objectif de rendre l'étude discursive, quelques questions ont été posées et des réponses anticipatives ont été dégagées à titre de présupposées.

Il sied de rappeler qu'en matière d'éthique, il n'y a pas de sanctions publiques organisées sur l'individu en proie à sa propre conscience qui a violé les règles de conduite. Car, l'éthique se rapproche de la morale comme ensemble des règles d'action et des valeurs généralement admises dans la société.

Dans l'optique de redynamiser l'Inspection Générale du Travail, nous pensons qu'il faut procéder à la mise en place d'un Code déontologique pour l'Inspection du travail, car la déontologie est un discours sur ce qu'il faut faire ou mieux l'ensemble des règles qui régissent une profession et les rapports entre ceux qui exercent une profession et leurs partenaires. C'est à bien comprendre à ce niveau que l'on pourra avoir des prescriptions ou des interdictions regroupant les règles de la morale professionnelle sanctionnées par des dispositions réglementaires ainsi que des mesures disciplinaires.

## BIBLIOGRAPHIE

- Arrêté ministériel n°12/Cab/MIN.FP/JMK/KIT/2001 du 17/03/2003 fixant l'organisation provisoire et réglementaire du personnel de l'IGT.
- Arrêté Ministériel n°024/MIN.FP/FCK/SGA/GPEP/SCPOM/2013 du 31/10/2013 portant agrément provisoire du cadre et des structures organiques de l'IGT.
- Code de conduite de l'agent public de l'Etat Congolais.
- COMPTE-SPONVILLE A., *Le capitalisme est-il morale ?* Paris, Albin Michel, 1992.
- CORTEN, P., *Valeur sociale et économique au seuil de la croissance*, Louvain 1967.
- Constitution de la RDC du 18/02/2006
- Décret N°02/002 du 19/01/2012 portant création et organisation de l'IGT.
- JAVEAU, CI, *comprendre la sociologie*, Verviers, Ed. Marabout, 1978
- MAX WEBER, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Ed. Plon 1964
- MASIALA A et Alu, *Guide du chercheur en sciences humaines*, Kinshasa CEC, 2012.
- PARIZEAU, M.-H., « Bioéthique », in *Dictionnaire d'éthique de la philosophie morale*, Monique CANTO-SPERBER (dir), Paris Quadrige, 2004.
- RICŒUR P., « Avant la loi morale : l'éthique », in *Encyclopédie universalis*, 1985.
- ROCHER G., *L'organisation sociale*, Ed. H.M.H, tome III, 1968
- WELL E., *Philosophie politique*, Paris, Vrin, 1997.