
ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Programme des activités sectorielles

Note sur les travaux

Réunion tripartite sur l'industrie
de la construction au XXI^e siècle:
image de marque, perspectives d'emploi
et qualifications professionnelles

Genève, 10-14 décembre 2001



Table des matières

Introduction	1
Partie 1. Examen de la question à l'ordre du jour.....	5
Rapport sur la discussion	7
Introduction	7
Composition du groupe de travail	7
Présentation du rapport et discussion générale.....	8
Présentation du rapport	8
Discussion point par point.....	12
Encourager le dialogue social et la collaboration entre les partenaires sociaux.....	12
La collaboration tripartite et les exigences futures en matière de qualifications	17
Promotion des pratiques de travail sans danger et amélioration des conditions de travail.....	21
Action future de l'OIT	25
Examen et adoption du projet de rapport et du projet de conclusions.....	26
Conclusions sur l'industrie de la construction au XXI ^e siècle: image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles	27
La contribution de l'industrie de la construction à l'économie	27
Pratiques en matière d'emploi	27
Dialogue social	28
Formation	28
Sécurité et santé au travail et conditions de travail	29
Marchés publics.....	29
Rôle de l'OIT.....	30
Partie 2. Résolutions	31
Examen et adoption des projets de résolutions par la réunion.....	33
Résolution concernant les activités futures de l'OIT.....	33
Résolution concernant la représentation des travailleurs de la construction pour les questions de sécurité et de santé	34
Texte des résolutions adoptées par la réunion	35
Résolution concernant les activités futures de l'OIT	35
Résolution concernant la représentation des travailleurs de la construction pour les questions de sécurité et de santé	36
Partie 3. Autres travaux	37
Discussions de groupe	39
Garantir la sécurité et la santé des travailleurs de la construction.....	39
Discussion	40

Améliorer la communication et le dialogue social dans l'industrie de la construction	41
Discussion	42
Le rôle des femmes dans l'industrie de la construction.....	43
Discussion	45
Discours de clôture	46
Questionnaire d'évaluation.....	47
Liste des participants	51

Introduction

La Réunion tripartite sur l'industrie de la construction au XXI^e siècle: image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles s'est tenue au Bureau international du Travail, à Genève, du 10 au 14 décembre 2001.

Le Bureau avait élaboré un rapport¹ destiné à servir de base aux discussions. Le rapport présente tout d'abord un aperçu des tendances générales de la production et de l'emploi dans le secteur de la construction, du rôle de l'emploi et des caractéristiques de la main-d'œuvre et de la construction vue par les travailleurs. Il examine ensuite les changements récents intervenus dans la relation d'emploi et dans la structure du secteur, montrant les signes du développement du recours à de la main-d'œuvre occasionnelle et en sous-traitance, le déclin du secteur public, les changements intervenus dans la structure du secteur et les raisons de ces changements. Le rapport analyse les incidences de l'évolution de la relation d'emploi pour ce qui est de l'érosion du dialogue social, de la baisse des niveaux de sécurité économique et sociale, du lien avec la santé et la sécurité, des incidences sur la formation et de l'acquisition de compétences et présente quelques conséquences des déficits de compétences. Il conclut en suggérant des domaines qui devraient tout particulièrement faire l'objet d'une action qui revêtent un intérêt pour les travailleurs comme pour les employeurs et propose des moyens d'action pour le changement.

Conformément à la décision du Conseil d'administration du BIT, la réunion s'est tenue sous la présidence de M. F.S. Duque Estrada Meyer, du gouvernement brésilien. Elle a élu en qualité de vice-présidents: M. J. Zhang (Chine) du groupe gouvernemental, M. G. Zaribwende (Ouganda) du groupe des employeurs, et M. R. Khuntia (Inde) du groupe des travailleurs.

La réunion a été suivie par des représentants gouvernementaux de l'Allemagne, de l'Autriche, du Brésil, de la Chine, de l'Égypte, des Emirats arabes unis, de l'Espagne, des États-Unis, de l'Italie, du Kenya, de la Malaisie et de la Suède; ainsi que par 22 membres représentant les employeurs et 23 membres représentant les travailleurs.

La Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement était représentée par un observateur.

Les organisations non gouvernementales suivantes étaient aussi représentées par des observateurs: Confédération des associations internationales d'entrepreneurs; Confédération internationale des syndicats libres (CISL); International Construction Institute; Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois; Organisation internationale des employeurs; Union internationale des syndicats des travailleurs du bâtiment et des matériaux de construction; Fédération mondiale des organisations de la construction et du bois et Fédération syndicale mondiale.

¹ OIT, Réunion tripartite sur l'industrie de la construction au XXI^e siècle: image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles, Genève, 2001: *L'industrie de la construction au XXI^e siècle: image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles*, 73 pp.

Les trois groupes ont élu leur bureau comme suit:

Groupe gouvernemental:

Président: M. Van Helden (Etats-Unis)
Vice-président: M. Al Zarooni (Emirats arabes unis)
Secrétaire: M. Klotz (Allemagne)

Groupe des employeurs:

Président: M. Kuchler
Vice-président: M. Swarup
Secrétaire: M. Dejardin

Groupe des travailleurs:

Président: M. Seno
Vice-président: M. Hawrysh
Secrétaires: M^{me} Murie
M. Hellman

Le secrétaire général de la réunion était M. O. de Vries Reilingh, du Département des activités sectorielles; le secrétaire général adjoint, M. P. Poschen, du Département des activités sectorielles, et la secrétaire exécutive M^{me} J. Wells, du même département. Les experts étaient M. N. Jennings et M^{me} A. Herbert, du Département des activités sectorielles. La greffière de la réunion était M^{me} S. Maybud, de l'Unité d'encadrement administratif du Secteur du dialogue social. La réunion a tenu six séances plénières.

Le président a ouvert la réunion en indiquant les trois questions majeures à débattre: image de marque de l'industrie de la construction, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles. La construction, secteur où l'activité professionnelle est intense, occupait en 1998 près de 111 millions de travailleurs dans le monde, dont les trois quarts dans des pays à faible ou moyen revenu et gravement touchés par le problème du chômage. L'industrie de la construction a de toute évidence un rôle décisif à jouer en fournissant des emplois productifs aux populations croissantes des pays en développement. La plupart des emplois que propose le secteur de la construction s'adressent aux travailleurs non qualifiés, certes, mais leur nombre ne pourra pas continuer à augmenter si les qualifications essentielles ne sont pas fournies. Dans bien des pays en développement, la formation n'est pas appropriée et les qualifications insuffisantes. Pour remédier à ce problème, des méthodes de construction semi-industrialisées ont été mises en œuvre, qui sont non seulement plus coûteuses mais aussi moins génératrices d'emplois. L'industrie de la construction souffre d'une mauvaise image de marque en tant que secteur où il ne fait pas bon travailler, image qui s'est encore détériorée ces dernières années. Dans bon nombre de pays, les conditions d'emploi et de travail sont mauvaises et les travailleurs ne bénéficient pas même de la protection sociale minimale. Le rapport préparé pour la réunion insistait sur les changements récents intervenus dans les pratiques et les structures d'emploi dans l'industrie de la construction dans le monde entier et identifiait les problèmes à examiner. L'industrie de la construction est un secteur extrêmement fragmenté, ce qui suppose que le dialogue social et la coopération entre partenaires sociaux ont un rôle spécifique à jouer dans l'identification et la mise en œuvre de solutions appropriées. Pour conclure, l'intervenant a exprimé l'espoir que la réunion parvienne à un consensus sur la meilleure voie à suivre pour ce secteur.

M^{me} S. Paxton, directrice exécutive (Dialogue social), a souhaité la bienvenue aux participants. Elle a fait observer que l'industrie de la construction, en tant que fournisseur

d'infrastructures économiques et sociales, joue un rôle déterminant dans la croissance et le développement économiques. Dans la plupart des pays, près de la moitié de l'ensemble des immobilisations est investie dans les infrastructures, par le biais du secteur de la construction. Dans les pays à revenu moyen et qui se développent rapidement, ce secteur représente 10 pour cent du PIB et fournit 15 pour cent de la main-d'œuvre. L'industrie de la construction n'a pas souffert des effets de la mondialisation dans les mêmes proportions que d'autres secteurs, la grande majorité des routes, des bâtiments et des maisons du monde entier étant construits par des entreprises locales employant de la main-d'œuvre locale. Etant donné la nature essentiellement locale des activités de l'industrie de la construction et le rôle important que cette dernière joue dans la croissance économique, tous les pays ont pour objectif principal d'en faire un secteur solide et efficace. Si l'amélioration de la qualité et de la productivité de la main-d'œuvre, grâce à l'investissement dans les ressources humaines, est un objectif essentiel, sa réalisation n'est pas chose facile, compte tenu des récents changements intervenus dans les pratiques d'emploi dans l'industrie de la construction, en particulier le recours accru à l'externalisation et l'adoption de pratiques de travail flexibles. Les pratiques de travail flexibles permettent d'offrir des prix plus bas aux sous-traitants et à leurs clients, certes, mais elles ont aussi des incidences néfastes sur les conditions d'emploi et elles portent atteinte aux conventions collectives pour ce qui est des dispositions relatives à la formation. Les niveaux de qualification ont baissé dans bien des pays suite à cette évolution, et l'image de marque du travail dans le secteur de la construction s'est détériorée. La pénurie de main-d'œuvre et de qualifications commence à se faire sentir dans un certain nombre de pays. Le problème auquel la réunion a dû faire face consistait à examiner les moyens d'améliorer la qualité de l'emploi afin de rendre le travail dans le secteur de la construction plus attrayant, tout en veillant à ce que les sous-traitants garantissent une certaine souplesse et qu'ils possèdent les compétences nécessaires. Améliorer l'accès à la formation et au perfectionnement, renforcer la sécurité de l'emploi et améliorer le bilan de la sécurité et de la santé sont trois mesures importantes. C'est avant tout au niveau national qu'il convient de chercher des solutions aux problèmes. L'expérience du petit Etat du Kerala a montré qu'il est possible de garantir les droits fondamentaux, des conditions de travail décentes et la protection sociale des travailleurs de la construction, même dans les pays à faible revenu. L'intervenante a exprimé l'espoir que les débats tripartites qui se sont déroulés au cours de la réunion se poursuivent au plan national une fois que les participants seront rentrés chez eux, de sorte que l'industrie de la construction dans chaque pays réussisse à faire coïncider les exigences en qualifications des employeurs avec les aspirations des travailleurs.

Partie 1

**Examen de la question
à l'ordre du jour**

Rapport sur la discussion ¹

Introduction

1. La réunion a procédé à l'examen de la question à l'ordre du jour. Conformément aux dispositions de l'article 7 du Règlement pour les réunions sectorielles, les membres du Bureau ont présidé les séances à tour de rôle.
2. Le porte-parole des membres employeurs était M. Clark et celui des membres travailleurs M. Seno. La réunion a tenu cinq séances consacrées à l'examen de la question à l'ordre du jour.

Composition du groupe de travail

3. A sa cinquième séance plénière, conformément aux dispositions de l'article 13, paragraphe 2, du Règlement, la réunion a constitué un groupe de travail chargé de rédiger un projet de conclusions reflétant les vues exprimées au cours de la discussion. Le groupe de travail, présidé par le vice-président gouvernemental, M. Zhang, était composé des membres suivants:

Membres gouvernementaux:

Allemagne:	M. Herschel
Autriche:	M ^{me} Dembsher
Chine:	M. Zhang
Egypte:	M. El-Sayed
Malaisie:	M ^{me} Khalid

Membres employeurs:

M. Clark
M. Foote
M. Fraboschi
M. Tavares
M. Uys

Membres travailleurs:

M. Bonnewijn
M. Hawrysh
M^{me} Jonsson
M. Moloto
M. Seno

¹ Adopté à l'unanimité.

Présentation du rapport et discussion générale

Présentation du rapport

4. Le rapport de la réunion préparé par le Bureau international du Travail a été présenté par la secrétaire exécutive, qui a mis l'accent sur les liens existant entre les trois points suivants: image de marque, emploi et qualifications. Les pratiques d'emploi ont changé du tout au tout au cours des trente dernières années, l'emploi stable et permanent ayant cédé le pas à une structure plus souple. L'emploi de main-d'œuvre occasionnelle (journalière, par exemple) ou temporaire (contrat de durée déterminée) sont des pratiques de travail flexibles, qui sont désormais très répandues dans le monde entier. Au cours des trente dernières années, les agents de main-d'œuvre, les sous-traitants et autres intermédiaires sont devenus les éléments majeurs de recrutement de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. Cette tendance à l'externalisation de la main-d'œuvre a donné lieu à des changements considérables dans la structure de ce secteur. On constate une forte concentration en haut de l'échelle, avec la fusion et l'extension de grandes sociétés, tandis qu'un processus de fragmentation au bas de l'échelle signifie que la majorité de la main-d'œuvre est employée dans des petites entreprises. Le rapport étudie les répercussions de ces tendances: *a*) perte de la sécurité de l'emploi, caractérisée par des changements de poste fréquents et de longues périodes de chômage; *b*) perte de la sécurité sociale, avec une réduction considérable du nombre de travailleurs de la construction bénéficiant des allocations de chômage, des indemnités de maladie, des congés payés, des prestations de retraite ou d'une couverture médicale; *c*) fluctuations de salaires qui, dans les pays en développement, peuvent être équivalents ou inférieurs au niveau de subsistance; *d*) accroissement des risques d'accidents du travail dû à une rotation plus fréquente de la main-d'œuvre, au faible niveau de formation ainsi qu'aux difficultés liées à l'inspection du travail et à l'application de la réglementation sur la sécurité et la santé dans les petites entreprises; et *e*) répercussions sur la formation d'un secteur fragmenté qui n'est régi par aucun mécanisme convenu destiné à financer la formation ou à garantir le placement des travailleurs dans le cadre de programmes d'apprentissage. Ces tendances se sont traduites par une grave pénurie de la main-d'œuvre qualifiée dans de nombreux pays. L'image de marque du secteur s'est détériorée, ce qui a posé de nouveaux problèmes en termes de recrutement. Dans les pays en développement, les conditions de travail sont très dures et les normes fondamentales du travail ne sont pas respectées. Or ces problèmes ne sont pas faciles à résoudre. L'industrie de la construction est dans une certaine mesure soumise à des pressions exercées par la concurrence en vue de réduire les coûts, peu importe que ce soit au détriment de la main-d'œuvre, et il est peu probable que cette tendance s'inverse. Cependant, une action conjointe menée par les partenaires sociaux peut contribuer à améliorer la situation. Les gouvernements ont un rôle particulièrement important à jouer en tant que législateurs et autorités de contrôle, mais aussi en tant que clients car ils disposent de moyens d'action en faveur du changement, à savoir le processus de passation des marchés. Les donateurs multi et bilatéraux qui financent des projets de construction dans des pays en développement peuvent influencer sur ce processus. Une première étape a été franchie avec un accord conclu au plan international entre la Confédération des associations internationales d'entrepreneurs et la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB), qui ont toutes deux demandé à la Banque mondiale et aux banques régionales de développement de mettre leurs pratiques en conformité avec les normes fondamentales du travail énoncées par l'OIT. Pour conclure, l'intervenante a insisté sur l'importance du dialogue social entre gouvernements, employeurs et travailleurs aux niveaux international, national et local comme moyen de permettre au secteur de la construction d'améliorer les conditions de travail et de répondre aux exigences futures de qualifications.
5. Le président du groupe des employeurs a fait observer que la construction était l'une des activités culturelles les plus anciennes de l'humanité. Aujourd'hui, le secteur doit faire face au problème du développement durable. Les aspects liés à la protection de l'environnement

doivent plus qu'autrefois être pris en compte et cette perspective ne présente pas que des inconvénients, elle offre aussi de nouvelles possibilités. Les employeurs et les travailleurs peuvent tous retirer des avantages de l'application des normes de santé et de sécurité et de l'amélioration des compétences et des qualifications. La formation initiale et la formation de reconversion sont des moyens importants pour améliorer la sécurité et la santé dans le secteur de la construction. L'orateur a fait clairement la distinction entre la sous-traitance menée dans le cadre de la législation et la sous-traitance destinée à contourner les règles et la réglementation nationale. La sous-traitance devrait être structurée de manière à éviter certaines des incidences négatives qui ont été décrites. La question des travailleurs indépendants soulève des problèmes juridiques complexes qu'il est difficile d'aborder dans un contexte international. L'orateur a évoqué le problème de la corruption et des moyens à utiliser pour l'éviter. En ce qui concerne la représentation, l'orateur a indiqué qu'il fallait se garder de toute généralisation dans un domaine où les situations peuvent être très diverses d'une région du monde à l'autre. Les employeurs veulent améliorer l'image de marque du secteur de la construction. Ils souhaitent éliminer les pratiques illégales comme, par exemple, le non-respect de la réglementation en matière de sécurité, source d'accidents. Des améliorations peuvent être apportées avec l'aide des organisations d'employeurs et des syndicats, et tel devrait être le but recherché si l'on veut améliorer l'efficacité. L'orateur a remercié le Bureau pour avoir brossé un tableau du secteur, qui peut servir de base aux discussions. Les employeurs, les travailleurs et les autorités doivent œuvrer ensemble pour améliorer la situation, tout en tenant compte des aspects économiques du problème, de la situation globale de l'industrie et de la situation propre à chaque entreprise. L'OIT peut apporter une contribution au moyen du transfert de connaissances et en engageant des discussions avec des institutions financières telles que la Banque mondiale.

6. Le porte-parole des travailleurs a déclaré que, dans l'ensemble, le rapport était bien documenté et qu'il avait bien saisi la dynamique du secteur. Il fournit un excellent aperçu des changements récemment intervenus et présente clairement les changements qui se profilent pour l'avenir. Le rapport montre clairement qu'il s'est produit un glissement très net vers l'emploi indirect à la suite de l'externalisation par les entrepreneurs de leurs besoins en main-d'œuvre, avec une forte augmentation de la part des petites et très petites entreprises dans la main-d'œuvre totale. La tendance à la sous-traitance de main-d'œuvre a peu de chances de s'inverser sensiblement, et le rapport insiste sur la manière de répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée et d'améliorer la qualité de l'emploi dans un secteur que caractérise une précarisation croissante du travail. Etant donné que l'industrie de la construction est perçue comme une activité sale, difficile et dangereuse, il est difficile de recruter des personnes souhaitant y faire une carrière et cela a des incidences sur la production. Le fait qu'il y ait dans le secteur plus de 55 000 décès chaque année, auxquels s'ajoutent les cas de blessures et de maladies professionnelles, peut en partie être imputé au travail dans des conditions illégales. Il existe en outre de nombreux exemples où les paiements liés au régime de sécurité sociale, à la santé, aux vacances et à d'autres avantages ne sont pas effectués. Si l'industrie de la construction veut améliorer son image de marque par une contribution au développement industriel durable et à la promotion de l'ordre du jour social, plusieurs éléments d'intérêt commun doivent être examinés par les partenaires sociaux. Une plus grande efficacité, par exemple, pourrait déboucher sur des emplois plus stables et permanents, tant dans les grandes entreprises que dans les petites. Une réglementation mieux adaptée pourrait empêcher la concurrence déloyale, et des travailleurs plus qualifiés seraient davantage productifs. Le groupe des travailleurs se réjouit de pouvoir examiner les moyens qui permettraient aux travailleurs temporaires et aux travailleurs en sous-traitance de bénéficier des mêmes droits que les travailleurs permanents.
7. Le représentant du gouvernement de l'Égypte a proposé un certain nombre de mesures qui devraient être envisagées pour faire face aux principales difficultés auxquelles se heurte le secteur. Les matériaux de construction devraient respecter des normes plus strictes que

celles en vigueur actuellement. Les ingénieurs ne devraient pas seulement prendre en compte les aspects techniques et économiques des matériaux mais aussi leur impact sur l'environnement et les économies d'énergie. Les instances internationales devraient concentrer leurs efforts sur la formation, la recherche et le développement. La coopération devrait être axée sur la modification de normes désuètes qui empêchent le recours à de nouveaux matériaux et systèmes. Les organisations d'employeurs ont un rôle important à jouer pour uniformiser la législation et la réglementation internationales concernant les droits des travailleurs et leurs relations avec les employeurs. Elles pourraient établir des modèles de contrat pour la construction ainsi que pour le travail de consultant. La législation en matière de sécurité et de santé devrait être adéquate et les chantiers de construction devraient faire l'objet d'inspections régulières. Il revient au secteur public comme au secteur privé de rendre le secteur plus attrayant, notamment pour les jeunes. Enfin, il est important d'échanger les connaissances entre les pays et d'adapter et d'améliorer ces connaissances dans le cadre d'une collaboration au plan international.

8. Le représentant du gouvernement du Kenya a félicité le Bureau pour son rapport qu'il a estimé clair et spécifique. Il a relevé que l'industrie de la construction avait un potentiel important en matière de main-d'œuvre, notamment dans les pays en développement. Rares sont ceux qui contestent la mauvaise image de marque donnée par le secteur, qui s'explique par l'effet conjugué de bas salaires et de mauvaises conditions de travail, de constructeurs qui ne possèdent pas de licence et de méthodes d'inspection inadéquates. La prévalence de l'emploi temporaire ou occasionnel a des incidences négatives sur la santé et la sécurité au travail, la négociation collective et l'investissement dans la formation. Des mesures doivent être adoptées pour redorer le blason de l'industrie aux yeux du public. L'orateur a évoqué la situation dans son pays, où le salaire minimum et les conditions d'emploi sont régis par la législation du travail. Des syndicats et des organisations d'employeurs bien organisés négocient des conventions collectives qui s'appliquent à tous les emplois dans l'industrie.
9. Le représentant du gouvernement de la Chine a indiqué que le rapport offrait une vision claire et exhaustive de l'industrie de la construction dans le monde. Dans son pays, le secteur de la construction emploie maintenant 35 millions de personnes, contre 5 millions il y a vingt ans, et la part de l'industrie de la construction dans le PNB est d'environ 6 pour cent. Une croissance économique forte offrirait sans doute de nouvelles possibilités pour les infrastructures, le développement urbain et, après l'accession à l'OMC, devrait permettre aux investissements étrangers dans le secteur de progresser. Les Jeux olympiques de 2008 dynamiseront eux aussi le secteur. Cette expansion a conduit le gouvernement à adopter un certain nombre de mesures destinées à assurer une offre adéquate de main-d'œuvre qualifiée, des conditions de travail acceptables, la reconnaissance des droits des travailleurs et l'encadrement des entrepreneurs et des sous-traitants. Des «bases de main-d'œuvre» comprenant des centres de formation ont été créées dans les provinces. Une législation en matière de sécurité adoptée dans les années cinquante, qui comprend des dispositions relatives aux inspections en cas d'accident et aux déclarations et envisage le retrait des licences d'exploitation, a été renforcée par des politiques et des mesures adoptées par le gouvernement. Les chantiers font l'objet d'une évaluation visant à déterminer les problèmes de sécurité et de santé sur lesquels les efforts doivent porter. Le gouvernement envisage d'adopter des mesures pour, entre autres, accélérer la mise en place d'agences de placement de main-d'œuvre, de centres de formation et de certification, réglementer le régime de sécurité sociale dans le secteur de la construction et améliorer la gestion et la sécurité et la santé. L'orateur a indiqué que, selon lui, l'OIT pouvait jouer un rôle plus important dans l'industrie de la construction, en particulier dans les pays en développement.
10. Un observateur de la FITBB a relevé que la réunion ne devait pas se cantonner à un échange d'informations, mais que c'était l'occasion de proposer des mesures concrètes pour améliorer la situation dans le secteur. La viabilité économique, la protection de

l'environnement et la responsabilité sociale sont des facteurs importants si l'on veut parvenir à un développement industriel durable. Les gouvernements et les employeurs, associés aux travailleurs, doivent s'investir davantage pour y parvenir. Les travailleurs du secteur veulent que leur industrie survive; ils sont fiers de leurs compétences et veulent les mettre en pratique, sans être blessés. Le recours plus fréquent à la main-d'œuvre occasionnelle participe à une dégradation de la qualité et de la productivité, ce qui nuit encore à l'image de marque du secteur. L'OIT a un rôle à jouer en offrant une tribune permettant d'assurer un dialogue social, en assurant la promotion des conventions intéressant le secteur de la construction et en participant aux initiatives d'autres organisations, par exemple celles menant au Sommet sur le développement durable en 2002. Parmi les jalons importants de la coopération entre les partenaires sociaux résultant du dialogue social instauré au niveau mondial, l'orateur a cité les divers accords conclus dans le secteur de la construction entre la FITBB et des associations d'employeurs faisant preuve de sérieux. Ces accords respectent les normes fondamentales du travail de l'OIT et constituent la base d'un dialogue social au plan mondial; ils ouvrent des possibilités pour améliorer les conditions sur le lieu de travail et démontrent que de bonnes relations entre employeurs et travailleurs peuvent conduire à un développement industriel durable qui s'accompagne de conditions de vie et de travail adéquates pour tous les travailleurs du secteur. La présente réunion est une occasion pour veiller à ce que les mesures nécessaires soient prises pour améliorer la situation, souvent déplorable, des femmes travaillant dans ce secteur qui manquent souvent de qualifications malgré des années d'activité.

11. Un représentant du gouvernement de l'Allemagne a fait observer que, si de nombreux problèmes liés à l'industrie de la construction sont universels, les obstacles à l'amélioration — l'absence de liberté syndicale, par exemple — peuvent ne pas être les mêmes, et c'est le cas dans certains pays. Il est convenu que le nombre de grandes entreprises est aujourd'hui en baisse et que la sous-traitance, pratiquée notamment par les petites et moyennes entreprises (PME), permet d'accroître la flexibilité de l'emploi. Il a appuyé les propos du président du groupe des employeurs, qui estime que le rapport donne une image plutôt négative des PME au regard des salaires, de la formation ainsi que de la sécurité et de la santé. L'intervenant a mentionné le double système de formation en Allemagne, qui s'applique également aux PME. Il a souligné que, contrairement à ce qu'énonce le rapport, de nouvelles dispositions relatives à la rémunération en cas d'interruption de travail pour cause d'intempéries ont été adoptées en 1999. De nouveaux critères concernant les contrats publics seront ajoutés en 2002, qui prévoient que toute entreprise soumissionnaire doit être fiable et se conformer à toutes les législations sociales et du travail en vigueur. Les entreprises qui s'y refusent seront à l'avenir tenues à l'écart. Il convient d'étudier la mise en place d'un registre des entreprises qui embauchent des travailleurs illégalement ou qui enfreignent la législation du travail, et d'envisager d'autres mesures destinées à lutter contre les problèmes énumérés dans le rapport.
12. Un membre travailleur de l'Allemagne a relevé que, si la structure de la formation demeure différente dans les *Länder* de l'Est, toutes les entreprises, les grandes comme les petites, fonctionnent selon un système de partage des coûts de la formation. Le recours accru à la sous-traitance s'est accompagné d'une réduction du nombre d'apprentis. Le volume de la construction ayant diminué et les formes d'emploi irrégulier étant plus répandues, les perspectives de carrière dans ce secteur sont désormais moins séduisantes, et il sera difficile dans le futur d'attirer des candidats qualifiés et compétents. Il n'est toutefois pas trop tard pour prendre des mesures visant à offrir des emplois plus stables et à améliorer les perspectives d'avenir de l'industrie de la construction et de ses travailleurs.
13. Le représentant du gouvernement des Etats-Unis a souligné que, depuis que le rapport a été rédigé, une ordonnance sur les conventions collectives s'appliquant aux projets de construction financés au niveau fédéral a dû être retirée suite à une action en justice. Le gouvernement examine la possibilité de recourir à une juridiction supérieure en vue

d'obtenir la réformation de cette décision. L'orateur a par ailleurs réfuté les termes du rapport selon lesquels «...les métiers de la construction sont les derniers des métiers...».

14. Un membre travailleur de l'Espagne a tenu à établir une distinction entre la sous-traitance réglementée et celle qui n'est soumise à aucun contrôle, cette dernière étant synonyme de concurrence déloyale, qui s'exerce grâce à des salaires plus faibles, des horaires de travail plus chargés et des risques accrus pour les travailleurs. Le fait d'ignorer les droits du travail et les législations nationales est également source de problèmes. La sous-traitance non contrôlée pose problème tant pour les employeurs que pour les syndicats, comme l'a signalé un observateur de la FITBB. L'intervenant a insisté sur la nécessité d'enregistrer et de contrôler les sous-traitants afin de veiller à ce qu'ils se conforment à leurs obligations.
15. Un membre travailleur de Panama a estimé que gouvernements et employeurs doivent œuvrer davantage en faveur de la promotion de l'éducation et de la formation. Il s'est montré inquiet d'apprendre que les travailleurs ne sont pas attirés par l'industrie de la construction en raison du faible niveau des salaires, du manque de sécurité de l'emploi et des risques en matière de sécurité propres à ce secteur. Dans son pays, les travailleurs de la construction ont négocié des salaires qui sont deux fois supérieurs à la moyenne nationale, et ils sont extrêmement motivés.
16. Un membre travailleur de l'Afrique du Sud a admis que l'industrie de la construction souffre d'une mauvaise image de marque. Compte tenu qu'il est difficile d'offrir des produits de qualité dans un environnement de travail médiocre, les partenaires sociaux doivent collaborer à l'harmonisation de la productivité, des conditions de travail et des qualifications, de façon à fournir des emplois stables ainsi qu'une formation et, partant, à améliorer la productivité et la qualité. La réunion devrait examiner les efforts que les partenaires sociaux doivent fournir pour œuvrer dans ce sens.
17. Un membre travailleur des Etats-Unis s'est associé aux remarques du représentant du gouvernement de son pays au sujet du tableau que brosse le rapport de l'industrie de la construction et du statut des contrats de construction financés par des fonds publics. Il a ajouté que les salaires et les maigres avantages offerts par ce secteur nuisent à son image de marque auprès des jeunes candidats à l'embauche. En l'absence d'une protection offerte par les accords de travail sur les projets de construction, les jeunes travailleurs hésitent à envisager une carrière dans l'industrie de la construction.

Discussion point par point

Encourager le dialogue social et la collaboration entre les partenaires sociaux

18. Le porte-parole des travailleurs a demandé aux gouvernements qu'ils créent ou continuent de promouvoir des structures tripartites visant à renforcer le dialogue social dans l'industrie de la construction. De telles structures pourraient prendre la forme de comités consultatifs, de conseils du développement industriel ou de conseils de formation industriels au sein desquels les partenaires sociaux pourraient examiner les problèmes communs. Les gouvernements devraient encore élaborer des lois, des réglementations et des recommandations pour leur mise en œuvre et concevoir des politiques claires se rapportant aux travailleurs en sous-traitance et aux travailleurs indépendants. Ils devraient préciser les politiques en matière de marchés publics. Les gouvernements devraient veiller au respect des normes fondamentales du travail de l'OIT, de la législation nationale du travail et de la législation sociale, y compris les prescriptions en matière de sécurité et de santé, de salaire minimum et de protection de l'environnement. Les gouvernements devraient définir les pratiques autorisées dans le domaine de la sous-traitance, y compris

les droits et responsabilités de l'entrepreneur principal au regard de la sous-traitance de tâches spécialisées. Une plus grande transparence est nécessaire afin que les sous-traitants qui agissent dans le cadre de la loi et sont qualifiés soient engagés et que les mauvais sous-traitants qui ne respectent pas la loi ne puissent pas se soustraire à leurs responsabilités légales envers les travailleurs et l'Etat. Les droits syndicaux devraient être respectés à tous les niveaux d'emploi: les travailleurs temporaires ou occasionnels devraient bénéficier de la même protection que les travailleurs sous contrat permanent. Les politiques en matière de marchés publics, de contrats et de documentation relative aux appels d'offre devraient comporter des dispositions reconnaissant les droits des syndicats et le droit à la négociation collective. Les politiques en matière d'appels d'offres devraient comporter des critères pour évaluer la capacité des entrepreneurs à recruter des travailleurs qualifiés, former les travailleurs, respecter les mesures de sécurité et de santé, par exemple l'emploi d'équipements de protection individuels, et respecter la loi. Les systèmes de gestion devraient assurer une représentation effective des travailleurs, en particulier en ce qui concerne la création de commissions de sécurité et de santé. Il faut veiller au respect des droits syndicaux et des droits de l'homme. La FITBB reçoit chaque année plus de 100 rapports dénonçant la violation de ces droits, y compris pour des cas de meurtres, de menaces de mort, de disparitions, d'arrestations et de licenciements massifs de membres ou de représentants de syndicats. L'orateur a demandé aux gouvernements qu'ils instaurent un climat politique favorable au libre exercice des droits syndicaux et des droits de négociation collective. Les institutions financières nationales et internationales devraient encourager les pratiques commerciales responsables au plan social qui assurent la promotion et la protection des droits des travailleurs.

- 19.** Le porte-parole des employeurs a remercié le BIT pour le rapport établi, mais a déclaré que son groupe était inquiet du ton négatif et pessimiste adopté. Le rapport n'insiste pas suffisamment sur les aspects positifs de l'industrie de la construction. Un point de vue plus nuancé aurait permis de décrire l'industrie comme une activité productive à caractère social et aurait souligné la contribution importante du secteur au développement national dans la mesure où il génère des ressources et est source d'emplois. L'orateur a reconnu qu'il est difficile de réaliser une analyse rationnelle d'une industrie mondiale lorsque les situations sont tellement différentes d'un pays à l'autre, et c'est pourquoi il n'est pas possible de formuler des conclusions générales. Le rapport comporte certaines erreurs sur les faits ou certaines interprétations erronées des informations. Le groupe des employeurs reconnaît que certains des problèmes cités existent réellement dans certains pays, mais tous les pays ne rencontrent pas tous les problèmes. Même lorsque des préoccupations générales sont mises en évidence, il se peut que des solutions élaborées au plan local soient les plus appropriées pour résoudre les problèmes. La question de la sous-traitance illustre un paradoxe essentiel qui est à l'origine de bon nombre des problèmes cités dans le rapport, en particulier que des tendances apparemment négatives peuvent comporter des aspects positifs. Le travail en sous-traitance et le travail temporaire n'est pas forcément synonyme d'une activité illégale. En Nouvelle-Zélande, dans son pays, la sous-traitance est l'un des moteurs du succès de l'industrie de la construction précisément parce que toutes les parties en retirent des bénéfices; l'industrie y a une image de marque positive. Les travailleurs choisissent cette branche en raison des nombreux avantages qu'elle offre, par exemple la possibilité de travailler sur des projets divers dans des régions différentes, de travailler en extérieur sous un climat tempéré, de bénéficier d'horaires de travail flexibles, etc. Le groupe des employeurs se réjouit de pouvoir aborder de manière constructive les questions telles que l'acquisition de compétences et l'amélioration de la sécurité et de la santé, que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs peuvent ensemble promouvoir.
- 20.** Le représentant du gouvernement du Kenya a indiqué qu'il était nécessaire d'encourager la collaboration entre les partenaires sociaux afin d'améliorer la mauvaise image de marque de l'industrie et de la rendre plus attrayante pour les jeunes. La collaboration entre les organisations d'employeurs et de travailleurs contribuerait à préparer la main-d'œuvre aux

nouvelles exigences en matière de comportement, de qualifications, de performance et d'organisation du travail. Pour atteindre ces objectifs, il convient de favoriser le dialogue social et la collaboration entre les partenaires sociaux et de promouvoir la consultation mixte et la négociation collective. L'orateur a souligné que le droit syndical ne s'appliquait pas seulement aux travailleurs mais qu'il concernait aussi les employeurs. Par le biais de l'enseignement et de la participation aux ateliers organisés par le BIT, les gouvernements peuvent percevoir qu'il est urgent de supprimer ou de modifier les législations restrictives pour permettre aux organisations d'employeurs et de travailleurs de représenter les intérêts professionnels de leurs membres. L'OIT peut jouer un rôle essentiel en formant les gouvernements par la diffusion des bonnes pratiques en matière de droit syndical. L'OIT pourrait fournir une assistance technique pour promouvoir la ratification des conventions n^{os} 87 et 98 et pour mettre à jour la législation, de sorte que les employeurs et les travailleurs puissent développer leur activité dans le respect total de ces conventions.

- 21.** Le représentant du gouvernement de l'Espagne a déclaré que le rapport était une bonne base pour la discussion. Du fait qu'il aborde la plupart des problèmes auxquels doit faire face le secteur, il prête forcément à controverse. En mettant l'accent sur les projets de construction plutôt que sur l'ensemble des activités du secteur, le rapport présente une vue quelque peu simpliste de l'industrie. L'orateur a fait observer que la situation du secteur de la construction en Espagne était très semblable à celle des autres pays de l'Union européenne. Le rapport présenté à la réunion est fondé sur des enquêtes privées et ne fait référence à aucune source ou enquête nationale espagnole; il contient de ce fait des erreurs, des imprécisions et des interprétations erronées, notamment aux pages 21, 24, 34 et 38 de la version espagnole. En particulier, une assertion concernant le financement des syndicats, à la page 29 de la version espagnole du rapport, est erronée. Le travail en sous-traitance et les taux d'accidents progressent en parallèle, mais il s'agit de deux tendances distinctes qu'il ne faut pas mettre en perspective. Le taux d'accidents trois fois plus élevé pour les travailleurs temporaires semble indiquer que certains facteurs doivent être étudiés, comme la planification du travail et le manque de qualifications. La formation peut constituer un moyen efficace d'améliorer le niveau des compétences et de limiter les taux d'accidents. Le pouvoir de l'entrepreneur principal de coordonner les projets de construction devrait être renforcé et peut-être associé à des critères de qualité. Les initiatives volontaires, comme celles utilisées pour améliorer la qualité du produit ou renforcer la protection de l'environnement, pourraient s'appliquer aux pratiques régissant l'emploi dans la construction, y compris dans le domaine de la sécurité et de la santé. Des approches novatrices à l'égard de la représentation des travailleurs devraient être élaborées pour assurer la présence des syndicats et renforcer la coordination avec les personnes responsables des projets.
- 22.** Le représentant du gouvernement de l'Italie a estimé que gouvernements et partenaires sociaux doivent collaborer aux niveaux national et international à l'élimination des facteurs qui ont nui à l'image de marque de l'industrie de la construction. La dignité et les droits des travailleurs doivent être garantis. Des mesures doivent être prises pour lutter contre les effets négatifs du travail temporaire, en particulier les lacunes en matière de sécurité et de qualifications. En Italie, la législation en vigueur prévoit que les mesures prises par l'Etat en faveur des entreprises qui se conforment à la loi, ainsi que les contrats d'adjudication de marchés publics, doivent contenir une clause explicite portant sur l'obligation imposée au soumissionnaire ou au sous-traitant d'appliquer aux travailleurs des conditions d'emploi et de salaire qui ne soient pas inférieures à celles prévues par les conventions collectives de la profession ou de la zone géographique. Protection sociale et dialogue social figurent parmi les objectifs à atteindre. L'accroissement du travail occasionnel, temporaire et en sous-traitance, a contribué à réduire considérablement le nombre des travailleurs de la construction bénéficiant d'une protection sociale. La tâche consiste donc à garantir une protection sociale en cas de maladie ou de chômage, ainsi que l'accès aux prestations de retraite. Le dialogue social est fragilisé par l'inefficacité des organisations d'employeurs et de travailleurs dans le secteur de la construction, qui s'explique par le niveau élevé de

rotation de la main-d'œuvre et par le caractère occasionnel de l'emploi ainsi que, notamment dans les pays en développement, par des dispositions juridiques restrictives relatives au droit syndical de certaines catégories de travailleurs (travailleurs étrangers et travailleurs indépendants). L'intervenant a fait valoir l'importance de la liberté syndicale, du droit d'organisation et du droit à la négociation collective, ainsi que de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

- 23.** Un membre employeur de l'Argentine a décrit les efforts conjoints fournis par les employeurs et les travailleurs en vue de répondre aux besoins particuliers de leur secteur, efforts qui portent entre autres, d'une part, sur un projet de réglementation spécifique sur la sécurité et la santé au travail fondée sur la législation nationale et, d'autre part, sur la création d'institutions de formation tant mobiles que permanentes et d'organes chargés d'inspecter les projets de construction en vue d'en garantir la conformité avec les normes. Les partenaires sociaux souhaitent voir adopter des politiques qui anticipent les besoins en main-d'œuvre, plutôt que des mesures visant à accroître les coûts de main-d'œuvre, ces derniers — élevés dans l'industrie de la construction — favorisant la progression de l'emploi au marché «gris».
- 24.** Un membre travailleur de l'Espagne a fait état d'une initiative populaire dans son pays visant à imposer des limites à la sous-traitance afin d'en garantir la conformité avec la réglementation existante. Une proposition de texte de loi a été soumise au Parlement et, bien qu'elle n'ait pas été adoptée, elle a donné lieu à des débats au niveau national et, partant, à des propositions allant dans ce sens. Ce texte vise à mettre en place un registre qui identifierait les sous-traitants et fournirait des informations relatives au nombre d'employés travaillant en sous-traitance, au type d'accords contractuels, à la conformité avec les exigences de sécurité sociale ainsi qu'au statut financier de l'entreprise. En outre, au minimum 30 pour cent des travailleurs devront être engagés de façon permanente.
- 25.** Un membre travailleur de la Pologne a déclaré que, dans son pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs sont convenues de lutter contre les pratiques de sous-traitance illégales. Près de 100 000 travailleurs immigrés saisonniers et travailleurs migrants sont engagés sans contrat écrit, et ils ne bénéficient ni d'assurance maladie ni de droits à la retraite. Le gouvernement ne perçoit pas les impôts auxquels sont assujettis aussi bien les sous-traitants, en l'occurrence ceux qui opèrent dans l'illégalité, que les employeurs et autres agences de recrutement. L'orateur a insisté sur la nécessité de mettre au point une définition précise des procédures de sous-traitance dans les documents de l'OIT afin de veiller à ce que davantage de crédit soit accordé aux pratiques de sous-traitance légales. La sous-traitance doit faire partie intégrante des accords collectifs.
- 26.** Un membre travailleur de l'Inde a mentionné des exemples dans son pays où, en raison des pratiques de sous-traitance illégales, ni l'employeur principal ni les intermédiaires n'endossent la responsabilité de garantir les droits les plus élémentaires des travailleurs. Même les décès sur le lieu de travail ne donnent lieu à aucune indemnité. La plupart des travaux de construction sont effectués par des travailleurs peu qualifiés issus du secteur non structuré. L'intervenant a signalé que l'introduction de technologies modernes visant à accroître la productivité a pour effet d'aggraver le chômage et présente une menace pour les vies humaines.
- 27.** Le représentant du gouvernement de l'Allemagne a décrit la législation en vigueur dans son pays, qui vise à lutter contre les pratiques d'emploi illégales et qui entrera en vigueur en 2002. Aux termes de cette nouvelle loi, des timbres fiscaux seront délivrés aux entreprises sous-traitantes qui honorent leurs contributions fiscales, ce qui les placera en meilleure position lorsqu'elles seront en concurrence avec d'autres pour des passations de marchés. De plus, le sous-traitant principal devra garantir que les sous-traitants auxquels il fait appel ne versent pas des salaires inférieurs au salaire minimal et qu'ils maintiennent de

bonnes conditions de travail sur les chantiers. L'orateur a signalé le risque que présente une réglementation excessive qui peut être un facteur compromettant la création d'entreprises nouvelles, compte tenu notamment que le pourcentage de travailleurs indépendants est relativement faible en Allemagne par rapport à d'autres pays de l'OCDE.

- 28.** Un membre employeur de l'Australie a attiré l'attention des participants sur la révision complète du système de sous-traitance dans son pays, connue sous le nom d'Enquête Burns, dont les conclusions indiquent que la sous-traitance n'exploite pas les travailleurs, mais leur offre plutôt davantage de souplesse et la possibilité d'accroître leurs revenus. Compte tenu du caractère temporaire de la plupart des travaux effectués dans l'industrie de la construction, l'Australie a élaboré un système de droits transférables. La centralisation des fonds, qui suppose la participation des principales parties prenantes, a permis aux travailleurs de faire valoir leurs droits à la retraite, pour le licenciement, au congé d'ancienneté, aux congés payés annuels et même au congé de maladie. Des contributions perçues au profit de la formation servent à créer des centres de qualifications dirigés, gérés et contrôlés par les principaux partenaires du secteur. Cet effort de collaboration a permis de résoudre efficacement certains des problèmes que pose le travail temporaire. L'orateur a ajouté que le système de formation *Building Industry Group* (BIG) mentionné dans le rapport n'est pas un modèle à suivre car il s'est soldé par un échec en raison d'une mauvaise gestion. Les exemples ayant les meilleurs résultats sont ceux menés par les parties intéressées de l'industrie.
- 29.** Un membre travailleur de l'Afrique du Sud a suggéré que les partenaires sociaux s'attachent à cerner leurs préoccupations et intérêts communs, parmi lesquels l'amélioration de la productivité et de la qualité du travail. Compte tenu du caractère temporaire de la plupart des travaux effectués dans l'industrie de la construction, il est difficile de valoriser les qualifications nécessaires à l'accomplissement de tâches de qualité élevée, à moins que le gouvernement et les partenaires sociaux œuvrent conjointement à l'élaboration de solutions qui servent au mieux les intérêts du secteur dans son ensemble.
- 30.** Un membre employeur de l'Inde s'est associé aux remarques du précédent intervenant et a précisé que tout débat, qu'il porte sur la qualité, les normes de sécurité, les taux de salaire ou les droits des travailleurs, doit prendre en considération les deux éléments fondamentaux que sont la formation et l'éducation. En Inde, une initiative reposant sur des efforts concertés a été lancée il y a quatre ans en vue de mettre en place une formation pour les travailleurs de la construction. Ainsi, des normes de qualification professionnelle nationales ont été établies, et des programmes de cours, des systèmes de pédagogie et de formation mis en place, qui couvrent 38 domaines d'activité, depuis la maçonnerie jusqu'à l'utilisation des équipements. Il existe aujourd'hui 19 instituts de formation qui sont financés par les partenaires du secteur de la construction.
- 31.** Un membre employeur du Ghana a fait observer que, dans le secteur non structuré, des qualifications spécifiques ont été développées grâce à la formation en apprentissage. Il convient désormais de procéder à une intégration systématique dans le secteur structuré en vue de favoriser la création d'emplois et la mise en valeur des qualifications.
- 32.** Un membre employeur du Portugal a estimé que gouvernements, employeurs et travailleurs devraient œuvrer conjointement pour insuffler l'esprit de la prévention des accidents, ce qui renforcerait la sécurité sans pour autant nuire à la compétitivité. Au Portugal, un accord a été conclu, qui prévoit de moderniser l'industrie de la construction, de réduire les risques sur le lieu de travail, de fournir une formation au sein de l'entreprise et d'encourager les travailleurs à s'engager dans l'apprentissage à vie. Cet engagement dans la formation obligatoire vise à accroître la productivité des entreprises. Le gouvernement a accordé aux travailleurs le droit à un minimum de 20 heures de formation par an jusqu'en 2006 et, au-delà de cette date, à un maximum de 35 heures par an. Cette mesure vise à accroître la productivité des entreprises portugaises au plan international.

Des réformes structurelles ont par ailleurs été entreprises en vue d'élever les niveaux de qualifications et de créer des emplois hautement qualifiés.

33. Le porte-parole du groupe des employeurs a résumé le point de vue de son groupe sur le point numéro un, en rappelant les remarques générales qu'il avait faites précédemment au sujet de plusieurs difficultés posées à son groupe par certaines parties du rapport. Comme les points pour la discussion se placent dans la lignée du rapport, il a également des réserves sur leur formulation. Ainsi, le préambule contient des affirmations avec lesquelles il n'est pas forcément d'accord. Cependant, il ne fait aucun doute que l'image de l'industrie de la construction doit s'améliorer partout dans le monde et que les emplois qui s'y rattachent doivent devenir plus attrayants aux yeux des jeunes. Cependant, dans certains pays, l'image du secteur est déjà bonne, même si toute amélioration reste la bienvenue. La marche à suivre pour ce faire dépend de la situation. Le premier point, concernant la suppression des mesures législatives restrictives, a posé certains problèmes au groupe des employeurs, qui n'a trouvé aucun exemple d'un tel cas de figure. De façon générale, il convient de poser la question en partant du principe qu'il devrait être possible de s'organiser, ou au contraire de ne pas le faire, et que le droit considéré doit s'appliquer de la même façon aux organisations d'employeurs et aux syndicats. L'orateur a évoqué la section de la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi* dans laquelle il est dit que tous les membres, même ceux qui n'ont pas ratifié la convention considérée — soit, dans le cas présent, les conventions sur le droit d'organisation et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective —, ont l'obligation de promouvoir et de réaliser les principes énumérés. S'agissant de l'assistance visant à développer les activités de façon à les étendre aux sous-traitants, aux sous-entrepreneurs de main-d'œuvre et aux travailleurs temporaires, il n'est pas possible d'établir un appareil de règles unique pour l'ensemble des pays. C'est au gouvernement et aux partenaires sociaux de chaque pays de se prononcer sur cet aspect. Le groupe des employeurs s'est déclaré fermement opposé à l'illégalité. Les décisions relatives au caractère illégal des différentes situations doivent également être prises au niveau national. Etant donné que les aspects relatifs à la sous-traitance, y compris à la définition du concept, ont été discutés à l'occasion d'autres réunions de l'OIT, l'orateur a déclaré que cette question devait continuer d'être traitée au sein de ces autres instances.

La collaboration tripartite et les exigences futures en matière de qualifications

34. Le porte-parole du groupe des travailleurs a rappelé que, selon le rapport, les changements survenus à la fois dans la relation d'emploi et la structure du secteur de la construction avaient aggravé les obstacles à la formation et nuï à la mise sur pied de programmes de formation conjoints. Pour surmonter le manque de personnel qualifié et élever le niveau des qualifications, il convient de trouver le moyen de faire participer les sous-traitants aux programmes de formation. L'orateur a convenu que l'existence d'une main-d'œuvre mieux formée et plus productive contribuerait grandement au développement durable du secteur. Les programmes visant l'amélioration des compétences doivent être conçus de sorte à servir l'intérêt des individus, des employeurs et de la société dans son ensemble. Un grand nombre de travailleurs ont acquis des compétences importantes mais non validées. Ils ont besoin d'une assistance pour obtenir la validation qui leur manque. La formation de base doit être suffisamment large pour faciliter la mobilité et la flexibilité. Elle doit aborder des questions relatives à la sécurité et à la santé au travail, à la qualité et au respect de l'environnement. Il convient de renforcer le rôle des femmes dans la construction en adoptant des mesures volontaristes adaptées dans le domaine de la formation, du recrutement et de l'organisation des carrières. Lorsque la coordination de la formation laisse à désirer, il convient d'organiser des consultations tripartites pour l'améliorer. Outre les subventions publiques à la formation, il faut trouver des sources de financement auprès du secteur, par le biais de prélèvements, par exemple. Les contrats de construction ne devraient être conclus qu'avec des employeurs et des bureaux de placement agréés qui

versent à leurs travailleurs toutes les prestations qu'ils leur doivent. Un système de permis devrait être mis au point à l'intention des sous-traitants pour garantir que ceux-ci n'emploient que des travailleurs suffisamment formés. Etant donné qu'un grand nombre de petites et moyennes entreprises du secteur de la construction sont établies dans des régions isolées, les gouvernements devraient promouvoir le recours à des unités de formation mobiles et à des programmes d'enseignement à distance, en collaboration avec des établissements d'enseignement et les partenaires sociaux. Par ailleurs, les employeurs devraient être responsables au premier chef du financement de la formation. Si cet aspect est régi par voie législative, le coût de la formation est généralement pris en compte dans la procédure d'adjudication et il est à la charge du client. Si la question de la formation est traitée dans les conventions collectives, le financement correspondant doit être assuré. La formation doit être normalisée et ne pas dépendre de la société qui la dispense, car il faut que les qualifications obtenues soient reconnues dans l'ensemble du secteur. En outre, si le niveau de la rémunération est lié au niveau de compétence, les jeunes travailleurs seront davantage enclins à faire carrière dans la construction. La formation de base doit aborder la question de la sécurité et de la santé au travail et certains aspects relatifs à la gestion et au règlement des différends. Les programmes de reconversion jouent un rôle important, y compris pour les travailleurs les plus âgés. Les métiers et les professions spécialisées demandent une formation professionnelle adaptée, obligatoire le cas échéant. L'accès à la formation doit être établi par la voie du dialogue social. Les formateurs dépendant de syndicats devraient eux aussi être agréés, notamment parce qu'ils devraient pouvoir gérer des centres de formation mobiles. Toutes les personnes intéressées devraient avoir pour objectif d'assurer que les compétences acquises sont durables et polyvalentes.

- 35.** Le représentant du gouvernement de l'Autriche a évoqué le système de formation mixte qui était en grande partie financé par les employeurs et comprenait à la fois une formation en entreprise et un enseignement théorique. En outre, des centres spéciaux de formation ont été créés à l'intention du secteur de la construction qui offrent aux apprentis les qualifications et compétences nécessaires en fonction des besoins de l'industrie et qui ne peuvent pas être fournies au niveau de l'entreprise seulement. Le dialogue social est un moyen important permettant de définir les qualifications requises afin que la formation appropriée soit dispensée.
- 36.** Une membre du groupe des travailleurs de l'Argentine a décrit le système de formation professionnelle en vigueur dans son pays. Conformément à un accord conclu entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, un fonds destiné à la formation et doté d'une commission consultative mixte a été créé pour remplacer le financement accordé auparavant par le gouvernement. L'accent est mis sur la sécurité et la santé et sur la formation des femmes en vue d'accroître leur participation dans le secteur. Des centres de formation sont maintenant en place dans le pays et dispensent aussi une formation sur le lieu de travail. Un manuel sur la sécurité et la santé ainsi qu'un code de conduite destiné aux syndicats ont été élaborés.
- 37.** Le représentant du gouvernement du Kenya a relevé que cette question comporte deux aspects. En ce qui concerne la collaboration, son gouvernement a mis en place un conseil industriel tripartite de formation qui recense les besoins en formation de plusieurs secteurs, y compris le secteur de la construction. Les partenaires sociaux identifient les exigences du secteur en matière de qualifications et veillent, dans la mesure du possible, à ce que tous les employeurs enregistrés paient la taxe (et pas seulement les principaux entrepreneurs). Cet aspect constitue un problème pour ce qui est de la seconde question, la participation de toutes les parties concernées. En outre, de nombreuses entreprises qui s'acquittent de la taxe n'organisent pas de formation et réclament des remboursements au fonds. Cela s'explique, selon lui, par les emplois de courte durée dans le secteur et par le fait que les employeurs préfèrent débaucher le personnel qualifié plutôt que de fournir une formation de longue durée.

-
- 38.** Un membre travailleur de la Suède a évoqué les programmes de formation visant à augmenter dans le secteur de la construction le nombre de femmes et de travailleurs migrants. Ces programmes orientent leurs activités sur la formation tout au long de la vie, l'insertion ou la réinsertion rapide, la diminution de la discrimination, l'augmentation du nombre de programmes d'études professionnelles dans les écoles et les nouvelles possibilités pour les travailleurs blessés. Comme ce secteur n'est pas le seul à avoir besoin de nouvelles recrues, il doit se battre pour obtenir des travailleurs et faire en sorte que les propositions d'emploi soient attrayantes. Les objectifs du programme sont de parvenir, par le biais d'une meilleure collaboration tripartite, à ouvrir aux femmes et aux travailleurs migrants un secteur essentiellement masculin, à améliorer les pratiques et à mieux gérer les besoins en recrutement.
- 39.** Le représentant du gouvernement du Brésil a appelé l'attention de la réunion sur les résultats positifs obtenus dans l'industrie grâce à de nouveaux programmes de formation et de qualification, qui comprennent aussi des mesures d'incitation pour les apprentissages. Le gouvernement prévoit de réduire de 40 pour cent le nombre de décès annuels d'ici à 2003, et l'industrie de la construction présente les meilleurs résultats dans ce procès.
- 40.** Un membre travailleur du Canada a déclaré qu'en Amérique du Nord on ne dénombre pas moins de 15 syndicats dans l'industrie aéronautique qui, en collaboration avec les employeurs, maintiennent et contrôlent les programmes d'apprentissage. Ce système fonctionne bien et il établit un climat de confiance entre partenaires sociaux. Le financement de la formation fait l'objet d'un accord dans le cadre de la négociation collective. Une taxe est prélevée sur le salaire horaire et versée à un fonds fiduciaire supervisé par un comité mixte employeur-syndicat. L'engagement du gouvernement a été limité, les parties prenantes s'estimant mieux à même de décider des besoins en formation de ce secteur. Une attention particulière a été accordée aux besoins des communautés nationales indigènes en vue d'accroître leurs possibilités d'intégrer le secteur de la construction. Cet exemple montre l'aspect positif d'efforts conjoints qui ont contribué à renforcer la relation employeur-travailleurs.
- 41.** Un observateur de la FITBB a déclaré que la formation n'est pas uniquement un moyen pour les entreprises d'accroître leur productivité, mais aussi pour les travailleurs de s'émanciper. Là où le dialogue social est effectif, la formation constitue bien souvent l'élément central d'une convention collective, et non un simple accessoire. Les travailleurs eux-mêmes sont souvent mis en cause pour leur manque de compétences, ce qui leur interdit tout accès à certaines possibilités d'emploi. L'orateur a signalé qu'il est inacceptable d'invoquer l'absence de compétences pour justifier une diminution de salaire. Il est important que les travailleurs perçoivent une rémunération faisant état des qualifications qu'ils ont obtenues. Il a souligné l'importance d'une formation durable transférable qui permet aux travailleurs de faire valoir leurs compétences et de les utiliser tout au long de leur vie professionnelle.
- 42.** Le représentant du gouvernement de l'Allemagne a indiqué que la progression du recours à la sous-traitance offerte ne doit pas s'accompagner d'une réduction de la formation. Après des années de croissance, on constate depuis peu une diminution du volume des qualifications offertes aux travailleurs de la construction. Il importe de continuer à offrir et à améliorer les qualifications dans un climat de compétitivité, qui rappelle la certification des compétences, notamment pour les travailleurs en sous-traitance ou ceux qui occupent un emploi temporaire. Le rapport préparé pour la réunion faisait état d'exemples intéressants issus de différents pays, tels que la certification des compétences acquises dans les PME ou la possibilité pour les travailleurs de poursuivre leur formation même s'ils changent d'employeur. La souplesse de la formation et du perfectionnement professionnel est un élément important pour le secteur de la construction, notamment en ce qui concerne les travailleurs en sous-traitance et les travailleurs temporaires.

-
43. Le représentant du gouvernement de l'Espagne a déclaré que, malgré l'accent mis sur la formation professionnelle en dehors du poste de travail, il est nécessaire qu'une formation sur le lieu de travail soit proposée, en particulier pour ce qui est de la sécurité et de la santé. Lorsque la formation doit répondre à certaines exigences réglementaires, il est probable que la formation sur le lieu de travail soit la mieux adaptée car elle associe la théorie à la pratique. A titre d'exemple, l'intervenant a fait référence aux cours obligatoires destinés spécifiquement aux grutiers travaillant dans la communauté de Madrid.
44. Le porte-parole des employeurs a déclaré qu'il était conscient de la nécessité de renforcer les compétences des personnes travaillant dans le secteur de la construction par une formation continue et de voir ce besoin davantage reconnu par la communauté. Des mesures de portée générale devraient être envisagées, y compris les suivantes: mettre en place des structures de qualification compréhensibles et accessibles qui pourraient servir de référence; favoriser et soutenir la formation tout au long de la vie, et s'y engager; obtenir les meilleurs résultats possibles grâce à une formation fondée sur l'acquisition de compétences; et évaluer de manière rigoureuse les programmes de formation. Il est important que les gouvernements participent et soutiennent la formation fondée sur l'acquisition de compétences et la formation tout au long de la vie. Des mesures spécifiques pourraient être adoptées, par exemple une stratégie de formation élaborée par le secteur et la création, dans le cadre d'une collaboration bipartite ou tripartite selon le cas, d'organisations structurées chargées de la formation qui établiraient un cadre permettant aux entreprises de réaliser leurs objectifs commerciaux. L'orateur a rappelé que la formation sur le lieu de travail était un bon moyen de développer le potentiel des travailleurs. La législation peut s'avérer utile pour soutenir le développement des compétences professionnelles à l'initiative des entreprises, en fonction de la situation nationale. La question épineuse du financement de la formation peut être réglée de diverses manières, là encore en fonction de la situation dans le pays. Il pourrait se faire, par exemple, par des cotisations volontaires de ceux qui ont recours aux organisations chargées de la formation. Des taxes pourraient également être prélevées mais ne devraient pas, en principe, être obligatoires. L'octroi de subventions d'un montant limité, financées par l'impôt, pour lesquelles un contrôle rigoureux des résultats serait effectué et auxquelles le secteur participerait, pourrait être envisagé. Il est impératif que le secteur puisse définir ses propres besoins en qualifications conformément à ses objectifs commerciaux. Il va sans dire qu'un dialogue constructif entre les personnes qui dispensent l'enseignement et la formation et les interlocuteurs du secteur est indispensable pour définir les besoins en formation, y compris dans le domaine des technologies de l'information, et pour assurer que ces besoins sont satisfaits. Il existe des exemples positifs d'activités visant à promouvoir le secteur — par exemple les foires commerciales — qui permettent d'attirer de nouvelles recrues. Il est important de noter que de nombreuses entreprises multinationales du secteur de la construction offrent toute une gamme de formation dans les pays hôtes, ce qui a des incidences positives sur le long terme. Ces initiatives devraient être encouragées.
45. Un membre employeur de la Suisse a communiqué des informations sur un programme existant depuis longtemps destiné à former les travailleurs migrants du secteur de la construction sur lesquels reposait l'industrie suisse. La formation est dispensée au cours de l'hiver dans les principaux pays d'origine de la main-d'œuvre, en collaboration avec les gouvernements et les syndicats de ces pays. Un programme plus récent de formation avant l'emploi est aussi mis en œuvre pour former les nouveaux travailleurs avant leur arrivée en Suisse.
46. Un membre employeur des Etats-Unis a expliqué que son entreprise multinationale avait mis en place des programmes de formation américains dans les établissements scolaires techniques des pays dans lesquels elle développait ses activités. Des milliers de travailleurs ont été formés pour chaque grand projet, les travailleurs acquérant ainsi des compétences qui profitent au secteur bien au-delà de la durée du projet. En outre, les différents

programmes de formation implantés dans environ 50 régions sont répertoriés dans une base de données dans laquelle on peut puiser pour élaborer des programmes de formation sur mesure ou résoudre des problèmes liés à la formation.

47. Un membre employeur de l’Australie a déclaré qu’il s’associait à la plupart des observations formulées par les membres travailleurs, ce qui n’avait rien d’étonnant étant donné l’engagement des partenaires sociaux envers la formation. Il est paradoxal que le secteur de la construction, axé sur les projets et de nature changeante, semble souvent ne pas avoir de temps à consacrer à la formation des travailleurs du fait de ses nombreuses activités, mais que ces mêmes activités ne soient jamais suffisamment lucratives pour lui permettre de former effectivement les travailleurs. Les coûts de la formation doivent être pris en charge tout de suite alors que les bénéfices de la formation nécessitent un certain délai pour se concrétiser. Pour résoudre ce dilemme, le secteur de la construction australien envisage de trouver des solutions mixtes en établissant des ponts entre tous les éléments principaux — les écoles et l’industrie, les formateurs et le marché, la formation et les systèmes d’agrément — afin de prendre en compte les objectifs des uns et des autres. Le fait d’adopter une approche qui englobe le secteur dans son ensemble permet d’accepter l’idée d’une taxe pour la formation dans la mesure où les coûts sont partagés. Par ailleurs, les programmes d’apprentissage et de formation communs permettent de panacher flexibilité et stabilité, en particulier en ce qui concerne les PME.
48. Un membre employeur de l’Argentine a évoqué un accord entre les partenaires sociaux en ce qui concerne la formation professionnelle, tremplin vers l’emploi pour les chômeurs. Les jeunes reçoivent une formation de base qui leur permet d’entrer dans le secteur et bénéficient ensuite d’une formation plus spécifique au moment où ils entrent dans l’entreprise. Des centres de formation fixes et itinérants offrent une formation aux travailleurs pour des projets spécifiques, les centres de formation permanents pouvant être utilisés par les PME, y compris par les employeurs. Le problème financier est réglé à l’aide d’un fonds central géré par les partenaires sociaux.
49. Le porte-parole des travailleurs a rappelé que de nombreux travailleurs qualifiés dont les compétences n’étaient pas validées par un examen ou un diplôme étaient désavantagés. Tant que cette situation perdurera, ces travailleurs seront exploités. Une formation et un système de validation des compétences normalisés sont des facteurs essentiels pour que les travailleurs voient leurs qualifications reconnues et puissent les transférer d’un employeur à un autre.

Promotion des pratiques de travail sans danger et amélioration des conditions de travail

50. Le porte-parole des employeurs a de nouveau indiqué que les mesures appropriées ne sont pas les mêmes pour chaque pays. Toutefois, bien qu’il n’y ait pas d’approche unique, des principes communs existent. Il est essentiel que toutes les personnes intéressées du secteur de la construction possèdent des connaissances en matière de santé et de sécurité et soient formées de manière appropriée. Malgré les réserves formulées par les employeurs quant à l’intervention des pouvoirs publics, celle-ci pourrait s’avérer nécessaire pour les questions liées à la santé et à la sécurité. La législation pourrait définir les responsabilités dans un cadre général qui serait complété par des règlements succincts, des codes de bonne pratique et des directives élaborés au sein du secteur. Il est préférable, selon lui, qu’un seul organisme public soit responsable de l’administration de la politique en matière de santé et de sécurité et veille à son respect, plutôt que ces tâches soient réparties entre divers organismes, comme c’est souvent le cas. Toutes les personnes doivent avoir connaissance de leurs obligations et s’assurer qu’elles agissent en conformité avec les normes établies. Toutefois, alors que de nombreux pays disposent d’une législation en matière de santé et de sécurité, certains pays se soucient peu, ou pas, du respect de cette législation. Il convient

de remédier à cette situation. Il a relevé l'importance des collectes de données, des analyses et de la diffusion des résultats de ces analyses qui constituent un moyen de définir les mesures à adopter.

- 51.** Le porte-parole des travailleurs a déclaré que la grande majorité des accidents qui se produisaient dans le domaine de la construction étaient prévisibles et pouvaient être évités mais que, malheureusement, il était rare qu'il existe un système cohérent de prévention. Les coûts macro et microéconomiques de ces accidents sont considérables. De nombreux avantages découleraient, au plan social, d'une meilleure prévention des accidents, et notamment d'un meilleur moral des employés, d'une meilleure image de l'entreprise et d'une baisse de la douleur et de la souffrance. Tous les gouvernements doivent disposer de politiques et de législations cohérentes en matière de sécurité et de santé professionnelles répondant aux normes internationales fixées en la matière. Il a demandé que les conventions de l'OIT (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, et convention (n° 162) sur l'amiante, 1986, soient davantage ratifiées et appliquées. Des politiques doivent être élaborées par le biais du dialogue social, garantissant la participation de comités de la santé tripartites, de conseils de développement et des organismes chargés de la formation. Il a prévenu que, faute de ressources suffisantes et en autorisant une liberté d'approche en matière d'autorégulation, les gouvernements risquaient de ne pas être en mesure de sanctionner les violations des réglementations. Les statistiques constituent un facteur important des stratégies de prévention des accidents. Les employeurs responsables doivent disposer d'informations ainsi que de la formation et des références nécessaires en matière de risques et de prévention privilégiant l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de sécurité et de santé dans l'entreprise. Les bonnes pratiques suivies en la matière doivent être encouragées et les négligences sanctionnées. Pour ce qui est du coût des accidents, le groupe des travailleurs souhaite fortement que, dans le cadre des appels d'offre, les coûts engendrés par les mesures de sécurité et de santé soient inclus dans les coûts primaires, qui ne sont pas soumis à concurrence. Le groupe des travailleurs a présenté un projet de résolution qui propose, dans le cadre des appels d'offre, d'inclure les coûts engendrés par la fourniture d'équipements de protection et d'eau potable aux travailleurs du bâtiment, entre autres, dans le coût initial des projets financés par des donateurs dans les pays en développement. Les employeurs doivent disposer de politiques en matière de sécurité et de santé ainsi que de systèmes de gestion du risque qui associent les travailleurs. La hausse de la précarité des emplois a des conséquences directes et négatives sur la santé et la sécurité ainsi que sur les conditions de travail. La coordination et la prévision sont essentielles en matière de gestion de la sécurité et de la santé et de prévention des blessures et des maladies. Les objectifs principaux d'une politique de sécurité sont de garantir le respect de la législation et d'éliminer ou de contrôler les risques et les dangers auxquels sont exposés les travailleurs. La mise en œuvre concrète d'une telle politique serait optimale s'il existait un comité paritaire syndicat/entreprise sur la sécurité et la santé. Les organisations de travailleurs doivent s'assurer que les conventions collectives traitent des questions de sécurité et de santé, en particulier pour ce qui a trait aux comités paritaires, à la participation des travailleurs aux programmes de prévention des accidents et des maladies, et au droit des travailleurs de refuser d'effectuer des travaux dangereux sans être pénalisés. La densité syndicale dans le secteur du bâtiment est généralement faible, mais tous les travailleurs ayant des droits, les représentants syndicaux formés aux questions de sécurité peuvent contribuer de multiples manières à la sécurité et à la santé des travailleurs. Leurs fonctions comprennent notamment des inspections, la promotion de méthodes de travail sans risque pour la santé, des enquêtes en cas d'accidents et des informations et des conseils en matière de formation. Désigner des représentants itinérants spécialisés en matière de sécurité peut constituer un moyen novateur d'aider les travailleurs contractuels et ceux employés dans les PME, lesquels ont le droit au même niveau de représentation syndicale que ceux employés dans les grandes entreprises bénéficiant d'une représentation syndicale. Il est difficile pour les syndicats d'identifier et de former des représentants en matière de sécurité en raison de la nature changeante et temporaire du travail dans le bâtiment et de l'hésitation de nombreux travailleurs à jouer

un rôle syndical par crainte de représailles. Les syndicats présents au sein du secteur ou au niveau régional doivent être à même de fournir des représentants compétents en vue de soutenir leurs membres, quels que soient leur lieu de travail et leur employeur, en particulier dans les PME. Ils doivent pouvoir exercer raisonnablement leur droit de représentation des travailleurs et assumer un ensemble de fonctions précises, parmi lesquelles le droit d'enquête après accident et le droit d'assurer la liaison avec les mécanismes d'exécution. L'intervenant a cité le cas de la Suède, où un système de représentants itinérants chargés des questions de sécurité est en place depuis plus de quarante ans. Pour conclure, il a lancé un appel à célébrer chaque année, le 28 avril, la Journée mondiale d'hommage aux victimes du travail.

- 52.** Le représentant du gouvernement de l'Allemagne s'est référé aux demandes formulées par les membres employeurs au sujet d'une plus grande intervention de l'Etat dans les questions de sécurité et de santé. Il a expliqué que, dans son pays, l'intervention de l'Etat s'explique par le fait que le taux d'accidents dans l'industrie de la construction est deux fois plus élevé que dans tout autre secteur d'activité. Des études menées en Europe indiquent que 35 pour cent des accidents survenant sur des chantiers de construction sont dus à des erreurs de planification, 28 pour cent à un manque d'organisation, et 37 pour cent à la façon dont le travail est effectué. Pour remédier à cette situation, le gouvernement de l'Allemagne a élaboré une nouvelle directive s'appliquant spécifiquement à l'industrie de la construction, avec des dispositions plus contraignantes que celles qui s'appliquent à la protection du lieu de travail en général. Cette directive prévoit la mise en œuvre de diverses mesures, compte tenu de la taille du chantier, du nombre de travailleurs employés et de la durée du projet.
- 53.** Le représentant du gouvernement de la Suède a déclaré que l'image de marque de l'industrie de la construction dans son pays n'est pas mauvaise. Au contraire, les travaux de construction jouissent d'un certain prestige et, bien que réputés difficiles, ils attirent quantité de jeunes travailleurs. Les travailleurs reçoivent une bonne formation dans des centres gérés par le gouvernement, les municipalités et, parfois, par les employeurs. Si les besoins en main-d'œuvre sont actuellement couverts, on prévoit une pénurie de travailleurs pour les années à venir. C'est pourquoi des efforts sont fournis en vue d'attirer les migrants et les femmes dans ce secteur. Les expériences partagées avec les entrepreneurs et les sous-traitants sont généralement bonnes et les opérations illégales plutôt rares. En général, les personnes travaillant pour des sous-traitants reçoivent une bonne formation et elles sont affiliées à un syndicat. La législation sur la sécurité et la santé est satisfaisante, bien que son application ne soit pas toujours facile. Les représentants des travailleurs chargés des questions de sécurité et de santé sont élus pour remplir des fonctions, tant sur le lieu de travail qu'à l'échelon régional, dans les domaines de la formation, de l'inspection et de la fourniture d'informations. Le fait que les travailleurs soient bien formés va de pair avec de bons résultats en matière de sécurité et de santé. Bon nombre d'inspecteurs de l'Etat sont dotés de pouvoirs considérables, et le système de déclaration d'accident est performant.
- 54.** Un membre travailleur de la Suède a ajouté que tous les représentants régionaux chargés des questions de sécurité et de santé sont désignés par le syndicat et répertoriés par l'autorité chargée des questions de sécurité et de santé. Ils ont accès à l'ensemble des chantiers, les grands comme les petits. Une part importante de leur travail consiste à fournir des conseils aux PME sur la législation en vigueur et les questions techniques.
- 55.** Le représentant du gouvernement de l'Espagne a décrit les mesures prises récemment par le gouvernement en vue d'améliorer l'inspection du travail dans la construction. La nouvelle méthode d'inspection, plus ciblée, met l'accent sur la prévention des accidents, plutôt que sur l'application de sanctions pour cause de non-respect des normes de sécurité. Les inspections se fondent sur un protocole établi par la Direction générale de l'inspection et accepté par les autorités départementales et locales. Les entreprises et les syndicats jugent eux aussi ce protocole utile car il informe toutes les parties des critères et des

priorités fixés par l'autorité compétente. En outre, il favorise l'auto-inspection, qui peut conduire à l'auto-amélioration, et il fournit des informations sur la prévention des accidents sur les chantiers de construction.

- 56.** Un membre employeur du Portugal a fait observer que, dans son pays et en Europe en général, un système de coordination et un système d'assurance ont été mis en place depuis peu en vue de promouvoir les bonnes pratiques dans l'industrie de la construction. Partant du principe que la plupart des accidents résultent de problèmes liés à la planification des projets, une hiérarchisation des responsabilités a été établie, depuis les responsables de chantier jusqu'au coordinateur de travaux et au maître-d'œuvre. Bien que ce nouveau système en soit à sa phase initiale, il a déjà donné de bons résultats.
- 57.** Un membre travailleur du Canada a souhaité voir reconnaître et commémorer dans le monde entier le 28 avril comme Journée internationale de commémoration des travailleurs morts dans des accidents du travail. Cette journée de commémoration, qui a vu le jour grâce aux efforts fournis par le mouvement syndical du Canada, vise à encourager l'amélioration et le renforcement des lois sur la sécurité et la santé au travail, processus qui ne saurait fonctionner sans un minimum de prise de conscience et d'éducation.
- 58.** Le représentant du gouvernement de l'Italie a fait observer que les entreprises considèrent les mesures de sécurité comme une charge financière. Une entreprise qui cherche à réduire ses coûts au détriment de la sécurité des conditions de travail exerce une concurrence déloyale. L'orateur a soumis plusieurs suggestions visant à améliorer les pratiques en matière de sécurité. La première consiste à procéder à des inspections aléatoires. La deuxième vise à imposer des amendes plutôt que de simples sanctions administratives en cas de non-respect de la législation. Les entreprises qui enfreignent la loi devraient en outre être répertoriées dans une banque de données de façon à ne pas être prises en considération dans les processus d'adjudication. La dernière suggestion est liée étroitement aux précédentes, parce que l'on propose de couvrir les coûts de la formation des travailleurs au moyen d'un fonds, auquel sont versées lesdites amendes.
- 59.** Un membre employeur de l'Australie a suggéré, d'une part, que les organisations d'employeurs et de travailleurs du secteur de la construction se concentrent sur les priorités en matière de prévention des accidents, d'identification des types d'accidents les plus graves et de détermination de leurs causes et, d'autre part, qu'elles déploient toute leur énergie aux fins d'éliminer ces dernières. Dans l'échelle de gravité des accidents — du plus grave au moins grave —, l'objectif à atteindre est un taux zéro de décès et une réduction du nombre des lésions grâce à l'adoption de mesures préventives. Au niveau de l'entreprise, des organes tripartites peuvent offrir la structure et le financement nécessaires à la mise en place de cours de formation à la sécurité. La formation itinérante ou sur le lieu de travail est une possibilité. La baisse du montant des primes d'assurance pour les entreprises où le taux d'accident est faible en est une autre. L'intervenant a fait observer que l'adoption de stratégies de gestion des risques constitue une bonne pratique. Il a proposé d'harmoniser les normes internationales relatives à la qualité, à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'à la protection de l'environnement. L'OIT peut examiner la possibilité d'établir des normes intégrées pour la gestion des risques.
- 60.** Un membre travailleur de l'Argentine a jugé préférable de faire appliquer la législation sur la sécurité et la santé en vigueur plutôt que d'élaborer de nouvelles réglementations. Elle a fait état d'une campagne de prévention menée par son syndicat, au cours de laquelle les chantiers de construction de plusieurs régions ont été visités et les pratiques illégales dénoncées. Ainsi a pu s'établir un lien entre les activités menées par son syndicat et l'action des autorités provinciales en ce qui concerne l'inspection.
- 61.** La représentante du gouvernement de l'Autriche a déclaré que son pays applique le principe de territorialité en vue de veiller à ce que tous les travailleurs d'Autriche, y

compris les ressortissants d'autres pays, soient protégés par la législation nationale en matière de sécurité et de santé. Si plusieurs employeurs sont présents sur le même chantier de construction, une personne chargée de la coordination de la construction doit veiller à ce que la législation en matière de sécurité et de santé soit appliquée. Les travailleurs postés sont soumis à des exigences spécifiques relatives aux congés et aux salaires. Des dispositions spéciales ont été mises au point pour veiller à ce que les normes imposées par la législation de l'Autriche en matière de salaires et de congés s'appliquent aux travailleurs postés étrangers qui travaillent en Autriche. Des dispositions relatives à la responsabilité ont été élaborées eu égard aux revendications des travailleurs en matière de sous-traitance pratiquée au sein comme à l'extérieur de l'Union européenne et de l'EEE.

62. Un membre employeur de l'Afrique du Sud a encouragé l'OIT à fournir une assistance aux pays, d'Afrique australe et centrale notamment, où l'impact du VIH/SIDA est particulièrement sensible dans l'industrie de la construction. Certains employeurs perdent chaque année jusqu'à 10 pour cent de leur main-d'œuvre qualifiée à cause du VIH/SIDA. L'OIT peut apporter une collaboration en termes de recherche et d'enquêtes ainsi qu'au plan technique.
63. Un membre travailleur du Cameroun a déclaré qu'une étude portant sur un projet de pipeline a fait apparaître un taux d'infection par le VIH/SIDA de 50 pour cent chez les travailleurs de la construction engagés dans ce projet. La mobilité des travailleurs de la construction et le fait qu'ils sont éloignés de leur femme les exposent tout particulièrement à l'infection. L'OIT et les partenaires sociaux devraient œuvrer conjointement en vue de communiquer aux travailleurs les informations les plus indispensables. La prise de conscience est le seul moyen d'empêcher le virus de se propager et de freiner les décès liés au SIDA.
64. Le représentant gouvernemental des Etats-Unis a souligné que la sécurité et la santé étaient des questions importantes à la fois pour les travailleurs syndiqués et pour ceux qui ne l'étaient pas. Les décès sont plus nombreux dans le bâtiment que dans n'importe quel autre secteur d'activité, et les travailleurs du secteur sont mêmes plus exposés que les policiers ou les pompiers. La plupart des projets de formation proposés au Bureau de l'apprentissage et de la formation viennent des entreprises où l'affiliation à un syndicat est obligatoire, mais les entreprises où ce n'est pas le cas offrent bien plus de programmes de formation qu'autrefois. Dans les deux types d'entreprises, les règles et règlements de l'Administration pour la sécurité et la santé des travailleurs (OSHA) sont pris très au sérieux. Aux Etats-Unis, les salaires horaires versés aux principaux spécialistes du secteur de la construction sont les plus élevés du pays. Le niveau des salaires qui ont cours dans les entreprises où l'affiliation à un syndicat n'est pas obligatoire est influencé par celui des salaires en vigueur dans les entreprises où les travailleurs sont organisés. L'OIT devrait promouvoir les méthodes de travail sûres et encourager la Banque mondiale et d'autres organisations internationales à appuyer les efforts entrepris dans ce sens.
65. Un conseiller employeur de la Suisse a exposé la stratégie en vigueur dans son pays en matière de sécurité sur le lieu de travail, précisant que cette stratégie se fondait sur la prévention des accidents. Des directives spécifiques ont été élaborées pour le secteur de la construction. Les entreprises fournissent des formations spécialisées sur les questions de sécurité. Les centres de formation disposent de lieux sur la sécurité au travail qui permettent aux entreprises de prendre conscience des problèmes relatifs à la sécurité et des moyens disponibles pour prévenir les accidents.

Action future de l'OIT

66. Le porte-parole du groupe des travailleurs a invité l'OIT à jouer un rôle moteur s'agissant des pratiques responsables sur le plan social. L'Organisation doit promouvoir la discussion tripartite sur le développement durable du secteur et continuer de constituer un forum

propice au dialogue social, aux plans national et international, pour le secteur de la construction. L'OIT devrait promouvoir les normes fondamentales du travail ainsi que la convention (n° 162) sur l'amiante, 1986, la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, et le Recueil de directives pratiques sur la sécurité dans l'utilisation des laines isolantes en fibres vitreuses synthétiques (laine de verre, laine de roche et laine de laitier). L'OIT devrait collaborer avec d'autres institutions des Nations Unies et les institutions financières internationales en vue de l'intégration des aspects sociaux dans le développement durable. La participation à des discussions stratégiques internationales devrait aboutir à la prise en compte du concept de travail décent lors du Sommet mondial sur le développement durable. L'OIT devrait promouvoir et encourager activement les processus de validation pour un développement durable du secteur. En outre, l'Organisation devrait intensifier ses activités sur le VIH/SIDA et le monde du travail en axant son action sur la prévention et sur les accords conclus sur le lieu de travail pour ce qui touche aux tests, à la confidentialité, à l'information et à la formation.

- 67.** L'orateur a poursuivi en relevant que, du fait de leur importance, de leur champ d'activité et de leur position stratégique, les institutions financières internationales telles que la Banque mondiale sont à même d'exercer une influence sur les orientations stratégiques et les pratiques et qu'elles ont donc l'obligation de promouvoir et de protéger les droits des travailleurs. L'orateur a appelé instamment à l'introduction, dans l'AGCS, d'une disposition visant à assurer que les normes internationales du travail, les normes nationales du travail et les accords issus des négociations collectives sont respectés par toutes les parties prenantes lorsque des travailleurs de la construction sont embauchés en grand nombre dans un autre pays que le leur à titre temporaire. Pour conclure, l'orateur a demandé que le 28 avril soit déclaré Journée internationale d'hommage aux victimes du travail et proposé que des activités tripartites soient encouragées à cette occasion.
- 68.** Le porte-parole des employeurs a déclaré, au nom de son groupe, que l'OIT devait continuer d'œuvrer pour le travail décent, notamment pour ce qui touche au droit d'organisation, au travail forcé, au travail des enfants et à la discrimination. Le groupe des employeurs estime également que l'OIT devrait renforcer ses activités visant l'instauration d'un dialogue social sectoriel dans les anciens pays socialistes d'Europe centrale. Enfin, l'OIT devrait repérer les cas de figure dans lesquelles le nombre d'accidents a connu une diminution marquée, déterminer les raisons des bons résultats obtenus et diffuser largement l'information correspondante. Un membre employeur du Canada a ajouté que, dans certaines régions de son pays, des améliorations spectaculaires ont été observées. A Ontario, sa province d'origine, ces améliorations sont à mettre sur le compte des efforts entrepris conjointement par la direction et les syndicats dans le domaine considéré. L'orateur a déclaré qu'il fallait s'efforcer de repérer les améliorations de ce type en tenant compte de la fréquence des accidents et des mesures adoptées pour parvenir aux améliorations constatées, tout en précisant qu'il convenait d'éviter de tomber dans les travers inhérents à l'élaboration de comparaisons statistiques internationales.

Examen et adoption du projet de rapport et du projet de conclusions

- 69.** Le groupe de travail sur les conclusions a présenté le projet de conclusions à la réunion à la sixième séance.
- 70.** A la même séance, la réunion a adopté le présent rapport et le projet de conclusions.

Genève, le 14 décembre 2001.

(Signé) M. Duque Estrada Meyer,
Président.

Conclusions sur l'industrie de la construction au XXI^e siècle: image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles ¹

La Réunion tripartite sur l'industrie de la construction au XXI^e siècle: image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles,

S'étant réunie à Genève du 10 au 14 décembre 2001,

Adopte, ce quatorzième jour de décembre 2001, les conclusions suivantes:

La contribution de l'industrie de la construction à l'économie

1. L'industrie de la construction contribue de manière importante à l'économie de tous les pays. On estime que la production mondiale de ce secteur s'élève à 3 000 milliards de dollars par an. Le secteur emploie plus de 110 millions de personnes dans le monde. La fourniture d'un grand nombre d'emplois moyennant un investissement par emploi relativement faible est particulièrement importante dans les pays en développement, où ce secteur contribue de manière fondamentale à lutter contre le chômage, qui est très élevé, à absorber le surplus de main-d'œuvre provenant des zones rurales.

Pratiques en matière d'emploi

2. Dans certains pays, l'évolution des pratiques en matière d'emploi constatée depuis quelques années, en particulier le recours à la sous-traitance, est source de graves problèmes qui ne se posent pas partout avec la même acuité. Il existe des différences d'un pays à l'autre et d'une région à l'autre.
3. Il est important d'établir une distinction entre la sous-traitance qui a lieu dans le cadre de la loi et les pratiques qui contournent les règles et réglementations nationales et internationales. La sous-traitance, lorsqu'elle a lieu dans le cadre de la loi, présente de nombreux aspects positifs, par exemple une spécialisation des tâches, un accroissement de la productivité et une baisse des coûts. Toutefois, lorsque la réglementation est insuffisante ou que les règles ne sont pas respectées, elle a des incidences négatives — non-respect de la réglementation en matière de sécurité, défaut de paiement des cotisations de sécurité sociale, baisse des revenus fiscaux, versement de salaires inférieurs au salaire minimum légal ou horaires de travail dépassant les limites fixées par la loi, par exemple.
4. Les formes d'emploi qui ne respectent pas les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, la législation nationale ou les conventions collectives en vigueur créent une concurrence déloyale vis-à-vis des entreprises du secteur qui respectent la loi. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont intérêt les uns comme les autres à mettre fin aux activités illégales et à tenter de supprimer les facteurs qui sont à l'origine de la mauvaise image de marque du secteur.
5. Il est indispensable de mettre en place une réglementation appropriée pour supprimer les pratiques illégales et empêcher la concurrence déloyale. Les gouvernements devraient élaborer des réglementations pour protéger les travailleurs contractuels et les travailleurs

¹ Adoptées à l'unanimité.

indépendants. Les sous-traitants eux-mêmes et leurs employés devraient bénéficier des droits consacrés par la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*. Un système visant l'agrément et l'enregistrement des sous-traitants devrait être mis en place si un consensus tripartite a été atteint sur cet aspect.

Dialogue social

6. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont intérêt les uns comme les autres à ouvrir un dialogue social à tous les niveaux appropriés. Les gouvernements devraient veiller à ce que les employeurs et les travailleurs exercent librement leur droit d'organisation et leur droit de négociation collective, conformément aux conventions n^{os} 87 et 98. Ces droits devraient être respectés pour tous les types d'emplois, les travailleurs occasionnels et les travailleurs temporaires bénéficiant d'une protection équivalant à celle offerte aux travailleurs permanents.
7. Les gouvernements peuvent aussi contribuer à promouvoir le dialogue social en créant et en soutenant des structures bipartites ou tripartites, telles que les comités consultatifs, les conseils pour la recherche et le développement et pour la protection de l'environnement ou les conseils pour la formation et le développement sectoriel, mis en place dans l'industrie de la construction, et au sein desquels les partenaires sociaux peuvent se réunir régulièrement et débattre de questions qui les préoccupent les uns et les autres.

Formation

8. La formation est un élément déterminant pour la santé future de l'industrie de la construction. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont intérêt les uns comme les autres à trouver les moyens de répondre aux exigences futures de ce secteur en matière de qualifications.
9. Lors de l'élaboration des programmes de formation, les points suivants devraient être pris en considération:
 - mettre en place une structure de qualifications, de sorte que la formation puisse être reconnue dans l'ensemble du secteur et que les compétences soient transférables;
 - prévoir un système de certification des compétences;
 - encourager le concept de formation tout au long de la vie, assortie d'une formation de reconversion et d'une actualisation des connaissances pour les travailleurs âgés;
 - prévoir une formation de base obligatoire pour tous les travailleurs, à l'entrée en service, sur la question de la sécurité et de la santé;
 - prévoir une formation visant l'application des codes de bonnes pratiques du bâtiment qui établissent l'ensemble des critères à respecter pour le travail de construction et les matériaux de construction;
 - reconnaître l'importance de la formation sur le lieu de travail.
10. Des méthodes de formation spéciales devraient être élaborées à l'intention des travailleurs difficiles à atteindre, tels ceux qui sont employés par des sous-traitants ou par des petites entreprises. Le recours à des unités mobiles de formation et des programmes d'enseignement à distance pourrait notamment être envisagé. Des programmes communs

d'apprentissage propres à assurer la transmission d'un large éventail de compétences peuvent être également très utiles pour créer un équilibre entre flexibilité et stabilité.

11. Il convient que le secteur de la construction élabore et encadre des stratégies nationales de formation, que des organisations bipartites ou tripartites les mettent en œuvre et que des lois d'application pertinentes soient adoptées. Les coûts peuvent être financés par de multiples moyens. De nombreux pays appliquent une taxe sur la formation professionnelle. On peut également recourir aux subventions financées par l'impôt. Les entreprises devraient être habilitées et encouragées à élaborer leur propre système de formation dans leurs domaines d'activité, conformément aux normes nationales.
12. Les entreprises de construction multinationales opérant dans des pays hôtes devraient être encouragées à fournir aux travailleurs locaux une formation appropriée qui pourra être réutilisée une fois le projet de construction achevé.

Sécurité et santé au travail et conditions de travail

13. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont intérêt les uns comme les autres à veiller au respect des normes en vigueur en matière de sécurité et de santé. La construction est une activité à haut risque. Dans beaucoup de régions du monde, l'incidence et la cause des accidents et des maladies sont très mal connues. Il convient de mettre fin à cet état de choses en rassemblant et diffusant les informations pertinentes sur les causes et la prévention des accidents professionnels.
14. Sous certaines formes, la sous-traitance a eu des conséquences néfastes sur la sécurité et la santé au travail dans certains pays. Pour pallier ce problème, il conviendrait d'examiner la situation des pays dans lesquels le nombre d'accidents a diminué ces dernières années, de trouver les raisons de cette amélioration et de diffuser les résultats de cette étude.
15. La santé et la sécurité au travail sont des domaines dans lesquels l'intervention de l'Etat est nécessaire. Un cadre politique national cohérent doit être mis sur pied par les organismes appropriés, qui devront tenir compte pour ce faire de la convention (n° 162) sur l'amiante, 1986, et de la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988. Il conviendrait également de veiller à assurer une meilleure application de la législation en vigueur. Les employeurs responsables doivent bénéficier de services d'appui et de conseil pour pouvoir coordonner et planifier une stratégie relative à la sécurité en vue d'assurer le respect de la législation. Cependant, des sanctions sévères doivent également être prévues en cas d'infraction à la législation sur la sécurité et la santé.
16. Le nombre des accidents diminuera si toutes les personnes intéressées du secteur sont correctement informées des risques encourus et qu'elles sont formées de façon à pouvoir exécuter leur travail sans prendre de risques. Par ailleurs, toutes les personnes qui travaillent sur un chantier doivent recevoir une formation sur les questions relatives à la sécurité et à la santé, et la formation des représentants des travailleurs chargés de ces aspects doit revêtir une importance particulière. Des comités de sécurité et de santé réunissant employeurs et travailleurs ont été créés dans de nombreux pays, avec de bons résultats. Les représentants des travailleurs chargés des questions de sécurité et de santé contribuent largement, dans les pays où ils existent, à prévenir les accidents, les lésions et les maladies.

Marchés publics

17. Les gouvernements devraient utiliser les procédures régissant la passation des marchés publics de sorte à assurer que les entrepreneurs et les sous-traitants respectent la législation

nationale, y compris en ce qui concerne la sécurité et la santé. Pour garantir que seuls les entrepreneurs et sous-traitants légitimes et qualifiés sont engagés, il faut que l'attribution des marchés publics gagne en transparence. Les gouvernements devraient contrôler le travail des entrepreneurs et des sous-traitants en permanence et exclure de la liste des soumissionnaires ceux d'entre eux qui enfreignent la réglementation.

- 18.** Les gouvernements et les institutions financières internationales devraient encourager les pratiques commerciales responsables sur le plan social qui sont propres à promouvoir et à protéger les droits des travailleurs, conformément à la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*. L'OIT peut contribuer à faire évoluer les choses dans ce sens en offrant une tribune pour le dialogue social et la discussion avec des institutions financières telles que la Banque mondiale. A cet égard, il conviendrait de tenir compte de la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949.

Rôle de l'OIT

- 19.** L'OIT devrait continuer à offrir une tribune permettant d'assurer un dialogue social dans l'industrie de la construction. Une assistance spéciale devrait être fournie aux pays qui doivent instaurer au plan national un dialogue social dans ce secteur.
- 20.** L'OIT devrait aussi jouer un rôle moteur pour ce qui est des pratiques commerciales responsables sur le plan social en menant des recherches sur le travail décent dans le secteur de la construction et en assurant la promotion des normes fondamentales du travail ainsi que de la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, de la convention (n° 162) sur l'amiante, 1986, et du Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans la construction. L'OIT devrait étudier et diffuser largement les exemples positifs en matière de sécurité et de santé dans l'industrie de la construction.
- 21.** L'OIT devrait collaborer avec d'autres institutions des Nations Unies, la Banque mondiale et d'autres organisations offrant une aide au développement pour promouvoir le développement durable dans le secteur de l'industrie. Ces activités devraient comprendre:
- la promotion de la formation, de la sécurité et de la santé au travail et de conditions d'emploi adéquates;
 - le suivi des éléments relatifs aux questions sociales et au travail contenus dans le programme Action 21 adopté lors de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement qui s'est tenue à Rio de Janeiro en 1992, entre autres en participant activement à la Conférence Rio+10 qui aura lieu à Johannesburg en 2002;
 - la promotion de l'accès au logement pour tous en collaboration avec HABITAT.

Le programme de l'OIT sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail devrait comprendre des activités spécifiques visant à lutter contre les graves problèmes auxquels est confronté le secteur de la construction dans certains pays.

Partie 2
Résolutions

Examen et adoption des projets de résolutions par la réunion

A sa quatrième séance plénière, la réunion a constitué un groupe de travail sur les résolutions, conformément à l'article 13, paragraphe 1, du Règlement.

Le groupe de travail, présidé par le président de la réunion, était composé des membres du bureau et de trois représentants de chacun des groupes. Les membres du groupe de travail étaient les suivants:

Bureau de la réunion:

M. Duque Estrada Meyer (président)
M. Zhang (vice-président gouvernemental)
M. Zaribwende (vice-président employeur)
M. Khuntia (vice-président travailleur)

Membres gouvernementaux:

Brésil: M. Teixeira
Italie: M. Trento
Suède: M. Holmström

Membres employeurs:

M. Foote
M. Gyan
M. Küchler

Membres travailleurs:

M. Bernardes
M. Mbagi
M. Schmidt-Hullman

A la sixième séance plénière de la réunion, le président, en sa qualité de président du groupe de travail sur la résolution et conformément à l'article 14, paragraphe 8, du Règlement, a présenté les recommandations du groupe de travail relatives aux projets de résolutions dont la réunion était saisie. Ainsi que l'exigent les mêmes dispositions du Règlement, les autres vice-présidents avaient été consultés sur le contenu du rapport oral.

Le groupe de travail avait été saisi de deux projets de résolutions, qui avaient été présentés par le groupe des travailleurs; les résolutions ont été déclarées recevables. Le groupe de travail a amendé les textes dans le délai fixé par le bureau de la réunion et a décidé à l'unanimité de soumettre les textes à la réunion pour adoption.

Résolution concernant les activités futures de l'OIT

La réunion a adopté la résolution à l'unanimité.

**Résolution concernant la représentation
des travailleurs de la construction pour
les questions de sécurité et de santé**

La réunion a adopté la résolution à l'unanimité.

Texte des résolutions adoptées par la réunion

Résolution concernant les activités futures de l'OIT ¹

La Réunion tripartite sur l'industrie de la construction au XXI^e siècle: image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles,

S'étant réunie à Genève du 10 au 14 décembre 2001,

Reconnaissant les difficultés nouvelles auxquelles se heurte l'industrie de la construction;

Soulignant le rôle essentiel que joue le secteur de la construction pour dynamiser l'ensemble des économies, notamment lorsqu'il s'agit de chercher des solutions pendant les périodes de récession économique;

Reconnaissant qu'il est nécessaire dans certains pays d'améliorer les conditions dans le secteur de la construction, notamment en ce qui concerne le plein respect de la liberté syndicale et son application, et l'amélioration des conditions de travail,

Adopte, ce quatorzième jour de décembre 2001, la résolution suivante:

La Réunion tripartite sur l'industrie de la construction au XXI^e siècle: image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles, invite le Conseil d'administration du BIT:

- 1) à attribuer les ressources nécessaires au programme des activités sectorielles du BIT pour faciliter la mise en œuvre des conclusions et résolutions des réunions, en tenant compte du rapport final de la réunion;
- 2) à convoquer au plus tôt une réunion sectorielle tripartite consacrée au secteur de la construction et à envisager d'inscrire à l'ordre du jour de cette réunion la question suivante: «parvenir à un développement économique, environnemental et social durable dans l'industrie de la construction au moyen d'un dialogue social à tous les niveaux appropriés;
- 3) à demander au Directeur général du BIT:
 - a) de préparer une étude sur les relations professionnelles dans le secteur de la construction qui identifierait ce qu'il convient de faire pour renforcer dans le secteur le dialogue social, y compris la négociation collective;
 - b) de demander aux gouvernements de consulter les organisations de travailleurs et d'employeurs lorsqu'ils envisagent d'adopter des mesures pour donner suite à la réunion tripartite.

¹ Adoptée à l'unanimité.

Résolution concernant la représentation des travailleurs de la construction pour les questions de sécurité et de santé¹

La Réunion tripartite sur l'industrie de la construction au XXI^e siècle: image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles,

S'étant réunie à Genève du 10 au 14 décembre 2001,

Considérant que le bilan relatif à la sécurité et à la santé dans l'industrie de la construction doit s'améliorer et qu'un nombre très élevé de travailleurs trouvent chaque année, sur le chantier, une mort qui aurait pu être évitée;

Constatant que, compte tenu de la nature temporaire et mobile des chantiers de construction et de la proportion élevée de petites entreprises dans l'industrie de la construction, il est difficile de choisir et de former les représentants des travailleurs pour les questions de sécurité et de santé;

Constatant que les représentants des travailleurs pour les questions de sécurité et de santé peuvent apporter une contribution positive à la prévention des lésions et des maladies professionnelles sur les chantiers de construction,

Adopte, ce quatorzième jour de décembre 2001, la résolution suivante:

La Réunion tripartite sur l'industrie de la construction au XXI^e siècle: image de marque, perspectives d'emploi et qualifications invite le Conseil d'administration du BIT à demander au Directeur général du BIT de préparer une étude sur les représentants des travailleurs pour les questions de sécurité et de santé dans le secteur de la construction, qui analyserait la représentation effective des travailleurs pour les questions de sécurité et de santé dans la construction et identifierait ce qu'il convient de faire pour veiller à ce que les travailleurs de la construction exercent leur droit de représentation pour les questions de sécurité, de santé et de bien-être.

¹ Adoptée à l'unanimité.

Partie 3

Autres travaux

Discussions de groupe

Garantir la sécurité et la santé des travailleurs de la construction

- Président:* M. Jukka Takala, directeur du programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement, BIT, Genève
- Intervenants:* M^{me} Fiona Murie, coordonnatrice du programme global pour la santé et la sécurité, Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB), Genève
- M^{me} Karla de Sa Fioretti, Sinduscon-SP, São Paulo, Brésil
- M. Seiji Machida, programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement, BIT, Genève

Pour introduire son exposé, M^{me} Murie a rappelé comment on décrivait l'industrie de la construction en anglais: l'industrie des 3 D, *dirty, difficult and dangerous* (sale, difficile et dangereuse). Dangereuse, elle l'est, comme l'indique le nombre des accidents mortels, estimé par le BIT à 55 000 par année. A cela s'ajoute toute une série de problèmes de santé au travail, moins bien recensés mais graves, de la surdité ou des troubles du système musculo-squelettique aux affections respiratoires et aux maladies infectieuses. Il est tragique de constater que 70 pour cent des accidents sont prévisibles et pourraient être évités: ce sont principalement des chutes depuis des échafaudages défaillants ou dans des cavités non protégées et des accidents survenant dans les travaux d'excavation. Quand on sait que le coût des accidents du travail est estimé à environ 4 pour cent du produit intérieur brut, on voit que la sécurité n'est pas seulement une question d'éthique, que c'est aussi un problème de développement.

L'effort de prévention est insuffisant, alors même que tout indique que la prévention coûte beaucoup moins cher que les accidents. Cette carence peut s'expliquer par les nouvelles formes d'emploi qui se développent: emplois précaires de courte durée chez de petits sous-entrepreneurs. Cette évolution se répercute sur la sécurité — on ne sait plus à qui il incombe d'y veiller — et sur la syndicalisation, en baisse. Pour y remédier, il convient d'exclure la prévention du chiffrage des coûts dans les marchés de travaux et de tenir compte, dans l'évaluation des offres, des mesures de prévention et de sécurité expressément prévues.

Les partenaires sociaux ont tous leur rôle à jouer. Il appartient aux Etats de ratifier la convention de l'OIT (n  167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, d'adopter les dispositions législatives nécessaires, de mettre en place un système d'inspection, d'établir une instance tripartite de dialogue social sur la sécurité et la santé dans le secteur, d'encourager les pratiques sûres et d'informer. Les employeurs doivent veiller eux aussi à l'application des dispositions et des règles en vigueur et assurer la formation nécessaire. Les mesures de sécurité et de santé au travail prises par les entrepreneurs doivent être contrôlées directement sur les chantiers. Les organisations de travailleurs doivent participer à l'élaboration et à l'exécution des dispositions législatives comme au travail de formation et d'information, en offrant la collaboration de délégués à la sécurité compétents. Le système des délégués itinérants, qui permet de visiter un grand nombre de petits chantiers de courte durée dans des secteurs géographiques déterminés, a fait la preuve de son efficacité en Suède.

M^{me} de Sa Fioretti a décrit son travail de consultante auprès d'une grande organisation patronale de l'industrie de la construction, regroupant plus de 10 000 entreprises dans

l'Etat de São Paulo, au Brésil. Cette industrie a pris une importance croissante au Brésil depuis une trentaine d'années, en ce qui concerne sa part dans le produit intérieur brut et l'emploi. C'est, du point de vue de la sécurité et de la santé au travail, l'une des plus dangereuses. Cette situation a plusieurs causes: formation médiocre, relations professionnelles difficiles, responsabilités diffuses, inspection insuffisante.

Sinduscon s'est attaché à transformer les attitudes et les pratiques par la voie du dialogue social et a obtenu de remarquables résultats, même s'il a fallu du temps pour surmonter le scepticisme des uns et des autres. L'efficacité des comités mixtes de sécurité qui ont été mis en place à tous les niveaux, de celui des chantiers à celui de l'Etat, est aujourd'hui reconnue. Toutes les parties sont acquises à la prévention. Des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé ont été mis en place, des programmes de formation, d'accroissement de la productivité et d'amélioration de la qualité ont été lancés. Le nombre des accidents a baissé, et avec lui le coût qu'ils représentent pour l'Etat et pour le secteur. Cette action a contribué à la mise en œuvre de nouvelles technologies et à l'augmentation de la productivité. Il s'agissait au départ d'intervenir d'urgence pour sauver des vies; il s'est agi ensuite de prévenir les accidents; le but est désormais d'améliorer la qualité de la vie dans l'industrie de la construction.

Il ne faut pas se dissimuler cependant que le système de sanctions conserve son importance, notamment en raison de la dualité que présente de plus en plus le secteur. De grands progrès ont été accomplis dans le secteur formel, qui sont plus que neutralisés par le développement de l'activité informelle, en particulier dans le bâtiment. Il importe de renforcer le système d'inspection pour éviter cette détérioration.

Citant les statistiques du BIT, M. Machida a constaté que les accidents mortels sont de deux à quatre fois plus fréquents dans l'industrie de la construction qu'ils ne le sont en moyenne dans l'ensemble des secteurs d'activité. Quant aux risques pour la santé, il y en a qui peuvent être mortels eux aussi, comme celui que comporte l'amiante, interdite peut-être dans les nouvelles constructions mais toujours rencontrée dans les travaux de réparation ou de démolition. Les conditions qui font obstacle à l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail sont principalement, comme l'ont dit les précédents intervenants, la durée des chantiers, courte, l'intervention d'entrepreneurs et de sous-entrepreneurs selon des modalités mal définies et la composition de la main-d'œuvre, avec la présence de travailleurs migrants.

L'OIT a élaboré tout un ensemble de normes, de directives pratiques et de moyens de formation pour l'industrie de la construction, qui s'est enrichi récemment des *Directives sur les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail*, ouvrage en cours d'adaptation et d'introduction dans l'industrie au Japon. Ce matériel s'est révélé très utile dans des projets réalisés dans divers pays: Chili, Colombie, Pérou, pays du MERCOSUR en Amérique latine, Viet Nam. Il est indispensable d'agir sur tous les fronts à la fois: législation, programmes d'action nationaux avec des objectifs annuels quant aux résultats à atteindre, collecte de données et analyse, formation, sensibilisation et information. Cette stratégie a fait la preuve de son efficacité en Thaïlande notamment, où il a été possible en une année de donner une formation à 100 000 ouvriers de la construction et de réduire considérablement le nombre des accidents, des accidents mortels notamment.

Discussion

Au cours de la discussion, les intervenants ont déploré que, dans de nombreux pays, on fasse une trop grande place à la recherche et une place insuffisante à l'action. Il importe, pour lancer des programmes efficaces, de mettre les différents secteurs de la construction en réseau. Il faut absolument que la sécurité et la santé au travail soient prises en compte dans les marchés de travaux, publics ou privés. Ce devrait être l'un des éléments d'évaluation des offres, qui devrait faire l'objet d'un examen indépendant. Il importe de

toucher aussi les petites et moyennes entreprises, nombreuses dans le secteur; pour elles, les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé sont d'application difficile. Les systèmes d'inspection restent nécessaires; les procédures de certification privée (conformément à des normes comme celles de l'ISO) peuvent les compléter mais non les remplacer.

Améliorer la communication et le dialogue social dans l'industrie de la construction

Président: M. Ludek Rychly, programme focal pour le renforcement du dialogue social, BIT, Genève

Intervenants: M^{me} Jane English, Unité de la communication professionnelle, Université de Cape Town, Afrique du Sud

M. Peter Smith, ministère du Développement international, Londres, Royaume-Uni

M. Albrecht Ehlers, vice-président principal, Hochtief, Essen, Allemagne

M^{me} English a présenté un programme d'amélioration de la communication et des relations interculturelles dans une entreprise de l'industrie de la construction en Afrique du Sud. A l'origine de ce programme se trouvaient les nombreuses plaintes reçues des ouvriers de langue xhosa quant à la façon dont ils étaient traités sur les chantiers: on ne les saluait pas, on ne s'adressait pas à eux comme l'usage le voulait, on leur parlait grossièrement, les ouvriers avec qui ils travaillaient et les contremaîtres ne leur expliquaient pas les ordres. Chose étonnante, ces plaintes étaient plus fréquentes que celles que suscitaient les conditions de rémunération ou de travail. Le mécontentement avait sa source dans un conflit entre les attentes de ces ouvriers et les comportements sur des chantiers où se côtoyaient des ethnies et des cultures très diverses: parmi les 150 ouvriers qui avaient participé au programme pilote, on ne comptait pas moins d'une trentaine d'appartenances linguistiques ou culturelles.

Le programme a été conçu dans l'esprit de l'*ubuntu*, mode traditionnel de relations où la position et l'identité de la personne sont définies par les rapports qu'elle a avec les autres. Il a fallu tout d'abord sensibiliser les participants à la diversité et aux différences culturelles. Le travail de formation a porté alors sur la langue xhosa, dont on leur a appris les rudiments, et sur les comportements: formules de salutation en xhosa, gestes à éviter parce que considérés comme choquants, manière d'écouter et de témoigner du respect. De l'avis unanime, cette formation a créé un climat positif, ce qui s'est traduit notamment par une baisse de l'absentéisme, et a amené une amélioration de la productivité, les ordres étant donnés de façon plus claire et étant mieux compris.

La valeur d'une telle formation a été mise en évidence par une étude de suivi. Au cours de la période de récession de ces dernières années, période marquée par de nombreuses suppressions d'emplois, les ouvriers qui avaient suivi le programme se sont distingués: aucun n'a perdu son emploi, et beaucoup ont même obtenu une promotion. Il apparaît ainsi que la sensibilité culturelle et l'aptitude aux relations interpersonnelles sont aussi importantes que les qualifications professionnelles au sens technique.

M. Smith a rendu compte d'un projet financé par le ministère du Développement international du Royaume-Uni au Ghana pour l'amélioration des ponts dans le nord du pays. Le Ghana a une bonne législation du travail, dont l'exécution laisse cependant à désirer. L'industrie de la construction a la réputation d'être une industrie dangereuse; les rémunérations y sont basses, et les conditions très inégales pour les hommes et les femmes,

lesquelles sont reléguées pour la plupart dans des emplois marginaux et dans les activités informelles.

Le principe appliqué dans le projet a été d'incorporer dans tous les accords et dans tous les marchés une série de normes fondamentales de l'OIT: droit syndical, droit de négociation collective, élimination du travail forcé et du travail des enfants, paiement ponctuel d'une rémunération permettant aux ouvriers de vivre, durée raisonnable du travail, promotion de la sécurité et de la santé au travail, stabilité de l'emploi autant que possible.

Il a été difficile au début de faire comprendre à tous les intéressés quelle était l'intention et quelles étaient les conséquences pratiques de cette initiative. Ces difficultés ont été surmontées, et celle-ci bénéficie désormais d'un large appui. Il s'agit cependant de généraliser la pratique et de la systématiser. En dehors de ses propres projets, le ministère du Développement international du Royaume-Uni collabore avec l'Union européenne et avec la Banque mondiale pour intégrer les normes du travail dans les opérations de prêt et les projets d'aide.

M. Ehlers a évoqué les manifestations qui avaient eu lieu lors des récentes réunions du Fonds monétaire international et du World Economic Forum. Ces manifestations nous rappellent que la mondialisation doit créer des emplois et contribuer à soulager la misère. Il faut que les entreprises assument leurs responsabilités sociales et que l'économie mondiale ait des règles mondiales, notamment sur le travail et les questions sociales.

Hochtief, l'entreprise dont l'intervenant est le vice-président principal, est la première entreprise du secteur de la construction en Allemagne et la cinquième dans le monde. Elle réalise trois quarts de son chiffre d'affaires et emploie deux tiers de ses 40 000 salariés hors Allemagne. La société a introduit un code de déontologie et a signé un accord avec la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB), souhaitant ainsi s'engager elle-même et donner l'exemple aux autres entreprises du secteur. Si la plupart des clauses contenues dans l'accord signé avec la FITBB sont considérées comme acquises par les pays industrialisés, elles ne sont pas respectées dans de nombreux pays en développement. Le code a été intégré dans le système de gestion de la société. Un employé a été nommé pour en suivre l'application, suivie aussi par le comité d'entreprise et les syndicats. Hochtief exige de tous ses sous-traitants et partenaires d'opérations conjointes qu'ils se conforment au code. Cette politique a amené un accroissement de la satisfaction au travail et de la motivation des travailleurs ainsi qu'un renforcement de la confiance et de la coopération, tant avec les travailleurs qu'avec les partenaires commerciaux.

Aux yeux de M. Ehlers, le processus d'appel d'offres dans le secteur de la construction est défectueux en ce sens qu'il encourage la concurrence sur le seul critère du prix. La législation devrait prévoir un processus de présélection qui déterminerait l'admissibilité des entreprises en fonction de leurs compétences. Le processus d'appel d'offres serait ainsi rendu clair et transparent. La responsabilité sociale est une condition de la présence à long terme des entreprises sur les marchés internationaux; elle suppose cependant que les règles du jeu soient les mêmes pour tous. A cet égard, l'orateur s'est félicité de la décision de débattre des normes sociales au sein de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), et il a jugé que l'OIT pouvait jouer un rôle important dans ce débat.

Discussion

Au cours de la discussion a été posée la question de la mise en œuvre de l'accord Hochtief-FITBB. M. Ehlers a indiqué que la société veille à ce qu'il soit appliqué par l'ensemble de ses sous-traitants et qu'elle tient un registre des sous-traitants et des partenaires avec lesquels elle traite. Il a renvoyé la question à un représentant syndical allemand, qui a expliqué que le suivi est assuré par la FITBB, qui enregistre et contrôle

toutes les plaintes. Si leur bien-fondé est établi, elles sont alors traitées avec une personne désignée par Hochtief. Les deux cas examinés jusqu'à ce jour concernent curieusement des pays industrialisés. Ainsi, en Allemagne, où un sous-traitant n'avait pas versé leurs salaires à des employés turcs, Hochtief a réglé la situation à l'amiable. La FITBB a récemment signé un autre accord de ce type avec la multinationale suédoise Skanska.

Plusieurs participants ont évoqué la dispersion de l'industrie de la construction et le développement du secteur informel. Au Ghana, par exemple, les syndicats sont bien organisés et jouent un rôle actif dans le secteur formel dans les villes, mais ils sont très peu présents chez les travailleurs occasionnels en zone rurale. En Afrique du Sud, une récente étude portant sur le secteur informel a établi que seulement 2 pour cent de la main-d'œuvre de la construction est syndiquée, ce qui restreint considérablement le rôle d'institutions telles que les comités d'entreprise.

Une discussion animée s'est engagée au sujet d'un cas de discrimination salariale reprochée à une entreprise de construction américaine travaillant sur un vaste projet d'infrastructure financé par la Banque mondiale au Cameroun. L'application de la législation est l'affaire de toutes les parties. Certains participants ont fait valoir que les entreprises de construction opérant au niveau international souhaitent la transparence. La Confédération des associations internationales d'entrepreneurs (CICA), par exemple, a eu des discussions avec la Banque mondiale et le Fonds monétaire international au sujet de procédures d'adjudication, pour des marchés financés par des prêts, destinées à éviter les irrégularités et les risques de corruption qui y sont bien souvent associés. Aucune issue positive n'a été trouvée jusqu'ici. Pour l'heure, les plaintes ne peuvent être enregistrées qu'après coup et non lors de l'attribution des marchés. La Banque mondiale s'est engagée à définir de nouvelles règles, mais il incombe aussi aux Etats de veiller à l'honnêteté des marchés.

Le rôle des femmes dans l'industrie de la construction

Président: M. Terje Tessem, Programme sur les investissements à forte intensité d'emplois, BIT, Genève

Intervenantes: M^{me} Susan Eisenberg, maîtrise d'électricité, professeur à l'Université du Massachusetts, Boston

M^{me} Christine Nathan, Fédération indienne des travailleurs du bâtiment et du bois, Mumbai

M^{me} Marie Winsvold, Programme sur les investissements à forte intensité d'emplois, BIT, Genève

M^{me} Susan Eisenberg a traité de la question de la place que tiennent les femmes dans l'industrie de la construction aux Etats-Unis. Ce secteur s'est ouvert aux femmes en 1978, lorsque le Président Carter a pris une série d'ordonnances qui définissaient les objectifs et les programmes de recrutement et de formation des travailleuses. Ce processus, encouragé par la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur, visait à amener la part des femmes dans la main-d'œuvre de la construction à 25 pour cent d'ici à la fin du millénaire. Cet objectif aurait été atteint si les efforts déployés dès le début avaient été poursuivis, ce qui n'a pas été le cas. Au début des années quatre-vingt, la part des femmes dans la main-d'œuvre de la construction s'élevait à 2 pour cent, et elle n'a pas progressé.

Cette faible présence féminine dans le secteur de la construction n'est pas le signe d'un manque d'intérêt ou de compétences de ces dernières, mais plutôt d'une résistance massive de la part de leurs collègues masculins. Les femmes sont exposées au harcèlement, à la fois durant la formation et sur le lieu de travail, et l'argument des risques encourus dans ce secteur est parfois invoqué délibérément pour les dissuader de s'y engager. Elles

doivent aussi affronter la discrimination, plus souvent déguisée qu'ouverte. Ainsi, les femmes n'ont pas les mêmes chances d'accès aux réseaux de recrutement informels; elles sont souvent embauchées en tant qu'apprenties faiblement rémunérées, plutôt qu'en qualité d'ouvrières à part entière à temps plein; enfin, elles ont moins facilement accès à la couverture de sécurité sociale. Même dans les fonctions syndicales, où hommes et femmes perçoivent les mêmes salaires, l'alternance de périodes de recrutement et de licenciements propre au secteur de la construction sert souvent de prétexte pour masquer des pratiques discriminatoires.

Certains des problèmes de discrimination dont souffre l'industrie de la construction pourraient être résolus si les femmes y étaient largement représentées et si leur présence sur les chantiers était considérée comme normale et nécessaire. Or cette fiction pourrait devenir réalité compte tenu que l'actuelle pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur suscite un regain d'intérêt pour le recrutement des femmes.

M^{me} Christine Nathan a donné une vue d'ensemble de la situation des travailleuses dans le secteur de la construction en Inde, qui est le deuxième plus grand fournisseur de main-d'œuvre féminine du pays. Selon ses estimations, environ 35 pour cent des 20 millions de travailleurs de la construction sont des femmes. Toutefois, malgré leur nombre élevé, elles travaillent essentiellement dans l'ombre. En effet, la plupart d'entre elles sont employées en zone rurale par des sous-traitants. Elles sont généralement recrutées et rémunérées par l'intermédiaire de leur mari, si bien que leur nom n'apparaît pas sur les registres du personnel des sous-traitants. Le système social indien, traditionnellement dominé par les hommes, le caractère occasionnel des emplois occupés par les femmes ainsi que la réticence des sous-traitants à divulguer le nombre de travailleuses qu'ils emploient, afin de se soustraire au versement des cotisations sociales obligatoires, sont autant d'éléments qui contribuent à masquer la présence des femmes dans le secteur de la construction.

Le fait que les femmes ne soient pas officiellement présentes dans ce secteur est un obstacle à l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie. Elles sont contraintes de travailler de longues heures dans des milieux non sécurisés et insalubres. Elles sont victimes de nombreux types de lésions et d'accidents sur le lieu de travail qui, bien souvent, risquent d'avoir des conséquences sur leur possibilité d'avoir des enfants. Les entreprises ne fournissent pas de matériel de sécurité et n'accordent pas de congés de maternité. Résultat: les fausses couches sont fréquentes. Et lorsque les entrepreneurs fournissent aux travailleurs des locaux d'habitation, ces derniers sont invivables et ils ne sont équipés ni en eau ni en électricité ni en sanitaires.

Les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. Il va sans dire que l'ensemble du secteur en profite. Les entrepreneurs ont parfois recours au chantage pour ne pas embaucher des femmes qui exigeraient le même salaire que les hommes. Ces inégalités sont dues au manque de qualifications des travailleuses ainsi qu'à la volonté de ne pas reconnaître leurs compétences. Le traditionnel système de transfert des connaissances de père en fils exclut les femmes de tout type de formation, qui n'est dispensée qu'aux hommes. Or, même qualifiées, les travailleuses sont sous-évaluées et les entrepreneurs ne les embauchent jamais en tant qu'ouvrières qualifiées.

M^{me} Marie Winsvold a présenté la conception qu'a l'OIT du rôle que doivent jouer les femmes dans la construction. L'Organisation a mis en place en Afrique subsaharienne des programmes sur les investissements à forte intensité d'emplois à l'intention des travailleuses de la construction. Ces programmes ont entre autres objets la construction de routes, des projets d'irrigation, le logement, la gestion des déchets solides, l'approvisionnement en eau et les installations sanitaires. L'intervenante a souligné que l'emploi de femmes dans ces programmes contribuerait à promouvoir la croissance et à réduire la pauvreté.

Les inégalités entre hommes et femmes dans le secteur de la construction trouvent leur origine dans la séparation des garçons et des filles à l'école, les idées reçues sur les hommes et les femmes et les inégalités d'accès à la formation, autant d'éléments qui aboutissent à des disparités dans les salaires, à des salaires inférieurs pour les femmes et à l'inégalité des chances d'avancement. L'intervenante a soumis aux participants des solutions destinées à surmonter ces difficultés multiples, qui devraient reposer sur le principe de l'égalité d'accès à l'emploi et aux opérations de travail individuelles. Lors du recrutement des travailleurs, tout obstacle à l'embauche des femmes doit être supprimé (par exemple encourager l'affichage des annonces d'emplois dans des endroits fréquentés par des femmes) et des efforts doivent viser à garantir que les femmes ont pleinement connaissance de leurs conditions d'emploi. En outre, il faut encourager le recrutement des femmes à des postes plus élevés, objectif qui peut être atteint grâce à une stratégie triple. Tout d'abord, des programmes de formation doivent être mis en place au plan local avec la participation de la communauté, y compris des programmes de formation destinés spécifiquement aux femmes. Ensuite, il faut promouvoir l'éducation grâce à la mise en place d'un système scolaire amélioré et équitable. Enfin, il est nécessaire d'éliminer toutes exigences qui sont source de discrimination à l'encontre des femmes, et de sensibiliser les superviseurs, les techniciens de chantier et les responsables à la question de la promotion des travailleuses à des postes plus élevés.

Discussion

Au cours des débats qui ont suivi, plusieurs participants ont exprimé leurs préoccupations au sujet des conditions de travail effroyables des travailleuses de la construction, notamment en Inde. La question a été posée de savoir comment améliorer leur situation et quel type de formation mettre en place pour promouvoir de meilleurs emplois pour les femmes. M^{me} Nathan a mis l'accent sur les problèmes sociaux et culturels inhérents à la façon dont est assurée la formation en Inde, où les connaissances sont transmises de père en fils et non de père en fille. Ainsi, il est difficile pour les femmes d'accéder par elles-mêmes aux qualifications et, partant, d'être promues à des fonctions plus élevées.

La seconde question essentielle qui a été posée portait sur les disparités dans les conditions de travail des femmes entre les secteurs où la main-d'œuvre est syndiquée et ceux où elle ne l'est pas. M^{me} Eisenberg a fait observer que ces disparités sont minimes, même si les secteurs où la syndicalisation existe sont plus prometteurs, sans que le bilan soit pour autant très positif. Quant aux secteurs non syndiqués, ils ont commencé depuis peu à manifester de l'intérêt pour les travailleuses et ont entrepris un certain nombre de programmes de formation. Une discussion s'est ensuite engagée sur le rôle de l'action positive. Il a été suggéré que des actions positives soient menées suffisamment longtemps pour que de véritables changements puissent être introduits dans le secteur de la construction.

Discours de clôture

Le secrétaire général a donné quelques indications sur la participation à la réunion. Il a relevé que les femmes étaient peu nombreuses — 12 pour cent seulement du nombre total des délégués —, ce qui s'explique sans doute par la nature même du secteur. La réunion a permis de discuter dans un cadre tripartite mondial d'une série de problèmes d'actualité dans l'industrie de la construction, dont certains ont pu faire l'objet d'un échange d'informations et de données d'expérience plus approfondi lors des trois discussions de groupe. Dans un esprit de dialogue social, la réunion a pu adopter par consensus d'importantes conclusions et deux résolutions. Il est primordial maintenant, pour les mandants de l'OIT et pour l'Organisation elle-même, de donner effet à ces textes.

Pour M. Van Helden (représentant du gouvernement des Etats-Unis, président du groupe gouvernemental), il fallait que l'OIT mesure bien l'importance de l'industrie de la construction sur le plan de la production et de l'emploi. La réunion a permis de faire un pas dans cette direction. Il faut souhaiter que les conclusions adoptées deviennent la politique officielle de l'Organisation. Ces conclusions comptent, à n'en pas douter, pour les représentants des Etats-Unis, où l'on peut encore faire beaucoup pour améliorer la sécurité et la santé au travail dans le secteur. On a appris cependant toute l'importance du port du casque de sécurité pour la prévention des accidents, expérience dont le monde entier devrait faire son profit. Lors de la récente reconstruction des locaux de la Banque mondiale à New York, il n'y a pas un ouvrier qui n'ait pas porté son casque en permanence sur le chantier; résultat: aucun accident grave, aucune mort. La Banque et les autres institutions multilatérales de financement devraient s'inspirer de cet exemple pour exiger le port du casque sur tous les chantiers qu'elles financent dans le monde.

M. Clark (porte-parole du groupe des employeurs) a souscrit aux propos de M. Van Helden. Il a félicité les auteurs du rapport soumis à la réunion, qui avait servi de tremplin aux discussions. Les travaux ont eu un aboutissement heureux, les parties étant à l'écoute les unes des autres dans un esprit constructif et parvenant à s'entendre grâce à des concessions mutuelles. Rédigé avec soin, le rapport sur la réunion en rend compte de façon à la fois succincte et précise.

M. Seno (président du groupe des travailleurs) a constaté que la semaine avait été riche d'enseignements, au sujet notamment de la responsabilité sociale des entreprises — que certaines des plus grandes entreprises mondiales de l'industrie de la construction considèrent désormais comme un atout dans la concurrence — et des normes mondiales que l'OIT et d'autres institutions internationales peuvent établir pour le secteur. Il faut souhaiter que l'OIT intensifie son action pour assurer les conditions d'un travail décent dans la construction grâce à la ratification des conventions internationales du travail et au dialogue social tripartite qu'elle peut favoriser.

Le président de la réunion a relevé pour conclure que tous les participants avaient contribué au succès des travaux, chacun apportant sa pierre à l'édifice. La discussion a été franche, et le résultat est extrêmement positif. Le président a alors déclaré close la Réunion tripartite sur l'industrie de la construction au XXI^e siècle: image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles.

Questionnaire d'évaluation

Un questionnaire destiné à connaître l'opinion des participants sur divers aspects du colloque a été distribué avant la fin de la réunion.

1. Comment jugez-vous la réunion selon les différents critères ci-dessous?

	5	4	3	2	1	Score moyen
	Excellent	Bon	Satis-faisant	Médiocre	Insuffisant	
Choix de la question à l'ordre du jour (sujets traités)	14	13	1			4,46
Choix des points pour discussion	5	19	4			4,03
Niveau de la discussion	6	11	10	1		3,78
Intérêt de la réunion pour le secteur	8	12	4	2		4,00
Les conclusions	1	14	10			3,64
Les résolutions	3	9	10	2		3,54
Discussion de groupe sur la sécurité et la santé	5	13	3	3		3,83
Discussion de groupe sur le dialogue social	4	12	5	1		3,86
Discussion de groupe sur le rôle des femmes	9	9				4,5
Possibilité de créer des réseaux	8	15	2	1		4,15

2. Comment jugez-vous la qualité du rapport selon les différents critères ci-dessous?

	Excellent	Bon	Satis-faisant	Médiocre	Insuffisant	Score moyen
Qualité de l'analyse	13	11	2	2		4,25
Objectivité	10	12	2	4		4,00
Portée	9	14	2	1		4,00
Présentation et clarté	12	9	7			4,17
Volume et pertinence de l'information	6	18	3	1		4,03

3. Comment jugez-vous le temps alloué à la discussion?

	Trop long	Suffisant	Trop court
Discussion du rapport	3	17	6
Discussions de groupe	3	20	3
Réunion des groupes	1	21	5
Groupe de travail sur les résolutions	1	16	3
Groupe de travail sur les conclusions	1	17	3

4. Comment jugez-vous les dispositions pratiques et administratives?

Excellentes	Bonnes	Satisfaisantes	Médiocres	Insuffisantes	Score moyen
19	6	2			4,63

5. Réponses

Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Observateurs	Total	(Taux de réponse: 32 %)
2	8	16	2	28	

6. Participants à la réunion

Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Conseillers techniques	Observateurs	Total
12	22	23	15	17	89

7. Délégués/conseillers techniques

	Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Total
Délégués	12	22	23	57
Conseillers techniques	8	3	4	15

8. Participation féminine

	Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Total	% de femmes
Délégués	2	2	3	7	12
Conseillers techniques	1	1	0	2	

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Representative of the Governing Body
of the International Labour Office
Représentant du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail
Representante del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo

Sr. Frederico S. Duque Estrada Meyer, Misión Permanente de Brasil, Ginebra

Members representing governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

AUSTRIA AUTRICHE

Ms. Iris Dembsher, Deputy Director, International Social Policy Division, Federal Ministry of Economic Affairs & Labour, Wien

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Mr. Adailton Teixeira, Head of the Cabinet of the Vice Minister, Ministry of Labour and Employment, Brasilia

CHINA CHINE

Mr. Zhang Junfeng, Councillor, Permanent Mission of China, Geneva

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Zhao Hui, Director of International Division, Department of Construction Market Administration, Beijing

Mr. Duan Dongwen, Second Secretary, Permanent Mission of China, Geneva

EGYPT EGYPT EGIPTO

Mr. Hamdy El-Sayed, Director, Construction Materials Division, Housing and Building Research Centre, Cairo

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

M^{me} Nadia El-Gazzar, Conseillère des affaires du travail, Mission permanente d'Egypte, Genève

GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA

Mr. Peter Herschel, Ministerial Counsellor, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Valentin Klotz, Social Counsellor, Permanent Mission of Germany, Geneva

ITALY ITALIE ITALIA

M. Luigi Trento, Funzionario in servizio presso, Divisione II Affari Internazionali, Ministero del Lavoro, Roma
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Fabio Piero Fracasso, Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, Ispettorato Generale per I Contratti,
Roma

KENYA

Mr. Ephraim Waweru Ngare, Labour Counsellor, Permanent Mission of Kenya, Geneva

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Ms. Maimunah Khalid, Manager, National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH), Selangor
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Amir Abdullah, Deputy Chief Executive Officer, Construction Industry Development Board, Kuala Lumpur

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Sr. Raimundo Aragón Bombín, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Rodrigo García-Conde, Consejero Laboral Adjunto, Misión Permanente de España, Ginebra

SWEDEN SUÈDE SUECIA

Mr. Mårten Holmström, Göteborg Work Environment Inspectorate, Swedish Work Environment Authority, Göteborg

UNITED ARAB EMIRATES EMIRATS ARABES UNIS EMIRATOS ARABES UNIDOS

Mr. Adel Al Zarooni, Labour Inspection Incharge, Ministry of Labour and Social Affairs, Labour Inspection Dep., Dubai

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Mr. Ronald Van Helden, International Representative, Bureau of International Labour Affairs, US Department of Labor, Washington DC

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Robert Hagen, Labor Attaché, United States Permanent Mission, Geneva

Members representing the Employers
Membres représentant les employeurs
Miembros representantes de los empleadores

- Mr. Habtezion Asmellash Ghermatsion, Manager, Employers' Federation of Eritrea, Asmara
- Sr. Germán Botero, Gerente General, Cementos El Cairo S.A., Asociación Nacional de Industriales, Medellín
- Mr. Pavel Caba, President, Investment and Building Joint Stock Company "Moldconinvest", Chisinau
- Mr. Michael David Clark, Employment Relations Consultant, Employers' & Manufacturers' Association (Northern) Inc., Auckland
- M. José Costa Tavares, Director de Serviços de Relações de Trabalho, Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas (AECOPS), Lisboa
- Mr. Antal Csúport, Managing Director, Confederation of Hungarian Employers' Organizations for International Cooperation (CEHIC), Budapest
- Mr. Brian Foote, Director of Labour Relations, General Contractors' Section, Toronto Construction Association, Richmond Hill
- Sr. Ricardo Fraboschi, Presidente Comisión Asuntos Laborales, Cámara Argentina de la Construcción, Buenos Aires
- Mr. Theodore Kwame Gyau, Executive Member, Ghana Employers' Association, Accra
- Mr. Abdul Khaliq Khan, In Charge Projects Personnel & Administration, DESCON Engineering Ltd., Lahore
- Mr. Wilhelm Küchler, Vice-President, Confederation of International Construction Associations (CICA), Fédération de l'industrie européenne de la construction, Kelkheim-Fischbach
- Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica*
- M^{me} Laetitia Passot, Rapporteur affaires sociales, Fédération de l'industrie européenne de la construction, Bruxelles
- Ms. Sandra Lamy, Manager Human Resources, HCL Group of Companies (Home Construction Ltd.), St. James, Port-of-Spain
- Mr. John Murray, National Executive Director, Master Builders Australia, Turner Act
- Sr. José Luis Pastor Rodríguez-Ponga, Secretario General, Confederación Nacional de la Construcción, Madrid
- Mr. Giuseppe Scarno, Funzionario Relazioni Sindacali, Associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE), Roma
- Ms. Kirsti Stokland, Director, Byggenoringens Landsforening BNL, Oslo
- Mr. Priya Ranjan Swarup, Director-General, Construction Industry Development Council, New Delhi
- M. Jean-Louis Terdjman, Directeur des affaires sociales, Fédération française du bâtiment, Paris
- Mr. Clay Thompson, Senior Vice-President, Global Construction, Fluor Corporation, Aliso Viejo
- Mr. Hendrik Uys, Human Resources Director, South African Federation of Civil Engineering Contractors, Bedfordview
- M. Kurt Walser, Secrétaire, Société suisse des entrepreneurs, Zürich
- Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*
- M. Serge Oesch, Secrétaire central, Société suisse des entrepreneurs (SSE), Lausanne
- M. Xavier Schnyder de Wartensee, Secrétaire patronal, Société suisse des entrepreneurs (SSE), Zürich
- Mr. Godfrey Zaribwende, Chairman, Uganda National Association of Building & Civil Engineering Contractors (UNABCEC), Kampala

Members representing the Workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores

- Mr. Herbert Aufner, Gewerkschaft Bau-Holz Österreich, Wien
- Ms. Nada Bakula, Trade Union of Construction Industry of Croatia, Urbanisticki Zavod Grada Zagreba, Zagreb
- Mr. Hüseyin Baykal, General Organization Secretary, Turkish Trade Union of Road Construction & Building Workers (YOL-IS), Ankara
- Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*
- Mr. Burak Ekmekçioğlu, International Relations Assistant, Turkish Trade Union of Road Construction & Building Workers (YOL-IS), Ankara
- Sr. Edison Bernardes, Presidente, CONTICOM-CUT, São Paulo
- M. Guy Bonnewijn, Coordinateur politique sociale européenne, CSC Bâtiment et industrie, Bruxelles
- Mr. Ravi Chandran, Union of Employees in Construction Industry, Kuala Lumpur
- Sr. Gerardo de Gracia Pastor, Responsable Política Industrial, Federación Estatal de la Construcción, Madera y Afines (FECOMA-CC.OO.), Madrid
- Mr. John Harrington, President, Business Manager, Sheet Metal Workers International Association (SMWIA), Washington DC
- Mr. Ed Hawrysh, International Representative, Teamsters Canada, Laval Québec
- Ms. Ulla-Maria Jonsson, Swedish Union of Clerical & Technical Employees in Industry, Stockholm
- Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*
- Mr. Leif Nyrell, Byggnads, Stockholm
- Mr. Ramachandra Khuntia, Vice-President, Indian National Building, Construction, Forest & Wood Workers Federation (INBCWF), Bhubaneswar Orissa
- Mr. Jakub Kus, Director, Construction Workers Trade Union “Budowlani”, Warsaw
- Mr. Julius M. Maina, Assistant National Secretary General, Kenya Building, Construction, Timber, Furniture & Allied Industries Employees Union, Nairobi
- M. Jean-Michel Mbagu, Coordinateur national, Fédération des travailleurs du bâtiment, travaux publics, activités annexes du Cameroun (Ftbac), Longkak Yaoundé
- Mr. Narius Moloto, General Secretary, Building Construction & Allied Workers Union of South Africa, Johannesburg
- Sra. Marta H. Pujadas, Vicepresidenta Comité Regional Latinoamericano Mujeres, Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y Madera (UOCRA), Buenos Aires
- Mr. Li Quanliang, Vice-Chairman, National Committee, Urban Construction and Building Material Workers’ Union of China, Beijing
- Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*
- Mr. Li Jianming, Division Chief, All-China Federation of Trade Unions, Beijing
- Sr. Rubén Miguel Rivera Martínez, Secretario General, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción, Similares y Conexos (SNOCTEC), México
- Sr. Genaro Rodríguez López, Secretario General, Sindicato Unico Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción (FITCM/ORL), Panamá
- M. Hans-Ueli Scheidegger, Zentralsekretariat, Gewerkschaft Bau & Industrie GBI, Zürich

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Bernard Jeandet, Secrétaire central, Syndicat industrie et bâtiment (SIB), Lausanne

Mr. Frank Schmidt-Hullmann, Abteilungsleiter Internationales/Europ. Baupolitik, IG Bau Bundesvorstand, Frankfurt-am-Main

Mr. Gerard Seno, National Vice-President for Operations, Associated Labor Unions (TUCP), National Labour Center, Quezon City

M. Jean-Marc Zénon, Secrétaire fédéral, Confédération générale du travail FO, Paris

Representatives of non-governmental international organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

Confederation of International Contractors Associations (CICA)

Confédération des associations internationales d'entrepreneurs

Confederación de Asociaciones Internacionales de Contratistas

M^{me} Claude Revel, Directeur général, Paris

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)

Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Mr. Dan Cunniah, Director, Geneva Office, Geneva

Ms. Anna Biondi, Assist. Director, Geneva Office, Geneva

International Construction Institute (ICI)

Mr. John Löfblad, Geneva Representative, Geneva

Mr. Antonio Deruda, Research Project Director, Roma

International Federation of Building and Wood Workers (IFBWW)

Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois

Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Mr. Roel de Vries, President, FNVBouw, Am Woerden

Ms. Anita Normark, General Secretary, Geneva

Ms. Fiona Murie, Director, Health, Safety and Environment, Geneva

Mr. Marion Hellmann, Industrial Relations Secretary, Geneva

Ms. Edith Gross, Secretary, Building, European Federation of Building and Wood Workers, Brussels

Mr. Sam Hägglund, Researcher, NBTF, Stockholm

Mr. Harrie Bijen, General Secretary, European Federation of Building and Wood Workers, Brussels

International Organization of Employers (IOE)

Organisation internationale des employeurs (OIE)

Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Mr. Jean Dejardin, Adviser, Geneva

**Trade Unions International of Workers of the Building, Wood
and Building Materials Industries**

**Union internationale des syndicats des travailleurs du bâtiment,
du bois et des matériaux de construction**

**Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Construcción,
Madera y Materiales de Construcción**

M. Michel Blondel, Toulouse

World Federation of Building and Woodworkers' Unions

Fédération mondiale des organisations de la construction et du bois

Federación Mundial de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Mr. Petrus Nelissen, Executive Secretary, World Confederation of Labour, Brussels

World Federation of Trade Unions

Fédération syndicale mondiale

Federación Sindical Mundial

Sra. Aida Avella Esquivel, Representante Permanente en Ginebra, Ginebra

Sra. Aurora García Torres, Asistente, Ginebra