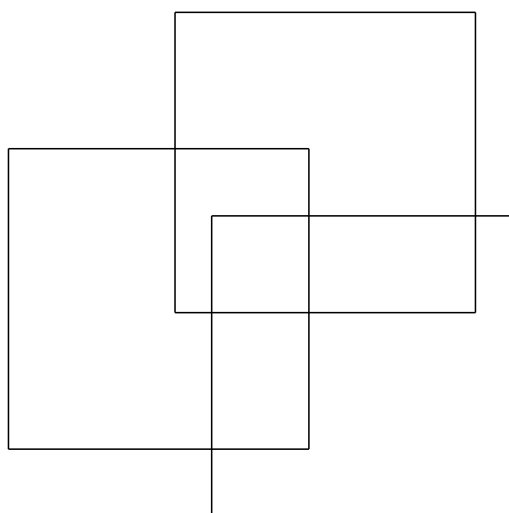




## Rapport final de la discussion

**Forum de dialogue mondial sur les bonnes pratiques  
et les difficultés de la promotion du travail décent  
dans les projets de construction et d'infrastructure  
(19-20 novembre 2015)**





**GDFPDWC/2015/9**

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

**Département des politiques sectorielles**

## **Rapport final de la discussion**

**Forum de dialogue mondial sur les bonnes pratiques  
et les difficultés de la promotion du travail décent  
dans les projets de construction et d'infrastructure  
(19-20 novembre 2015)**

Genève, 2016

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2016

Première édition 2016

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site [www.ifro.org](http://www.ifro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

*Rapport final de la discussion: Forum de dialogue mondial sur les bonnes pratiques et les difficultés de la promotion du travail décent dans les projets de construction et d'infrastructure*, Genève, 19-20 novembre 2015, Département des politiques sectorielles, Bureau international du Travail, Genève, 2016.

ISBN 978-92-2-230835-4 (imprimé)

ISBN 978-92-2-230836-1 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Global Dialogue Forum on Good Practices and Challenges in Promoting Decent Work in Construction and Infrastructure Projects*, Geneva, 19-20 November 2015, ISBN 978-92-2-130835-5 (imprimé), ISBN 978-92-2-130836-2 (pdf Web), Genève, 2016, et en espagnol: *Informe final de la discusión: Foro de diálogo mundial sobre buenas prácticas y desafíos en la promoción del trabajo decente en proyectos de construcción e infraestructuras*, Ginebra, 19-20 de noviembre de 2015, ISBN 978-92-2-330835-3 (imprimé), ISBN 978-92-2-330836-0 (pdf Web), Genève, 2016.

Bâtiment et travaux publics / travail décent / promotion de l'emploi / enseignement professionnel / sécurité du travail / responsabilité sociale des entreprises / bonnes pratiques / dialogue social / tripartite

08.10.1

*Données de catalogage du BIT*

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Pour plus d'information, consultez notre site Web [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) ou écrivez à l'adresse [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

---

## Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction .....	1
Premier point suggéré pour la discussion: Quelles possibilités et difficultés existe-t-il dans le secteur de la construction pour promouvoir le travail décent et l'emploi productif, en particulier dans des domaines comme les relations d'emploi, la sécurité et la santé au travail ou encore la formation et l'enseignement professionnels? .....	4
Deuxième point suggéré pour la discussion: Comment des initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises et des mécanismes de dialogue social novateurs peuvent-ils contribuer au travail décent et à l'emploi productif et durable? .....	9
Troisième point suggéré pour la discussion: Recommandations sur l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres en ce qui concerne la promotion du travail décent et de l'emploi productif dans le secteur de la construction .....	13
Discussion du projet de points de consensus.....	16
Allocutions de clôture .....	26
Points proposés pour la discussion.....	27
Points de consensus .....	27
Possibilités et difficultés rencontrées dans le secteur de la construction pour promouvoir le travail décent et l'emploi productif, en particulier dans des domaines comme les relations de travail, la sécurité et la santé au travail ou encore la formation et l'enseignement professionnels .....	27
Contribution des mécanismes de dialogue social novateurs au travail décent et à l'emploi productif et durable .....	28
Recommandations sur l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres.....	29
Liste des participants .....	31



---

## Introduction

1. Le Forum de dialogue mondial sur les bonnes pratiques et les difficultés de la promotion du travail décent dans les projets de construction et d'infrastructure s'est tenu au Bureau international du Travail à Genève les 19 et 20 novembre 2015. Le Conseil d'administration du BIT avait proposé l'organisation de ce forum lors de sa 317<sup>e</sup> session (mars 2013)<sup>1</sup> et approuvé sa composition lors de sa 322<sup>e</sup> session (novembre 2014)<sup>2</sup>. Le Bureau a rédigé un document d'orientation<sup>3</sup> et proposé des points pour la discussion, qui ont servi de base aux délibérations.
2. Le forum avait pour objectif de permettre aux mandants tripartites de discuter des bonnes pratiques en matière de promotion du travail décent dans le secteur de la construction, y compris les projets d'infrastructure à grande échelle, tels que les grands événements sportifs, en vue de l'adoption de points de consensus visant à faciliter la mise au point d'un programme futur et à indiquer la politique à suivre dans ce domaine.
3. Le forum était présidé par M. Francisco Figueiredo de Souza (Brésil). Le coordinateur du groupe gouvernemental était M. Ileni Nghishekwan (Namibie). Le coordinateur du groupe des employeurs était M. Silvio Larios Bones, et la coordinatrice du groupe des travailleurs était M<sup>me</sup> Justina Jonas. La secrétaire générale du forum était M<sup>me</sup> Alette van Leur, directrice du Département des politiques sectorielles (SECTOR), la secrétaire générale adjointe était M<sup>me</sup> Mariangels Fortuny, le secrétaire exécutif était M. Edmundo de Werna Magalhães, et le coordonnateur des services du secrétariat était M. Martin Hahn.
4. Cinquante-quatre participants, dont 35 représentants et conseillers gouvernementaux de 23 Etats Membres, ainsi que 13 participants travailleurs et trois participants employeurs, auxquels il convient d'ajouter trois observateurs d'organisations intergouvernementales (OI) et d'organisations non gouvernementales internationales (ONGI) étaient présents au forum.
5. Le président met en évidence l'importance du secteur de la construction pour l'emploi ainsi que la façon dont il contribue à réduire la pauvreté et à accroître les revenus. Ce secteur recèle un potentiel important de création d'emplois non seulement sur les sites de construction proprement dits, mais aussi dans les services professionnels associés au bâtiment. Les travailleurs de la construction représentent entre 5 et 10 pour cent de la main-d'œuvre dans les pays développés, et leur proportion augmente dans les pays en développement. L'orateur attire l'attention sur les déficits de travail décent auxquels doit faire face le secteur, notamment en termes de sécurité et de santé au travail (SST), de niveaux élevés d'emploi informel et de travailleurs non qualifiés, d'inégalités entre hommes et femmes et de faible niveau de la négociation collective. Il insiste sur le fait que les points de consensus qui seront approuvés constitueront un fondement conceptuel important pour la formulation de politiques aux niveaux international, régional et national propres à promouvoir le travail décent et productif dans le secteur.

<sup>1</sup> Document GB.317/POL/5.

<sup>2</sup> Document GB.322/POL/4.

<sup>3</sup> Document GDFPDWC/2015.

- 
6. La secrétaire générale du forum souhaite la bienvenue aux participants, rappelant que la précédente réunion sur le secteur de la construction s'était tenue en février 2009, et elle met l'accent sur les marchés publics locaux relatifs aux travaux d'infrastructure. Le présent forum coïncide avec la tenue d'un dialogue de haut niveau sur les grands événements sportifs et les droits de l'homme, à Montreux, en Suisse. Cet événement avait pour but d'examiner les points de vue, les bonnes pratiques et les solutions à long terme aux problèmes liés aux droits de l'homme dans les grands événements sportifs, dont la construction et l'infrastructure sont des éléments clés. Le forum a porté sur un large éventail de questions, notamment l'emploi, la formation, la SST et la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Il s'agit d'un événement de la plus haute importance pour l'OIT et ses mandants tripartites, étant donné que le secteur joue un rôle important dans l'économie tant des pays développés que des pays en développement. La construction et les services associés au bâtiment sont confrontés à des difficultés qui vont de la sécurité et de la santé à l'absence de dialogue social, en passant par la protection sociale, les droits au travail et la conformité des lieux de travail.
  7. Les bonnes pratiques appliquées par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs seront débattues dans le cadre du forum. La promotion du travail décent dans les grands événements sportifs, en particulier la Coupe du monde de football de 2014 au Brésil, avait été inscrite à l'ordre du jour du forum dès le début des préparatifs. Les efforts axés sur la création d'emplois et l'amélioration des conditions de travail lors du processus de préparation de la Coupe du monde ont non seulement bénéficié directement à un grand nombre de travailleurs, mais aussi laissé un héritage au regard du travail décent.
  8. Le secrétaire exécutif présente le document de réflexion, qui est axé sur la promotion du travail productif grâce à des apprentissages de qualité, au recours accru à une main-d'œuvre locale qualifiée, aux efforts déployés pour attirer les jeunes et les femmes dans le secteur et à l'élaboration d'une stratégie de formation. Il fait observer que la crise économique de 2008 a eu une incidence significative sur le secteur de la construction et les industries connexes. Depuis lors, on constate dans l'ensemble, malgré les fluctuations existantes, une relance de la production du secteur de la construction, tendance qui devrait encore se renforcer à l'avenir. Or, si les perspectives existantes sont bonnes, de nombreux problèmes ont cependant été identifiés, notamment en ce qui concerne la sécurité et la santé des travailleurs, le faible niveau de protection sociale, l'insuffisance de la formation et les possibilités limitées de négociation collective. Le taux de participation des femmes reste globalement faible, avec des tendances variables à l'échelon mondial. Les domaines d'innovation que sont la construction hors site, les technologies vertes et les nanotechnologies exercent une influence de plus en plus forte sur le secteur de la construction.
  9. L'intervenant fournit un résumé et des exemples des contributions des gouvernements, des travailleurs, des employeurs et d'autres acteurs destinées à améliorer la sécurité et la santé. Ainsi, le gouvernement du Brésil a créé un groupe mobile de contrôle des conditions de travail dans les chantiers d'infrastructure durant le processus de préparation de la Coupe du monde de football de 2014. En Afrique du Sud, Master Builders South Africa offre à ses membres des services consultatifs. Le Syndicat du génie civil, de l'industrie et de la planification de l'ex-République yougoslave de Macédoine a conçu des initiatives spécifiquement destinées à évaluer les risques de sécurité et de santé encourus par les femmes. Le Conseil international pour la recherche et l'innovation dans le bâtiment et la construction a mené des recherches et organisé des séminaires sur ce sujet.
  10. L'orateur fournit ensuite un aperçu du rôle de la RSE dans la promotion du travail décent dans le secteur, y compris les multiples initiatives mondiales, les accords employeurs-travailleurs et les initiatives prises par les entreprises sous la forme de recueils de directives pratiques et de chartes de développement durable. Il cite l'exemple du Pacte mondial, une initiative des Nations Unies qui intègre les normes du travail de l'OIT, et



---

l'Initiative mondiale sur les rapports de performance, qui élabore des indicateurs de durabilité de l'entreprise et dont la main-d'œuvre est une composante. Il mentionne également les accords-cadres conclus entre l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) et certaines entreprises. Au Chili, la Chambre du bâtiment a publié au niveau national un code de bonnes pratiques pour un comportement éthique.

- 11.** L'orateur conclut en présentant le dialogue social comme un outil à même de servir les intérêts de toutes les parties.
- 12.** Le coordinateur du groupe des employeurs se félicite de cette discussion qui offre la possibilité d'apporter des changements positifs et des améliorations aux conditions de travail. Il souligne l'importance du respect de la réglementation et se dit convaincu que le forum parviendra à un accord sur tout un éventail de questions.
- 13.** La coordinatrice du groupe des travailleurs remercie le Bureau d'offrir un aperçu utile des tendances mondiales en termes d'emploi dans la construction. Toutefois, il aurait été utile d'examiner plus attentivement l'évolution actuelle des relations d'emploi et de la structure industrielle, le recours croissant aux travailleurs occasionnels et en sous-traitance, le déclin du rôle du secteur public, l'évolution de la structure du secteur et les facteurs à l'origine de ces changements. Il est très important de construire des infrastructures essentielles. L'industrie de la construction doit garantir un accès équitable au travail décent, le développement des compétences, une amélioration de la sécurité et de la santé, des salaires et des horaires de travail équitables, et les droits fondamentaux nécessaires pour jouir d'un travail productif et du respect de la dignité. Les participants au forum pourraient proposer des domaines d'action prioritaires dans l'intérêt des groupes tripartites et s'intéresser à d'éventuels leviers pour le changement.
- 14.** Le coordinateur du groupe gouvernemental se félicite du rapport, estimant toutefois qu'il aurait pu accorder une plus large place à la SST, et souligne la nécessité d'adopter des prescriptions minimales concises et claires dans ce domaine. En outre, l'ensemble des normes fondamentales du travail de l'OIT devraient être mises en œuvre dans le secteur de la construction.
- 15.** Le représentant du gouvernement du Brésil fait bon accueil au document et relève que, lors de la récente Réunion tripartite d'experts sur le développement durable, le travail décent et les emplois verts (octobre 2015), l'expression «technologies vertes» ne figurait pas dans le document final, en partie parce qu'elle n'apparaît pas dans les Objectifs de développement durable des Nations Unies pour 2030 et aussi parce qu'elle ne fait pas l'objet d'une définition convenue. S'agissant du secteur de la construction, sa signification devrait être liée à la réalisation du développement durable. Les technologies vertes peuvent être coûteuses et, de ce fait, ne pas être accessibles à certains pays. Il devrait exister des moyens appropriés de transférer les technologies durables et ainsi éviter de creuser davantage l'écart entre les pays qui peuvent y avoir accès et ceux qui ne le peuvent pas. Les technologies vertes peuvent aussi faire référence à des technologies simples. L'orateur souligne la bonne pratique qui consiste à renforcer l'inspection du travail pour prévenir les maladies et les accidents susceptibles de survenir dans les grands projets d'infrastructure. Le dialogue social pourrait servir à maîtriser et à limiter les principaux problèmes de SST sur le lieu de travail.
- 16.** Le représentant du gouvernement de l'Indonésie juge le document de réflexion instructif et estime qu'il faudrait débattre de manière plus approfondie du dialogue social et de la protection sociale. Les projets de construction et d'infrastructure sont très importants pour l'Indonésie en tant qu'économie émergente, et le gouvernement du Président Joko Widodo vise à offrir des mesures incitatives pour stimuler les investissements d'infrastructure, en respectant l'équilibre entre développement central et régional. Le secteur de la construction est déterminant pour créer de nouveaux emplois dans d'autres secteurs également. Dans

---

certaines domaines, le taux de participation des femmes est élevé par rapport à celui des hommes. La formation est importante, et il convient d'accorder une attention particulière à la SST. Il est essentiel de renforcer les capacités des travailleurs peu ou moyennement qualifiés, en particulier dans les zones rurales, pour lutter en partie contre l'exode des travailleurs occasionnels vers les zones urbaines. Les travailleurs de la construction ont besoin d'être mieux protégés en termes de salaire, d'horaires de travail, d'emploi, de santé et de sécurité sociale.

17. La représentante du gouvernement de l'Allemagne constate la pertinence des sujets traités dans le document de réflexion et souhaite aussi que les participants examinent, dans le cadre des débats des deux jours à venir, les normes fondamentales de l'OIT relatives au travail des enfants, au travail forcé et à la discrimination.
18. Le représentant du gouvernement de la Chine présente un bref exposé de la sécurité dans la construction. Il attire l'attention sur les grands ouvrages d'infrastructure réalisés récemment en Chine et sur le rôle majeur que joue l'industrie de la construction dans l'économie nationale. L'urbanisation continuera d'être l'un des principaux moteurs de la demande et de la croissance dans le secteur de la construction en Chine.
19. Le nombre d'accidents dans le secteur de la construction a diminué ces dernières années. Le gouvernement a intensifié ses efforts pour améliorer la sécurité et la santé dans le travail de construction, principalement grâce à un système de surveillance de la sécurité incluant des lois, réglementations, normes techniques et dispositifs de contrôle. A l'avenir, la Chine prévoit d'œuvrer en faveur des aspects suivants: amélioration des méthodes de construction grâce aux technologies innovantes; développement des compétences des travailleurs de la construction, notamment dans le domaine de la sécurité; et intégration de la sécurité dans les pratiques d'entreprise.
20. La représentante du gouvernement des Philippines souligne le rôle important du secteur de la construction, que ce soit de par sa contribution à l'économie nationale ou dans l'optique des migrations de Philippins qui partent travailler dans ce secteur à l'étranger. Les trois aspects les plus importants pour le gouvernement philippin sont la sécurité et la santé, l'amélioration des compétences des travailleurs et le dialogue social au sein du secteur. Constatant que les acteurs à l'échelon sectoriel jouent un rôle important dans le dialogue social, le gouvernement se dit prêt à compléter les services publics d'inspection par des initiatives volontaires.

**Premier point suggéré pour la discussion:  
Quelles possibilités et difficultés existe-t-il dans le secteur  
de la construction pour promouvoir le travail décent et l'emploi  
productif, en particulier dans des domaines comme les relations  
d'emploi, la sécurité et la santé au travail ou encore la formation  
et l'enseignement professionnels?**

21. La coordinatrice du groupe des travailleurs constate que près des trois quarts des travailleurs de la construction vivent dans des pays à faible revenu et à revenu intermédiaire. Si les pratiques de travail flexible, qui sont courantes dans ce secteur, réduisent les coûts pour les sous-traitants, elles ont aussi un effet préjudiciable sur les conditions d'emploi et portent atteinte aux conventions collectives ayant trait aux conditions de travail, à la prévention des accidents, aux problèmes de santé et à la fourniture de services de formation.

- 
- 22.** L'oratrice demande aux participants d'examiner: 1) la perte de la sécurité de l'emploi; 2) la perte en matière de droits de sécurité sociale, l'absence de prestations de maladie, de régimes de retraite et de couverture médicale; 3) les fluctuations et les faibles niveaux de salaires; 4) les risques accrus d'accidents résultant d'une réglementation insuffisante sur la sécurité et la santé et de l'absence d'application effective de cette réglementation; 5) les faibles niveaux de formation et de compétences; et 6) les effets de la fragmentation du secteur. Des améliorations pourraient être apportées en coopération avec les partenaires sociaux. Les gouvernements pourraient susciter le changement, notamment grâce à une législation et à une réglementation plus strictes, qui devraient s'appliquer aussi aux processus de passation de marchés. Les gouvernements devraient veiller au respect des normes, énoncer une réglementation sur la sécurité et la santé et préciser les droits et responsabilités des entrepreneurs. Dans ce contexte, davantage de transparence s'impose pour s'assurer que les entrepreneurs illégitimes ne se soustraient pas à leurs responsabilités.
- 23.** La construction est un secteur dangereux, où les travailleurs sont régulièrement exposés à des substances dangereuses sur le lieu de travail. Une mauvaise gestion des risques et des résultats médiocres en matière de sécurité et de santé sont devenus la norme, bien que de nombreux accidents soient évitables. La sécurité devrait être considérée comme une priorité dans le processus de conception et de planification, et la mise en œuvre des mesures de sécurité devrait être assurée par les conventions collectives et par les comités paritaires de sécurité et de santé syndicats-direction. La campagne de l'IBB sur les risques d'atteinte à la santé impliquant la coordination du groupe tripartite s'est soldée par l'interdiction de l'amiante dans plusieurs pays. En s'appuyant sur les normes internationales à titre de référence, le dialogue social devrait être le moyen de trouver des solutions. Les gouvernements sont appelés à créer des structures tripartites ou à renforcer les structures existantes pour promouvoir le dialogue social dans le secteur.
- 24.** Un participant travailleur de l'Inde confirme l'importance de la sécurité et de la santé dans le secteur de la construction en Inde, où l'effondrement de bâtiments est un phénomène courant dû à des matériaux et processus de construction qui ne répondent pas aux normes; et les travailleurs migrants ont des conditions de travail encore plus mauvaises que les travailleurs permanents. Au vu des nombreux incidents, l'intervenant enjoint le gouvernement à mettre un terme à la corruption et à prendre très au sérieux la législation sur la construction, dans l'intérêt de la sécurité des travailleurs de ce secteur.
- 25.** Un participant travailleur de l'Ouganda engage les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à accepter chacun leurs rôles et responsabilités. En Ouganda, l'industrie de la construction continue d'être confrontée à des problèmes, et ce malgré son importante contribution à la réduction du chômage. Le recours à une main-d'œuvre informelle, à la sous-traitance et à l'externalisation se solde par l'absence de protection sociale, de contrats, de réglementations sur la sécurité et la santé, d'éducation et de formation et par une rémunération inférieure aux niveaux de salaires minima. Bien que l'Ouganda dispose d'une législation du travail et d'institutions chargées d'en contrôler l'application, la législation est rarement appliquée. Les tribunaux du travail ne fonctionnent pas faute de financement de la part du gouvernement, et les employeurs violent la loi en toute impunité. La plupart des entreprises de construction multinationales opérant en Ouganda proviennent de Chine, mais les bonnes pratiques de travail en vigueur à Pékin ne s'appliquent pas à l'Ouganda ni aux autres pays d'Afrique.
- 26.** Un participant travailleur des Fidji estime qu'en sous-traitant les travaux publics et en privatisant environ 40 à 50 pour cent des entreprises publiques, le gouvernement s'est soustrait à sa responsabilité de s'attaquer au problème du travail décent dans le secteur de la construction, notamment en ce qui concerne les conditions d'emploi, la SST, la négociation collective et les pratiques équitables en matière de travail, autant d'éléments qui ne sont pas garantis dans ce type de contrats.

- 
- 27.** Un participant travailleur du Brésil fait connaître les bonnes pratiques en vigueur dans son pays. Un accord national à grande échelle conclu en 2002 a permis de renforcer la coopération dans le secteur, suite à de graves conflits et au terme d'une année de négociations et de grèves. Cet accord limite les modes de sélection et de recrutement des travailleurs par les fournisseurs de main-d'œuvre privés et fixe des normes comparables à celles en vigueur dans le secteur public en matière de SST. Des comités syndicaux ont été mis sur pied pour négocier la couverture des travailleurs occupant des emplois directs et des travailleurs en sous-traitance sur tous les projets. A Bahia, le Comité fédéral sur la sécurité et la santé dans l'industrie de la construction tient des concertations régulières avec les syndicats, mène des inspections et procède à la révision de projets d'ingénierie dans une perspective de sécurité. Des négociations ont également eu lieu au niveau parlementaire au sujet des appels d'offres publics et de l'intégration de la négociation collective dans les appels d'offres. Dans le cadre de la préparation de la Coupe du monde de 2014, les travailleurs ont mis au point un calendrier des négociations qui, à la suite de multiples grèves, a conduit à un accord national sur la sécurité et la santé, applicable au niveau local également.
- 28.** Un participant travailleur de l'Allemagne n'a trouvé dans le rapport aucune information sur les travailleurs migrants de la construction, qui sont bien souvent privés d'assurances sociale et maladie et d'autres prestations offertes aux travailleurs non migrants. Il demande au groupe de reconnaître l'importance de conditions égales pour un travail égal. Il convient également de renforcer les systèmes nationaux de fixation des salaires. La Commission européenne prendra prochainement un ensemble de mesures juridiques sur la mobilité de la main-d'œuvre, tandis que les gouvernements de l'Allemagne, de la Belgique, de la France et de la Suède, entre autres, ont adhéré au principe «à travail égal, salaire égal».
- 29.** Un participant travailleur du Panama attire l'attention sur le manque d'information concernant les 140 millions de travailleurs de la construction dénombrés dans le monde, et notamment le nombre de travailleurs effectivement couverts par une convention collective ou en mesure de constituer un syndicat ou de s'y affilier. De nombreux Etats Membres ne font pas respecter l'application des principes et droits fondamentaux au travail et empêchent les travailleurs de la construction d'adhérer à la négociation collective, de constituer des syndicats et de négocier les conditions de rémunération. Cela est particulièrement vrai en Amérique latine et dans les Caraïbes. La marche à suivre consiste à faire en sorte que les gouvernements, les travailleurs et les employeurs collaborent en vue de faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs, de mettre au point de bonnes pratiques et de maintenir de véritables relations de dialogue bipartite. L'orateur souligne que certains pays témoignent de conditions de travail qui peuvent être très variables.
- 30.** Le coordinateur du groupe des employeurs souligne l'importance d'une compréhension commune des rôles des uns et des autres. Le groupe des employeurs se dit prêt à collaborer sur toutes les questions avec le groupe gouvernemental et le groupe des travailleurs, chacun devant toutefois prendre ses propres responsabilités pour améliorer la situation dans son ensemble. Les droits fondamentaux, par exemple la liberté d'organisation, existent déjà dans le cadre juridique de nombreux pays, mais leur mise en œuvre exige que ce soit les gouvernements – et non les entreprises – qui prennent des mesures. Des progrès ont été effectués dans les domaines de la sécurité et de la santé et des conditions de travail. L'intervenant demande aux gouvernements de mettre en œuvre les cadres juridiques qu'ils ont adoptés. En cas de pratiques irrégulières dans la construction, comme celles dénoncées en Inde, la responsabilité incombe à la fois à l'entreprise et au gouvernement concerné, les négligences pouvant être dues à l'une ou à l'autre.
- 31.** Un participant employeur du Nigéria rappelle la nécessité de collaborer et de coopérer. Au Nigéria, de nombreuses entreprises investissent dans des équipements de protection individuelle (EPI) pour leurs travailleurs, qui ne sont pas utilisés comme ils devraient l'être. Les travailleurs doivent reconnaître que, tant pour eux-mêmes que pour les

---

employeurs, il est important que les équipements soient convenablement utilisés. L'industrie de la construction au Nigéria connaît une récession due à la crise économique mondiale. Le risque de licenciement des travailleurs de la construction est élevé. Des mesures provisoires à court terme ont été mises en œuvre, ce qui a une incidence sur les conventions collectives actuelles. Des travailleurs expriment leur mécontentement à propos de la durée de ces mesures et des perspectives limitées d'un retour à des conditions d'emploi normales. L'orateur demande aux travailleurs de faire preuve de compréhension et souligne la nécessité d'œuvrer tous ensemble.

- 32.** Un représentant des employeurs de la République bolivarienne du Venezuela rappelle l'importance des relations entre les acteurs tripartites. Outre leur rôle de régulateur, les gouvernements doivent, dans la mesure du possible, promouvoir les normes du travail et les bonnes pratiques. En ce qui concerne les risques et la sécurité au travail, les entreprises investissent dans ces mesures prioritaires, en dépit de leur coût. En Europe, certains gouvernements financent ou soutiennent d'une autre manière la mise en œuvre de ces mesures. En Amérique latine, ce sont les entreprises qui en supportent le coût. L'intervenant invite les gouvernements à encourager les bonnes pratiques, à l'aide d'incitations financières et fiscales, et à promouvoir les activités de formation. Il souligne que la productivité des travailleurs joue un rôle majeur dans la réalisation et le maintien du travail décent. Il rappelle qu'il est important que le travail soit à la fois décent et productif.
- 33.** Le coordinateur du groupe des employeurs note la multitude d'idées exprimées, en précisant toutefois qu'il reste à les mettre en œuvre. Les principes directeurs relatifs au commerce et aux droits de l'homme ont vu le jour en 2011, mais ils n'ont toujours pas été mis en œuvre dans certains pays. L'intervenant estime que la productivité est importante, y compris dans le contexte des différents types de contrats, tout comme la formation et le développement des compétences.
- 34.** Le coordinateur du groupe gouvernemental met en évidence le fait que le document final devra porter principalement sur les exigences et les normes spécifiques en matière de travail, en particulier les conditions minimales d'emploi, les compétences minimales requises, l'éducation en matière de sécurité, la formation en cours d'emploi, les qualifications requises pour les inspecteurs du travail et l'équipement de protection individuelle minimal. Il devra également fournir une définition claire des pratiques de travail illégales, en particulier la discrimination et le travail des enfants.
- 35.** La représentante du gouvernement des Philippines indique que l'augmentation du nombre d'accidents dans le secteur exige un renforcement des programmes de sécurité et de santé au sein des entreprises. Dans son pays, on relève de nombreux problèmes liés aux délais des processus d'approbation, qui sont dus à la nécessité de coordonner une multitude d'entreprises avec les organismes publics. Pour y remédier, un accord a été conclu entre le ministère du Travail et de l'Emploi et le ministère des Travaux publics et des Autoroutes pour leur permettre de réduire le délai du processus d'application, d'échanger leurs bases de données sur les applications approuvées et de renforcer le système commun d'inspection, notamment en cas de danger imminent. Des licences sont ainsi octroyées aux entreprises qui se conforment aux normes du travail. L'évolution des technologies et des méthodes de travail se traduit par une demande constante de compétences nouvelles dans le secteur. L'an dernier, le gouvernement a formé quelque 200 000 diplômés dans le secteur de la construction, avec le soutien du secteur privé. Des bourses ont été accordées pour encourager les jeunes à acquérir les compétences requises par le secteur. Parmi les diplômés, six sur dix ont trouvé un emploi dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme. Toutefois, il importe de continuer d'identifier et d'actualiser les compétences exigées par le secteur, car les employeurs considèrent régulièrement que les candidats ne sont pas convenablement qualifiés. En conséquence, les secteurs privé et public doivent fournir des informations directes pour orienter les interventions du gouvernement.

- 
- 36.** Le représentant du gouvernement de la Finlande estime que la coopération entre éducation et emploi et entre protection sociale et soins de santé doit être garantie pour permettre aux jeunes de recevoir une formation appropriée et d'accéder au marché du travail. Il est important de faire prendre conscience de l'importance de la SST et de trouver les moyens de l'intégrer dans les programmes nationaux d'enseignement et de formation professionnels. Une croissance économique équilibrée repose sur des emplois offrant de bonnes conditions de travail et propices à la productivité. Un autre enjeu réside dans la mise en place d'environnements de travail adéquats, ce qui suppose que travailleurs et employeurs disposent des connaissances et des compétences appropriées. Les autorités nationales responsables de la SST sont chargées de veiller à ce que les employeurs se conforment aux normes, et les Etats Membres de l'OIT devraient être encouragés et soutenus dans l'élaboration de directives pratiques sur la SST et le travail décent. Parmi les mesures à adopter à cet effet figurent la législation et son application, la coopération tripartite, la direction et l'aptitude à diriger, la collaboration et la communication, y compris la formation et l'aide d'experts. Le rôle du gouvernement consiste à fournir des inspecteurs du travail dûment formés et, à cette fin, il convient de rechercher les moyens de renforcer la coopération entre les Etats Membres de l'OIT et d'échanger les meilleures pratiques.
- 37.** Le représentant du gouvernement du Brésil insiste sur le fait que la modernisation des méthodes appliquées dans le secteur de la construction améliorera la productivité et modifiera le rôle que joue le secteur au sein de l'économie. Ces méthodes devraient garantir la sécurité et la santé des travailleurs. Le processus de changement ne devrait pas mettre l'accent uniquement sur les anciennes méthodes de travail, mais chercher aussi à innover et à atteindre des objectifs plus vastes. Dans le cas de l'équipement de protection individuelle, la véritable priorité devrait être la garantie d'un environnement sûr. En d'autres termes, les règles et normes de sécurité devraient être comprises à différentes étapes, l'utilisation de l'équipement de protection individuelle n'étant qu'un dernier recours. Le progrès exige un changement de perspective: ainsi, une rotation élevée de la main-d'œuvre peut nuire à la formation de travailleurs qualifiés. Le secteur doit réduire les rotations de personnel avant d'envisager tous nouveaux investissements dans la formation et l'éducation.
- 38.** Le représentant du gouvernement du Bénin indique qu'il ne saurait y avoir de véritable amélioration dans le secteur tant que la question de l'informalité n'aura pas été traitée. L'informalité affaiblit les syndicats dans de nombreux pays d'Afrique, notamment au Bénin, en les empêchant de remplir leur rôle qui consiste à garantir des conditions de travail sûres.
- 39.** La coordinatrice du groupe des travailleurs admet que, si les gouvernements ont la responsabilité de garantir la liberté syndicale par le biais de la législation, de son application et de sa promotion, c'est néanmoins aux employeurs qu'il incombe de promouvoir les droits des travailleurs, de s'engager auprès des représentants des travailleurs et de participer en toute bonne foi à la négociation collective. Les syndicats et les représentants pour les questions de SST, notamment les délégués itinérants pour les petits sites et les petites entreprises, ont un rôle important à jouer. De nombreux projets de construction sont contrôlés par les gouvernements, c'est pourquoi les partenaires sociaux devraient chercher à collaborer avec eux en fixant des clauses contractuelles obligatoires qui garantissent les droits syndicaux, le droit à un salaire vital ainsi qu'à la sécurité et à la santé, et l'interdiction du travail des enfants et de la discrimination.
- 40.** Un participant travailleur du Brésil se dit prêt à fournir au Bureau le texte d'un accord national tripartite ayant été conclu dans le secteur de la construction dans son pays.

- 
41. Le coordinateur du groupe des employeurs constate que les bonnes pratiques en matière de sécurité et de santé sont bonnes pour les affaires. Son groupe se félicite que les gouvernements soulignent l'importance qu'il y a à examiner la question de l'informalité. L'informalité touche de nombreux pays, et 60 à 65 pour cent du travail réalisé dans le secteur s'effectuent par le biais de l'économie informelle et par des travailleurs en situation irrégulière, créant des situations où il est difficile d'appliquer les meilleures pratiques. Or ce problème n'est pas propre au travail de construction: la conception et les études réalisées en amont sont également concernées. Si la sécurité était garantie d'un bout à l'autre des processus de travail, les entrepreneurs seraient mieux à même d'assumer leurs responsabilités en matière de garantie de la sécurité. L'intervenant salue la prise de conscience des gouvernements au sujet de ce qui doit être fait, mais il déplore que les autorités de nombreux pays continuent d'afficher un manque de volonté politique, notamment à l'égard du secteur informel.
42. La représentante du gouvernement de l'Allemagne indique que le G7 a pris un certain nombre d'initiatives pour promouvoir des chaînes d'approvisionnement responsables, l'une consistant notamment à soutenir le Fonds «Vision zéro», qui encourage les entreprises à s'engager, à élaborer et à mettre en œuvre des plans d'action pour la SST. La transparence est importante, notamment parce qu'elle permet de mieux sensibiliser les consommateurs au mode de fonctionnement des chaînes d'approvisionnement mondiales. Le gouvernement allemand a mis en place une application mobile qui permet au consommateur de contrôler l'étiquetage et le marquage des produits. Les gouvernements ont la responsabilité d'élaborer des directives et de fournir des orientations sur la façon dont elles doivent être appliquées. Ainsi, le gouvernement allemand a mis au point un manuel sur la traite des êtres humains, qui conseille les entreprises sur la conduite à tenir face à ce fléau. Le G7 a en outre souligné la nécessité d'un dialogue social multipartite. Il a été l'occasion d'échanger les initiatives prises par les différents pays: en France, une nouvelle loi oblige les entreprises d'un bout à l'autre de la chaîne d'approvisionnement à rendre des comptes; l'Espagne a adopté une réglementation sur la rémunération pour les sous-traitants; et une directive de l'Union européenne (UE), qui entrera en vigueur en 2016, exige des entreprises de plus de 500 salariés qu'elles présentent des rapports non financiers.

**Deuxième point suggéré pour la discussion:  
Comment des initiatives en matière de responsabilité  
sociale des entreprises et des mécanismes de dialogue  
social novateurs peuvent-ils contribuer au travail décent  
et à l'emploi productif et durable?**

43. Le coordinateur du groupe des employeurs fait observer que les initiatives de RSE diffèrent d'un pays et d'une entreprise à l'autre en termes de niveau d'action et de capacité. Les initiatives de RSE permettent de créer des emplois et de promouvoir la santé des travailleurs et le développement des communautés. Les employeurs conviennent de l'importance de la RSE pour autant que ces initiatives s'entendent comme étant volontaires plutôt que comme des engagements obligatoires.
44. Un participant employeur du Nigéria souligne que les entreprises sont de plus en plus conscientes des problèmes communautaires et qu'elles tentent d'y apporter une solution par le biais de la RSE. Dans son pays, les entreprises ont adopté des initiatives visant, entre autres, à équiper les communautés en électricité, à construire des maternités et à faciliter l'accès au logement.

- 
45. Un participant employeur de la République bolivarienne du Venezuela explique que, à des degrés divers, toutes les entreprises investissent dans les activités sociales afin d'obtenir l'approbation de la communauté pour les activités qu'elles exercent. Le rôle de l'Etat est également très important à cet égard. Les gouvernements devraient réglementer mais aussi promouvoir les initiatives de RSE et ainsi promouvoir des entreprises et un environnement durables.
46. La coordinatrice du groupe des travailleurs souligne l'importance du rôle que joue le dialogue social en matière de fixation des salaires, d'horaires de travail, de SST et de modalités de travail. La principale forme de dialogue social est la négociation collective, exercée de préférence aux niveaux national et sectoriel, et l'OIT et ses Etats Membres doivent encourager les mécanismes de négociation collective, en particulier les comités tripartites de SST, les conseils industriels de formation et les conseils du développement industriel. En termes de mécanismes de dialogue social innovants, l'IBB a réussi à s'engager auprès de banques internationales de développement et d'institutions financières pour adopter des politiques et des pratiques propres à promouvoir et à protéger les droits des travailleurs dans le secteur. Ces initiatives ne relèvent pas de la RSE, mais elles ont été négociées à l'échelon sectoriel et elles ciblent le travail décent. Elles ont été menées par les syndicats et soutenues par la Confédération des associations internationales d'entrepreneurs (CICA), European International Contractors et la Fédération internationale des ingénieurs-conseils. L'IBB a conclu 20 accords volontaires avec des entreprises multinationales du secteur de la construction, qui s'inspirent des conventions fondamentales de l'OIT et incluent des mécanismes de suivi. Ces accords viennent compléter les processus de négociation collective, sans pour autant s'y substituer. La RSE doit faire intervenir les processus de négociation collective, qui permettent aux travailleurs de bénéficier directement du droit de représentation et du droit à la SST. Or, malheureusement, ces droits ne sont généralement pas couverts par les initiatives de RSE.
47. Un participant travailleur de l'Italie indique que les conventions collectives sont l'instrument le plus important pour réaliser le travail décent. Si les critiques adressées par les employeurs et les gouvernements à l'égard des conventions collectives se multiplient, il ne saurait être question de les supprimer dans la quête de solutions face aux crises économiques; au contraire, davantage de conventions collectives sont nécessaires. Le travail décent implique une rémunération égale pour un travail de valeur égale pour tous les travailleurs; toutefois, outre une rémunération décente, le travail décent exige l'égalité en termes de sécurité et de santé et de conditions de travail. La solution, en particulier pour les travailleurs migrants qui constituent une forte proportion des travailleurs de la construction, dépend de la formalisation du travail informel par le biais d'accords nationaux et internationaux.
48. Un participant travailleur de l'Inde indique que des conseils du bien-être ont été mis sur pied pour les travailleurs de la construction dans son pays, offrant un moyen de garantir des prestations sociales, y compris des prestations de retraite pour les travailleurs temporaires. Ces conseils sont des mécanismes tripartites auxquels les travailleurs peuvent adhérer pour leur régime de retraite ainsi que pour les allocations familiales. Ils sont financés par une taxe de 1 à 2 pour cent imposée aux entrepreneurs ou aux employeurs en échange de l'octroi d'une autorisation d'exercer leurs activités. Une académie des travailleurs de la construction a été mise sur pied pour améliorer la formation dans le secteur. Le syndicat auquel appartient l'intervenant forme également les travailleurs sur la base des conseils fournis par l'IBB: ainsi, 30 femmes ont été formées en tant que peintres, et leur salaire a plus que doublé.
49. Un participant travailleur de l'Ouganda indique que la RSE ne peut fonctionner convenablement dans le secteur de la construction à cause des taux élevés d'emploi informel, qui rendent difficile la surveillance de l'application des normes. Les employeurs ont recours aux initiatives de RSE dans le but d'obtenir des contrats, sans véritablement se



---

préoccuper d'améliorer les bonnes pratiques dans le secteur. Suite aux débats menés au sein des fédérations syndicales internationales (FSI), les bonnes pratiques de RSE ont été mises en place dans les banques multinationales de développement qui fixent des prescriptions obligatoires pour tous les projets d'infrastructure, conformément aux normes fondamentales de l'OIT. Les pratiques susceptibles d'améliorer le travail décent dans le secteur de la construction devraient tenir compte de la liberté syndicale et de la négociation collective.

- 50.** Un participant travailleur du Panama explique que des initiatives de RSE sont mises en œuvre dans le projet d'extension du canal, offrant ainsi un bon exemple pour d'autres entreprises multinationales. Les négociations entre les syndicats de la construction et une grande majorité d'employeurs ont abouti à un accord visant à réviser les conventions collectives tous les quatre ans. La large participation aux négociations a conduit à la mise en œuvre de cet accord dans 98 pour cent des projets, ce qui permet d'améliorer les salaires et les conditions de travail des travailleurs. Les gouvernements devraient veiller à la pleine application des normes de l'OIT et les syndicats continuer de fournir les meilleures garanties aux travailleurs.
- 51.** Le coordinateur du groupe gouvernemental explique que, de l'avis général, les dirigeants d'entreprise devraient veiller à ce que leurs objectifs ne soient pas uniquement d'ordre financier. Les entreprises devraient se fixer des objectifs sociaux, environnementaux et en matière de sécurité, de manière équilibrée, en vue d'assurer la viabilité future et à long terme. Si les normes de l'OIT pouvaient peser sur la culture de la RSE à l'échelon international, les effets pourraient être durables: système efficace d'inspection du travail, durabilité, productivité, travail décent, et améliorations en matière de sécurité et de santé. Les approches tant volontaires qu'obligatoires sont nécessaires pour faire en sorte que cette durabilité soit effective. Il convient de renforcer les capacités pour intégrer la durabilité de l'entreprise dans les pratiques commerciales. Les capacités doivent aussi être renforcées au niveau multilatéral, avec une collaboration entre les Nations Unies, l'OIT, l'Organisation mondiale de la santé, les réseaux mondiaux ainsi que d'autres parties prenantes. Des mesures devraient être prises pour fournir aux employeurs et aux travailleurs une formation qui porterait notamment sur les questions de sécurité et de santé.
- 52.** La représentante du gouvernement de la Suède explique que le secteur de la construction dans son pays fait largement appel à une main-d'œuvre migrante ou temporaire. Dans ce contexte, il est fondamental de garantir aux travailleurs opérant au même endroit le principe «à travail égal, salaire égal», qui est une priorité urgente pour le gouvernement suédois.
- 53.** La représentante du gouvernement de la Norvège mentionne un certain nombre de difficultés liées à l'application de mesures tripartites pour résoudre les problèmes propres aux travailleurs atypiques et souligne la nécessité d'y remédier. Si le modèle social norvégien a été initialement conçu pour des travailleurs occupant des postes permanents, le marché du travail accueille aujourd'hui de nombreux migrants. S'il s'agit d'une évolution positive, cet afflux signifie que 25 pour cent de la main-d'œuvre dans ce secteur sont des travailleurs migrants et des travailleurs sous contrat à court terme. Les travailleurs de la construction sont exposés à un risque plus élevé d'accidents mortels et d'accidents entraînant des périodes de congé de maladie, alors que ni les travailleurs atypiques ni leurs employeurs ne sont couverts par le modèle social traditionnel. Des mesures sont prises pour étendre la protection à ces travailleurs et mettre au point un système de délégués à la sécurité qui ferait intervenir des représentants régionaux. Ce système n'a pas pour objectif de se substituer aux inspecteurs du travail, mais de compléter leur activité.
- 54.** La représentante du gouvernement des Philippines indique que la protection sociale, la SST et la formation professionnelle sont les questions les plus importantes figurant au calendrier du secteur de la construction. L'industrie de la construction repose sur de solides

---

mécanismes de dialogue social, lequel s'exerce dans le cadre de conseils du dialogue social aux niveaux national, de l'Etat et local. Ces conseils ont adopté des codes de bonnes pratiques volontaires pour conduire les partenariats conformément aux normes du travail. Ils servent d'organes consultatifs en cas de crise et fournissent une plate-forme permettant de réviser et d'élaborer les réglementations.

- 55.** Un participant employeur de la République bolivarienne du Venezuela souligne le lien étroit entre responsabilité sociale et durabilité. Les institutions financières qui sont parties aux accords devraient encourager les entreprises à adopter des initiatives de RSE. Il est impératif de trouver les moyens d'élargir la participation à l'élaboration de telles initiatives.
- 56.** Un participant employeur du Nigéria explique que les initiatives de RSE présentent une grande importance pour les employeurs de son pays, dont la sécurité est menacée. Une mise en œuvre adéquate de la RSE pourrait créer un climat de confiance à l'égard des entreprises et améliorer les conditions de sécurité des employeurs.
- 57.** La coordinatrice du groupe des travailleurs souligne qu'il est important que la RSE mette l'accent sur le bien-être des travailleurs. Les gouvernements et les employeurs ont un intérêt commun à participer au dialogue social aux niveaux appropriés. Les employeurs et les travailleurs devraient être libres d'exercer leurs droits de s'organiser et de négocier collectivement, et ces droits devraient être respectés d'un bout à l'autre de la chaîne de l'emploi, tout en offrant une protection aux travailleurs occasionnels et temporaires. Les gouvernements pourraient contribuer à promouvoir le dialogue social en soutenant les structures bipartites et tripartites, notamment les conseils industriels de protection de la SST où les partenaires peuvent se réunir régulièrement. Les initiatives de RSE devraient comporter un module de formation, déterminant pour l'avenir des entreprises. Les coûts pourraient notamment être financés par les taxes et les subventions des contribuables. Les entreprises multinationales devraient aussi être encouragées à fournir leur propre formation aux travailleurs locaux, pour autant que les compétences restent dans le pays. Le recours à des représentants régionaux pour les questions de sécurité et de santé pourrait être un moyen innovant d'aider les travailleurs contractuels et les salariés des petites et moyennes entreprises à bénéficier des mêmes droits de représentation que les travailleurs permanents et les salariés des grandes entreprises. Cependant, en raison de la mobilité de la main-d'œuvre, il n'est pas facile pour les syndicats de former efficacement des délégués à la sécurité.
- 58.** Un participant travailleur de l'Allemagne se félicite que les représentantes des gouvernements de la Suède et de la Norvège reconnaissent le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale et souhaite que les autres gouvernements et les employeurs fassent de même. Le secteur emploie de nombreux travailleurs migrants dans le monde entier, et il est important d'empêcher toute discrimination et tout nivellement par le bas. En Allemagne, les syndicats ont ouvert des bureaux d'information pour donner des conseils aux migrants au sujet de leurs droits, et l'intervenant invite l'OIT à envisager de financer de telles initiatives. Il souligne l'importance du respect des accords négociés collectivement dans le domaine de la passation des marchés publics.
- 59.** Un participant travailleur de l'Italie demande à l'OIT d'organiser un forum de dialogue mondial spécial sur les migrants et les travailleurs migrants. En dépit de la multitude d'informations disponibles sur la question, une nouvelle vision et une nouvelle stratégie devraient être adoptées en se fondant sur le dialogue tripartite. De nombreux réfugiés en provenance d'Afrique qui arrivent en Italie finiront tôt ou tard par être des travailleurs migrants, et il convient de trouver des solutions pour résoudre le problème de l'intégration et leur garantir des conditions de travail décentes.

- 
60. La représentante du gouvernement de l'Allemagne explique que les entreprises devraient se préoccuper de la durabilité et ne pas attendre des gouvernements qu'ils assument les risques en toutes circonstances. Suite à l'abandon de l'énergie atomique par l'Allemagne, l'un de ses principaux fournisseurs d'énergie a décidé de délocaliser sa production, en espérant que le gouvernement en supporte les risques. Une nouvelle loi a alors été introduite qui oblige les entreprises à assumer les risques de telles actions, ces dernières pouvant revenir sur leur décision.

**Troisième point suggéré pour la discussion:  
Recommandations sur l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres en ce qui concerne la promotion du travail décent et de l'emploi productif dans le secteur de la construction**

61. La coordinatrice du groupe des travailleurs rappelle, en préambule à ses commentaires, que les employeurs devraient se garder de faire une généralisation blessante et abusive des travailleurs. Malgré les assassinats de syndicalistes et les cas de travail forcé et de travail des enfants, entre autres délits commis à l'encontre de travailleurs, les membres de son groupe se gardent de mettre tous les employeurs «dans le même sac».
62. En ce qui concerne le troisième point suggéré pour la discussion, l'OIT devrait privilégier la promotion et la défense des droits syndicaux dans le monde entier. L'Organisation devrait montrer les effets positifs des syndicats sur la réalisation du travail décent, les procédures de sécurité et de santé, ainsi que la mise en œuvre de la législation du travail, de la négociation collective et des conventions collectives. L'intervenante fait observer que les syndicalistes font campagne en faveur des droits des travailleurs, y compris ceux des travailleurs migrants. En outre, une gestion inappropriée de l'amiante et les chutes sur les chantiers de construction sont les deux principales causes de décès dans l'industrie de la construction. L'OIT et les gouvernements nationaux devraient collaborer en vue de renforcer les syndicats et soutenir leurs efforts visant à organiser et à représenter les travailleurs des secteurs formel et informel. L'OIT devrait fournir une plate-forme de dialogue constructif au niveau sectoriel sur la négociation collective et la stabilité de l'emploi. Une assistance devrait être fournie aux pays souhaitant mettre en place le dialogue social au sein du secteur de la construction. Un salaire vital pour les hommes comme pour les femmes, des horaires de travail convenables ainsi qu'une norme satisfaisante en matière de sécurité et de santé visant à minimiser les risques pour les travailleurs et à maximiser leur employabilité sont autant d'éléments déterminants. En outre, l'OIT devrait aider les syndicats dans l'élaboration de leurs politiques et renforcer les capacités de leurs institutions par la promotion de structures tripartites et de conseils de formation. Elle devrait améliorer l'inspection du travail et la mise en œuvre des normes du travail. L'OIT et les gouvernements nationaux ne devraient pas être des observateurs passifs, mais des garants et des défenseurs actifs des droits des travailleurs. L'OIT devrait également renforcer la capacité des organisations de travailleurs d'influer sur l'orientation des politiques et renforcer les institutions du travail, en particulier l'inspection du travail.
63. Le groupe des travailleurs demande à l'OIT de mener une étude dans le secteur de la construction à l'échelon mondial pour évaluer les conditions d'emploi, dans quelle mesure les travailleurs sont couverts par les conventions collectives et le taux de ratification de la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949. Des recherches pourraient également être menées sur la couverture de sécurité sociale des travailleurs de la construction, l'égalité de droits et le principe «à travail égal, salaire égal». L'intervenante encourage les gouvernements à ratifier la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, qui fera l'objet à la fois d'une enquête en février 2016 et d'un débat à la 106<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail en 2017.

- 
- 64.** Le groupe des travailleurs est en quête de meilleurs modèles de formation et d'une certification des compétences. Les marchés publics dans la construction posent un problème important, et l'intervenante encourage les gouvernements à appliquer leurs procédures de passation des marchés publics pour garantir que les entrepreneurs se conforment à la législation nationale et que seuls les entrepreneurs et les sous-traitants légitimes seront retenus. L'OIT devrait collaborer avec d'autres institutions des Nations Unies et avec la Banque mondiale pour promouvoir la formation, des conditions d'emploi convenables et les droits au travail. Enfin, l'oratrice demande au gouvernement chinois d'engager le dialogue avec les entreprises multinationales chinoises de la construction pour les inviter à se conformer à la législation nationale du travail et les encourager à adhérer aux accords-cadres internationaux conclus avec l'IBB en vue de protéger les droits des travailleurs de la construction. Un fossé sépare la réalité présentée le jour précédent dans l'exposé de la situation sur le terrain dans de nombreux pays où opèrent les multinationales chinoises.
- 65.** Un participant travailleur de l'Allemagne rappelle la question du dumping social et de l'exploitation des travailleurs migrants dans l'industrie de la construction en Europe. Il préconise un engagement des partenaires sociaux et des gouvernements pour débattre et convenir de plusieurs principes clés applicables sur le lieu de travail. Il suggère que les partenaires sociaux dans le secteur de la construction et le gouvernement allemand s'engagent à lutter efficacement contre le dumping social et la discrimination à l'encontre des migrants et de tous les travailleurs mobiles. Il souligne qu'il est important d'appliquer et de promouvoir effectivement, en collaboration avec l'OIT, le principe d'égalité de rémunération et de traitement pour un travail de valeur égale. En outre, les partenaires sociaux dans le secteur de la construction devraient demander aux gouvernements de faire des salaires et des conditions de travail établis par les conventions collectives un critère obligatoire dans les procédures de passation des marchés publics.
- 66.** Un participant travailleur du Panama souligne l'importance des recherches citées précédemment qui sont menées sur les pratiques dans le secteur de la construction à l'échelon mondial. Il est important de savoir combien de travailleurs sont couverts par les conventions collectives et quels sont les Etats Membres de l'OIT qui ont ratifié les conventions de l'Organisation applicables au secteur de la construction. Le débat porte sur les normes, et des recherches sont nécessaires pour examiner plusieurs paramètres. La plupart des travailleurs dans le secteur de la construction sont des travailleurs à temps partiel, même en Europe, et seul un petit nombre de travailleurs sont des travailleurs permanents. Dans la plupart des pays d'Amérique latine, un grand nombre de mauvaises pratiques existantes doivent être éliminées. Au Panama, l'OIT a commandé une enquête sur la convention n° 167, et les travailleurs devraient y être associés.
- 67.** Un participant travailleur du Brésil estime qu'il est important que les gouvernements incluent les exigences de l'Agenda du travail décent, la liberté syndicale, la reconnaissance du droit de négociation collective et l'abolition du travail des enfants dans les processus d'adjudication des marchés publics. Le Brésil a réformé sa législation afin que les droits et les conditions des travailleurs soient pris en considération dans les marchés publics. L'OIT devrait promouvoir la ratification de la convention n° 94. Certains s'inquiètent que l'attribution des marchés publics de travaux à des sous-traitants puisse porter préjudice aux droits de négociation collective des travailleurs, et cette question est donc examinée par les participants.
- 68.** Un participant travailleur des Fidji juge important de parler des bonnes et des mauvaises pratiques. Il fournit un bref aperçu des contrats publics dans le Pacifique Sud. La République des Fidji est née d'un «coup d'Etat culturel», et son secteur de la construction est en pleine croissance. Le gouvernement sous-traite 60 à 70 pour cent des travaux publics à des entreprises de construction privées. Suite à des négociations avec les syndicats, les salaires des agents de l'Etat ont augmenté. L'OIT devrait adopter des normes précisant que

---

les marchés publics doivent inclure des clauses exigeant que les soumissions soient conformes aux normes du travail établies. Un participant travailleur de l'Ouganda explique que l'application des lois du travail pose un problème majeur, mais les gouvernements devraient être tenus pour responsables de la mise en œuvre de ces lois. L'OIT devrait jouer un rôle actif dans ce processus. Les entreprises multinationales ne se conforment pas à la législation nationale du pays, et les gouvernements des pays d'origine devraient veiller à ce qu'elles respectent la législation locale. L'intervenant mentionne spécifiquement les entreprises chinoises opérant en Afrique, qui détiennent une majorité des contrats d'infrastructure, mais qui ne sont pas tenues de se conformer à la législation du travail en vigueur dans les pays où elles exercent leurs activités.

- 69.** Le coordinateur du groupe gouvernemental donne un aperçu de certaines recommandations sur l'action future que devront mener l'OIT et ses mandants: actualisation et mise en application de la législation du travail et stricte application des normes par les inspecteurs du travail et les partenaires sociaux; identification des enjeux et risques potentiels concernant des domaines tels que la sous-traitance, l'économie du partage, les chaînes d'approvisionnement et les problèmes liés aux travailleurs non déclarés; prévention efficace du dumping social; formation continue des travailleurs; lutte contre le travail non déclaré; mise en œuvre effective et respect des normes internationales du travail; et sensibilisation, principes directeurs, meilleures pratiques et outils propres à chaque secteur.
- 70.** En ce qui concerne la RSE, les recommandations sur l'action future comprennent des éléments de la RSE axée sur la conformité, sur le profit et sur le bien-être. La RSE devrait viser en priorité la recherche de solutions de travail décent.
- 71.** Pour ce qui est de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance, les prescriptions actuelles portent sur l'établissement de rapports sur les performances environnementales, sociales et économiques dans le secteur de la construction. Il conviendrait d'élargir cette initiative pour y inclure les actions liées à la RSE et l'aspect durabilité.
- 72.** La représentante du gouvernement de la Norvège se félicite du soutien apporté par les travailleurs à la convention n° 94 que la Norvège a par ailleurs ratifiée et mise en œuvre. En vertu d'une nouvelle législation, les entités publiques sont tenues de prendre des mesures pour faire en sorte que tous les travailleurs au bas de la chaîne d'adjudication des marchés prennent conscience d'une protection suffisante en matière de sécurité et de santé ainsi que d'autres droits. Les pouvoirs publics ont un rôle majeur à jouer, notamment dans le développement d'infrastructures importantes. L'objectif est d'empêcher les entreprises ayant des pratiques illégales d'exercer leurs activités en Norvège. La Norvège encourage davantage de pays Membres à ratifier la convention n° 94.
- 73.** Le coordinateur du groupe des employeurs répond aux préoccupations exprimées par la coordinatrice du groupe des travailleurs en faisant valoir le climat de respect dans lequel se déroule le débat. Le groupe des employeurs dit souscrire à toutes les opinions exprimées au sujet du respect des conventions fondamentales, le plus important étant que chacun se conforme à ses responsabilités et devoirs, et que les gouvernements en particulier fassent correctement appliquer les règles en traitant effectivement les cas de violation et de non-respect de la législation existante. Il incombe à l'Etat de veiller à ce que la législation soit respectée, et les gouvernements devraient sanctionner tous ceux qui ne s'y conforment pas. Il convient de continuer d'améliorer les conditions de travail en mettant en œuvre les bonnes pratiques.
- 74.** La coordinatrice du groupe des travailleurs remercie les partenaires sociaux, et notamment les employeurs. Les participants s'accordent à dire que le débat doit se dérouler dans un respect mutuel. En ce qui concerne les rôles et responsabilités de chacun, le groupe des travailleurs demande aux gouvernements d'ériger en crime tout comportement négligent

---

ayant entraîné la mort, des lésions ou des maladies, et de mettre à l'amende et d'exclure les entreprises négligentes, notamment des marchés publics.

- 75.** Un participant travailleur demande à prendre la parole pour réaffirmer la position de son groupe concernant la RSE. La RSE est particulièrement importante lorsqu'un pays ne dispose pas d'une bonne législation ou lorsque celle-ci n'est pas correctement appliquée. Elle n'a pas pour objet de se substituer à un cadre législatif solide correctement mis en œuvre, et elle n'est pas une solution si elle est motivée par une image à défendre. Les initiatives de RSE sont utiles dès lors qu'elles consistent en des engagements clairs en faveur des normes internationales du travail et de la négociation collective. Or cela est difficile à établir. Ce qui fait le plus défaut, c'est un cadre législatif solide et des mécanismes de négociation collective efficaces.
- 76.** Le secrétaire du groupe des employeurs explique que la RSE devrait être un processus volontaire qui permet de répondre aux préoccupations des entreprises et de codifier les responsabilités.

## **Discussion du projet de points de consensus**

- 77.** Lors de la séance plénière de clôture, les participants au forum examinent le document GDFPDWC/2015/5, qui comprend le projet de points de consensus rédigé par le Bureau sur la base des discussions tenues en séance plénière, et discutent des amendements qu'ils souhaitent y apporter point par point.
- 78.** La secrétaire du groupe des travailleurs propose de supprimer les mots «et indirects» dans la deuxième phrase du paragraphe 1, estimant que de nombreuses formes d'emplois indirects sont déjà citées et que le document devrait mettre l'accent sur le potentiel d'emplois directs dans le secteur.
- 79.** Le coordinateur du groupe des employeurs propose de s'en tenir au terme «d'emplois».
- 80.** La secrétaire du groupe des travailleurs dit ne pas se souvenir d'une discussion portant sur les progrès technologiques et propose de supprimer l'expression «progrès technologiques», puis de reformuler le reste de la phrase comme suit: «du déclin du rôle du secteur public, des tendances migratoires et des enjeux environnementaux».
- 81.** La représentante du gouvernement de l'Allemagne explique que l'amendement met l'accent sur la responsabilité de l'Etat, alors que ce sont en premier lieu les employeurs qui ont la responsabilité de se conformer à la législation.
- 82.** La secrétaire du groupe des travailleurs précise que l'intention de l'amendement est de faire référence au secteur public en tant qu'employeur.
- 83.** Le forum adopte le paragraphe 1 tel qu'amendé et le second paragraphe sans amendement.
- 84.** La secrétaire du groupe des travailleurs propose d'insérer «occasionnel et» après «travail» dans la première phrase du paragraphe 3, et de remplacer «favorisé» par «contribué à» dans la seconde phrase. Elle propose également d'ajouter la phrase suivante: «C'est en établissant un cadre réglementaire approprié, en s'employant à promouvoir le respect de la législation et en la faisant appliquer, et en instaurant un dialogue social efficace, que l'on pourra fournir la protection appropriée.»

- 
- 85.** Le secrétaire du groupe des employeurs indique que c'est surtout dans les pays en développement qu'on relève des niveaux élevés d'emploi informel et de formes atypiques d'emploi, et propose d'insérer «Tout particulièrement dans les pays en développement,» au début du paragraphe. Au vu de l'amendement proposé par le groupe des travailleurs, il propose de supprimer simplement toute tentative de définition des «formes atypiques d'emploi». Le groupe des employeurs propose une approche différente de la phrase suivante en suggérant le libellé suivant: «Si les formes atypiques d'emploi favorisent la croissance et la capacité d'adaptation des entreprises, tous les efforts possibles devraient être déployés pour assurer la protection effective des travailleurs occupant des emplois atypiques.» La dernière phrase proposée par le groupe des travailleurs pourrait être allégée dans sa version anglaise, ce qui est sans incidence en français.
- 86.** La secrétaire du groupe des travailleurs se dit satisfaite des deux propositions et les participants adoptent le paragraphe.
- 87.** Le secrétaire du groupe des employeurs propose d'amender le paragraphe 4 comme suit: «Une couverture de protection sociale inexistante ou inadaptée des travailleurs de la construction est souvent associée à des niveaux élevés d'insécurité économique et de pauvreté. En l'absence de couverture, la protection sociale devrait être étendue dans le secteur.»
- 88.** La secrétaire du groupe des travailleurs indique que les membres de son groupe préfèrent la proposition originale du Bureau, car ils estiment qu'une couverture de protection sociale inexistante ou inadaptée est toujours associée à l'insécurité économique. La couverture est largement insuffisante et il est temps que la situation évolue.
- 89.** La représentante du gouvernement de la Suède souscrit à l'approche pragmatique du groupe des employeurs.
- 90.** Le représentant du gouvernement du Brésil et la secrétaire du groupe des travailleurs appuient l'insertion du mot «souvent», mais préfèrent s'en tenir au libellé du Bureau pour le reste du paragraphe.
- 91.** Le secrétaire du groupe des employeurs indique que les membres de son groupe se disent prêts à accepter le libellé original du Bureau. Toutefois, il devrait être précisé qu'il y a des cas où la couverture de protection sociale existe déjà. Il propose donc d'insérer le libellé «En l'absence de couverture».
- 92.** La secrétaire du groupe des travailleurs propose de remplacer «étendue» par «introduite».
- 93.** La représentante du gouvernement de l'Allemagne n'appuie pas l'amendement proposé par le groupe des travailleurs au motif qu'il sous-entend que l'on peut accepter les cas où la protection sociale est inadéquate.
- 94.** Le représentant du gouvernement du Brésil souligne que l'insertion du mot «souvent» indique déjà que le paragraphe ne se réfère pas à l'ensemble du secteur.
- 95.** Le secrétaire du groupe des employeurs explique que les membres de son groupe se disent prêts à conserver le libellé original de la dernière phrase par souci de faire avancer les choses, et le paragraphe 4 est adopté tel qu'amendé.
- 96.** La secrétaire du groupe des travailleurs explique que la deuxième phrase du paragraphe 5 prête à confusion et qu'elle devrait être modifiée pour indiquer que la responsabilité n'est pas complètement partagée, étant donné que ce sont surtout les employeurs qui ont la charge du lieu de travail et du respect des prescriptions juridiques. Elle propose donc le

---

libellé suivant: «La conformité à la législation sur la sécurité et la santé dans le secteur est une responsabilité qui incombe principalement aux employeurs, et les travailleurs ont la responsabilité de coopérer au vu des dispositions relatives à la SST prises sur le lieu de travail.»

- 97.** Le secrétaire du groupe des employeurs estime injuste d'insinuer que seuls les employeurs sont légalement responsables de toute faute imputable aux travailleurs. La SST est un vaste concept, dans lequel chacun a une responsabilité partagée.
- 98.** Le coordinateur du groupe gouvernemental juge qu'il pourrait être utile de penser en termes de «responsabilité» des employeurs de se conformer aux normes de SST et de «devoir» des travailleurs de se conformer aux dispositions prises.
- 99.** La secrétaire du groupe des travailleurs signale que les travailleurs pourraient avoir un intérêt partagé, mais ils ne partagent pas la responsabilité des employeurs. Environ 80 pour cent des accidents mortels sont causés par des facteurs dont seuls les employeurs ont la maîtrise. Les réglementations nationales et internationales imposent aux entreprises un devoir de prévention, tandis que les travailleurs ont le devoir de se conformer aux mesures mises en place par les employeurs. Toutefois, c'est à l'employeur qu'incombe en premier lieu la responsabilité de veiller à ce que ces mesures soient effectivement en place.
- 100.** Le représentant du gouvernement du Bénin estime délicat de parler de responsabilité partagée, le travailleur étant l'élément le plus faible de l'équation.
- 101.** La représentante du gouvernement de la Suède pense qu'il pourrait être utile de modifier comme suit la phrase amendée par les travailleurs: «responsabilité incombant principalement aux employeurs».
- 102.** Le représentant du gouvernement du Togo indique que les responsabilités sont communes mais différenciées. Si la principale responsabilité incombe aux employeurs, les travailleurs doivent néanmoins collaborer pour assurer leur protection.
- 103.** Le représentant du gouvernement du Brésil explique que les participants au forum ne devraient pas débattre de questions de principe général. La question n'est pas de savoir si la responsabilité incombe aux employeurs et si les travailleurs se trouvent dans une position désavantageuse. C'est peut-être en faisant référence à la collaboration des travailleurs qu'on pourra résoudre le problème de la manière la plus raisonnable.
- 104.** La représentante du gouvernement de l'Allemagne laisse entendre que le problème pourrait aussi être résolu en insérant «dans le sens de l'établissement d'un cadre» après «La conformité à la législation sur la sécurité et la santé dans le secteur».
- 105.** La représentante du gouvernement des Philippines dit pouvoir souscrire à la proposition du groupe des travailleurs; toutefois, pour clarifier la distinction établie, elle propose le libellé suivant: «Les travailleurs ont la responsabilité de coopérer avec les employeurs à la mise en œuvre des normes et dispositions relatives à la SST prises sur le lieu de travail.»
- 106.** Le représentant du gouvernement de la Malaisie indique que la référence à «la responsabilité de l'employeur, avec la coopération des travailleurs» pourrait également résoudre le problème.
- 107.** Le secrétaire du groupe des employeurs juge très pertinente la proposition de la représentante du gouvernement des Philippines. Dans le même temps, il estime que l'amendement proposé par la représentante du gouvernement de l'Allemagne n'est pas suffisamment clair.



- 
- 108.** La secrétaire du groupe des travailleurs signale que les participants au forum ne devraient pas remettre en question des concepts fondamentaux et qu'il serait donc préférable de supprimer la proposition faite par le Bureau. La proposition finale des membres de son groupe se lirait comme suit: «La conformité à la législation sur la sécurité et la santé dans le secteur est une responsabilité qui incombe aux employeurs, et les travailleurs ont la responsabilité de coopérer au vu des dispositions prises par les employeurs.»
- 109.** La représentante du gouvernement de la Suède explique qu'elle a proposé l'insertion du mot «principalement» dans le but de trouver une solution, mais qu'elle ne le juge pas indispensable.
- 110.** Le secrétaire du groupe des employeurs indique que les membres de son groupe ne souhaitent pas supprimer ce mot car, s'ils acceptent l'idée que la principale responsabilité incombe aux employeurs, les travailleurs ont aussi la responsabilité de se conformer aux règles. Si la deuxième phrase rejette l'idée d'une certaine forme de partage des responsabilités, alors il n'est pas nécessaire d'établir des comités paritaires ou tripartites au niveau de l'entreprise, et la troisième phrase peut être supprimée.
- 111.** Le représentant du gouvernement du Brésil et la représentante du gouvernement de l'Allemagne rappellent que le mot «principalement» confère un juste équilibre au paragraphe.
- 112.** La secrétaire du groupe des travailleurs dit, dans ce cas, préférer l'expression «au premier chef». Elle propose de supprimer dans la troisième phrase les mots «et des entreprises», eu égard aux comités tripartites. Dans la dernière phrase, elle souhaite insérer «et doté de ressources suffisantes» après «transparent». Elle propose également l'ajout d'une nouvelle phrase qui se lirait comme suit: «Des représentants des travailleurs en matière de SST et des comités conjoints de sécurité et de santé, lorsqu'ils existent, sont des mesures efficaces de prévention sur le lieu de travail.» Les changements proposés visent à ne plus mentionner les comités tripartites au niveau des entreprises, vu que cela n'existe pas, et à signaler l'existence de comités paritaires direction-syndicats. L'intervenante propose enfin l'ajout suivant: «Des représentants itinérants pour les questions de sécurité et de santé fourniraient aux petites entreprises des conseils et un soutien précieux en matière de prévention.»
- 113.** Le secrétaire du groupe des employeurs dit ne pas pouvoir souscrire à cet ajout. L'idée a déjà fait l'objet de discussions à plusieurs reprises et les employeurs maintiennent leur position sur ce point.
- 114.** La secrétaire du groupe des travailleurs défend sa requête qui n'est pas déraisonnable et qui propose un système efficace. Des représentants de ce type existent dans plusieurs pays, et les projets pilotes qui ont été menés ont fait leurs preuves. Le principal problème réside dans le financement de ces initiatives. Or celles-ci devraient être considérées comme une forme d'assistance aux employeurs, dans la mesure où les représentants fournissent des conseils et des informations aux petites entreprises qui ne sont pas tenues de disposer de comités de sécurité et de santé, sans pour autant se substituer aux inspecteurs du travail.
- 115.** La représentante du gouvernement de la Norvège dit que son pays a pu constater les avantages qu'apportent les représentants itinérants en fournissant de précieux conseils, un soutien et des mesures de prévention.
- 116.** La représentante du gouvernement de la Suède dit qu'on peut adoucir la formulation de la phrase en proposant que des recherches soient menées sur ce mécanisme.

- 
- 117.** Le secrétaire du groupe des employeurs explique que les membres de son groupe ne peuvent accepter la promotion d'un mécanisme à ce stade. Cela pourrait être envisagé dans le cadre de l'action future de l'OIT en tant que sujet d'une étude complémentaire destinée à évaluer pourquoi, comment et quand un tel mécanisme pourrait être utilisé, en prévoyant une éventuelle réunion pour examiner plus en détail cette question.
- 118.** Les participants adoptent le paragraphe 5 tel qu'amendé et le paragraphe 6 sans amendement.
- 119.** La secrétaire du groupe des travailleurs propose de remplacer, dans le paragraphe 7, le mot «décent» par «convenable» et «non excessif» par «raisonnable» ainsi que, dans la dernière phrase, «d'une rémunération égale» par «d'un traitement égal et du principe de rémunération égale».
- 120.** La représentante du gouvernement de la Norvège propose de faire référence au «traitement égal et [au] principe de rémunération égale» plutôt qu'au principe de «rémunération égale pour un travail d'égale valeur» car les moyens de parvenir à l'égalité de traitement peuvent être différents lorsque les salaires sont fixés par des conventions collectives applicables là où le travail est effectué et non par voie réglementaire. Néanmoins, un consensus se dégage sur ce principe.
- 121.** La secrétaire du groupe des travailleurs dit que c'est à l'égalité de salaire et non au principe de l'égalité de salaire que les membres de son groupe sont sensibilisés. En outre, on ne peut bénéficier d'un principe, et cet amendement exigerait des modifications supplémentaires.
- 122.** La représentante du gouvernement de la Suède appuie la position de la représentante du gouvernement de la Norvège au sujet du principe de libre fixation des salaires qui se conformerait aux différents modèles de marché du travail.
- 123.** Le secrétaire du groupe des employeurs dit qu'une des solutions pourrait consister à faire référence uniquement au «traitement», qui comprend de nombreux aspects de l'emploi, y compris la rémunération, et à ajouter «et pouvoir exercer leurs droits fondamentaux».
- 124.** La représentante du gouvernement de la Suède propose en outre le libellé suivant: «d'un traitement égal, conformément aux conventions collectives en vigueur dans les pays où ils travaillent».
- 125.** La secrétaire du groupe des travailleurs rappelle aux participants que, si ce point figure dans le texte, c'est grâce aux contributions des participants travailleurs concernant la question de l'égalité de traitement et de rémunération, que ce soit en relation avec la problématique hommes-femmes ou avec les migrations de main-d'œuvre.
- 126.** Le secrétaire du groupe des employeurs fait observer que la discussion sur cette question dans le cadre du forum ne justifie pas automatiquement son insertion dans le document final, cette décision devant faire l'objet d'un consensus.
- 127.** La représentante du gouvernement de l'Allemagne indique que, s'il convient de faire preuve d'une certaine flexibilité en matière de fixation des salaires, le principe de l'égalité de rémunération est un concept important, précisément parce qu'il n'est pas toujours respecté.
- 128.** La représentante du gouvernement de la Norvège dit que, même si plusieurs initiatives ont vu le jour au sein de l'UE concernant l'égalité de rémunération pour les travailleurs

---

migrants, certains pays de l'UE n'ont toujours pas pris position sur ces initiatives. C'est pourquoi elle tient à ce que le mot «principe» soit mentionné.

129. La secrétaire du groupe des travailleurs estime que ce concept n'est pas clair, mais se dit prête à accepter la référence au «principe». Le paragraphe est adopté tel qu'amendé.
130. Le coordinateur du groupe des employeurs propose de remplacer, au paragraphe 8, «des normes internationales du travail s'appliquant au secteur» par «de la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988».
131. La secrétaire du groupe des travailleurs est d'avis que le paragraphe vise à promouvoir la conformité avec toutes les normes du travail applicables au secteur.
132. La représentante du gouvernement de l'Allemagne explique que le paragraphe couvre également les normes du travail qui ne se rapportent pas à la SST.
133. Le secrétaire du groupe des employeurs explique que les membres de son groupe se disent préoccupés par la convention n° 94 et qu'ils n'approuvent pas l'idée d'y faire référence.
134. La secrétaire du groupe des travailleurs se dit surprise que les employeurs puissent choisir les conventions auxquelles ils acceptent d'adhérer, dès lors qu'elles ont été adoptées par la CIT.
135. Les participants décident de mettre cette section entre crochets et d'y revenir à la fin des débats.
136. La secrétaire du groupe des travailleurs indique que le paragraphe 9 devrait faire référence à tous les projets menés dans le secteur et pas uniquement aux «grands projets d'infrastructure», c'est pourquoi elle propose de supprimer ce libellé. Elle suggère en outre de supprimer «des initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises et» dans le titre, étant donné que cette section ne se réfère en fait qu'aux mécanismes de dialogue social novateurs.
137. La représentante du gouvernement de l'Allemagne précise que le paragraphe 11 concerne les initiatives en matière de RSE, et que la référence devrait donc être maintenue dans le titre.
138. La secrétaire générale du forum explique que le titre ne fait que reprendre l'intitulé du deuxième point suggéré pour la discussion ayant été adopté par les participants.
139. Les participants acceptent d'adopter le paragraphe 9 et de revenir sur le titre une fois que le reste de la section aura été examiné.
140. La secrétaire du groupe des travailleurs indique que, au début de la troisième phrase du paragraphe 10, «Ainsi» devrait être remplacé par «En outre», au motif que l'énumération ne s'applique pas directement à la négociation collective. Elle propose également de remplacer, dans cette même phrase, «répondre» par «aider à faire face». Le paragraphe 10 est adopté tel qu'amendé.
141. La secrétaire du groupe des travailleurs propose de supprimer «et les initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE)» dans la première phrase du paragraphe 11, car ce dernier cite par la suite un «exemple de réussite» qui, en l'occurrence, n'est pas une initiative de RSE.
142. Le coordinateur du groupe des employeurs souhaite obtenir davantage d'informations sur ce qui s'entend de «mécanismes de dialogue social novateurs».

- 
- 143.** La secrétaire générale du forum explique qu'il s'agit de mécanismes extérieurs au dialogue social traditionnel, et elle met en évidence l'un des points de discussion approuvés par le Conseil d'administration.
- 144.** Le coordinateur du groupe des employeurs estime qu'il n'y a pas de lien entre les deux premières phrases, et il propose de déplacer la suite du paragraphe dans un nouveau paragraphe *11bis*.
- 145.** Les participants adoptent les paragraphes 11 et *11bis* tels qu'amendés.
- 146.** La secrétaire du groupe des travailleurs explique que, sur le principe, elle approuve la mention de «clauses sociales et de travail» au paragraphe 12 bien que, en fait, le texte ne fasse référence qu'aux «clauses de travail». Elle suggère en outre l'insertion du membre de phrase «, les documents types d'appels d'offres et les contrats» après «procédures de marchés publics». Le paragraphe 12 est adopté tel qu'amendé.
- 147.** Le secrétaire du groupe des employeurs explique que les accords-cadres internationaux ne sont pas à la croisée de la RSE et du dialogue social, et il propose donc de supprimer «à la croisée de la RSE et». Il suggère d'insérer, dans la dernière phrase du paragraphe, «généralement» avant «un mécanisme de suivi». Il n'existe pas de règle établie prévoyant que les accords-cadres internationaux devraient reposer uniquement sur les normes de l'OIT. En conséquence, le libellé «et incluent un mécanisme de suivi pour leur mise en œuvre» devrait être supprimé.
- 148.** La secrétaire du groupe des travailleurs indique que les accords-cadres internationaux sont toujours fondés sur des normes internationales. En général, ils décrivent les activités des entreprises, font référence à la liberté syndicale et expliquent les conventions-cadres de l'OIT, en particulier les conventions fondamentales et les conventions relatives, entre autres, aux travailleurs migrants et à la SST. Les accords conclus dans le secteur contiennent tous des mécanismes de suivi. L'oratrice propose d'ajouter la nouvelle phrase suivante: «Ils témoignent de l'engagement de l'entreprise en faveur de la liberté syndicale, du droit d'organisation et de la négociation collective en toute bonne foi.» Cette proposition est un exemple de dialogue social novateur qui offre aux entreprises la possibilité d'engager le débat avec les syndicats dans toutes les activités menées dans le monde entier; il ne s'agit pas de se substituer à la négociation collective, mais plutôt de conclure des engagements. Aussi, l'intervenante propose-t-elle également de supprimer le mot «généralement» dans le membre de phrase «et incluent un mécanisme de suivi pour leur mise en œuvre».
- 149.** Le secrétaire du groupe des employeurs souhaite conserver le mot «généralement», en référence aux mécanismes de suivi, ne sachant pas si tous les accords-cadres conclus dans le secteur de la construction sont assortis de mécanismes de suivi pour leur mise en œuvre.
- 150.** La secrétaire du groupe des travailleurs SST explique que tous les accords-cadres internationaux conclus dans le secteur de la construction sont assortis de mécanismes de suivi, et ce qui les distingue des codes de conduites est qu'ils comportent un mécanisme de mise en œuvre approuvé. Pour préciser que cela est propre au secteur, elle propose d'insérer «pour le secteur de la construction» après «Fédération syndicale internationale».
- 151.** Le secrétaire du groupe des employeurs juge donc lui aussi cette suppression acceptable, pour autant que les accords-cadres internationaux soient qualifiés. Suite à l'amendement proposé par le groupe des travailleurs, la dernière phrase devrait commencer par «Les accords-cadres internationaux négociés entre les entreprises multinationales et la Fédération syndicale internationale pour le secteur de la construction». Le paragraphe 13 est adopté tel qu'amendé.

- 
152. Les participants décident d'amender le titre de la section en supprimant les mots «des initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises et».
  153. La secrétaire du groupe des travailleurs souhaite remplacer «*equal*» par «*equitable*» dans la version anglaise du paragraphe 14 *a*), ce qui est sans incidence en français, et supprimer le mot «progressive» au paragraphe 14 *b*).
  154. Le secrétaire du groupe des employeurs dit pouvoir accepter la suppression de «progressive», tout en jugeant peu réaliste de penser qu'une transition vers l'économie formelle puisse avoir lieu autrement que de manière progressive.
  155. La secrétaire du groupe des travailleurs souhaite qu'une indication sur la façon dont le paragraphe 14 *c*) pourrait être traduit dans les faits figure dans le texte avec le libellé «, notamment grâce aux représentants des travailleurs en matière de SST et aux comités conjoints de sécurité et de santé». Elle propose en outre d'ajouter «de développement des compétences» après «professionnels,».
  156. Les participants adoptent le paragraphe 14 tel qu'amendé.
  157. Le groupe des employeurs demande au Bureau d'expliquer les mots «associer les partenaires sociaux aux travaux visant à définir» mentionnés au paragraphe 15 *a*).
  158. La secrétaire générale du forum explique que, pour que les gouvernements puissent améliorer la législation dans le secteur de la construction, il est important qu'ils puissent consulter les partenaires sociaux en vue de définir les formes atypiques d'emploi. Bien que la Réunion tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi, qui s'est tenue en février 2015, fournisse une liste des formes atypiques d'emploi, il s'agit d'un terme général qui peut avoir des significations différentes selon les secteurs.
  159. La secrétaire du groupe des travailleurs propose un amendement visant à clarifier la phrase grâce au libellé suivant: «associer les partenaires sociaux à l'amélioration d'une législation et de politiques du travail inclusives dans le secteur de la construction, qui prennent en considération la protection des travailleurs occupant des emplois atypiques».
  160. Le secrétaire du groupe des employeurs estime que la phrase telle qu'amendée a des implications différentes. Cela dit, les membres de son groupe se disent prêts à accepter les deux formulations de la phrase.
  161. La représentante du gouvernement des Philippines propose d'amender la formulation originale, de sorte qu'elle se lise comme suit: «associer les partenaires sociaux aux travaux visant à définir les formes atypiques d'emploi en vue de mettre en œuvre une législation et des politiques du travail inclusives dans le secteur de la construction».
  162. La secrétaire du groupe des travailleurs indique que, au vu des explications fournies par le Bureau, elle préfère le mot «identifier» à «définir».
  163. Le représentant du gouvernement du Brésil dit que c'est le libellé original qui est le plus explicite.
  164. Le représentant du gouvernement du Togo estime qu'il ressort des conclusions de la Réunion tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi que ces formes d'emploi varient d'un pays à l'autre, chaque pays étant libre d'identifier ce qu'il considère comme formes atypiques d'emploi, et il soutient le sens du libellé original. Toutefois, si les conclusions fournissent une définition établie des formes atypiques d'emploi, alors les pays devront être invités à réviser leur législation.

- 
- 165.** La secrétaire générale du forum cite un extrait du paragraphe 2 des conclusions de la Réunion tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi: «Ces formes atypiques d'emploi englobent entre autres les contrats de durée déterminée et autres formes de travail temporaire, le travail intérimaire et autres arrangements contractuels multipartites, la relation de travail déguisée, le travail économiquement dépendant et le travail à temps partiel.» Il est important de relever les multiples manières de traiter ces formes d'emploi dans les cadres réglementaires au sein des différents pays et secteurs. L'intention du paragraphe est donc d'encourager les gouvernements à s'engager auprès des travailleurs et des employeurs à améliorer la législation sur les formes atypiques d'emploi.
- 166.** La secrétaire du groupe des travailleurs explique que, compte tenu des explications fournies par le Bureau et des divisions au sein du groupe gouvernemental, les membres de son groupe se disent prêts à retirer l'amendement. Les participants décident d'adopter le paragraphe 15 a) sans amendement.
- 167.** Le secrétaire du groupe des employeurs explique que la réunion d'experts de février 2015 a conclu que les formes atypiques d'emploi n'ont pas toujours un impact négatif. C'est pourquoi il souhaite insérer le mot «éventuel» avant «impact négatif».
- 168.** La représentante du gouvernement des Philippines dit que, suite à un débat approfondi au sein du groupe gouvernemental, le gouvernement de la Suède propose de supprimer «sur les revenus» et de reformuler l'alinéa de sorte qu'il se lise comme suit: «s'efforcer de réduire l'éventuel impact négatif des formes atypiques d'emploi grâce à une protection sociale efficace».
- 169.** Le secrétaire du groupe des employeurs estime que cet amendement apporte une amélioration, tout en jugeant trop restrictif l'ajout de «grâce à une protection sociale efficace». Afin d'élargir autant que possible la portée de la phrase, il propose de mettre un point après «formes atypiques d'emploi».
- 170.** La secrétaire du groupe des travailleurs indique que les membres de son groupe se réjouissent que cet alinéa figure dans les conclusions. Tout système de protection sociale cherche à améliorer et à accroître le revenu disponible des travailleurs. Les membres de son groupe souhaitent donc conserver le texte du Bureau, mais se disent aussi prêts à accepter l'insertion de «éventuel».
- 171.** La représentante du gouvernement de la Norvège justifie la suppression des mots «systèmes de protection sociale» par le fait que les pays peuvent disposer d'autres moyens d'atténuer l'impact négatif des formes atypiques d'emploi en dehors des systèmes de protection sociale. Le fait d'atténuer ces impacts négatifs ne se fait pas nécessairement par le biais des institutions gouvernementales.
- 172.** Le secrétaire du groupe des employeurs convient que des efforts devraient être déployés de manière générale pour atténuer les impacts négatifs.
- 173.** La secrétaire du groupe des travailleurs indique que les membres de son groupe souhaitent conserver la référence aux «revenus».
- 174.** La représentante du gouvernement de la Norvège et le secrétaire du groupe des employeurs continuent de juger cela trop restrictif, mais acceptent le libellé proposé par le groupe des travailleurs. L'alinéa est adopté tel qu'amendé.
- 175.** La secrétaire du groupe des travailleurs propose d'amender le paragraphe 15 c), conformément à un amendement précédent, de sorte qu'il se lise comme suit: «[...] dans tous les grands projets de construction et d'infrastructure [...]».

- 
- 176.** La secrétaire du groupe des travailleurs souligne que la résolution concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs), adoptée en juin 2015, fait référence à la convention n° 94.
- 177.** Le secrétaire du groupe des employeurs accepte de faire référence à toutes les conventions pertinentes.
- 178.** Le coordinateur du groupe gouvernemental souhaite l'ajout d'un nouvel alinéa *e)* qui se lirait comme suit: «encourager les mandants à améliorer la transparence concernant les normes du travail et les normes sociales».
- 179.** Les participants adoptent l'alinéa *e)* et le paragraphe 15 tels qu'amendés.
- 180.** La secrétaire du groupe des travailleurs souhaite remplacer, au paragraphe 16 *a)*, «continuer à» par «intensifier ses efforts pour».
- 181.** Les participants adoptent le paragraphe 16 *a)* tel qu'amendé et le paragraphe 16 *b)* sans amendement.
- 182.** La secrétaire du groupe des travailleurs propose d'insérer, au paragraphe 16 *c)*, «et en consultation avec les partenaires sociaux» après «Etats Membres». Elle propose en outre de supprimer, au paragraphe 16 *d)*, le membre de phrase «recenser les bonnes pratiques et échanger les connaissances acquises sur [...] les initiatives en matière de RSE axées sur la conformité, les moteurs du changement» et souhaite obtenir des éclaircissements au sujet de la «diversification des relations de travail» en relation avec la dernière occurrence des formes atypiques d'emploi.
- 183.** La secrétaire générale du forum dit que, bien que ces notions ne soient pas rigoureusement les mêmes, elles peuvent parfois se recouper. Le recensement des bonnes pratiques et l'échange des connaissances sont deux actions que le Bureau est généralement prié d'entreprendre. Si le Bureau menait des recherches et des analyses comparatives sans en faire connaître les résultats par la suite, les mandants passeraient à côté d'une précieuse contribution.
- 184.** La secrétaire du groupe des travailleurs se dit prête à retirer sa proposition visant à supprimer «recenser les bonnes pratiques et échanger les connaissances». Elle propose en outre d'introduire, dans ce même alinéa, une référence aux délégués itinérants pour les questions de sécurité et de santé, en ajoutant le membre de phrase «, et les représentants itinérants en matière de sécurité et de santé pour les petites entreprises», en précisant que leur rôle serait strictement consultatif.
- 185.** Le coordinateur du groupe gouvernemental explique que les membres de son groupe souhaitent apporter quelques ajouts au paragraphe, mais qu'il les soumettra aux participants à la fin des débats une fois qu'ils auront établi la version définitive du document.
- 186.** Les participants adoptent le paragraphe 16 *c)*, le paragraphe 16 *d)* entre crochets en vue d'amendements ultérieurs, ainsi que le paragraphe 16 *e)* sans amendement.
- 187.** La secrétaire du groupe des travailleurs propose d'ajouter «et dans le secteur dans son ensemble» à la fin du paragraphe 16. Les participants adoptent l'alinéa tel qu'amendé et le paragraphe 16 dans son ensemble.
- 188.** Le secrétaire du groupe des employeurs dit que, au vu des informations fournies préalablement par le groupe des travailleurs au sujet de la résolution concernant la

---

discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs), à laquelle a souscrit le groupe des employeurs en juin 2015, il retire l'amendement proposé précédemment au paragraphe 8.

- 189.** Le coordinateur du groupe gouvernemental propose un autre amendement au paragraphe 16 *d*) à l'effet d'ajouter «la SST, les travailleurs migrants, les marchés publics» après «en termes de création d'emplois.»
- 190.** Les participants adoptent les paragraphes en suspens tels qu'amendés, ainsi que le document dans son intégralité.

## **Allocutions de clôture**

- 191.** Le coordinateur du groupe des employeurs indique que les participants au forum ont produit un document de qualité, qui est le fruit d'efforts assidus, d'une bonne communication et d'un respect mutuel. Il remercie le Bureau ainsi que les participants travailleurs et gouvernementaux pour leur travail. Les résultats des travaux du forum confirment que l'OIT avance dans la bonne direction.
- 192.** La secrétaire du groupe des travailleurs, s'exprimant au nom de la coordinatrice du groupe des travailleurs empêchée de prononcer son allocution de clôture, félicite les participants pour leur travail. Elle remercie tous les participants gouvernementaux, dont elle a apprécié les échanges de vues, et elle espère que les groupes pourront poursuivre leur collaboration. Elle remercie également les employeurs pour leur coopération.
- 193.** Le coordinateur du groupe gouvernemental se félicite que les participants au forum se soient efforcés de surmonter les enjeux et de promouvoir le travail décent dans le secteur de la construction. Il remercie tous les participants. Avant de prendre congé, il souhaite aborder encore un point: il espère qu'à l'avenir les bureaux de pays de l'OIT fourniront des statistiques émanant des représentants gouvernementaux et employeurs. Les décisions prises n'auront d'effets que si leur mise en œuvre est assortie d'une évaluation et d'un suivi continus.
- 194.** La secrétaire générale du forum félicite les participants pour l'issue fructueuse des débats, qui confirme la conviction commune des participants à l'égard du dialogue social. Les éléments collectés en vue de la tenue du présent forum ont été approuvés en septembre 2012, ce qui explique que les priorités visées dans le secteur aient quelque peu changé dans l'intervalle. Le Bureau s'efforce actuellement de réduire le délai entre les décisions prises par le Conseil d'administration et la date effective des réunions. L'oratrice remercie les coordinateurs des trois groupes pour leur dynamisme, ainsi que les secrétaires des groupes pour leur aide. Elle remercie également le personnel du Bureau, et notamment M<sup>me</sup> Mariangels Fortuny et M. Edmundo de Werna Magalhães, ainsi que M<sup>me</sup> May-Mi Than Tun qui, bien qu'elle n'ait pu participer à ce forum, a beaucoup œuvré à ses préparatifs pour qu'il puisse avoir lieu. Enfin, elle remercie le président pour l'efficacité dont il a fait preuve dans la conduite des débats.
- 195.** Le président du forum tient lui aussi à remercier tous les participants et fait observer que, si M<sup>mes</sup> May-Mi Than Tun et Esther Busser n'ont pu assister personnellement au forum, elles ont toutes deux apporté une contribution déterminante à son organisation. Le forum a beaucoup avancé et contribué à faire progresser la cause du travail décent grâce à un échange d'expériences et de points de vue nouveaux.



---

## Points proposés pour la discussion

1. Quelles possibilités et difficultés existe-t-il dans le secteur de la construction pour promouvoir le travail décent et l'emploi productif, en particulier dans des domaines comme les relations d'emploi, la sécurité et la santé au travail ou encore la formation et l'enseignement professionnels?
2. Comment des initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et des mécanismes de dialogue social novateurs peuvent-ils contribuer au travail décent et à l'emploi productif et durable?
3. Recommandations sur l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres en ce qui concerne la promotion du travail décent et de l'emploi productif dans le secteur de la construction.

## Points de consensus <sup>1</sup>

### **Possibilités et difficultés rencontrées dans le secteur de la construction pour promouvoir le travail décent et l'emploi productif, en particulier dans des domaines comme les relations de travail, la sécurité et la santé au travail ou encore la formation et l'enseignement professionnels**

1. Le secteur de la construction joue un rôle vital dans le développement économique, tant dans les pays développés que dans les pays en développement. Ce secteur à forte intensité de main-d'œuvre offre un fort potentiel de création d'emplois. Il évolue rapidement en raison des changements survenus dans les relations de travail et la structure industrielle, du déclin du rôle du secteur public en tant qu'employeur, des tendances migratoires et des enjeux environnementaux.
2. Le secteur est confronté à de graves déficits de travail décent et offre une mauvaise image en termes de conditions de travail et de sécurité. Les efforts déployés pour stimuler la croissance et la productivité dans le secteur doivent aller de pair avec la promotion du travail décent.
3. Tout particulièrement dans les pays en développement, le secteur se caractérise par des niveaux élevés d'emploi informel et des formes atypiques d'emploi. Si les formes atypiques d'emploi favorisent la croissance et la capacité d'adaptation des entreprises, tous les efforts possibles devraient être déployés pour assurer la protection effective des travailleurs occupant des emplois atypiques. C'est en établissant un cadre réglementaire approprié, en s'employant à promouvoir le respect de la législation et en la faisant appliquer, et en instaurant un dialogue social efficace que l'on pourra fournir la protection appropriée.

<sup>1</sup> Ces points de consensus ont été adoptés lors du forum de dialogue mondial, le 20 novembre 2015. Conformément aux procédures établies, ils seront soumis pour examen au Conseil d'administration du BIT.

- 
4. Une couverture de protection sociale inexistante ou inadaptée des travailleurs de la construction est souvent associée à des niveaux élevés d'insécurité économique et de pauvreté. Il est essentiel d'étendre la couverture de protection sociale dans le secteur.
  5. Il est primordial d'améliorer la sécurité et la santé au travail (SST) pour faire face aux importants déficits de travail décent liés aux accidents et aux maladies, mortels ou non mortels, dans les travaux de construction. La conformité à la législation sur la sécurité et la santé dans le secteur est une responsabilité qui incombe principalement aux employeurs, et les travailleurs ont la responsabilité de coopérer au vu des dispositions prises par les employeurs. Les comités tripartites aux niveaux national et sectoriel sont des mécanismes efficaces de gouvernance de la SST. Un système d'inspection du travail efficace, transparent et doté de ressources suffisantes est indispensable pour promouvoir et contrôler le respect de la législation en matière de SST. Des représentants des travailleurs en matière de SST et des comités conjoints de sécurité et de santé, lorsqu'ils existent, sont des mesures efficaces de prévention sur le lieu de travail.
  6. Le secteur est confronté à une pénurie de travailleurs qualifiés due à de faibles niveaux de qualifications et à une forte rotation de la main-d'œuvre. Investir dans l'éducation et la formation est capital pour combler l'important déficit des qualifications. Le renforcement des compétences est un autre élément majeur qui contribue aux améliorations en matière de SST et à l'accroissement de la productivité, et il devrait être encouragé, quelle que soit la situation professionnelle des travailleurs.
  7. Des salaires et des conditions de travail décentes, y compris des horaires de travail raisonnables, sont des éléments essentiels pour concilier croissance du secteur et promotion du travail décent. En outre, tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, doivent bénéficier d'un traitement égal et du principe de rémunération égale pour un travail d'égale valeur et pouvoir exercer leurs droits fondamentaux.
  8. Les gouvernements jouent un rôle clé en garantissant la conformité et la mise en application effectives de toutes les législations du travail relatives au secteur. Il convient de promouvoir et d'encourager la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail s'appliquant au secteur, et en particulier les principes et droits fondamentaux au travail.

### **Contribution des mécanismes de dialogue social novateurs au travail décent et à l'emploi productif et durable**

9. Le dialogue social repose sur le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Le dialogue social prend diverses formes, et la négociation collective en est un élément clé. Un dialogue social efficace est essentiel pour faire face aux déficits de travail décent dans le secteur. Les accords tripartites dans le secteur de la construction peuvent être un mécanisme important pour garantir des conditions de travail satisfaisantes.
10. Le secteur est très fragmenté, et le taux de syndicalisation est faible. Il est primordial de favoriser les mécanismes de négociation collective. En outre, les comités tripartites de sécurité et de santé, les conseils de formation et les conseils de développement dans le secteur de la construction peuvent aider à faire face aux nombreux défis que doit relever le secteur.
11. Les mécanismes de dialogue social novateurs peuvent contribuer au travail décent et à l'emploi productif et durable dans le secteur.

- 
- 11bis.** L'introduction de clauses de travail dans les contrats publics avec les banques multilatérales de développement est un exemple de réussite. Les partenaires sociaux dans le secteur se sont unis à l'échelle mondiale pour encourager les clauses de travail, en se fondant sur les normes internationales du travail de l'OIT, dans les dossiers types d'appel d'offres pour la passation de marchés de travaux de construction et d'infrastructure de ces banques.
- 12.** L'inclusion de clauses de travail dans les procédures de marchés publics, les documents types d'appel d'offres et les contrats peut aussi avoir un effet positif sur les droits des travailleurs et leurs conditions de travail dans le secteur.
- 13.** Les accords-cadres internationaux négociés entre les entreprises multinationales et la Fédération syndicale internationale pour le secteur de la construction sont un autre exemple de mécanismes de dialogue social novateurs ayant des effets positifs sur le travail décent et l'emploi productif et durable. Ces accords-cadres internationaux sont des accords volontaires qui vont au-delà des obligations légales, reposent sur les normes de l'OIT et incluent un mécanisme de suivi pour leur mise en œuvre. Ils témoignent de l'engagement de l'entreprise en faveur de la liberté syndicale, du droit d'organisation et de la négociation collective en toute bonne foi.

## **Recommandations sur l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres**

**14.** Les mandants tripartites devraient:

- a) prendre part à un dialogue social efficace en vue de promouvoir le travail décent et l'emploi productif, et garantir l'égalité de traitement pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, quelle que soit leur situation professionnelle;
- b) chercher des solutions visant à promouvoir la transition vers la formalité dans le secteur et veiller à ce que les formes atypiques d'emploi s'inscrivent pleinement dans les principes et pratiques de travail décent, notamment au moyen des conventions collectives;
- c) promouvoir la SST et la conformité des lieux de travail, en particulier la prévention des accidents et des maladies, mortels ou non mortels, notamment grâce aux représentants des travailleurs en matière de SST et aux comités conjoints de sécurité et de santé;
- d) élaborer une stratégie cohérente d'enseignement professionnel, de développement des compétences et de formation, notamment en ce qui concerne les compétences en matière de SST.

**15.** Les gouvernements devraient:

- a) associer les partenaires sociaux aux travaux visant à définir les formes atypiques d'emploi et à améliorer la législation et les politiques du travail dans le secteur de la construction;
- b) s'efforcer de réduire un éventuel impact négatif des formes atypiques d'emploi sur les revenus grâce à une protection sociale efficace;
- c) s'employer à améliorer les conditions de travail dans tous les projets de construction et d'infrastructure en garantissant la conformité de lieux de travail, en faisant effectivement appliquer la législation du travail et en renforçant les systèmes d'inspection du travail;

- 
- d)* envisager de ratifier et de mettre en œuvre efficacement les normes internationales du travail pertinentes relatives à la construction, notamment la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, ainsi que la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, et promouvoir l'inclusion des clauses de travail dans les contrats publics;
  - e)* encourager les mandants à améliorer la transparence concernant les normes du travail et les normes sociales.

**16.** Le Bureau devrait:

- a)* intensifier ses efforts pour promouvoir la ratification, la mise en œuvre effective et un meilleur usage de toutes les normes internationales du travail qui s'appliquent au secteur de la construction, en particulier celles qui ont trait à la liberté syndicale et à la négociation collective, à la santé et à la sécurité au travail, ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail, et renforcer la capacité des mandants pour qu'ils soient en mesure d'en faire de même;
- b)* promouvoir le dialogue social, y compris les mécanismes novateurs, dans le secteur de la construction et renforcer la capacité des mandants tripartites de prendre activement part au dialogue social;
- c)* collaborer avec les Etats Membres et en consultation avec les partenaires sociaux en vue d'améliorer les systèmes de collecte et de diffusion périodiques de données sur les niveaux d'emploi, les salaires minima, les structures salariales, les heures de travail, les dispositions contractuelles et d'autres données pertinentes, sur la base des résolutions adoptées par la Conférence internationale des statisticiens du travail;
- d)* entreprendre des recherches et des analyses comparatives, recenser les bonnes pratiques et échanger les connaissances acquises sur les points suivants: le potentiel du secteur en termes de création d'emplois, la SST, les travailleurs migrants, les marchés publics, la diversification des relations de travail, les prescriptions en matière d'éducation et de compétences, les formes atypiques d'emploi dans le secteur de la construction, et les représentants itinérants en matière de sécurité et de santé pour les petites entreprises;
- e)* continuer de collaborer avec les organisations internationales et les partenaires du développement pour promouvoir le travail décent dans le secteur de la construction;
- f)* encourager l'élaboration d'outils pratiques et de directives relatives aux bonnes pratiques, en ce qui concerne notamment la façon dont les différentes parties prenantes peuvent contribuer à garantir le respect de la législation du travail dans les grands projets et dans le secteur dans son ensemble.

---

**List of participants**  
**Liste des participants**  
**Lista de participantes**



---

Chairperson  
Président  
Presidente

Sr. Francisco FIGUEIREDO de SOUZA, Segundo Secretario, Misión Permanente del Brasil, Ginebra, Suiza

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

**BANGLADESH**

Mr Md Mojibur RAHMAN, Joint Secretary, Ministry of Labour and Employment, Dhaka, Bangladesh

**BENIN BÉNIN**

M. Jimmy AGONGBONON, premier secrétaire, mission permanente de la République du Bénin auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales, Genève, Suisse

**BRAZIL BRÉSIL BRASIL**

Sr. Fernando Donato VASCONCELOS, Auditor Fiscal do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego, Sala, Brasilia

**BURUNDI**

M. Felix MPOZERINIGA, ministre de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi, Bujumbura, Burundi

M. Boniface NDAYIRAGIJE, directeur de l'Observatoire de l'emploi et de la formation, ministère de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi, Bujumbura, Burundi

**CAMBODIA CAMBODGE CAMBOYA**

Mr Borothe Chan BOU, Labour Counsellor, Permanent Mission of the Kingdom of Cambodia to the United Nations Office and other international organizations in Geneva, Grand-Saconnex, Switzerland

Mr Sokha YANG, Assistant to the Labour Counsellor, Permanent Mission of the Kingdom of Cambodia to the United Nations Office and other international organizations in Geneva, Grand-Saconnex, Switzerland

**CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN**

M<sup>me</sup> Claire Désirée NGO NGUINDJEL BATOUM, administratrice du travail et de la prévoyance sociale, chargée d'études assistante n° 2, cellule de la coopération technique du ministère du Travail et de la Sécurité sociale

M<sup>me</sup> Dorimène Yollande KWEFET BAKABO, cheffe de la cellule de la protection des infrastructures, ministère des Travaux publics

**CHINA CHINE**

Mr Xiaorong LOU, Programme Officer, Project Quality and Safety Inspection and Supervision Department, Ministry of Housing and Urban-Rural Development, Beijing, China

Ms Weinong TAO, Division Chief, Construction Project Safety and Quality Supervision Service, Shanghai, China

---

Mr Dawei CHEN, Expert on Safety Production Management Consultative Committee of State Council, Associate Professor, Capital University of Economics and Business, Beijing, China

### **EGYPT EGYPT EGIPTO**

Mr Adel FADEL, Labor Counselor, mission permanente de la République arabe d’Egypte auprès de l’Office des Nations Unies, et des autres organisations internationales, Genève, Suisse

Ms Noha ABD ELHAFEZ SHEHATA, Interpreter, Construction and Foreign Relations Department, Ministry of Housing, Utilities and Urban Communities, Nasr City, Egypt

### **FINLAND FINLANDE FINLANDIA**

Mr Toivo NISKANEN, Senior Officer, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, Finland

### **GABON GABÓN**

M. Ferdinand MANGONGO, conseiller chargé des questions sociales et des relations avec l’OIT, mission permanente de la République gabonaise auprès de l’Office des Nations Unies et des autres organisations internationales, Genève, Suisse

### **GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA**

Mr Klaus GÜNTHER, Botschaftsrat, Geneva, Switzerland

Ms Ida VERSPOHL, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Berlin, Germany

### **INDONESIA INDONÉSIE**

Mr Guntur WITJAKSONO, Assistant Minister for International Cooperation, Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, Jakarta, Indonesia

Mr Daafi ARMANDA, Head of Section, Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, Jakarta, Indonesia

Mr Gumilang Mohamad YANI, Labour Inspector, Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan, Indonesia

### **MADAGASCAR**

M. Emi-Haulain KOLA, conseiller à la mission permanente de Madagascar, mission permanente de la République de Madagascar auprès de l’Office des Nations Unies et des autres organisations internationales, Genève, Suisse

### **MALAYSIA MALAISIE MALASIA**

Mr Ummar Jai Kumar bin ABDULLAH, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia to the United Nations, Geneva, Switzerland

### **MOZAMBIQUE**

M. Juvenal Arcanjo DENGGO, conseiller, mission permanente de la République du Mozambique auprès de l’Office des Nations Unies et des autres organisations internationales, Genève, Suisse



---

**NAMIBIA NAMIBIE**

Mr Ileni NGHISHEKWA, Senior Industries Inspector, Occupational Health and Safety Division, Ministry of Labour, Industrial Relations and Employment Creation, Windhoek, Namibia

**NORWAY NORVÈGE NORUEGA**

Ms Pia STRAND, Senior Adviser, Directorate of Labour Inspection, Royal Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs, Trondheim, Norway

**PHILIPPINES FILIPINAS**

Ms Celeste M. VALDERRAMA, Labour Attaché, mission permanente des Philippines auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales, Genève, Suisse

**SWEDEN SUÈDE SUECIA**

Ms Susanna RIBRANT, Deputy Director, Ministry of Employment, Division for Labour Law and Work Environment, Stockholm, Sweden

**SYRIAN ARAB REPUBLIC  
RÉPUBLIQUE ARABE SYRIENNE  
REPÚBLICA ÁRABE SIRIA**

Mr Ali DAGHMAN, First Secretary, Permanent Mission of the Syrian Arab Republic, Geneva, Switzerland

**TOGO**

M<sup>me</sup> Emma Kounon AGBANDAO-ASSOUMATINE, administratrice civile/directrice de cabinet, ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Réforme administrative, Lomé, Togo

M. Hippolyte A. KOINZI, premier secrétaire, mission permanente de la République togolaise auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales, Genève, Suisse

**TURKMENISTAN TURKMÉNISTAN TURKMENISTÁN**

Mr Seyitmammet AKMAMMEDOV, Deputy Minister of Labour and Social Protection of Population, head of delegation, Turkmenistan

Mr Begench MURYKOV, Intern of the Permanent Mission, Mission permanente du Turkménistan auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales, Genève, Suisse

**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA  
RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA  
REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

Sr. Carlos Enrique FLORES, Consejero Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Grand-Saconnex, Suiza

---

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

Sr. Silvio Larios BONES, Gerente General, Cámara Hondureña de la Industria de la Construcción (CHICO), Tegucigalpa, Honduras

Sr. Mauricio BRIN, Director de Infraestructura, maquinaria pesada y energía, Cámara Venezolana de la Construcción (CVC), Caracas, Venezuela

Mr Johnny OGBUENE, Personnel Manager, Setraco Nigeria Limited, Abuja, Nigeria

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

Mr John ALEXANDER, General Secretary, Construction, Energy and Timber Workers' Union of Fiji (CETWUF), Lautoka, Fiji

Sr. Adalberto GALVAO, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada do Estado da Bahia (SINTEPAV-BA), Salvador, Brazil

Ms Justina JONAS, Metal & Allied Namibian Workers' Union (MANWU), Windhoek, Namibia

Sr. Saul MÉNDEZ, Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Similares (SUNTRACS), Panamá

Mr Oloka MESILAMU, Uganda Building Construction, Civil Engineering, Cement & Allied Workers' Union (UBCCECAWU), Kampala, Uganda

Mr Ponkumar PONNUSWAMY, President, TKTMS-Chennai, Tamil Nadu, India

**Additional members representing the Workers**  
**Membres additionnels représentant les travailleurs**  
**Miembros adicionales representantes de los trabajadores**

Sr. Nilton FREITAS, Representante Regional para América Latina y el Caribe, BWI Latin America, Panama

Mr Fritz HEIL, Abteilungsleiter/ Head of Department, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt Bundesvorstand – Vorstandsbereich, Bundesvorsitzender (VB I) Abt. Internationales, Europa, Migration, Department for International, European and Migration Policy, Berlin, Germany

Ms Mercedes LANDOLFI, Federazione Italiana Lavoratori Legno Edili Industrie Affini (FILLEA-CGIL), Roma, Italy

Ms Crecentia MOFOKENG, Regional Representative, BWI Africa, Braamfontein, South Africa

Ms Fiona MURIE, Global Director, OHS and Construction Industry, Building and Woodworkers International (BWI), Geneva, Switzerland

Mr Rajeev SHARMA, Regional Policy Officer – Asia-Pacific, BWI, New Delhi, India

Mr Apolinar TOLENTINO, Regional Representative, BWI Asia-Pacific, Subang Jaya, Malaysia

Sr. Irailson WARNEAUX DE OLIVEIRA, Vice-Presidente, Sindicato dos Trabalhadores nas Industrias da Construção Pesada do Estado da Bahia-Brazil, (SINTEPAV-BA), Salvador, Brazil

---

Representatives of the United Nations, specialized agencies  
and other official international organizations  
Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées  
et d'autres organisations internationales officielles  
Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados  
y de otras organizaciones internacionales oficiales

**World Bank Group, International Bank for Reconstruction and Development (IBRD)**  
**Groupe de la Banque mondiale, Banque internationale**  
**pour la reconstruction et le développement (BIRD)**  
**Grupo del Banco Mundial, Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF)**

Ms Selina JACKSON, World Bank Group's Special Representative to the UN and WTO, World Bank office,  
Geneva, Switzerland

**United Nations Human Settlements Programme (UN-Habitat)**  
**Programme des Nations Unies pour les établissements humains (UN-Habitat)**  
**Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (UN-Habitat)**

Mr Jean-Yves BARCELO, Interregional Adviser, UN-Habitat Geneva Office, Geneva, Switzerland

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

**Building and Wood Workers' International (BWI)**  
**Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)**  
**Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)**

Sr. Nilton FREITAS, BWI Latin America

Ms Crecentia MOFOKENG, BWI Africa

Ms Fiona MURIE, Meeting Secretary, Global Director, OHS and Construction Industry

Mr Rajeev SHARMA, BWI, New Delhi, India

Mr Apolinar TOLENTINO, BWI Asia

**International Organisation of Employers (IOE)**  
**Organisation internationale des employeurs (OIE)**  
**Organización Internacional de Empleadores (OIE)**

M. Jean DEJARDIN, conseiller, Genève, Suisse