

Les bonnes pratiques et les difficultés de la promotion du travail décent dans les projets de construction et d'infrastructure



GDFPDWC/2015

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département des politiques sectorielles

Les bonnes pratiques et les difficultés de la promotion du travail décent dans les projets de construction et d'infrastructure

**Document d'orientation pour 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
(Genève, 19-20 novembre 2015)**

Genève, 2015

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2015

Première édition 2015

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.

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 afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Les bonnes pratiques et les difficultés de la promotion du travail décent dans les projets de construction et d'infrastructure: document d'orientation pour 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 (Genève, 19-20 novembre 2015), Département des politiques sectorielles, Bureau international du Travail, Genève, BIT, 2015.

ISBN 978-92-2-230112-6 (imprimé)

ISBN 978-92-2-230113-3 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Good practices and challenges in promoting decent work in construction and infrastructure projects*: Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Good Practices and Challenges in Promoting Decent Work in Construction and Infrastructure Projects (Geneva, 19–20 November 2015), ISBN 978-92-2-130112-7 (print), 978-92-2-130113-4 (Web pdf), Genève, 2015, et en espagnol: *Buenas prácticas y desafíos en la promoción del trabajo decente en proyectos de construcción e infraestructuras*: documento temático para el debate en el 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 978-92-2-330112-5, (impreso), 978-92-2-330113-2 (Web pdf), Genève, 2015.

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

Photographies de la page de couverture: Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, IBB

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. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Préface

Le présent document a été conçu pour servir de base aux discussions du 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. A sa 322^e session (novembre 2014), le Conseil d'administration du BIT a décidé que le forum se tiendrait les 19 et 20 novembre 2015, qu'il réunirait six travailleurs et six employeurs choisis après consultation avec les groupes respectifs du Conseil d'administration, qu'il serait ouvert à tous les gouvernements intéressés et que les représentants de certaines organisations internationales non gouvernementales et intergouvernementales seraient invités à y prendre part¹. Le forum a pour objet de permettre aux mandants tripartites de débattre des bonnes pratiques en matière de promotion du travail décent dans le secteur de la construction, notamment dans les grands projets d'infrastructure tels que les grands événements sportifs, en vue d'adopter des points de consensus qui favoriseraient la mise au point de futurs programmes et serviraient à l'élaboration de politiques sur ce thème aux niveaux international, régional et national. La structure du document a été arrêtée à la suite de consultations avec les représentants des mandants au sein des organes consultatifs sectoriels. Il se compose de chapitres distincts correspondant aux diverses questions qui seront abordées pendant le forum, à savoir: les tendances de l'emploi, les compétences, la santé et la sécurité au travail, et la responsabilité sociale des entreprises.

¹ BIT: *Réunions sectorielles et techniques pour 2013-14 et Programme des activités sectorielles pour 2014-15*, Conseil d'administration, 322^e session, Genève, oct.-nov. 2014, document GB.322/POL/4.

Table des matières

	Page
Préface.....	v
Remerciements.....	ix
1. Aperçu de l'emploi dans le secteur de la construction.....	1
Les tendances de l'emploi.....	2
Les Amériques.....	3
L'Europe.....	5
L'Asie et l'Afrique.....	9
La participation des femmes.....	11
Les avancées technologiques.....	13
La construction hors site.....	13
Les techniques vertes.....	14
Les nanotechnologies.....	15
2. La promotion du travail décent et productif par la formation et l'enseignement professionnels.....	16
Les pénuries de compétences.....	16
La démographie.....	18
Relever le défi des compétences.....	18
Concevoir une stratégie de formation pour la construction.....	18
Encourager des apprentissages de qualité.....	19
Tabler davantage sur une main-d'œuvre locale qualifiée.....	20
Attirer des jeunes dans le secteur de la construction.....	21
Attirer des travailleuses dans le secteur de la construction.....	21
3. La sécurité et la santé au travail.....	23
Comparaison des taux d'accidents mortels.....	23
Les accidents non mortels.....	25
Les maladies professionnelles.....	25
Les bonnes pratiques des gouvernements.....	26
Les bonnes pratiques des organisations d'employeurs.....	27
Les bonnes pratiques des organisations de travailleurs.....	28
Les contributions des milieux académiques aux bonnes pratiques.....	29
Orientations futures.....	29
4. Le rôle de la responsabilité sociale des entreprises dans la promotion du travail décent.....	32
Initiatives globales encourageant les entreprises à contribuer au développement social.....	32
L'initiative du Pacte mondial des Nations Unies.....	32
L'Initiative mondiale sur les rapports de performance.....	33

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.....	35
Gérer la sécurité dans le secteur de la construction: le cas des Pays-Bas	36
Les accords entre employeurs et travailleurs	36
Les accords-cadres internationaux.....	36
Les initiatives des employeurs	38
Une charte du développement durable pour le secteur européen de la construction	38
Les codes de déontologie des organisations d'employeurs.....	38
Conclusion.....	40

Remerciements

Le présent document, publié sous la responsabilité du Bureau international du Travail, contient des informations provenant de sources diverses, y compris des publications du BIT, des travaux universitaires et des bases de données statistiques. Il a été établi pour le Département des politiques sectorielles (SECTOR) par Edmundo Werna, avec des contributions d'Andrés Mella et de Jill Wells. Des collègues d'autres secteurs de l'Organisation ont aussi formulé de nombreuses observations précieuses, notamment Andrew Christian et Changyou Zhu, du Service de l'administration du travail, de l'inspection du travail et de la sécurité et santé au travail (LABADMIN/OSH); Maria Teresa Gutierrez et Marc Van Imschoot, du Service du développement et des investissements (DEVINVEST); Emily Sims, de l'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises (MULTI); Michael Axmann, du Service des compétences et de l'employabilité (SKILLS); Roy Chacko, du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP); et Amrita Sietaram, du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Ce document a été préparé sous la conduite générale d'Alette van Leur, directrice de SECTOR.

1. Aperçu de l'emploi dans le secteur de la construction

Le secteur de la construction joue un rôle important dans l'économie. Il englobe des entreprises actives essentiellement dans les domaines de la construction, de la rénovation, de l'entretien et de la démolition des bâtiments ainsi que dans des projets de génie civil (comme les autoroutes et les systèmes de services collectifs). Il crée de la valeur en transformant des matériaux bruts en biens d'équipement essentiels pour l'activité économique et pour la prestation des services d'infrastructure, et il exerce par là un effet important sur la réduction de la pauvreté et la création de revenus.

Le présent chapitre brosse un tableau d'ensemble de l'emploi dans la construction, en décrivant les tendances générales ainsi qu'une ventilation par région. Il présente des données concernant spécifiquement les femmes, puis aborde dans sa section finale les tendances technologiques dans cette industrie ainsi que leurs conséquences sur l'emploi.

L'industrie de la construction 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 et dans la fourniture de matériaux et de composants. Les travailleurs de la construction représentent entre 5 et 10 pour cent de la main-d'œuvre dans les pays industrialisés, et leur proportion augmente dans de nombreux pays en développement. Quelque 90 pour cent d'entre eux sont des hommes; c'est en Asie que l'on trouve les taux de participation des femmes les plus élevés. La main-d'œuvre du secteur est formée en grande partie de travailleurs non qualifiés; nombreux sont les travailleurs qui trouvent dans le secteur de la construction leur premier emploi rémunéré. Dans de nombreux pays, le travail de construction est principalement le fait de travailleurs locaux; dans d'autres, la main-d'œuvre est composée de travailleurs locaux et migrants; dans quelques-uns enfin, le secteur emploie essentiellement des travailleurs migrants¹.

L'industrie de la construction se heurte à un certain nombre de difficultés, dont un niveau élevé de problèmes de santé et d'accidents; la construction est en effet l'un des secteurs les plus dangereux². La négociation collective a décliné³. Dans de nombreux pays – tout particulièrement dans les pays en développement –, les conventions collectives ne s'appliquent qu'aux travailleurs permanents, lesquels ne constituent qu'une faible proportion de la main-d'œuvre. Parmi les autres difficultés figure le caractère de plus en plus informel de l'emploi, des entreprises et de l'organisation du processus de la construction, avec des répercussions négatives sur la protection sociale et la formation⁴.

¹ J. Wells: «Labour migration and international construction», dans *Habitat International*, vol. 20, n° 2, pp. 295-306, <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/019739759500064X>.

² J. Weeks: «Les risques professionnels dans le bâtiment et les travaux publics», dans *Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*, partie XVI – Construction, Genève, BIT, 2011.

³ BIT: *L'industrie de la construction au XXI^e siècle: image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles*, Genève, 2001.

⁴ A titre d'illustration du poids du travail informel dans la construction de par le monde, on peut citer les pourcentages de l'Etat plurinational de Bolivie (92,3 pour cent), de la Chine (35,2 pour cent), de l'Inde (97,6 pour cent), de l'Indonésie (91,9 pour cent), de Maurice (20,9 pour cent), du Pakistan (96,7 pour cent) et de la Serbie (26,1 pour cent). Source: BIT: *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, Genève, 2013.

Dans de nombreux pays, on constate que beaucoup de travailleurs, en particulier ceux qui ont des contrats temporaires, n'ont pas accès à la sécurité sociale. Souvent, les travailleurs dont les besoins sont les plus grands n'ont aucun droit aux soins de santé, pas de congés payés ni protection contre la perte de salaire s'ils sont dans l'impossibilité de travailler pour cause de chômage, de maladie, d'accident ou de vieillesse. Cela concerne aussi les travailleurs indépendants⁵. Le dialogue social avec les employeurs – et aussi avec les gouvernements – a traditionnellement été un moyen puissant pour les travailleurs de négocier collectivement pour obtenir des salaires et des conditions de travail plus favorables. Or la proportion actuellement élevée de travailleurs temporaires, occasionnels, informels et au chômage rend très difficile leur organisation en vue de nouer le dialogue social.

Le présent chapitre expose les tendances de l'emploi, ventilées par région. Il fournit aussi des renseignements sur les innovations techniques, qui ne sont pas sans effet sur la structure de l'industrie et de l'emploi.

Les tendances de l'emploi

La crise économique de 2008 a été déclenchée par les marchés des crédits hypothécaires à risque aux Etats-Unis, mais le problème s'est rapidement étendu, touchant presque toutes les branches d'activité. Le secteur de la construction a, dans de nombreux pays, connu un déclin sans précédent qui a frappé les entreprises comme les travailleurs, en termes de contrats de projets et de niveau d'emploi.

Les niveaux d'emploi ont, depuis cette date, récupéré et même dépassé leurs niveaux d'avant la crise en Europe du Nord et de l'Ouest et dans certains pays des Amériques, d'Asie et d'Afrique. En revanche, dans les pays du sud de l'Europe, ils ne remontent que très lentement la pente⁶. Les pertes d'emplois ont touché toutes les catégories de travailleurs, y compris les maçons, les électriciens, les ingénieurs, les architectes et les conducteurs d'engins de chantier.

A l'échelle globale, la production du secteur de la construction s'est relevée de la crise économique mondiale et devrait gagner en volume dans les années à venir en raison de l'urbanisation croissante, du renouvellement des infrastructures et de la demande croissante d'eau et d'énergie, qui entraînent une demande de construction d'installations. Cependant, une baisse durable des prix du pétrole pourrait avoir une incidence sur les projets d'infrastructure à venir, en particulier dans les pays exportateurs de pétrole.

Selon *Global Construction 2025*, la demande mondiale de construction devrait augmenter jusqu'en 2025⁷. La Chine, l'Inde et les Etats-Unis devraient représenter jusqu'à 60 pour cent de l'ensemble de la croissance mondiale, tandis que le marché de la construction en Europe occidentale devrait, durant la même période, se contracter de 0,28 pour cent par an. En 2025, l'activité de la construction dans les marchés émergents représentera 63 pour cent de l'ensemble des bénéfices réalisés dans le secteur. La demande

⁵ BIT: *L'industrie de la construction au XXI^e siècle*, op. cit.

⁶ A titre d'exemple, la baisse du nombre d'emplois disponibles dans le secteur de la construction atteint 59,24 pour cent en Grèce, 46,88 pour cent au Portugal et 63,37 pour cent en Espagne par rapport aux niveaux précédant la crise.

⁷ Global Construction Perspectives et Oxford Economics: *Global Construction 2025: A global forecast for the construction industry to 2025*, 2013. Sauf indication contraire, la croissance est exprimée en termes de taux de croissance annuel composé.

d'engins de construction, de produits chimiques et d'autres facteurs de production devrait croître en phase avec la production du secteur.

Dernièrement, les projets d'investissements de grande ampleur, dits «méga-projets», ont de plus en plus retenu l'attention. Au cours des dernières années, des projets de grande envergure ont été réalisés en vue de manifestations sportives de portée mondiale. Outre les améliorations des infrastructures (y compris les stades, les hôtels et les transports), ces très grandes manifestations créent des possibilités d'emploi et offrent l'occasion d'améliorer les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de la construction tout en renforçant leurs droits. Le Syndicat des travailleurs du bâtiment de Rio de Janeiro a conçu une initiative destinée à favoriser l'employabilité, intitulée «Développement des capacités professionnelles pour les travaux de construction de la coupe du monde 2014», dans le cadre de laquelle une main-d'œuvre qualifiée a été formée dans la construction lourde afin de répondre à la demande suscitée par les activités de préparation de la coupe du monde de football. Selon les informations recueillies par le BIT, 250 travailleurs ont bénéficié de cette formation entre 2010 et 2013, et ils ont tous été employés dans des travaux de construction liés à la coupe du monde 2014. Le BIT est toujours en train de rassembler des données relatives aux effets multiplicateurs de cette initiative après la compétition.

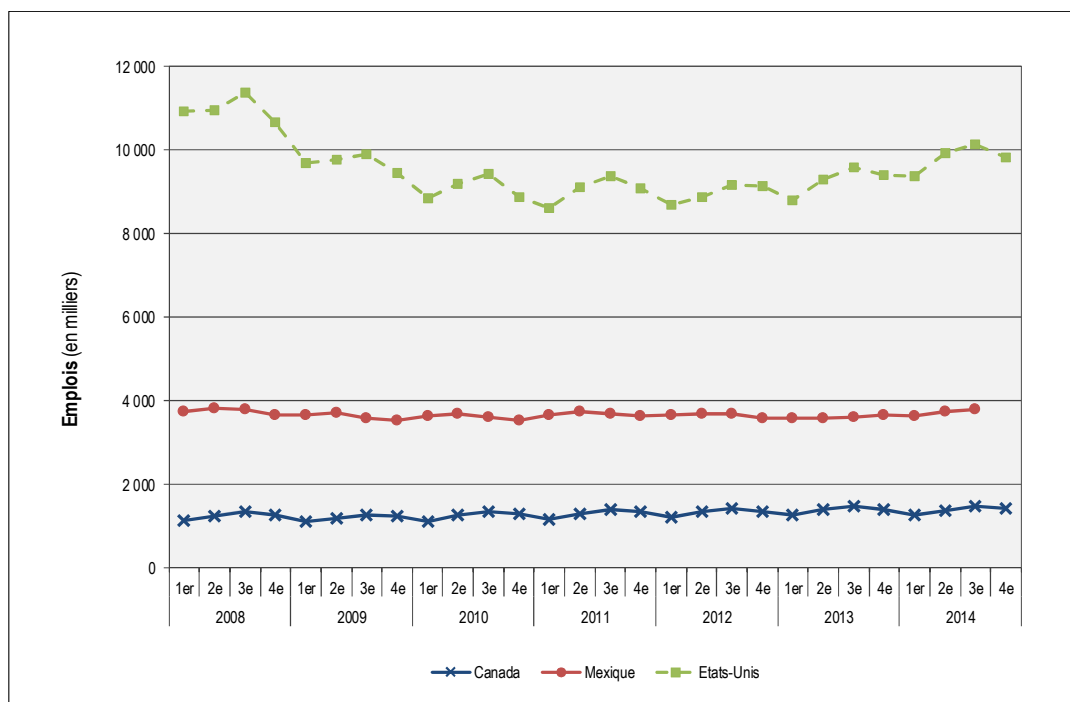
Les Amériques

L'emploi dans le secteur de la construction a baissé aux Etats-Unis dans le sillage immédiat de la crise financière de 2008. Le marché immobilier était au cœur de la crise des crédits hypothécaires à risque, laquelle a rapidement eu des répercussions sur les nouveaux projets et sur le financement de l'immobilier. En une année à peine, 11 pour cent des emplois du secteur ont été détruits (figure 1.1 a)). Entre le premier trimestre de 2009 et le pire moment de la crise (le premier trimestre de 2011), le nombre total d'emplois perdus a atteint 2,3 millions (21 pour cent du total de l'emploi dans la construction). Bien que l'emploi soit, depuis cette date, reparti à la hausse dans le secteur, il était toujours, en décembre 2014, inférieur de 1,5 million de postes à son niveau d'avant la crise⁸.

⁸ Source: Bureau des statistiques du travail des Etats-Unis.

Figure 1.1. L'emploi dans la construction dans les Amériques (premier trimestre de 2008 – quatrième trimestre de 2014, en milliers et par trimestre)

1.1 a). Amérique du Nord



Source: BIT: *Indicateurs à court terme du marché du travail*, ISIC-4.

Selon *Global Construction 2025*, le nombre de travailleurs du secteur de la construction aux Etats-Unis devrait passer de 6 389 000 en 2015⁹ à 7 365 000 en 2020¹⁰, en raison de la croissance démographique, des besoins pressants de nouveaux logements et pour combler le «déficit d'infrastructures» accumulé qui a été identifié par des experts comme la Société américaine de génie civil (American Society of Civil Engineers). Des possibilités d'emploi pourraient aussi être créées dans le secteur des infrastructures au Canada, du fait de l'exploitation des réserves de pétrole et de gaz de schiste.

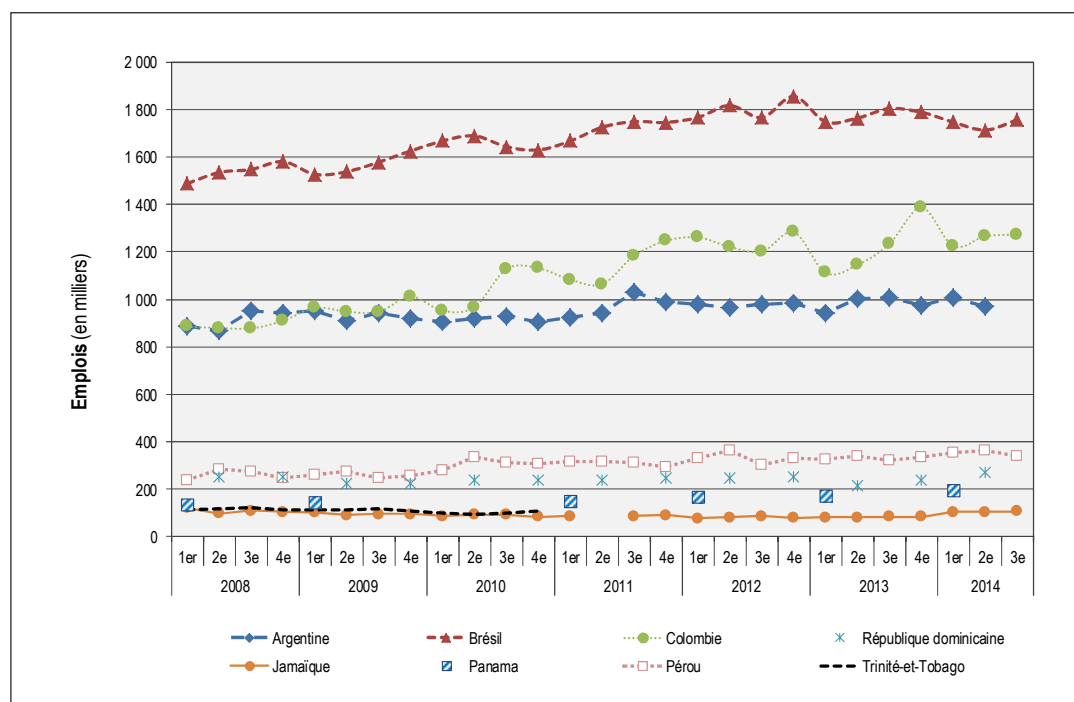
En Amérique latine et dans les Caraïbes, l'emploi dans le secteur de la construction est demeuré stable, quand il n'a pas augmenté, comme en Argentine, en Colombie, au Pérou et au Brésil (figure 1.1 b)). Au Brésil, 259 000 postes de travail ont été créés entre le premier trimestre de 2008 et le premier trimestre de 2013. Il y a aussi une réserve potentielle de création d'emplois en Amérique latine et dans les Caraïbes dans le secteur du logement, en raison du retard pris dans la construction de nouveaux logements¹¹.

⁹ <http://www.bls.gov/iag/tgs/iag23.htm#iag23emp1.f.P>. Cette projection concerne les travailleurs de la construction, tandis que la figure 1.1 concerne l'emploi dans la construction.

¹⁰ <http://www.bls.gov/opub/mlr/2012/01/art4full.pdf>

¹¹ Selon *Global Construction 2025*, près de 60 millions de personnes en Amérique latine et dans les Caraïbes vivent dans des logis classés comme inadaptés à l'habitation. Le même rapport prédit que 27,5 millions de nouveaux logements seront nécessaires d'ici à 2025 au Brésil et au Mexique.

1.1 b). Amérique latine et Caraïbes



Source: BIT: Indicateurs à court terme du marché du travail, ISIC-4.

L'Europe

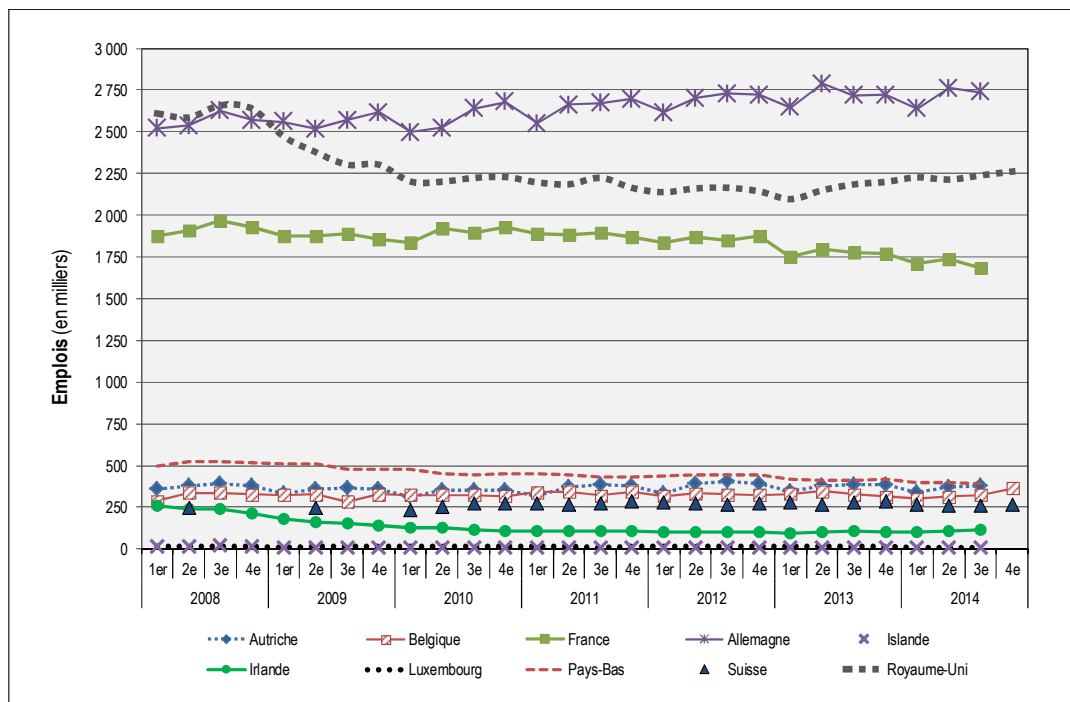
En Europe, les tendances en matière d'emploi varient d'un pays à l'autre. Au cours des dernières années, l'emploi a baissé, surtout en Europe du Sud et en Europe orientale (figures 1.2 a), b), c), d) et e)), avec, dans certains pays, des pertes particulièrement importantes. C'est ainsi qu'entre la fin de 2008 et 2013 l'emploi dans le secteur de la construction a chuté de 58,5 pour cent en Grèce, de 55 pour cent en Espagne et de 44 pour cent au Portugal. L'Irlande, quant à elle, a subi une baisse de 51 pour cent. En revanche, l'emploi dans la construction a connu une croissance modérée dans certains pays d'Europe du Nord (Norvège, Suède) et d'Europe occidentale (Allemagne) et une croissance spectaculaire en Turquie (84,6 pour cent). En Fédération de Russie, l'emploi a fortement fluctué, avec une légère tendance haussière, avec 5,95 pour cent de croissance entre 2008 et 2013.

Selon *Global Construction 2025*, la création d'emplois devrait varier, à moyen terme, entre les sous-secteurs. Les perspectives commerciales devraient s'améliorer dans le secteur immobilier privé au Royaume-Uni en raison de la croissance démographique et des besoins en logements qui en découlent, ce qui pourrait entraîner des créations d'emplois. L'intérêt croissant que manifestent les fonds souverains de Chine et du Moyen-Orient à l'égard des investissements dans le secteur des infrastructures pourrait aussi offrir des possibilités d'emploi au Royaume-Uni. En Fédération de Russie et en Turquie, l'urbanisation rapide ainsi que la nécessité de remplacer le parc de logements existant pourraient créer de l'emploi dans le secteur immobilier privé¹².

¹² Global Construction Perspectives et Oxford Economics: *Global Construction 2025*, op. cit.

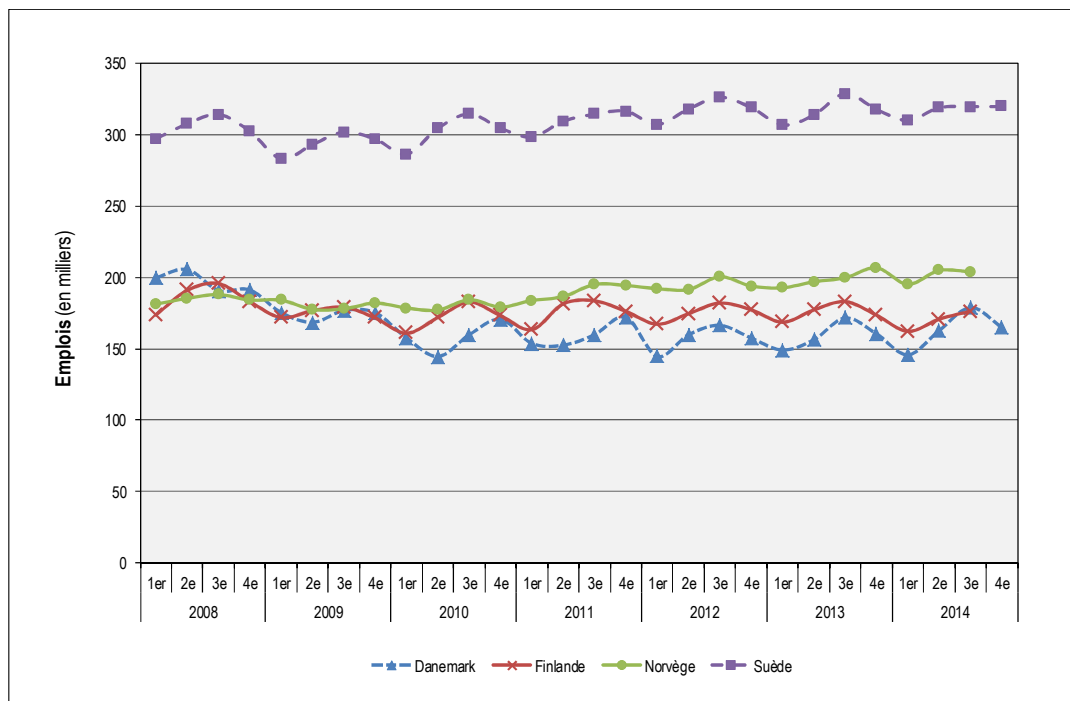
Figure 1.2. Emploi dans la construction en Europe (premier trimestre de 2008 – quatrième trimestre de 2014, en milliers et par trimestre)

1.2 a). Europe



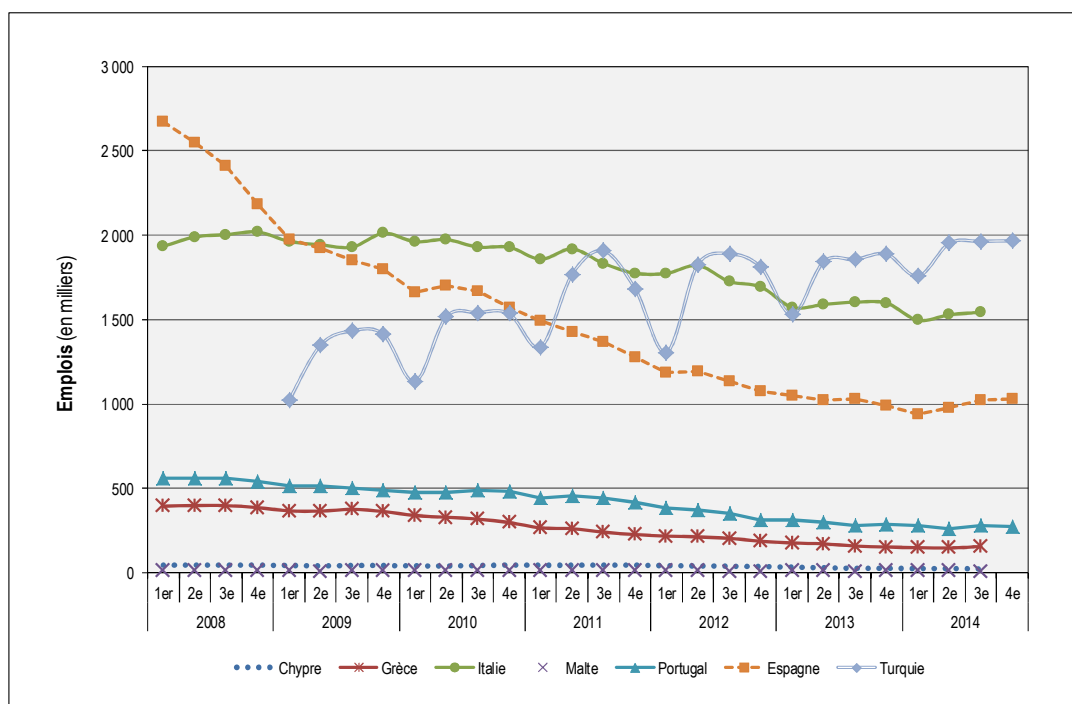
Source: BIT: *Indicateurs à court terme du marché du travail*, ISIC-4.

1.2 b). Europe du Nord



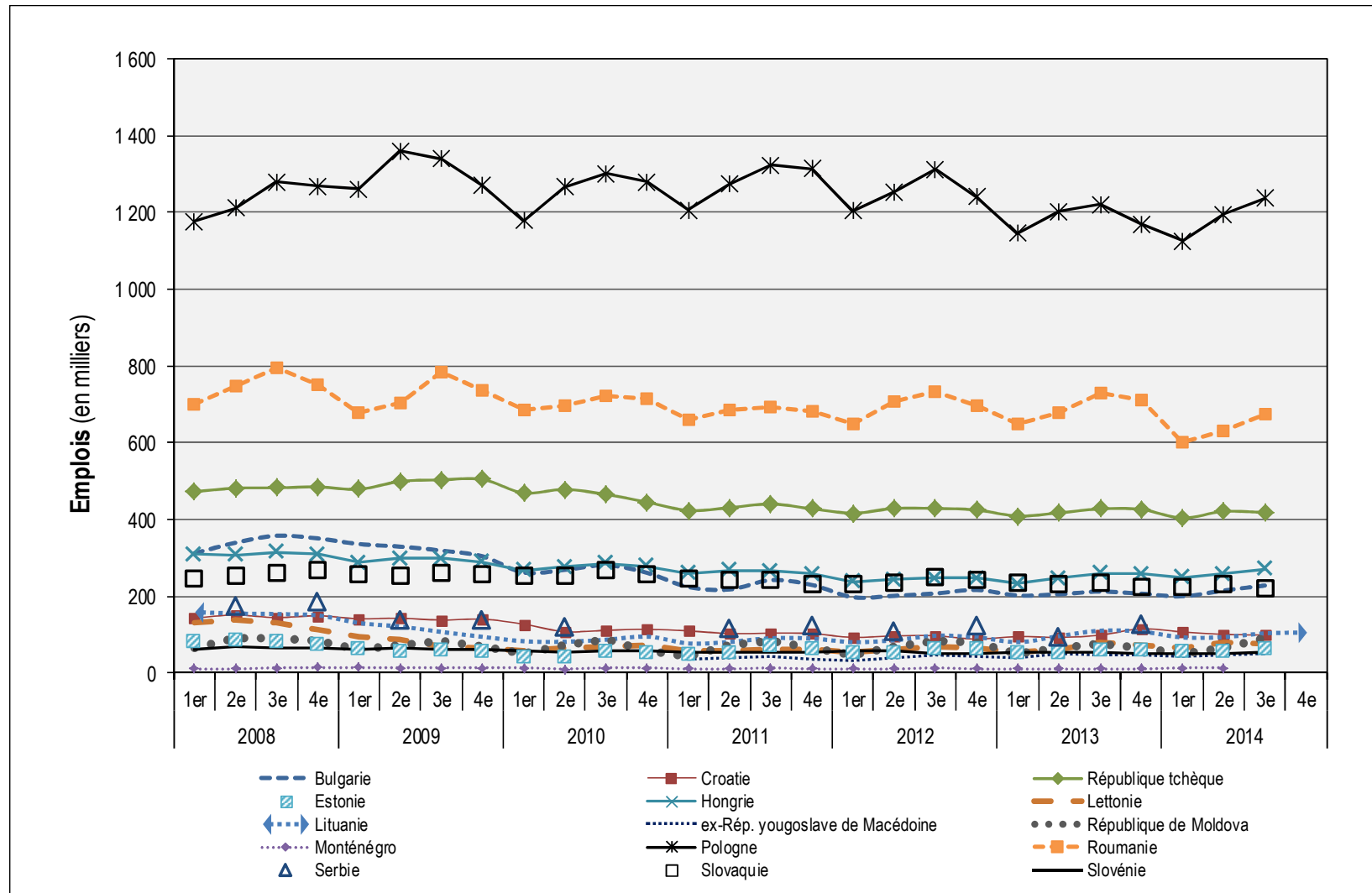
Source: BIT: *Indicateurs à court terme du marché du travail*, ISIC-4.

1.2 c). Europe du Sud



Source: BIT: *Indicateurs à court terme du marché du travail*, ISIC-4.

1.2 d). Europe orientale



Source: BIT: *Indicateurs à court terme du marché du travail*, ISIC-4.

L'Asie et l'Afrique

Les tendances en matière d'emploi dans l'industrie de la construction en Asie diffèrent grandement selon les pays (figure 1.3 a)). Entre le premier trimestre de 2008 et le premier trimestre de 2013, l'emploi a augmenté en Indonésie (2 152 000 travailleurs), en Arabie saoudite (986 000), en Thaïlande (386 000) et en Malaisie (250 000), tandis qu'il se contractait aux Philippines (1 740 000), au Japon (400 000) et en République de Corée (92 000).

Dans les années à venir, le secteur du logement pourrait offrir des possibilités d'emploi en Inde, en raison de la croissance démographique et du nombre de personnes qui sortiront de la pauvreté. La demande croissante pourrait générer des possibilités d'emploi dans tous les secteurs en Chine, en Indonésie, au Viet Nam ainsi qu'aux Philippines. Au Japon, selon *Global Construction 2025*, les travaux de réparation et d'entretien entrepris après le tremblement de terre et le tsunami de mars 2011, ainsi que les préparatifs des Jeux olympiques de 2020 à Tokyo, soutiendront les activités dans le secteur. Au Qatar, les possibilités d'emploi créées au cours des dernières années connaîtront une croissance exponentielle, puisque les préparatifs de la coupe du monde de football 2022 devraient entraîner une croissance de 10 pour cent par an – la plus forte au monde – jusqu'en 2025.

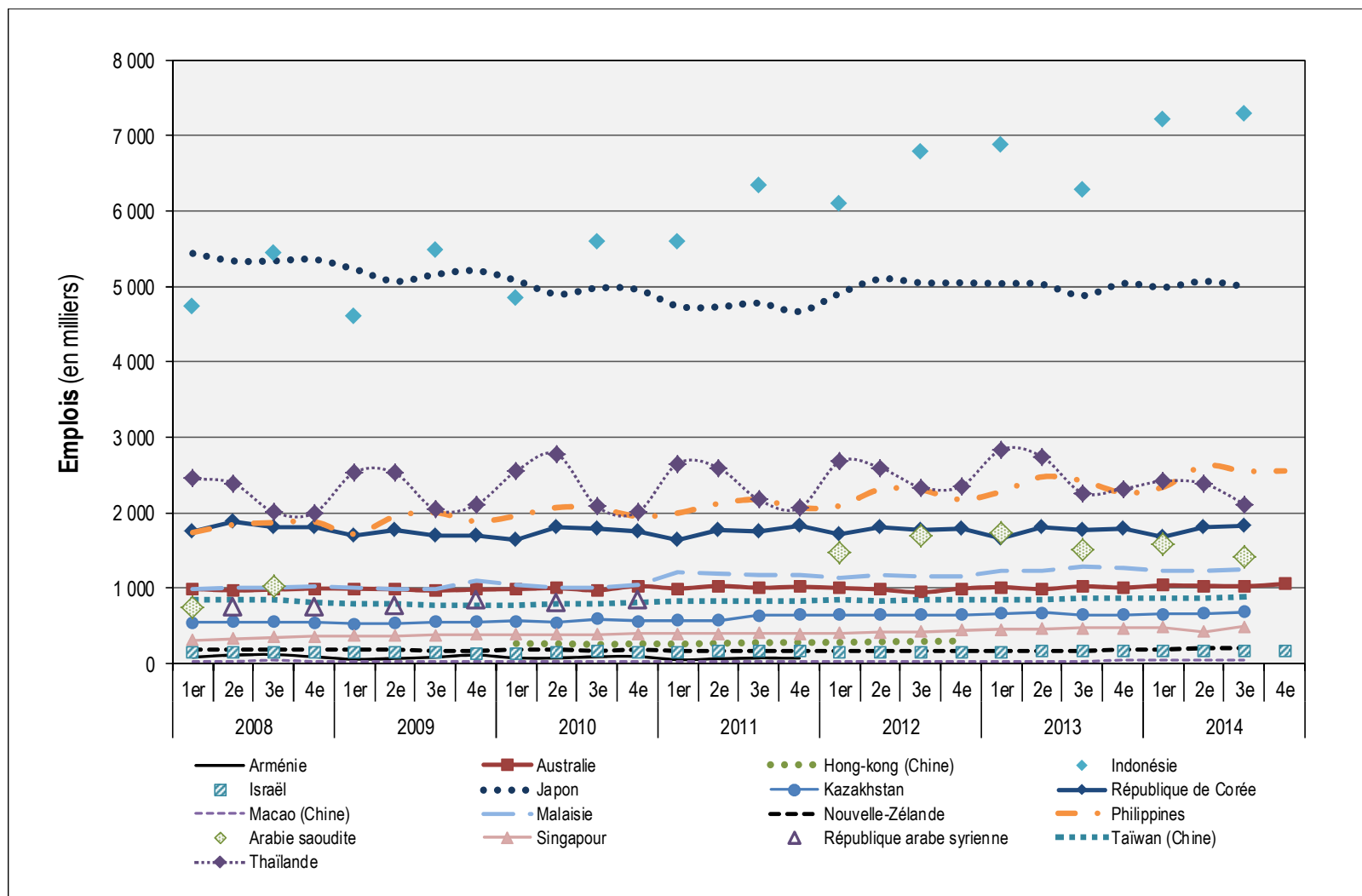
En Afrique, le manque de données rend difficile toute évaluation des tendances de l'emploi dans le secteur de la construction (figure 1.3 b)). En Afrique du Sud, l'emploi dans la construction a diminué de 151 000 postes entre les premiers trimestres de 2008 et de 2012, pour augmenter de 218 000 entre le premier trimestre de 2012 et le quatrième trimestre de 2013. En Afrique du Sud, un programme spécial élargi de travaux publics a été lancé en 2004 afin de combler l'écart d'emplois entre l'économie formelle et l'économie informelle, en visant les habitants les plus pauvres. La première phase du programme a atteint en 2008 son objectif de 1 million d'emplois créés, et la phase 2 avait, en été 2014, généré 4,5 millions d'emplois. La phase 3 a pour objectif la création de 6 millions d'emplois dans les cinq années à venir.

De manière globale, l'emploi devrait augmenter, au cours des prochaines années, dans l'ensemble de l'Afrique, du fait de la croissance attendue (estimée à 70 pour cent) de la population urbaine, des besoins croissants de logements sur le continent et des investissements importants dans les infrastructures ¹³.

¹³ Global Construction Perspectives et Oxford Economics: *Global Construction 2025*, op. cit.

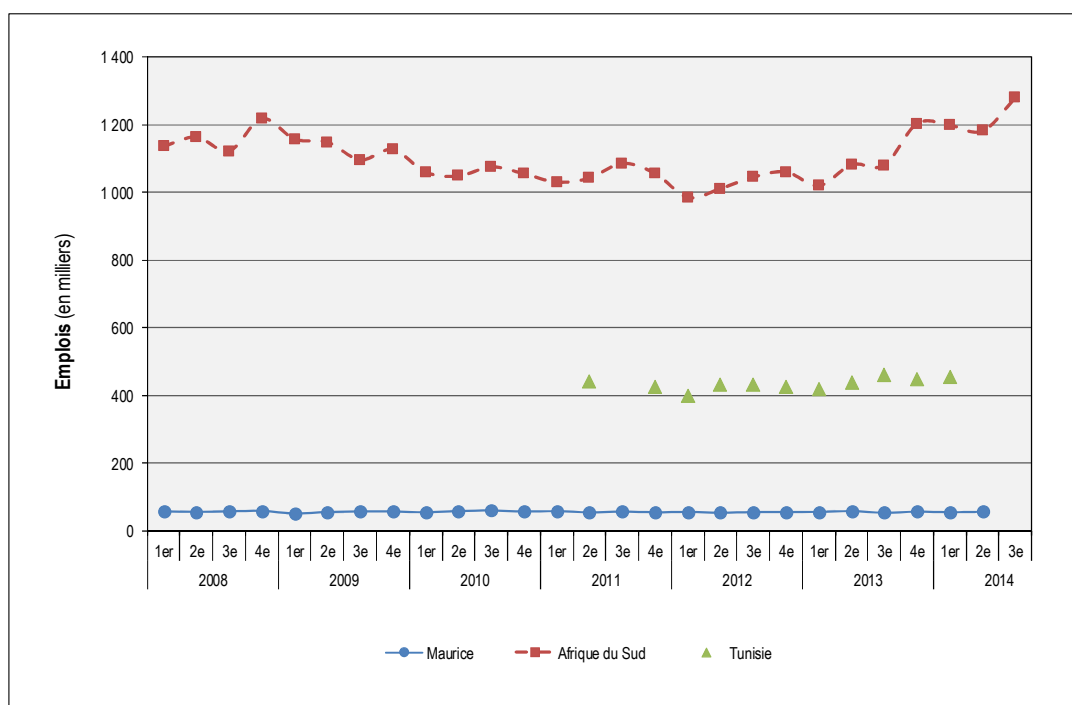
Figure 1.3. L'emploi dans la construction en Asie et en Afrique, 2009-2014 (premier trimestre de 2008 – quatrième trimestre de 2014, en milliers et par trimestre)

1.3 a). Asie



Source: BIT: Indicateurs à court terme du marché du travail, ISIC-4.

1.3 b). Afrique



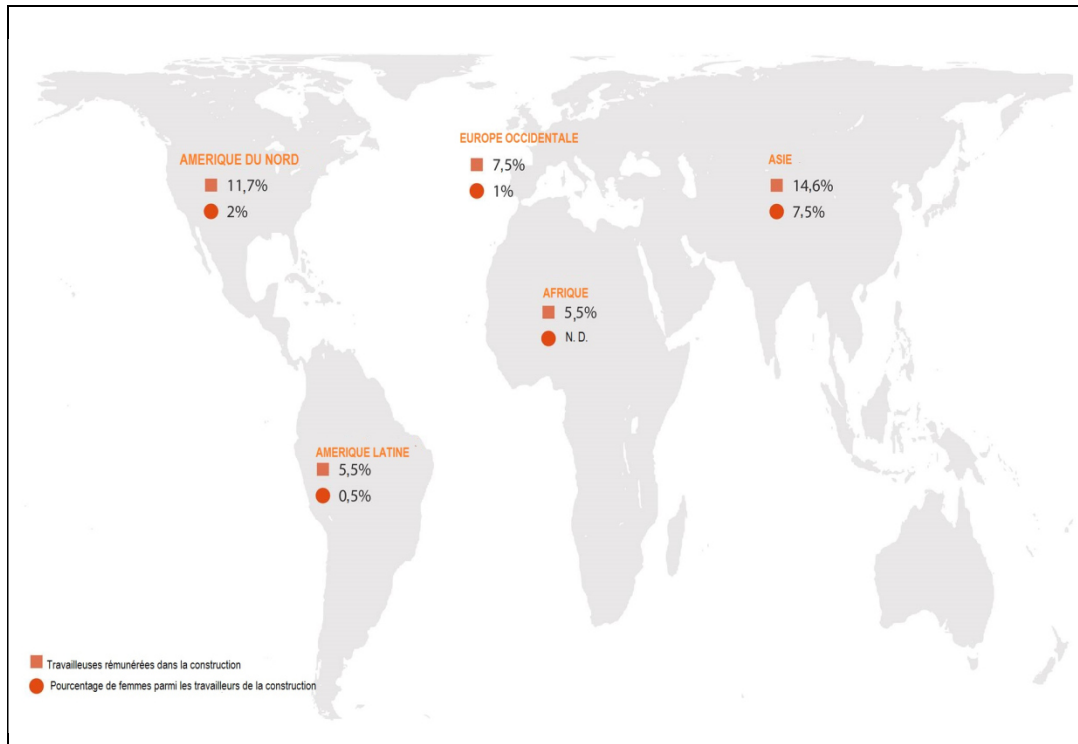
Source: BIT: *Indicateurs à court terme du marché du travail*, ISIC-4.

La participation des femmes

Malgré une hausse régulière, la participation des femmes à l'industrie de la construction demeure plus faible que dans de nombreux autres secteurs. L'égalité des chances n'est pas acquise¹⁴. Les femmes sont parfois employées au sein d'une unité de travail familiale, souvent sans percevoir de rémunération directe. La figure 1.4 indique le taux de participation des femmes au secteur de la construction ainsi que le pourcentage de toutes les travailleuses de la construction rémunérées, par région.

¹⁴ Forbes Insights: *Diversity & Inclusion: Unlocking global potential: Global Diversity Rankings by Country, Sector and Occupation*, janvier 2012.

Figure 1.4. Les femmes dans la construction: les différences entre régions



Note: Les travailleuses rémunérées dans la construction représentent la proportion de femmes rémunérées actives dans le secteur de la construction, par rapport à l'ensemble des travailleuses de tous les secteurs. Le pourcentage de femmes parmi les travailleurs de la construction représente la proportion de travailleuses par rapport au nombre total de travailleurs de l'industrie de la construction.

Source: BIT: *Annuaire des statistiques du travail* (plusieurs années).

Le taux de participation des femmes dans le secteur de la construction est plus élevé en Asie que dans d'autres régions. La proportion élevée de femmes dans certains pays comme le Kazakhstan (23,5 pour cent), Singapour (22,9 pour cent), la Mongolie (21,1 pour cent) et l'Ethiopie (17,8 pour cent) peut s'expliquer en partie par la présence de femmes à des postes administratifs, de gestion de personnel, de secrétariat et autres domaines relevant d'activités de bureau ou de domaines techniques¹⁵.

Une étude consacrée aux travailleurs informels du secteur de la construction à Dar es-Salaam (République-Unie de Tanzanie) a révélé que les femmes représentaient 4 pour cent à peine de l'ensemble des travailleurs¹⁶. Leurs tâches principales comprenaient le concassage, la vente de nourriture aux travailleurs sur les sites de construction et des tâches de bureau en tant que magasinieres ou nettoyeuses. Très rares, par conséquent, étaient les femmes employées à des travaux de construction à proprement parler, comme la maçonnerie, la charpenterie ou l'électricité.

La situation est différente dans plusieurs pays d'Asie du Sud, où les femmes constituent bel et bien une proportion très importante de la main-d'œuvre présente sur les chantiers de construction. Sur certains sites en Inde, les femmes peuvent représenter jusqu'à 50 pour cent de la main-d'œuvre. La plupart de ces travailleuses (92 pour cent)

¹⁵ Base de données ILOSTAT.

¹⁶ A. Jason: *Informal construction workers in Dar es Salaam, Tanzania*, Département des activités sectorielles, document de travail n° 226, BIT, Genève, 2005.

sont employées à porter des charges, le reste effectuant des tâches semi-qualifiées, y compris la plâtrerie ou le mélange du béton¹⁷. En outre, 93,6 pour cent des femmes sont des travailleuses occasionnelles. Des travaux de recherche¹⁸ portant sur 43 des projets de travaux à forte intensité d'emploi de l'OIT réalisés dans 27 pays entre 1995 et 2013, qui comprenaient des activités sur le terrain en Afrique du Sud et à Madagascar, ont conclu que près de la moitié des projets analysés spécifiaient des quotas minimaux pour la participation des femmes, allant dans certains cas jusqu'à 50 pour cent. La représentation des femmes dans les projets variait de 0 à 81 pour cent. Plus de la moitié des projets examinés ont atteint la masse critique de 30 pour cent quant à la représentation des femmes.

Les tendances récentes, s'agissant de la participation des femmes à ce secteur d'activité, sont mitigées. Si dans certains pays la participation s'est accrue, dans d'autres les femmes ont pâti des répercussions de la crise mondiale¹⁹. Entre 2009 et 2013, la part des femmes dans le nombre total de travailleurs s'est accrue dans 32 pays (comme au Panama, en Uruguay et en Grèce), alors qu'elle a fléchi dans 39 autres (comme en Ethiopie, en Lituanie, en Fédération de Russie et en Serbie).

Les avancées technologiques

Les innovations technologiques sont présentes dans divers sous-secteurs du secteur de la construction²⁰. La présente section décrit trois domaines d'innovation: la construction hors site, les techniques vertes et les nanotechnologies.

La construction hors site²¹

La construction hors site répond aux besoins des entreprises de construction d'accroître la productivité tout en maîtrisant les coûts, d'améliorer la qualité et l'efficacité (ainsi que le rendement énergétique) et d'élargir les opérations sur les marchés d'exportation²². La fabrication de composantes hors site est un procédé qui existe depuis des décennies; elle est notablement plus avancée dans des pays comme l'Australie, le Japon, la Malaisie, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et les Etats-Unis, ainsi que dans les pays scandinaves. C'est ainsi qu'au Royaume-Uni 12 pour cent de l'activité de construction se déroule hors site, y compris la fabrication de modules, de maisons en kit et

¹⁷ Self-Employed Women's Association: *Globalization and economic reform as seen from the ground: SEWA's experience in India*, Ahmedabad (Inde), déc. 2002.

¹⁸ N. Tanzarn et M.T. Gutierrez: *Public works programmes – A strategy for poverty alleviation: The gender dimension revisited in employment-intensive investment programmes in 30 countries in Africa, Asia, Latin America and the Caribbean*, ILO Working Paper, à paraître.

¹⁹ Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB): *Building Women Power through Trade Unions*, Research Study on Women in the BWI Sectors, Genève, 2014.

²⁰ J. Roca: «Preparing for new challenges», dans *Construction Today*.

²¹ Cette expression désigne la fabrication de structures dans un site différent de celui où le bâtiment est édifié.

²² M. Taylor: «A definition and valuation of the UK offsite construction sector», dans *Construction management and Economics*, vol. 28(8), pp. 885-896, 2010; Commission européenne: *Innovative technologies for buildings: EU-funded research to transform the construction sector*, Direction générale de la recherche et de l'innovation, 2009.

de systèmes de panneaux. La construction hors site devrait gagner en importance dans les années à venir, et l'industrie de la construction poursuivra son intégration avec l'industrie manufacturière.

La construction hors site pourrait aussi créer, à l'avenir, des possibilités d'emploi dans les pays en développement, en particulier dans la construction de logements ²³, même si d'aucuns font valoir que la fabrication de composants de bâtiments hors site dans des pays en développement tels que la Chine se heurte à des obstacles tels que l'absence de règlements et de mesures d'incitation et le montant élevé des coûts initiaux ²⁴.

Une production hors site plus importante entraînera la création de nouveaux emplois qualifiés dans des usines de fabrication, dans l'assemblage de composants fabriqués en usine et dans l'intégration de ces éléments avec les composants fabriqués de manière classique. En revanche, la préfabrication aura surtout pour conséquence la disparition d'emplois peu qualifiés et d'emplois traditionnels artisanaux sur les chantiers de construction. Selon le Conseil sud-africain de développement de l'industrie de la construction, une maison en briques peut créer, en termes d'emploi, jusqu'à 3,5 fois plus d'heures-personne qu'une maison équivalente en béton préfabriqué ²⁵.

Les techniques vertes

De nouvelles avancées techniques sont indispensables pour améliorer la durabilité et la rentabilité des processus et des matériaux. Les moteurs les plus importants de ce processus seront l'urbanisation en cours et l'adoption de normes plus strictes en matière de protection de l'environnement, y compris des valeurs réduites d'émissions de CO₂, l'utilisation plus efficace des ressources naturelles et la réduction des déchets. De la construction de nouveaux bâtiments peu gourmands en énergie jusqu'à la rénovation des bâtiments existants, l'industrie de la construction peut jouer un rôle crucial en faveur du développement durable. Les projets de rénovation offrent des perspectives importantes de création d'emplois. On estime que chaque million de dollars investi dans la rénovation de bâtiments aboutit à la création de 10 à 14 emplois directs, auxquels s'ajoutent trois à quatre emplois indirects ²⁶. Aux Etats-Unis, la construction respectueuse de l'environnement a créé plus de 2,4 millions d'emplois entre 2000 et 2008, et ce chiffre est encore appelé à croître. La rénovation de 40 pour cent des bâtiments existants devrait créer 6 250 000 emplois sur dix ans ²⁷. En Allemagne, un grand programme de modernisation lancé conjointement par les syndicats, les employeurs et plusieurs organisations non gouvernementales a permis de mobiliser, depuis 2006, près de 100 milliards d'euros

²³ S.J. Kolo et coll.: «Offsite manufacturing construction: A big opportunity for housing delivery in Nigeria», dans *Procedia Engineering*, vol. 85, 2014, pp. 319-327.

²⁴ C. Mao et coll.: «Major barriers to off-site construction: The developer's perspective in China», dans *Journal of management in Engineering*, vol. 31(3), mai 2015.

²⁵ CIDB: *Labour-based methods and technologies for employment-intensive construction works: A CIDB guide to best practice*.

²⁶ P. Rode et coll.: «Buildings: Investing in energy and resource efficiency», dans Programme des Nations Unies pour l'environnement: *Towards a green economy: Pathways to sustainable development and poverty eradication: A synthesis for policy makers*, Nairobi, 2011, pp. 331-373.

²⁷ B. Hendricks et coll.: *Rebuilding America: A national policy framework for investment in energy efficiency retrofits*, Center for American Progress and Energy Future Coalition, Etats-Unis, 2009.

d'investissements et d'assurer pas moins de 300 000 emplois dans l'industrie du bâtiment ²⁸.

Les nanotechnologies ²⁹

Les nanotechnologies pourraient avoir des effets en termes de création d'emplois comme en termes de santé et de sécurité des travailleurs. Elles sont déjà appliquées dans les bâtiments, de la peinture à nanoparticules employée pour prévenir la corrosion jusqu'au verre thermochrome, utilisé pour réguler le passage de la lumière. Selon le Conseil international pour la recherche et l'innovation dans le bâtiment et la construction, les nanotechnologies peuvent améliorer les fonctionnalités et la polyvalence des matériaux en influant sur leur solidité, leur endurance et leur poids, réduisant ainsi les coûts pour les entreprises. Toutefois, les effets à long terme sur l'emploi dans la construction demeurent incertains ³⁰. En outre, l'introduction de nanomatériaux dans l'industrie de la construction exige que les professionnels de la santé et de la sécurité dans ce secteur prennent en considération les connaissances acquises par les experts de l'industrie de la santé et du secteur de la fabrication de matériaux. Il est important de suivre l'évolution des tendances dans ce domaine (voir aussi le chapitre 3).

²⁸ BIT: *Développement durable, travail décent et emplois verts*, rapport V, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013.

²⁹ Les nanotechnologies sont des techniques concernant les objets à l'échelle moléculaire ou atomique (dont les dimensions et les tolérances sont inférieures à 100 nanomètres).

³⁰ A. Finneran et A. Gibb: *W099: Safety and health in construction research roadmap: Report for consultation*, International Council for Research and Innovation in Building and Construction (CIB) Publication 376, CIB General Secretariat, 2013, p. 4.

2. La promotion du travail décent et productif par la formation et l'enseignement professionnels

L'éducation et la formation sont essentielles pour combler les lacunes de compétences dans l'industrie de la construction. Elles confèrent aux travailleurs les connaissances nécessaires pour accomplir leur travail tout en renforçant l'employabilité. La formation constitue aussi un facteur important d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail et de la productivité, ce qui peut entraîner une augmentation des salaires.

De nombreux employeurs affirment avoir du mal à trouver des travailleurs qualifiés. Cela tient en partie à des lacunes et des déficits de compétences, car les programmes de formation sont parfois obsolètes et ne répondent pas toujours aux besoins du secteur. Le manque de main-d'œuvre peut aussi s'expliquer par la modicité des salaires, les mauvaises conditions de travail, les politiques de recrutement inadaptées ou par l'inadéquation entre les compétences et les lieux où des emplois sont à pourvoir¹. L'industrie de la construction a de tout temps été confrontée à un manque de travailleurs qualifiés, qui s'explique par l'insuffisance de la formation et par des taux de rotation élevés, car nombreux sont les travailleurs qualifiés qui changent de secteur d'activité ou qui partent dans d'autres pays en quête d'un meilleur emploi.

Le présent chapitre décrit plusieurs difficultés propres au secteur de la construction en matière de compétences et énumère ensuite un certain nombre de bonnes pratiques.

Les pénuries de compétences

La crise financière mondiale a pesé sur la demande de main-d'œuvre dans de nombreux pays. Les enquêtes réalisées au Royaume-Uni par le Construction Industry Training Board signalent que le déficit de compétences s'est réduit, passant de 10 pour cent en 2009 à 4 pour cent en 2011². Dans les pays qui avaient bénéficié d'investissements importants dans le marché du logement avant la crise, la perte d'emplois dans le secteur a eu pour conséquence une baisse de la demande concernant les travailleurs tant qualifiés que peu qualifiés^{3,4}. Cependant, les pénuries de compétences vont probablement s'aggraver à long terme en raison de l'évolution des techniques et de la baisse de l'offre de main-d'œuvre dans les pays développés. Le tableau 2.1 présente des estimations des pénuries de compétences futures dans divers pays.

¹ Forum économique mondial: *Matching skills and labour market needs: Building social partnerships for better skills and better jobs*, 2014.

² Construction Industry Training Board: *Training and Skills in the Construction Sector*, 2011.

³ BIT: *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery*, Genève, 2014, p. 37.

⁴ A. Aparicio: *High-School Dropouts and Transitory Labor Market Shocks: The Case of the Spanish Housing Boom*, IZA Discussion Paper n° 5139, 2010, <http://ftp.iza.org/dp5139.pdf>.

Tableau 2.1 Estimation des besoins de main-d'œuvre cumulés dans le secteur de la construction au cours des années à venir

Pays	Besoins cumulés de main-d'œuvre	Années
Allemagne	700 000	2009-2021
Royaume-Uni	480 000	2009-2021
Italie	440 000	2009-2021
Inde	47 000 000	2008-2022
Canada	250 000	2013-2021

Source: Les données concernant l'Allemagne, l'Italie et le Royaume-Uni sont tirées de Danish Technological Institute: *Future Qualifications and Skills Needs in the Construction Sector*, juillet 2009; pour l'Inde, de National Skill Development Corporation: *Human Resource and Skill Requirements in the Building, Construction and Real Estate Services Sector: Study on mapping of human resources skill gaps in India till 2022*; pour le Canada, de BuildForce Canada, 2015.

Les pénuries de compétences concernent un large éventail de métiers et couvrent l'ensemble des phases du cycle de la construction. Dans les pays développés, c'est surtout le manque de travailleurs moyennement qualifiés qui se fait sentir alors que, dans les pays en développement, on manque de travailleurs hautement et moyennement qualifiés ^{5, 6}.

Dans un rapport commandé en 2009 par la Commission européenne, le Danish Technological Institute a identifié les principales pénuries de compétences en Europe ⁷. Des pénuries spécifiques de compétences d'encadrement ont été identifiées s'agissant de la planification et de la connaissance des formulaires d'achat, ainsi qu'en matière de compétences sociales, de négociation et de communication. Quant aux travailleurs, ils manquent de compétences dans le domaine des solutions écologiques, comme l'énergie thermique solaire, la collecte des eaux de pluie, les pompes à chaleur aérothermiques, les micropiles à combustible et le chauffage au bois (biomasse), ainsi que d'une gamme plus large de compétences en lecture, calcul et technologies de l'information et de la communication. Parmi les travailleurs peu qualifiés, les compétences qui font défaut comprennent un manque de connaissances sur divers métiers (et sur les matériaux et les techniques qui leur sont associés) ainsi que des lacunes en lecture, en écriture et en arithmétique élémentaire.

Dans les pays en développement, les pénuries de compétences varient d'un pays à l'autre en fonction des différences dans l'environnement technique et la structure de l'emploi. C'est ainsi qu'en Inde les travailleurs non qualifiés représentent 83 pour cent de la main-d'œuvre dans la construction ⁸. Selon la National Skill Development Corporation, les principales lacunes en matière de compétences en Inde à l'échelon des tâches de direction concernent la planification, y compris un manque de capacités pour estimer les

⁵ Danish Technological Institute: *Future Qualifications and Skills Needs in the Construction Sector*, juil. 2009.

⁶ National Skill Development Corporation: *Human Resources and Skill Requirements in the Building, Construction and Real Estate Services Sector: Study on mapping of human resources skill gaps in India till 2022*.

⁷ Danish Technological Institute: *op. cit.*

⁸ R. Hajela: *Shortage of Skilled Workers: A paradox of the Indian Economy*, SKOPE Research Paper n° 111, nov. 2012 (University of Oxford/ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance).

coûts des projets ⁹. A l'échelon technique, on constate des insuffisances dans la connaissance de tâches spécifiques, comme l'habillage, le nivellement et les tâches de finition en charpenterie, ainsi qu'un manque de connaissances sur le fonctionnement des machines. Les travailleurs non qualifiés manquent généralement de notions de sécurité, de compétences générales sur le lieu de travail et de la capacité d'appliquer les instructions techniques.

La démographie

L'évolution démographique en cours dans de nombreux pays a pour conséquence une accélération du taux de départ à la retraite des travailleurs de la construction, ce qui entraîne le besoin de former et d'engager de nouveaux travailleurs. Selon le rapport *World Population Ageing*, le nombre de personnes âgées de 60 ans et plus devrait passer de 841 millions à plus de 2 milliards entre 2013 et 2050. En 2047, le nombre total de personnes de 60 ans et plus dépassera, pour la première fois dans l'histoire, le nombre de personnes âgées de 15 ans et moins ¹⁰.

Les travailleurs chevronnés sont remplacés par des personnes moins expérimentées. Il est donc nécessaire de faire face au manque actuel et futur de compétences ¹¹ en formulant des politiques intégrées, en concevant une stratégie de formation, en encourageant des apprentissages de qualité, en tablant davantage sur la main-d'œuvre locale et en attirant des jeunes des deux sexes dans le secteur de la construction.

Relever le défi des compétences

Concevoir une stratégie de formation pour la construction

Les efforts accomplis par les entreprises de construction, en ordre dispersé, afin de constituer une vaste main-d'œuvre qualifiée n'ont connu qu'un succès mitigé. La formulation d'une stratégie de formation cohérente pour tout le secteur, à l'échelle nationale ou régionale – conforme aux normes internationales et aux principes de l'OIT et étayée par des contributions financières des gouvernements et des entreprises –, marquerait une avancée considérable.

La formation devrait n'exclure personne et incorporer l'information des travailleurs sur leurs droits et sur les règles en matière de sécurité et de santé au travail.

Le cadre de l'OIT en matière de développement des compétences figure dans la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004. Il est développé par les Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 97^e session en 2008. Les conclusions contiennent des orientations supplémentaires sur la façon dont la recommandation n° 195 peut soutenir la formulation de politiques destinées à renforcer les liens entre compétences, productivité, emploi,

⁹ National Skill Development Corporation: *Human Resource and Skill Requirements in the Building, Construction and Real Estate Services Sector*, op. cit.

¹⁰ Organisation des Nations Unies: *World Population Ageing 2013*, New York, 2013.

¹¹ La formation professionnelle devra prendre en considération les évolutions techniques évoquées au chapitre 1, comme la production hors site, la construction respectueuse de l'environnement et les nanotechnologies.

développement et travail décent. Les politiques de développement des compétences devraient avoir trois objectifs:

- a) faire correspondre l'offre de compétences à la demande;
- b) aider les travailleurs et les entreprises à s'adapter au changement;
- c) développer et entretenir des compétences en prévision des besoins futurs du marché du travail.

Après la 97^e session de la Conférence internationale du Travail en 2008 et le Sommet du G20 à Pittsburgh en 2009, l'OIT a conçu la stratégie de formation du G20, destinée à formuler des orientations pour permettre le développement d'une main-d'œuvre dotée de compétences pertinentes pour l'avenir et, à terme, pour atteindre l'objectif du travail décent dans des entreprises durables¹². La mise en œuvre de la stratégie de formation du G20 a entraîné la création d'une plate-forme de partage des connaissances conçue comme une source d'informations sur les stratégies, les politiques et les systèmes de formation et de compétences¹³.

En s'appuyant sur le travail réalisé par les organismes nationaux, et en coopération avec les partenaires sociaux européens du secteur (la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois et la Fédération de l'industrie européenne du bâtiment), la Commission européenne a entamé les démarches nécessaires pour créer au sein de l'UE un conseil sectoriel de qualifications pour l'industrie de la construction, ce qui constitue un bon exemple de stratégie tripartite. La principale fonction de cet organe est de servir de «plate-forme de coordination des initiatives nationales, pour l'échange des expériences et meilleures pratiques et pour le réseautage»¹⁴.

Dans de nombreux pays (dont l'Argentine, l'Australie et l'Espagne), des institutions définissent et actualisent les divers profils de compétences des professionnels du secteur de la construction. Au Chili, le gouvernement a formé le Comité national tripartite du système de certification des compétences de la main-d'œuvre, ou ChileValora. Il dispose d'un organe collégial où siègent des représentants des travailleurs et des employeurs, aux côtés de représentants des ministères de l'Education, du Travail et de l'Economie. L'objectif du comité consiste à définir les politiques et les profils professionnels du système de certification.

Encourager des apprentissages de qualité

Les compétences développées par le système éducatif doivent correspondre à la demande sur le marché du travail¹⁵. Si les travailleurs changent de secteur d'activité ou

¹² BIT: *Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée: Une stratégie de formation du G20*, Genève, 2010.

¹³ BIT: Plate-forme mondiale, publique-privée, de partage des connaissances sur les compétences au service de l'emploi.

¹⁴ G. Syben: *Rapport final, Projet: Conseil sectoriel européen pour les compétences dans l'industrie de la construction – Etude de faisabilité*, BAQ Forschungsinstitut für Beschäftigung Arbeit Qualifikation, Brême, mars 2013, www.fiec.eu/en/themes-72/eu-sector-skills-council-for-construction-feasability-study.aspx.

¹⁵ BIT: *Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée*, op. cit.

migrent vers d'autres pays en quête de meilleures possibilités d'emploi, les bénéfices de la formation seront perdus pour le secteur. Pour éviter ces problèmes, un programme d'apprentissage peut constituer un outil important; en effet, il est peu probable que des employeurs engagent des apprentis, à moins que leurs compétences soient requises. Toutefois, l'apprentissage informel est courant dans les pays en développement, et le déclin de l'affiliation obligatoire à un syndicat, allié à la baisse des effectifs syndicaux, a entraîné une chute des apprentissages financés par les employeurs ¹⁶.

Dans de nombreux pays en développement, l'éducation et la formation des travailleurs de la construction pourraient être améliorées. Au Brésil, 28 pour cent seulement des travailleurs du secteur ont participé à un type quelconque de programme de formation, 20 pour cent ont achevé leur scolarité primaire et 20 pour cent sont analphabètes ¹⁷. En Inde, de nombreux travailleurs de la construction sont analphabètes. Une étude réalisée en 1999 a établi que 69 pour cent des travailleurs de la construction à Delhi, 56 pour cent à Pune et 40 pour cent à Mumbai n'étaient pas arrivés au terme de leur scolarité primaire ¹⁸. Dans l'ensemble de l'Inde, seuls 3 à 5 pour cent des travailleurs manuels ont reçu une formation officielle ou une certification ¹⁹. Un grand nombre d'entre eux, il est vrai, acquièrent des compétences grâce à des apprentissages informels, souvent au sein de structures familiales. Ces apprentissages informels peuvent constituer un instrument important pour combler les lacunes de compétences.

Tabler davantage sur une main-d'œuvre locale qualifiée

Les entreprises du bâtiment travaillent sur des sites différents. Comme l'engagement et le transfert de travailleurs coûtent cher, la plupart des entreprises sont conscientes de l'importance de compter sur la main-d'œuvre locale, à condition que les compétences et l'expérience nécessaires soient réunies. Lorsque des travailleurs qualifiés ne sont pas disponibles sur place, il peut être nécessaire de faire appel à des travailleurs étrangers, mais les différences entre les systèmes nationaux de formation et d'enseignement professionnels peuvent rendre difficile le transfert de compétences. Il est fréquent de constater un décalage entre les compétences reconnues par des systèmes de qualification largement acceptés au niveau international et celles reconnues par les systèmes de qualification au niveau national ²⁰.

Le projet Enhancing Rural Access (ERA) est une initiative de l'OIT qui comprend la formation d'une main-d'œuvre locale. Financé par l'Union européenne, le projet ERA a pour objet d'améliorer l'accès aux zones rurales au Timor-Leste par la remise en état et l'entretien de quelque 140 km de routes rurales dans des zones du pays spécialement choisies. L'un des principaux aspects du projet consiste à former, à l'échelon local, des

¹⁶ BIT: *L'industrie de la construction au XXI^e siècle*, op. cit.

¹⁷ J. Moreira Lima Júnior et coll.: *Segurança e Saúde no Trabalho da Construção: experiência brasileira e panorama internacional*, OIT (Brésil), 2005, p. 12.

¹⁸ K.N. Vaid: «Contract labour in the construction industry in India», dans D.P.A. Naidu (dir. de publication): *Contract labour in South Asia*, Genève, BIT, Bureau des activités pour les travailleurs, 1999.

¹⁹ National Skill Development Corporation: *Human Resource and Skill Requirements in the Building, Construction and Real Estate Services Sector*, op. cit.

²⁰ P. Elias et A. McKnight: «Skill measurement in official statistics: Recent developments in the UK and the rest of Europe», dans *Oxford Economic Papers*, Special Issue on Skills Measurement and Economic Analysis (Oxford, Oxford University Press), vol. 53, n° 3, 1^{er} juil. 2001, pp. 508-540.

entrepreneurs de travaux publics et des gestionnaires de marchés à la gestion d'entreprise et aux compétences techniques requises pour les technologies à forte intensité de main-d'œuvre. Au total, 123 entreprises ont participé à la formation technique dispensée en 2013 et 78 chefs d'entreprise ont participé à la formation en matière de gestion d'entreprise ²¹.

Attirer des jeunes dans le secteur de la construction

Les entreprises du bâtiment sont en concurrence pour attirer de jeunes travailleurs en leur offrant des perspectives de carrière dans le secteur. Toutefois, de nombreux jeunes sont dissuadés par le faible niveau des salaires offerts en début de carrière, par les changements constants de conditions et de lieu de travail ainsi que par la discontinuité de l'emploi liée à l'activité fortement cyclique du secteur ²². Dans de nombreux pays, tous les diplômés des programmes officiels de formation n'ont pas toujours accès aux entreprises privées du secteur de la construction, et ils trouvent un emploi dans le secteur public ou dans une autre branche d'activité ²³.

En 2013, l'Organisation internationale des employeurs a lancé, en collaboration avec le Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE, le Réseau mondial pour l'apprentissage. Cette initiative soutient les possibilités d'emploi pour les jeunes à travers l'apprentissage, notamment par des activités de sensibilisation et de partage de pratiques ayant fait leurs preuves. Le réseau tire avantage de la participation d'un grand nombre d'entreprises de construction.

Attirer des travailleuses dans le secteur de la construction

Malgré une augmentation régulière, le pourcentage de femmes actives dans la construction demeure plus faible que dans bien d'autres secteurs et la parité entre les sexes est loin d'être atteinte ²⁴. D'aucuns affirment parfois que le fait d'attirer et de recruter des femmes pourrait contribuer à réduire le manque de compétences existant dans le secteur de la construction, mais cela paraît peu probable, car les femmes sont fréquemment victimes de discrimination et leur capacité d'effectuer des tâches qualifiées dans la construction suscite un scepticisme très répandu. Si les femmes constituent près de 50 pour cent de la main-d'œuvre active dans la construction en Inde, elles continuent à être généralement considérées comme des travailleuses non qualifiées et comme des «assistantes» des hommes, quels que soient la durée de leur activité dans le secteur et le niveau de compétences qu'elles ont atteint ²⁵. Néanmoins, des organisations comme l'Association des femmes travaillant à leur compte, en Inde, redoublent d'efforts pour faire changer les choses (voir encadré 2.1).

²¹ OIT: *ILO Works in Timor-Leste: 2013 results*, Jakarta, 2014.

²² Forum économique mondial: *Matching skills and labour market needs*, op. cit.

²³ R. Assaad: «Formal and informal institutions in the labor market, with applications to the construction sector in Egypt», dans *World Development*, Oxford, Pergamon Press, 1993, vol. 21, n° 6, pp. 925-939.

²⁴ J. Wells: «Informality in the construction sector in developing countries», dans *Construction Management and Economics*, 2007, vol. 25, n° 1, pp. 87-93.

²⁵ IBB: *Building Women Power through Trade Unions*, op. cit.

Encadré 2.1
Former des femmes travaillant à leur compte
dans le secteur de la construction en Inde

L'Association des femmes travaillant à leur compte s'efforce d'améliorer l'employabilité, la productivité et les conditions de travail des travailleuses indépendantes dans le secteur de la construction en Inde, au moyen de cours de formation qui enseignent aux travailleuses comment utiliser les techniques nouvelles les plus modernes auxquelles recourent les entreprises de construction multinationales. Depuis 2003, les cours sont dispensés à l'école Karmika pour les travailleurs de la construction dans l'Etat de Gujarat. La formation ayant rencontré un vif succès, elle a été étendue à d'autres régions du pays.

Source: Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB): *Building Women Power through Trade Unions*, Research Study on Women in the BWI Sectors (Genève, 2014).

Le recrutement d'un plus grand nombre de femmes dans le secteur de la construction se heurte à d'autres écueils, y compris dans les pays développés. Selon le rapport de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), *Building Women Power through Trade Unions*, la participation des femmes est rendue difficile par la culture et les pratiques essentiellement masculines qui dominent le secteur et qui influencent de nombreux aspects de la vie et du travail de tous les jours, à commencer par l'idée selon laquelle les femmes actives dans la construction préféreraient le travail non qualifié²⁶.

²⁶ IBB: *Building Women Power through Trade Unions*, op. cit.

3. La sécurité et la santé au travail

Un accident mortel sur six signalés dans le monde survient dans le secteur de la construction, ce qui représente 60 000 accidents mortels par an. La nature intrinsèquement dangereuse du travail, les emplacements multiples des chantiers, l'évolution des environnements de travail et les taux élevés de rotation du personnel font de la construction un secteur d'activité dangereux. Le travail dans la construction entraîne aussi des problèmes de santé. La gestion de la sécurité et de la santé est difficile en raison des différences de sites, de technologies, de climats, de cultures, de valeurs et de langues parlées.

Pourtant, il est possible d'agir pour prévenir les accidents et les problèmes de santé. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont tous intérêt à promouvoir la sécurité et la santé au travail. Des méthodes d'organisation plus judicieuses et des techniques plus adaptées pourraient être introduites sur les chantiers pour renforcer la sécurité et la santé des travailleurs. Il pourrait en résulter un accroissement de la productivité des travailleurs, une réduction du taux de rotation et une baisse des coûts liés aux assurances, aux indemnisations et aux démarches juridiques.

Ce chapitre présente des données concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles dans le secteur de la construction. Il met aussi en exergue les pratiques positives conçues par les gouvernements ainsi que par les organisations d'employeurs et de travailleurs et propose des pistes à suivre.

Comparaison des taux d'accidents mortels

Les données relatives à la sécurité et à la santé au travail sont rares et se prêtent difficilement à la comparaison, à cause des différences entre les méthodes de collecte et d'interprétation des informations. Les statistiques relatives aux accidents et aux incidents sont des indicateurs couramment utilisés, mais ces statistiques sont souvent faussées par la sous-déclaration et par des données manquantes, en raison des lacunes de couverture d'assurance qui font que, dans bien des cas, les accidents ne sont pas déclarés. Qui plus est, certains des pays qui font figurer les travailleurs assurés dans leurs statistiques incluent la totalité des sinistres signalés, tandis que d'autres ne mentionnent que les cas qui entraînent le versement d'une indemnisation ¹.

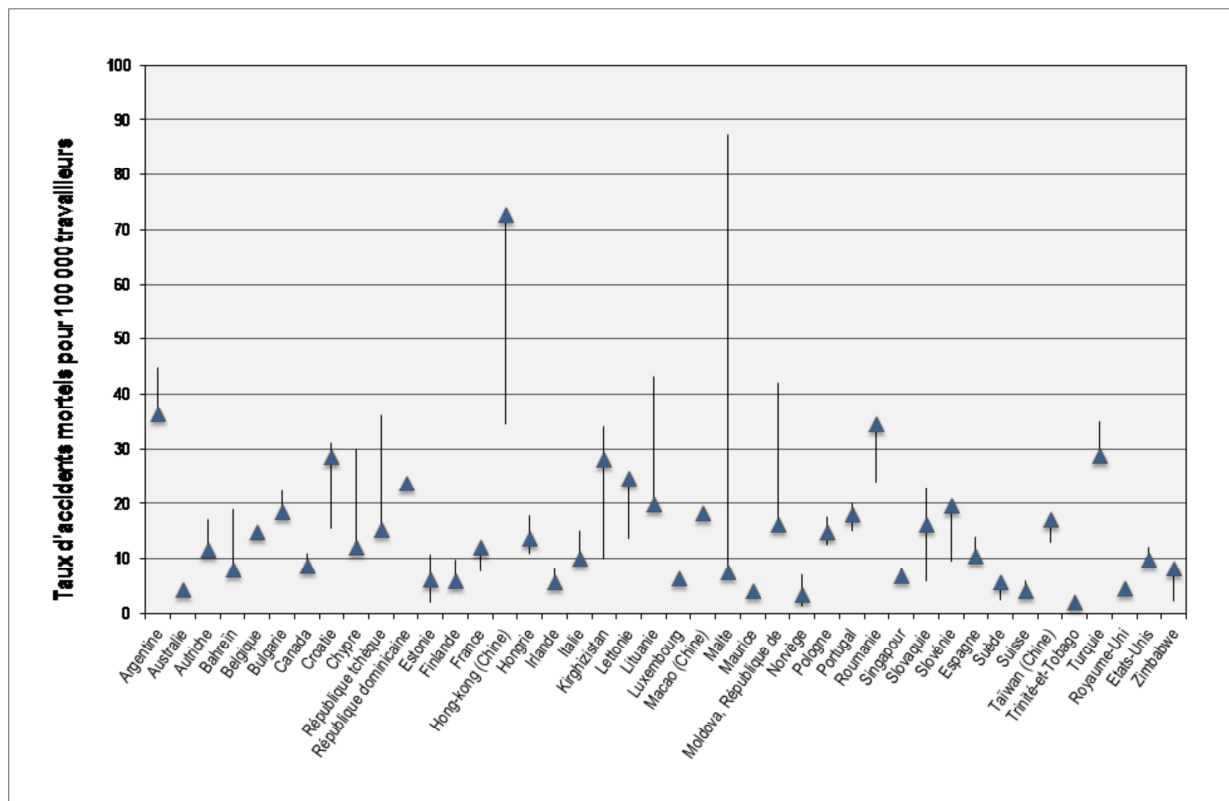
Le BIT recueille des données sur la sécurité et la santé auprès de sources gouvernementales diverses, comprenant les dossiers d'assurance, les registres de lésions professionnelles, les déclarations d'accident ainsi que des études. Il convient donc de faire preuve de prudence dans toute comparaison internationale. La figure 3.1 présente des informations sur les taux d'accidents mortels dans le secteur de la construction pour plusieurs pays, montrant des différences importantes d'un pays à l'autre. Pour les pays les moins avancés, les données fiables sont rares, mais on estime que les taux d'accidents mortels pourraient y être plus de deux fois plus élevés que dans les pays développés.

Les taux d'accidents mortels varient aussi d'une année à l'autre, et les causes de cette variabilité ne sont pas faciles à identifier. Dans la figure 3.1, les barres verticales indiquent les taux d'accidents mortels minimal et maximal pour les années 2004 à 2008, tandis que les triangles signalent la valeur la plus récente. Il apparaît clairement que les tendances varient grandement entre les pays: si le taux d'accident mortel a fortement baissé dans

¹ BIT: *L'industrie de la construction au XXI^e siècle*, op. cit.

certains d'entre eux (par exemple en Argentine, en Bulgarie, au Kirghizistan, en Lituanie, à Malte, en République tchèque et en Suisse), il a connu une envolée dans d'autres (comme en Croatie, en Roumanie, en Slovaquie, en Slovénie, en Suède et au Zimbabwe).

Figure 3.1. Taux d'accidents mortels dans divers pays, 2004-2008



Note: La couverture des travailleurs est exprimée par 100 000 travailleurs employés; par 100 000 salariés; par 100 000 travailleurs assurés; et par 100 000 salariés en équivalent temps plein. Les changements constatés à Hong-kong ont été attribués aux travaux de construction du métro.

Source: Laborsta, BIT, consulté le 23 juin 2014.

Les accidents mortels varient beaucoup selon les métiers. Certaines tâches peuvent être de dix à cent fois plus dangereuses que d'autres ². Un rapport récent ³ publié par la Health and Safety Executive (Direction de la sécurité et de la santé) au Royaume-Uni a conclu que les corps de métier associés au nombre le plus élevé de décès sont les couvreurs, les manœuvres, les personnes affectées aux tâches de base sur les chantiers (y compris le personnel chargé du nettoyage, de la restauration, de la sécurité, ainsi que les porteurs et les travailleurs chargés de la maintenance), les charpentiers et les menuisiers. Le rapport a en outre conclu que les accidents mortels étaient causés en premier lieu par les chutes de hauteur (environ 45 pour cent), les contacts avec des machines ou avec des sources de courant électrique, ou des chocs causés par des engins et des véhicules en mouvement (7 pour cent chacun). Les causes moins fréquentes d'accidents du travail mortels sont les glissades, trébuchements et chutes de plain-pied.

² J. Weeks: «Les risques professionnels dans le bâtiment et les travaux publics», *op. cit.*

³ Health and Safety Executive: *Health and safety in construction in Great Britain*, 2014.

Les accidents non mortels

Selon un rapport récent du BIT, la majeure partie des blessures n'entraînant pas la mort sont causées par des activités liées à la manipulation et à l'installation de matériel (par exemple montage de cloisons sèches, pose de canalisations et de gaines de ventilation) et à des déplacements sur le site (marche, montée ou descente)⁴. Les autres causes fréquentes d'accidents non mortels sont similaires à celles qui entraînent des décès et sont souvent dues à des problèmes de rangement⁵.

Au Royaume-Uni, les accidents non mortels sont ventilés entre lésions graves et légères. Entre 2005 et 2014, le nombre annuel de lésions graves pour 100 000 travailleurs a baissé de 275 en 2005-06 à 150 en 2013-14⁶. Au total, 31 pour cent des lésions graves ont été causées par des chutes de hauteur, 27 pour cent par des blessures, trébuchements et chutes de plain-pied, 13 pour cent par des collisions dues à des mouvements ou chutes d'objets et 9 pour cent par des manipulations. Les lésions légères ont aussi baissé, passant de 500 à 397 pour 100 000 travailleurs entre 2005 et 2012. Les causes de lésion légère les plus fréquemment signalées étaient la manutention et le levage (30 pour cent), les glissades, trébuchements et chutes de plain-pied (21 pour cent), les chutes de hauteur (11 pour cent) et les mouvements ou chutes d'objets (11 pour cent). Les métiers comptant le plus grand nombre de lésions graves non mortelles signalées étaient les manœuvres, les ouvriers non qualifiés, les charpentiers, les menuisiers, les électriciens et les installateurs électriciens⁷.

Les maladies professionnelles

Les problèmes de santé fréquents dans le secteur de la construction comprennent la surdité, les troubles musculo-squelettiques et l'exposition à des substances dangereuses telles que l'amiante. Ces problèmes sont exacerbés dans les pays en développement, où l'exposition aux substances dangereuses est plus importante.

Les travailleurs de la construction sont exposés à une gamme étendue de risques qui peuvent varier selon les régions, les métiers, voire l'heure de la journée. Une étude réalisée par le BIT en 2011⁸ sur les risques pour la santé et la sécurité a identifié les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs qualifiés du secteur de la construction (tableau 3.1). L'exposition à ces risques est en général fréquente, mais de courte durée.

⁴ J. Weeks: «Les risques professionnels dans le bâtiment et les travaux publics», *op. cit.*

⁵ De nombreuses foulures et entorses deviennent par la suite des sources de douleur et de gêne chroniques.

⁶ Health and Safety Executive: *Health and safety in construction in Great Britain*, 2014.

⁷ *Ibid.*

⁸ J. Weeks: «Les risques professionnels dans le bâtiment et les travaux publics», *op. cit.*

Tableau 3.1. Risques principaux auxquels sont exposés les travailleurs de la construction pratiquant certains métiers

Métiers	Risques
Maçons briqueteurs	Mauvaises postures, lourdes charges, exposition au ciment
Carreleurs	Vapeurs d'adhésifs, dermites, mauvaises postures
Charpentiers, menuisiers	Poussières de bois, lourdes charges, mouvements répétitifs
Poseurs de cloisons sèches	Poussières de plâtre, travail sur échasses, lourdes charges, mauvaises postures
Electriciens	Métaux lourds dans les fumées de soudage, mauvaises postures, lourdes charges, poussières d'amiante
Peintres	Vapeurs de solvants, métaux toxiques dans les pigments, additifs
Plâtriers	Dermes, mauvaises postures
Plombiers	Fumées et particules de plomb, fumées de soudage
Poseurs de canalisations	Fumées et particules de plomb, fumées de soudage, poussières d'amiante
Calorifugeurs, poseurs d'isolation	Amiante, fibres synthétiques, mauvaises postures
Couvreurs	Goudron, chaleur, travail en hauteur
Soudeurs	Fumées de soudage
Braseurs	Fumées de métal, plomb, cadmium
Foreurs (terre, roches)	Poussières de silice, vibrations transmises au corps entier, bruit
Grutiers	Stress, isolement
Conducteurs de pelleteuses-chargeuses	Poussières de silice, histoplasmose, vibrations transmises au corps entier, stress thermique, bruit
Opérateurs de niveleuses, de bouteurs et de décapeuses	Poussières de silice, vibrations transmises au corps entier, chaleur, bruit
Travaux routiers	Emissions de bitume, chaleur, gaz d'échappement des moteurs à combustion interne
Conducteurs de camions et de tracteurs	Vibrations transmises au corps entier, gaz d'échappement des moteurs à combustion interne
Démolisseurs	Amiante, plomb, poussières, bruit

Source: J. Weeks: «Les risques professionnels dans le bâtiment et les travaux publics», dans *Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*, partie XVI – Construction, Genève, BIT, 2011.

Les bonnes pratiques des gouvernements

Les gouvernements nationaux ont lancé des initiatives de grande envergure afin d'améliorer le respect des règles en matière de sécurité et de santé. En 2014, par exemple, le ministère du Travail de l'Afrique du Sud a adopté une réglementation nouvelle qui crée une plate-forme législative pour traiter des questions de sécurité et de santé pendant toutes les étapes d'un projet, en particulier lors des phases initiales et de conception détaillée. La nouvelle réglementation redistribue les responsabilités en matière de sécurité et de santé sur les sites de construction, qui étaient jusque-là entièrement confiées au seul entrepreneur, pour les répartir sur l'ensemble des participants au processus de construction, depuis le client jusqu'à l'utilisateur final. Les clients ont un rôle clé à jouer pour fixer et faire respecter des normes strictes, car ils ont la maîtrise générale des contrats, de la manière dont sont exécutés les projets et du choix des concepteurs et des entrepreneurs. La collaboration des clients avec les entreprises pour respecter des normes élevées en matière

de sécurité et de santé au travail a été discutée et proposée^{9, 10}. La nouvelle réglementation instaure aussi l'enregistrement des professionnels de la sécurité et de la santé dans le secteur de la construction en trois catégories: agent de sécurité et de santé dans la construction, responsable de sécurité et de santé dans la construction, et spécialiste de sécurité et de santé dans la construction¹¹.

Encadré 3.1
Le contrôle des conditions de travail sur les sites
de travaux d'infrastructures au Brésil

En 2012, le ministère du Travail et de l'Emploi du Brésil a créé le Groupe mobile de contrôle des conditions de travail dans les chantiers d'infrastructures (*Grupo móvel de auditoria de condições de trabalho em obras de infra-estrutura*), afin de surveiller et d'évaluer les chantiers de construction d'infrastructures, y compris les ouvrages liés à la coupe du monde de football 2014. L'objectif de ce groupe était de prévenir les infractions à la réglementation du travail, tout particulièrement en matière de sécurité et de santé au travail, grâce à diverses réunions et inspections sur site.

Source: BIT: *Good practices in promoting decent work in the 2014 World Cup*, consulting report (à paraître).

L'expansion des nanotechnologies dans le secteur de la construction et dans d'autres secteurs, avec les problèmes particuliers qu'elles posent en matière de santé et de sécurité, a fait l'objet de discussions au cours de la 104^e session de la Conférence internationale du Travail (voir aussi le chapitre 1). Selon l'un des rapports de la Conférence:

[e]n 2011, la Commission européenne a adopté une recommandation relative à la définition des nanomatériaux; en 2012, elle a lancé un examen réglementaire relatif aux nanomatériaux et créé un sous-groupe «Nanomatériaux» au sein du groupe de travail sur les substances chimiques établi dans le cadre du Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail afin qu'il donne un avis sur l'évaluation et la gestion des risques liés aux nanomatériaux sur le lieu de travail. Ces travaux devraient donner lieu à une évaluation finale concernant le réexamen de la législation relative à la sécurité et à la santé au travail, et des modifications portant sur les nanomatériaux, notamment sur les aspects liés à la sécurité et à la santé au travail, devraient prochainement être apportées à la législation communautaire¹².

Les bonnes pratiques des organisations d'employeurs

La promotion d'une culture de la sécurité et de la santé par la Fédération de l'industrie européenne du bâtiment constitue un bon exemple de collaboration entre employeurs. En 2010, cette fédération a publié un *Guide pour la mise en place d'un système de gestion de la santé et de la sécurité*¹³, qui fournit aux entreprises une politique commune de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Le guide aide les entreprises de toute taille à mettre en place des stratégies permettant d'anticiper les problèmes de sécurité et de santé qui peuvent surgir sur le lieu de travail.

⁹ Voir à titre d'exemple de cette démarche les matériaux de formation sur la sécurité dans la construction produits par le BIT (SECTOR, en collaboration avec SafeWork) en 2009.

¹⁰ United Kingdom Health and Safety Executive: *Revitalising Health and Safety in Construction; Discussion document*, 2002.

¹¹ CIDB: *Construction Health & Safety in South Africa: Status and Recommendations*, 2013.

¹² BIT: *La protection des travailleurs dans un monde du travail en mutation*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 104^e session, Genève, 2015, p. 41.

¹³ <http://www.fiec.eu/en/themes-72/health-and-safety.aspx>

Au Chili, la Chambre du bâtiment a régulièrement publié des rapports contenant des exemples de bonnes pratiques en matière de prévention des risques dans le secteur de la construction. Elle organise en outre des cours sur la sécurité et la santé pour ses entreprises membres: à titre d'exemple, un cours sur la formation aux compétences de base en matière de sécurité et de santé au travail, qui aborde des questions touchant la législation et les procédures à suivre, les manières d'évaluer et d'appliquer les mesures de prévention et les comportements attendus de l'ensemble des acteurs concernés ¹⁴.

En Afrique du Sud, Master Builders South Africa offre à ses membres des services importants dans le domaine de la sécurité et de la santé. Cette association d'employeurs a publié un manuel de sécurité et de santé au travail pour les sites de construction qui est utilisé comme outil de formation par le ministère du Travail. Le manuel est aussi utilisé dans des programmes de formation, comme le programme destiné aux chefs de chantier organisé conjointement par l'Université de l'Etat libre et la Gauteng Master Builders Association.

Les bonnes pratiques des organisations de travailleurs

En 2010, la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois a lancé une campagne Santé et sécurité contre l'amiante, qui vise à débarrasser entièrement l'Europe de l'amiante à l'horizon 2023. La campagne recommande plusieurs stratégies, y compris des mesures de formation des travailleurs confrontés à l'amiante, l'enregistrement des produits contenant de l'amiante, la reconnaissance des maladies liées à l'amiante et les procédures d'indemnisation.

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. Il a organisé des séminaires sur la prévention des accidents; l'un d'entre eux, qui s'est déroulé à Lesok en 2011, a réuni 100 femmes du secteur de la construction. Le syndicat a aussi organisé des séminaires afin d'identifier des mesures permettant de prévenir la violence à l'encontre des femmes ¹⁵.

L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) mène diverses campagnes, sur le plan national et international, afin d'améliorer la sécurité et la santé des travailleurs. C'est ainsi que, en 2013, elle a lancé une campagne de portée mondiale sous le slogan «25 kilos... pas plus!», qui a pour objet de convaincre les entreprises productrices de ciment et d'agréats de réduire le poids des sacs de ciment à 25 kilogrammes, afin de prévenir les blessures dues à leur manipulation, et en particulier les blessures lombaires, chez les travailleurs de la construction.

Autre bon exemple, l'initiative de l'IBB destinée à améliorer la sécurité et la santé des travailleurs sur le chantier de construction du barrage de Bujagali, en Ouganda, avec la participation de syndicats partenaires. Parmi les stratégies mises en œuvre figurent la formation de responsables syndicaux sur le site, la création et la formation d'un comité sécurité et santé sur le chantier, des visites dans de grands chantiers de construction pour y faire des inspections pratiques et des entretiens avec les cadres et avec les travailleurs. Plus généralement, les travailleurs ont reçu, sur leur lieu de travail, une formation à la sécurité et à la santé au travail, ainsi que du matériel de protection.

¹⁴ http://www.cchc.cl/centro-de-informacion/publicaciones/publicaciones_otras_publicaciones

¹⁵ IBB: *Building Women Power through Trade Unions*, op. cit.

Les contributions des milieux académiques aux bonnes pratiques

Le Conseil international pour la recherche et l'innovation dans le bâtiment et la construction a aussi apporté des contributions importantes aux connaissances sur la sécurité et la santé dans le secteur de la construction dans le monde entier. Cette organisation effectue des travaux de recherche et organise des séminaires pour contribuer au partage des meilleures pratiques. Le groupe de travail sur la sécurité et la santé dans la construction se réunit deux fois par an au minimum pour débattre de ce thème et des pratiques associées¹⁶.

Orientations futures

La sécurité et la santé au travail se sont améliorées dans plusieurs pays au cours des dernières années grâce aux efforts conjoints des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Il n'en demeure pas moins que la sécurité sur les sites de construction reste un problème de grande ampleur. Toute amélioration notable exige une législation adaptée, étayée par des mesures efficaces de mise en œuvre et d'inspection, avec la participation active des travailleurs, des employeurs et des clients. Il est indispensable pour aller plus loin que les clients fassent preuve d'un comportement plus responsable, afin que la sécurité et la santé deviennent la responsabilité professionnelle de chaque partie prenante.

Pour créer une culture de la sécurité et de la santé sur les sites de construction, les gouvernements comme les organisations d'employeurs et de travailleurs ont recouru à une large panoplie d'outils. Ils incluent la certification, comme le système australien de gestion de la sécurité et de la santé AS/NZS 4801:2001, et des systèmes d'accréditation, comme la norme OHSAS 18000 ou la norme CSA Z1000 Gestion de la santé et de la sécurité au travail au Canada. En Afrique du Sud, le système de notation de la National Occupational Safety Association permet de réaliser des expertises en matière de sécurité et de santé. Des systèmes d'enregistrement, comme le Considerate Constructors Scheme au Royaume-Uni, permettent l'enregistrement, le contrôle et l'évaluation des sites au moyen d'un code de pratique responsable en huit points.

Une autre pratique consiste à inclure la sécurité et la santé au travail dans les systèmes d'évaluation des compétences comme le test des compétences de santé et de sécurité dans la construction (Construction Skills Health and Safety Test), au Royaume-Uni, qui garantit que les travailleurs qui le réussissent ont un niveau minimal de connaissances en matière de sécurité et de santé. Le test est obligatoire pour obtenir les principales cartes professionnelles du Royaume-Uni, comme le Construction Skills Certification Scheme. Bien que volontaire, il représente un critère important de sélection pour l'emploi.

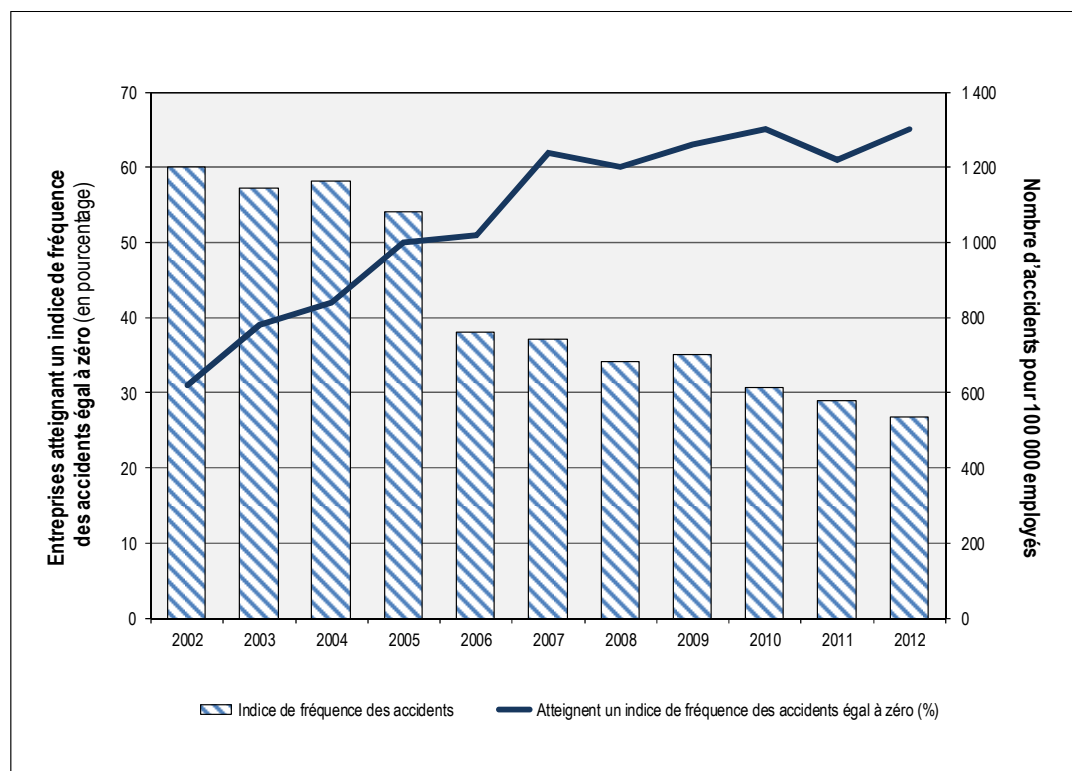
La définition de cibles et de valeurs de référence est aussi un outil utile. Le gouvernement britannique, par exemple, publie des indicateurs clés de résultats qui comprennent des rapports sur les accidents et un indice de fréquence des accidents égal à zéro. Cette mesure a eu des effets importants sur la sensibilisation à la sécurité et à la santé et a contribué à la comparaison des entreprises. Le pourcentage d'entrepreneurs signalant zéro accident s'est accru, passant de 30 pour cent en 2002 à 60 pour cent en 2007, et les chiffres sont restés à un niveau similaire au cours des dernières années. En outre, les taux d'accidents dans le secteur ont baissé jusqu'à 536 pour 100 000 travailleurs en 2010-11, ce

¹⁶ www.cibworld.nl/

qui représente une réduction de 7 pour cent par rapport à l'année précédente (voir figure 3.2) ¹⁷.

Il serait possible, par ailleurs, d'envisager des moyens de combiner la sécurité du lieu de travail et la protection de l'environnement. Jusqu'ici, les sites de construction «verts» connaissent des problèmes similaires à ceux des chantiers traditionnels en matière de santé et de sécurité ^{18, 19}.

Figure 3.2. Taux d'accidents dans le secteur de la construction au Royaume-Uni, 2002-2012



Note: Les données relatives à l'indice de fréquence des accidents de la Health and Safety Executive portent sur l'exercice financier précédent (exemple: les résultats 2012 concernent l'exercice 2010-11).

Source: Indicateurs clés de résultats de l'industrie de la construction du Royaume-Uni et rapports de résultats du secteur.

Les organismes de sécurité et de santé, qui peuvent être publics ou privés, encouragent aussi les bonnes pratiques par la réglementation, l'inspection et les mesures d'exécution (dans le cas des organismes publics), parallèlement à la promotion, à la sensibilisation, à l'information et aux activités de conseil. Parmi les organismes les plus connus, on peut citer l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, la Health and Safety Executive au Royaume-Uni, l'Administration de la sécurité et de la santé (Occupational Safety and Health Administration) aux Etats-Unis, le Conseil australien de sécurité et d'indemnisation (Australian Safety and Compensation Council), Site Safe en Nouvelle-Zélande, le Centre international pour la sécurité et la santé au travail au Japon et

¹⁷ Glenigan: *UK Industry Performance Report 2012: Based on the UK Construction Industry Key Performance Indicators*.

¹⁸ BIT: *Promouvoir la sécurité et la santé dans une économie verte*, 2012.

¹⁹ R. O'Neill: «Greenwash», dans *Hazards Magazine*, n° 108, oct.-déc. 2009, www.hazards.org.

FUNDACENTRO au Brésil. Plusieurs de ces instances ont publié des directives de meilleures pratiques pour améliorer la sécurité et la santé au travail.

La participation des travailleurs et l'existence d'une équipe de gestion de la sécurité et de la santé sur les sites de construction sont des éléments importants pour améliorer les conditions. Les dernières années ont été marquées par un déclin général des dispositifs de représentation et de la consultation des représentants des travailleurs, tout spécialement dans les pays à économie avancée²⁰. Il existe pourtant deux exemples d'initiatives qui ont été efficaces pour améliorer la sécurité et la santé sur les sites de construction: i) le travail réalisé par des représentants itinérants dans des pays comme l'Italie, la Norvège et la Suède (représentants régionaux ou territoriaux); et ii) des accords passés entre employeurs et syndicats autorisant des représentants des travailleurs à entrer en contact avec des travailleurs employés par d'autres entrepreneurs sur les mêmes sites.

En conclusion, l'ensemble des acteurs du secteur devraient œuvrer de concert, tout en coopérant avec les inspecteurs du travail, pour que les environnements de travail offrent toutes garanties en termes de sécurité et de santé. Ils peuvent à cette fin prendre les mesures suivantes:

- encourager le respect des règles sur le lieu de travail;
- améliorer la connaissance de la problématique de la sécurité et de la santé au travail dans la construction, par la publication et la mise à jour d'informations et de données statistiques;
- veiller à ce que l'enseignement et la formation professionnels abordent les questions de sécurité et de santé au travail dans la construction et les questions connexes;
- encourager une démarche axée sur le développement afin de soutenir les petits et nouveaux entrepreneurs.

Les méthodes utilisées pour améliorer la sécurité et la santé dans la construction durant la préparation de la coupe du monde de football 2014 pourraient être reprises dans d'autres cadres comme exemples de bonnes pratiques, par exemple pour répondre aux problèmes actuels^{21, 22, 23} et pour améliorer les conditions de sécurité et de santé dans le processus de préparation de la coupe du monde de football 2022, qui se déroulera au Qatar.

²⁰ D. Walters: *The role of worker representation and consultation in managing health and safety in the construction industry*, Working Paper 270, BIT, 2010.

²¹ ONU: *Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants*, François Crépeau: *Additif: Mission au Qatar*, doc. ONU A/HRC/26/35/Add.1, 23 avril 2014.

²² Amnesty International: *Qatar: No Extra Time: How Qatar is still failing on workers' rights ahead of the World Cup*, 12 nov. 2014.

²³ Amnesty International: *Promising little, delivering less: Qatar and Migrant Labor Abuse Ahead of the 2022 Football World Cup*, 20 mai 2015.

4. Le rôle de la responsabilité sociale des entreprises dans la promotion du travail décent

En pratiquant la responsabilité sociale des entreprises et en appliquant d'autres initiatives volontaires, les entreprises du secteur de la construction montrent qu'il est possible de devancer la législation en vigueur et de répondre aux besoins sociaux et environnementaux non satisfaits. Cet élément revêt une importance particulière dans des pays où le cadre législatif laisse à désirer ou dans lesquels la législation n'est pas appliquée comme il convient. Cependant, la responsabilité sociale des entreprises ne saurait remplacer la législation et son application.

La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail sont les principaux instruments de l'OIT offrant des orientations aux entreprises en matière de politique sociale et de pratiques de travail responsables.

Ce chapitre passe en revue diverses initiatives à l'appui de la responsabilité sociale des entreprises dans le secteur de la construction, émanant d'institutions internationales, de gouvernements, d'organisations d'employeurs et d'organisations de travailleurs.

Initiatives globales encourageant les entreprises à contribuer au développement social

L'initiative du Pacte mondial des Nations Unies

Le Pacte mondial des Nations Unies, lancé en 2000, pose un cadre qui a pour objet de promouvoir la responsabilité citoyenne des entreprises et de leur permettre de contribuer à résoudre les problèmes posés par la mondialisation. Les entreprises de tout type s'engagent à appliquer les dix principes du pacte dans les domaines des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Les principes concernant les normes du travail figurent dans l'encadré 4.1.

Encadré 4.1

Les principes du Pacte mondial des Nations Unies concernant le travail

Principe 3: Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;

Principe 4: L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;

Principe 5: L'abolition effective du travail des enfants; et

Principe 6: L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Source: Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies, 2000.

En 2013, l'initiative du Pacte mondial a publié un rapport qui expose le programme du pacte pour les années à venir¹. Au nombre des objectifs figurent l'identification des principaux obstacles et des chances à saisir, la collaboration avec l'ensemble des parties prenantes, la compilation des meilleures pratiques en vigueur et la montée en puissance des initiatives pour la durabilité. Ce travail a abouti, entre autres, à la rédaction d'une «trousse

¹ UN Global Compact: *Architects of a Better World: Building the Post-2015 Business Engagement Architecture*, 2013.

à outils» intitulée *Best practice toolkit for the land, real estate and construction sectors*, publiée en été 2015, qui représente la première initiative traitant des entreprises durables et de l'amélioration des pratiques des entreprises dans un secteur spécifique du Pacte mondial². L'OIT a participé à la mise au point des composantes de cette panoplie d'outils liées au travail, qui comprennent des références au travail des enfants, à la liberté syndicale, à la négociation collective, à la sécurité et à la santé au travail, aux salaires minima, aux travailleurs migrants, aux horaires de travail et à la lutte contre la discrimination.

L'Initiative mondiale sur les rapports de performance

L'Initiative mondiale sur les rapports de performance (Global Reporting Initiative) est un autre exemple d'initiative mondiale encourageant les principes éthiques et les bonnes pratiques du travail. Lancée en 1997, elle fonctionne comme une structure en réseau, dotée d'un cadre commun largement utilisé pour l'établissement de rapports sur le développement durable, assorti d'objectifs en matière de pratiques du travail et de travail décent. L'encadré 4.2 énumère divers aspects relatifs au monde du travail dont doivent tenir compte les entreprises qui préparent des rapports dans ce cadre.

Encadré 4.2
Les aspects relatifs au monde du travail
dans l'Initiative mondiale sur les rapports de performance

- Intégration de la diversité dans la culture de l'entreprise, par la création d'un environnement de travail plus souple et par le renforcement de la diversité de la main-d'œuvre.
- Égalité des chances en matière d'emploi, y compris dans les relations entre les travailleurs et les employeurs.
- Éducation à la santé et à la sécurité au travail – réduire au minimum le risque d'accidents au moyen de programmes d'éducation afin que les employés et les sous-traitants se comportent de manière responsable.
- Formation et éducation des salariés, y compris en matière de protection de l'environnement.
- Équilibre hommes-femmes parmi les employés, y compris dans les postes de direction.
- Fidélisation du personnel, quantifiée par les années d'emploi continu.
- Volontariat des employés.
- Compétences pour les jeunes.

Source: Global Reporting Initiative: *A snapshot of sustainability reporting in the construction and real estate sector*, GRI Research and Development Series, 2008.

Les entreprises de construction ont participé à cette initiative non seulement en préparant et en diffusant des rapports conformes aux directives de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance, mais aussi en la soutenant activement. À titre d'exemple, on peut citer Bopro (Belgique), Construction Products Holding Company (Arabie saoudite), Even (Brésil), Maga Engineering (Pvt) Ltd (Sri Lanka) et Rider Levett Bucknall UK Ltd (Royaume-Uni). Ces entreprises jouent un rôle directeur important et apportent un financement aux activités de l'initiative³.

En 2008, l'Initiative mondiale sur les rapports de performance a publié une analyse des rapports sur la durabilité émanant de 16 entreprises du secteur, dont Skanska (Suède),

² <http://business.un.org/en/documents/11228>

³ <https://www.globalreporting.org/Pages/GRIOrganizationsSearchPage.aspx>

Group Five (Afrique du Sud), Obayashi (Japon), Hochtief (Allemagne), Cemex (Mexique) et Holcim Ltd (Suisse) ⁴. La plupart des 16 entreprises étudiées ont évoqué dans leurs rapports la diversité dans la culture de l'entreprise ainsi que l'engagement de celle-ci au sein de la communauté. La majorité des entreprises ont déclaré utiliser des indicateurs concernant l'égalité des chances en matière d'emploi, la sécurité et la santé, le taux d'accidents mortels et la comparaison (en pourcentage) entre salariés hommes et femmes. Parmi les aspects rarement décrits figurent les compétences des jeunes, la formation spécifique sur l'amiante, le nombre de personnes formées qui se trouvent au chômage, la formation exprimée en pourcentage de la masse salariale, le nombre de jours de formation par salarié, le pourcentage de femmes occupant des postes de direction et les taux d'absentéisme.

En septembre 2011, l'Initiative mondiale sur les rapports de performance a publié le *Construction and real estate sector supplement*, qui contient des orientations spécialisées pour répondre aux besoins spécifiques du secteur ⁵. A l'instar des lignes directrices de l'initiative, les suppléments sectoriels sont préparés par des groupes de travail associant de nombreux partenaires, venant de pays développés et de pays en développement, qui collaborent dans la recherche d'un consensus. Le supplément comprend des aspects supplémentaires concernant le respect des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé.

En 2013, l'Initiative mondiale sur les rapports de performance a publié les Lignes directrices G4 ⁶. Ce document reflète les changements les plus récents dans la conception des rapports sur le développement durable, y compris sur les aspects du processus à suivre pour leur préparation, sur la participation des hauts dirigeants, sur les engagements et les mécanismes de suivi. En outre, les nouvelles lignes directrices se réfèrent à la durabilité dans les chaînes d'approvisionnement ainsi qu'aux mécanismes d'atténuation des impacts environnementaux et de compensation.

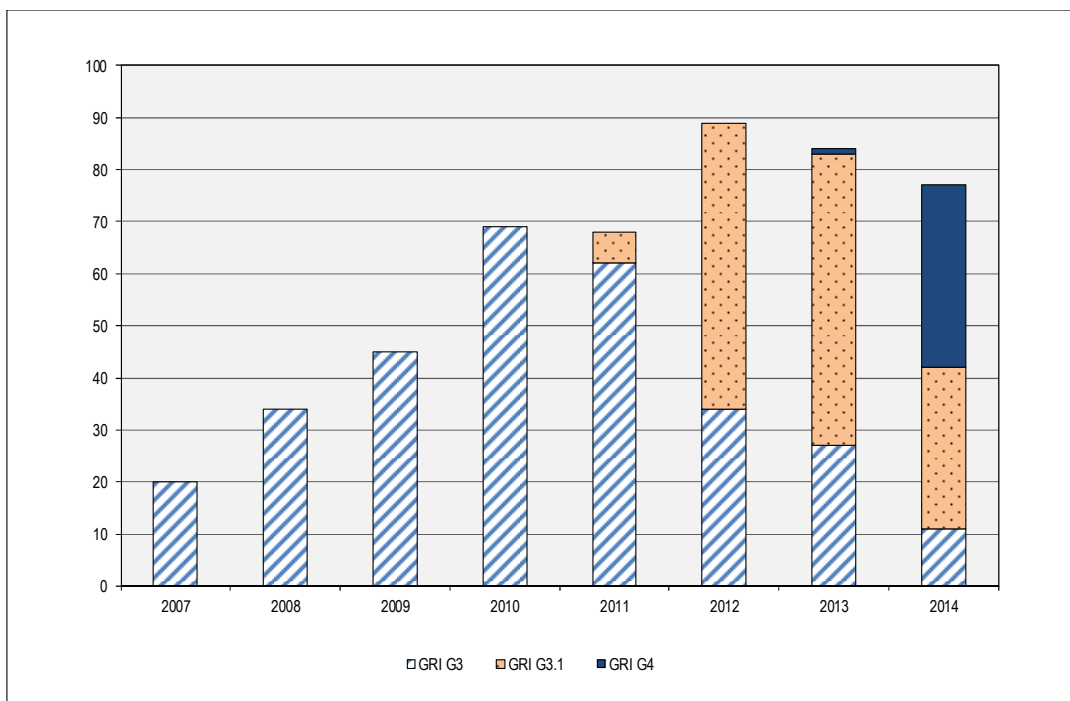
La figure 4.1 illustre l'utilisation du cadre de rapports de l'Initiative au cours des années récentes. En 2014, non moins de 77 entreprises de construction et sociétés immobilières ont utilisé une version ou une autre des lignes directrices. C'est en 2012 que l'augmentation des rapports sur le développement durable a été la plus marquée, ce qui s'explique par la publication et la diffusion du *Construction and real estate sector supplement*. Bien que le nombre de rapports ait ensuite décliné, la tendance de fond demeure positive. C'est en Australie, au Japon et dans certains pays européens que les rapports sur la durabilité dans la construction sont les plus nombreux.

⁴ Global Reporting Initiative: *A snapshot of sustainability reporting in the construction and real estate sector*, GRI Research and Development Series, 2008.

⁵ <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRI-G4-Construction-and-Real-Estate-Sector-Disclosures.pdf>

⁶ <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/French-G4-Part-One.pdf>

Figure 4.1. Rapports présentés par des entreprises de construction dans le cadre de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (Global Reporting Initiative, GRI), par année et par version des lignes directrices



Source: Calculs fondés sur la base de données des rapports de développement durable de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (édition 2011) sont un ensemble de recommandations sur la conduite responsable des entreprises. Ils décrivent les attentes des gouvernements à l'égard des entreprises multinationales actives dans les pays membres de l'OCDE et autres pays signataires ou à partir de ces pays⁷. Les gouvernements souscrivant aux principes encouragent les entreprises de leur pays à respecter les principes directeurs partout où elles exercent leurs activités, en tenant compte de la situation particulière de chaque pays. Les principes formulent des normes de bonnes pratiques conformes aux normes internationales du travail, y compris le respect de la liberté d'association et le droit de négociation collective, la lutte contre le travail des enfants, l'élimination du travail forcé, la non-discrimination entre les salariés et la promotion de la consultation et de la coopération entre les employeurs et les travailleurs ainsi que leurs représentants. Les principes directeurs n'ont pas été conçus spécifiquement pour le secteur de la construction, mais ils peuvent être utilisés dans ce secteur aussi.

⁷ OCDE: *Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, Editions OCDE, 2011.

En 2014, la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) a présenté un rapport appelant les gouvernements à réagir aux violations des Principes directeurs de l'OCDE au Qatar⁸. Le rapport relevait que les entreprises multinationales devraient formuler des plans pour faire en sorte que:

- les travailleurs demeurent, en tout temps, en possession de leur passeport;
- les travailleurs soient informés, au moment où ils acceptent un emploi au Qatar, des conditions d'emploi qui leur sont offertes;
- les travailleurs reçoivent un taux de salaire identique pour le même emploi;
- les frais de recrutement payés par le travailleur soient remboursés;
- les travailleurs reçoivent sans délai une lettre valant «certificat de non-objection» ou un visa de sortie s'ils souhaitent changer d'employeur ou quitter le pays;
- les travailleurs aient le droit de former une organisation représentative de travailleurs;
- le logement des travailleurs soit conforme aux normes nationales et internationales.

Gérer la sécurité dans le secteur de la construction: le cas des Pays-Bas

Les gouvernements peuvent aussi jouer un rôle pour soutenir l'engagement du secteur privé dans des initiatives volontaires qui encouragent le développement durable des entreprises. Le Code sur la gestion de la sécurité dans la construction (*Safety in Construction Governance Code*)⁹ est un exemple d'une initiative récente de responsabilité sociale des entreprises proposée à l'échelle nationale. Il s'agit d'un document négocié par l'Agence néerlandaise des bâtiments publics, l'entreprise néerlandaise chargée de la maintenance des infrastructures ferroviaires (ProRail) et la Direction générale des Pays-Bas pour les travaux publics et la gestion des eaux. Il a été signé en janvier 2014 par 15 entreprises du bâtiment néerlandaises, parmi lesquelles Heijmans, VolkerWessels et le Royal BAM Group. Le code a pour objet de réduire les risques pour la sécurité et la santé et d'améliorer la culture de la sécurité grâce à des efforts collectifs des entreprises du secteur. Il comprend aussi un engagement de renforcer la chaîne d'approvisionnement et d'encourager la normalisation, l'éducation et l'échange de connaissances. Les entreprises rendront publics leurs efforts destinés à améliorer la santé et la sécurité par des rapports annuels sur le développement durable.

Les accords entre employeurs et travailleurs

Les accords-cadres internationaux

Les accords-cadres internationaux – ou mondiaux – sont des instruments négociés entre les entreprises multinationales et la fédération syndicale mondiale concernée. Ils ont pour objet d'établir une communication continue entre les parties et de veiller à ce que les

⁸ TUAC: *Qatar: Implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2014, http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/0E/D6/document_doc.phtml.

⁹ <http://www.heijmans.nl/en/news/safety-construction-governance-code/>

entreprises respectent les mêmes normes du travail dans tous les pays où elles sont actives¹⁰. Les accords-cadres internationaux ne représentent pas une initiative de RSE au sens strict car ils sont le fruit d'une négociation entre des entreprises et des représentants des travailleurs à l'échelle internationale. Ils constituent cependant des engagements volontaires de respecter des conditions d'emploi et de travail précises.

Le contenu des accords-cadres internationaux négociés par les entreprises et les syndicats est variable, mais ils se réfèrent toujours aux conventions fondamentales de l'OIT ainsi qu'aux quatre principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'à d'autres normes de l'OIT, comme celles qui concernent la protection des représentants des travailleurs, les salaires, la sécurité et la santé au travail et la formation professionnelle. Le tableau 4.1 dresse une liste des accords-cadres mondiaux passés avec des entreprises multinationales du secteur de la construction, avec l'année de la signature.

Tableau 4.1. Accords-cadres mondiaux signés par des entreprises multinationales avec l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois

Entreprise	Pays	Année
Hochtief/ACS	Allemagne/Espagne	2000
Skanska AB	Suède	2001
Ballast Nedam	Pays-Bas	2002
Veidekke	Norvège	2005
Royal BAM	Pays-Bas	2006
Impregilo	Italie	2006
VolkerWessels	Pays-Bas	2007
Italcementi	Italie	2008
Pfeiderer	Allemagne	2010
OHL	Espagne	2012
Ferrovial	Espagne	2012
FCC	Espagne	2012
Lafarge	France	2013
Salini Impregilo	Italie	2014
GDF Suez	France	2014
Salini	Italie	2014
Acciona	Espagne	2014
Dragados	Espagne	2014
Sacyr	Espagne	2014

Source: Compilation par l'auteur d'informations contenues sur le site Web de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB).

¹⁰ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_080724/lang--fr/index.htm

En 2013, Arbeit und Leben, PASOC et IG Metall ont publié *International framework agreements (IFA) in practice*, un guide fournissant des informations pratiques sur la mise en œuvre et le suivi des accords-cadres internationaux à l'intention des représentants des travailleurs dans les entreprises multinationales ¹¹.

La multiplication des accords-cadres internationaux et d'autres formes de coopération entre les entreprises et les syndicats montre que les entreprises du secteur font de plus en plus souvent appel aux connaissances, aux compétences et aux ressources des syndicats pour favoriser de meilleures conditions de travail.

Les initiatives des employeurs

Une charte du développement durable pour le secteur européen de la construction

Le Réseau européen d'entreprises de la construction pour la recherche et le développement (European Network of Construction Companies for Research and Development) est un exemple d'initiative émanant d'entreprises sur le marché européen. Les initiatives d'action collective comme celle-ci sont parfois la seule possibilité d'instaurer des conditions égales pour tous en termes de normes et de susciter des changements importants, notamment lorsqu'il faut parvenir à un compromis entre les profits économiques à court terme et le développement durable à long terme. Ce réseau compte 20 entreprises européennes de la construction, qui emploient au total 1,15 million de personnes. En 2014, le réseau a adopté une charte du développement durable par laquelle les entreprises s'engagent à fournir à leurs employés un cadre de travail sain, à fixer des principes éthiques dans leur rapports avec leurs salariés et avec l'ensemble de la collectivité, à arrêter des normes éthiques dans leurs pratiques commerciales et à promouvoir des initiatives avec les communautés locales ainsi que l'engagement des parties prenantes.

Les codes de déontologie des organisations d'employeurs

En 2011, la Fédération interaméricaine de l'industrie de la construction a conçu un code déontologique que les fédérations du bâtiment de la région peuvent utiliser pour mettre au point leur propre code ¹², mais il existe des codes de conduite encore plus anciens. Ainsi, en 2009, un guide sur les pratiques responsables des entreprises a été publié en El Salvador ¹³, tandis qu'un autre a vu le jour au Nicaragua en 2006 ¹⁴.

En 2012, la Chambre de la construction du Chili a conçu un *Code des bonnes pratiques dans l'industrie de la construction* ¹⁵, qui définit des normes éthiques de fonctionnement et fait office d'instrument d'autoréglementation. Les engagements contenus dans ce document comprennent le maintien de conditions de travail stables et

¹¹ <http://www.bwint.org/default.asp?index=4925&Language=EN>

¹² <http://www.fiic.la/Codigo%20de%20Etica%20FIIC.pdf>

¹³ http://www.casalco.org.sv/archivos/Codigo_de_Etica_CASALCO_C.pdf

¹⁴ <http://www.trade.gov/goodgovernance/adobe/Guia%20de%20Etica%20de%20Nicaragua%20da%20edicion.pdf>

¹⁵ <http://www.cchc.cl/index.php/nosotros/que-es-cchc/codigo-de-buenas-practicas>

équitables, la fourniture aux travailleurs d'équipements et de matériels offrant toutes garanties de sécurité, et le respect des opinions politiques et religieuses des travailleurs. Toutes les entreprises de construction doivent se conformer au code durant toutes les étapes du cycle de la construction, et une commission d'éthique est chargée d'en surveiller le respect. Dans une première phase, le code régleme les relations entre les membres de la Chambre de la construction et, à un stade ultérieur, les parties tierces peuvent déposer des réclamations en cas de violation des règles contenues dans le code. D'autres codes de déontologie sud-américains ont été publiés par des organisations d'employeurs dans le domaine du bâtiment en Equateur¹⁶ et en Uruguay¹⁷.

En 2010, l'Association chinoise des entrepreneurs internationaux a publié à l'intention de ses membres un guide sur la responsabilité sociale. Ce guide, d'application volontaire, a été utilisé depuis par des entreprises de construction pour nouer des relations avec les syndicats dans un certain nombre de pays, dont le Ghana, le Kenya, la Namibie, le Nigéria et l'Ouganda. Le guide aborde des thèmes tels que les relations d'emploi, la sécurité et la santé au travail, la communication et la négociation entre les travailleurs et le personnel d'encadrement, et la fixation des niveaux de salaires pratiqués¹⁸.

¹⁶ <http://www.camicon.ec/index.php/conocenos/administrativo/codigo-de-etica>

¹⁷ <http://deres.org.uy/wp-content/uploads/Manual-de-Etica-DERES.pdf>

¹⁸ China International Contractors Association: *Guide on Social Responsibility for Chinese International Contractors*, 2010.

Conclusion

Ce document a montré que, en termes de production, le secteur de la construction, à l'échelle globale, a surmonté la crise économique mondiale et devrait croître dans les années à venir, du fait de l'urbanisation, du retard accumulé dans la construction de logements, du renouvellement des infrastructures et de la demande croissante en eau et en énergie. Toutes ces activités créeront des emplois.

Même dans les pays où la croissance pourrait ne pas être au rendez-vous en termes de nouvelles constructions, en particulier en Europe, la demande de réparations et d'entretien du bâti existant est importante et génère aussi des emplois. La tendance de plus en plus marquée à la construction respectueuse de l'environnement pourrait renforcer encore les possibilités d'emploi, car elle exige des transformations importantes du tissu urbain existant, avec des perspectives d'envergure en termes de réaménagement. La construction respectueuse de l'environnement jouera aussi un rôle essentiel pour contrecarrer la baisse d'activité qui pourrait résulter du tassement des prix du pétrole.

Le scénario de création d'emplois devrait prendre en considération les tendances technologiques, qui font sentir leurs effets sur le travail comme sur les pratiques en matière d'emploi. Outre la construction respectueuse de l'environnement, on peut citer en exemple les activités de construction hors site et les nanotechnologies.

Le présent document a identifié des moyens permettant d'améliorer la formation professionnelle et les pratiques concernant la sécurité et la santé, en mettant en exergue les bonnes pratiques des gouvernements, des employeurs, des travailleurs et d'autres acteurs. Il a aussi identifié diverses pratiques relevant de la responsabilité sociale des entreprises, qui, si elles ne sauraient se substituer à la réglementation, contribuent aussi à améliorer les conditions de travail dans le secteur.

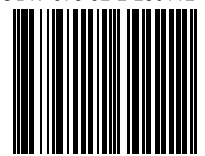
Ce document a donc identifié comment, dans quels domaines et dans quels sous-secteurs le secteur de la construction est appelé à se développer dans les années à venir, tout en décrivant les tendances essentielles qui sont à l'œuvre sur le plan technique. Il fournit ainsi une base à la discussion des questions touchant le travail et l'emploi. Un autre sujet de discussion pourrait être le recours aux bonnes pratiques en matière de compétences, de sécurité et de santé ainsi que de responsabilité sociale des entreprises – en tant qu'exemples qui pourraient être adaptés en fonction des besoins et utilisés dans d'autres contextes. Enfin, les diverses manières de combiner plusieurs pratiques individuelles afin de façonner une démarche intégrée pourraient constituer un thème de débat supplémentaire.

Le dialogue social peut être un moyen crucial d'intégrer dans une seule et même discussion tous les éléments cités ci-dessus, afin de contribuer à l'élaboration de recommandations tenant compte des intérêts de l'ensemble des parties.



Département des politiques sectorielles
Bureau international du Travail (BIT)
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

ISBN 978-92-2-230112-6



9 789222 301126