
ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
Programme des activités sectorielles

Note sur les travaux

Réunion tripartite sur l'évolution de l'emploi,
du temps de travail et de la formation
dans les industries extractives

Genève, 7-11 octobre 2002



ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
Programme des activités sectorielles

Note sur les travaux

Réunion tripartite sur l'évolution de l'emploi,
du temps de travail et de la formation
dans les industries extractives

Genève, 7-11 octobre 2002

Table des matières

Introduction	1
Partie 1. Examen de la question à l'ordre du jour	3
Rapport sur la discussion	5
Introduction.....	5
Composition du groupe de travail.....	5
Présentation du rapport et discussion générale	6
Présentation du rapport.....	6
Discussion générale	6
Discussion point par point.....	9
Emploi et formation.....	9
Temps de travail.....	13
VIH/SIDA.....	19
Développement durable	20
Domaines d'action prioritaires de l'OIT.....	22
Examen et adoption par la réunion du projet de rapport et du projet de conclusions	26
Conclusions sur l'évolution de l'emploi, du temps de travail et de la formation dans les industries extractives	27
Considérations générales.....	27
Emploi et formation	27
Temps de travail.....	29
VIH/SIDA	29
Développement durable	30
Domaines d'action prioritaires de l'OIT	30
Partie 2. Résolutions.....	33
Examen et adoption des projets de résolutions par la réunion	35
Résolution concernant le programme de travail de l'OIT relatif au secteur minier.....	36
Résolution concernant le secteur minier, le financement et le développement durable.....	36
Texte des résolutions adoptées par la réunion.....	37
Résolution concernant le programme de travail de l'OIT relatif au secteur minier.....	37
Résolution sur le secteur minier, le financement et le développement durable	38
Partie 3. Autres travaux.....	41
Présentations.....	43
Sauvetage des mines	43
Les opérations de sauvetage de la mine n° 1 de Quecreek.....	43
Discussion.....	43

La sécurité dans les mines.....	45
Minesafe: un site australien d'échange d'informations sur le Web	45
Discussion.....	45
VIH/SIDA	46
Code de pratique de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail	46
Discussion.....	47
Faire face aux problèmes émergents liés à la santé au travail.....	48
Le programme SOLVE de l'OIT	48
Temps de travail: ses répercussions sur la sécurité et la santé.....	49
Discussion.....	50
Discours de clôture.....	51
Questionnaire d'évaluation.....	53
Liste des participants	57

Introduction

La Réunion tripartite sur l'évolution de l'emploi, du temps de travail et de la formation dans les industries extractives s'est tenue à Genève, au Bureau international du Travail, du 7 au 11 octobre 2002.

Le Bureau avait publié un rapport¹ destiné à servir de base aux débats de la réunion. Dans un premier temps, le rapport présente les sujets suivants: emploi; temps de travail; formation; VIH/SIDA et secteur minier et développement durable.

Le Conseil d'administration avait désigné M. Guillaume Attigbe du groupe des travailleurs pour le représenter et présider la réunion. Les trois vice-présidents élus par la réunion étaient: M^{me} M. Hermanus (Afrique du Sud) du groupe gouvernemental, M. G. Eneas du groupe des employeurs et M. J. Maitland du groupe des travailleurs.

Ont assisté à la réunion les représentants gouvernementaux des pays suivants: Afrique du Sud, Allemagne, Bénin, Canada, Chili, Chine, Colombie, Egypte, Etats-Unis. France, Ghana, Grèce, Inde, Indonésie, Italie, Kenya, Maroc, Namibie, Norvège, Philippines, Pologne, Roumanie, Slovaquie, République arabe syrienne, Thaïlande et Venezuela; 18 membres employeurs et 16 membres travailleurs.

Observateurs: Commission européenne, Commission économique des Nations Unies pour l'Europe et Organisation des Nations Unies. Des représentants des organisations internationales non gouvernementales suivantes ont également assisté à la réunion en qualité d'observateurs: Confédération internationale des syndicats libres (CISL); Organisation internationale de l'énergie et des mines; Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses; Organisation internationale des employeurs; Associations des industries minières d'Afrique australe et Confédération mondiale du travail.

Les trois groupes ont élu leur bureau comme suit:

Groupe gouvernemental:

Présidente: M^{me} C. Kaszycki (Canada)

Secrétaire: M. E. Marfo (Ghana)

Groupe des employeurs:

Président: M. F. Barker

Vice-président: M. I. Masson

Secrétaire: M. J. Dejardin (Organisation internationale des employeurs (OIE))

Groupe des travailleurs:

Président: M. S. Zokwana

Secrétaire: M. G. Govender (Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses)

¹ BIT, Réunion tripartite sur l'évolution de l'emploi, du temps de travail et de la formation dans les industries extractives, Genève, 2002: *L'évolution de l'emploi, du temps de travail et de la formation dans les industries extractives*, Genève 2002, 89 pp.

Le secrétaire général de la réunion était M. O. de Vries Reilingh, directeur du Département des activités sectorielles. Le secrétaire général adjoint était M. N. Jennings du Département des activités sectorielles. La greffière de la réunion était M^{me} S. Maybud. Les experts étaient M. J. Beaulieu, M. P. Blombäck, M^{me} C. Foucault-Mohammed, M. Y. Kamakura, M. J. Messenger et M. J. Myers.

La réunion a tenu six séances plénières.

Le président a ouvert la séance en faisant observer que la présente réunion se tenait à point nommé, en particulier au regard du continent africain. Non seulement l’Afrique est un gros producteur de divers minerais ferreux et non ferreux, mais le secteur minier est aussi source de nombreux emplois, tant sur le continent qu’ailleurs. Le phénomène des travailleurs migrants spécialisés ou non qualifiés opérant dans le secteur minier est propre à l’Afrique. Le président a indiqué que la représentation fort diversifiée des participants à la réunion – plus de 40 pays étaient présents – reflète la place que tient le dialogue social dans l’approche des questions relatives au secteur minier. Les nouvelles méthodes de travail aident les industries extractives à répondre à la concurrence croissante et à s’adapter à la baisse des prix des matières premières. Le net accroissement de la productivité s’explique en grande partie par le fait que les travailleurs sont moins nombreux mais plus qualifiés. C’est pourquoi la main-d’œuvre des industries extractives est un atout des plus précieux, et il convient d’en prendre soin. Ceci vaut particulièrement pour le continent africain, fortement touché par la pandémie du VIH/SIDA. Le président a souligné la place importante que tiennent les réunions sectorielles dans les activités de l’OIT. L’objet de la réunion consistait à faire en sorte que les personnes qui travaillent dans les industries extractives produisent dans des conditions de travail décentes les minerais dont la société a besoin, et que celles qui n’y travaillent plus bénéficient de toute l’aide possible en vue de continuer à produire dans d’autres secteurs d’activité. Citant les trois points inscrits à l’ordre du jour, qui sont étroitement liés – emploi, temps de travail et formation – le président a enjoint les participants à tenir des débats qui aboutiront à l’élaboration et à l’adoption d’un accord sur des conclusions concrètes et orientées vers l’action, qui favoriseront l’objectif de travail décent dans le secteur minier. Il a souligné deux autres points importants et d’actualité qui sont développés dans le rapport, à savoir le VIH/SIDA, compte tenu du rôle prépondérant joué par les industries extractives dans le traitement de cette pandémie, et le développement durable, en particulier à la lumière du Sommet mondial sur le développement durable, qui s’est tenu récemment à Johannesburg.

Le secrétaire général de la réunion a salué les participants à cette réunion sectorielle sur les industries extractives, la vingtième du genre depuis que la première Commission de l’industrie charbonnière a été organisée par l’OIT en 1945. Or celle-ci est la première à traiter des industries extractives dans leur ensemble. Plus de 40 pays étaient représentés, huit d’entre eux figurant parmi les dix plus gros producteurs de minerais du monde. Les invitations à la présente réunion ont été élargies à l’ensemble des Etats membres, si bien que 26 gouvernements étaient représentés, ce qui répond aux objectifs du Conseil d’administration d’accroître la participation gouvernementale aux réunions sectorielles. Les trois points inscrits à l’ordre du jour qui avaient été décidés par le Conseil d’administration, à savoir l’emploi, le temps de travail et la formation, comptent parmi les principaux éléments de l’objectif global de l’OIT: le travail décent. En outre, les deux autres questions traitées dans le rapport – le VIH/SIDA et le développement durable – importent tout autant lorsqu’il s’agit de veiller à ce que toutes les personnes qui travaillent dans le secteur minier puissent prétendre à un travail décent. Le dialogue social n’est pas seulement un objectif stratégique de l’OIT, c’est aussi un moyen de réaliser les trois autres objectifs clés de l’Organisation, qui sont les normes du travail et les droits au travail, l’emploi, et la protection sociale. Sans dialogue social, aucune coopération et, partant, aucun engagement n’est possible. Les réunions telles que celles-ci incarnent le dialogue social en action. Le secrétaire général a conclu ses propos en enjoignant les participants à la réunion de mettre à profit leur séjour au BIT pour en apprendre davantage, au-delà des discussions qui se déroulent dans les salles de réunion.

Partie 1

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

Rapport sur la discussion ¹

Introduction

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

Composition du groupe de travail

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

Membres gouvernementaux

Afrique du Sud:	M ^{me} Hermanus
Canada:	M ^{me} Kaszycki
Egypte:	M. El-Saie
Etats-Unis:	M. Caylor
Inde:	M ^{me} Misra

Membres employeurs

M. Benmlih
M. Maritim
M. Masson
M. Peelish
M. Schön

Membres travailleurs

M. Geissler
M. Koffi
M. Mokhnachuk
M. Zama
M. Zokwana

¹ Adopté à l'unanimité.

Présentation du rapport et discussion générale

Présentation du rapport

4. Le secrétaire général adjoint a présenté aux participants à la réunion le rapport préparé par le BIT. Il a affirmé que les informations obtenues ont été recueillies auprès d'une grande diversité d'interlocuteurs qui, pour la plupart d'entre eux, participaient à la réunion. En plus des points inscrits à l'ordre du jour – l'emploi, le temps de travail et la formation –, deux points supplémentaires – le VIH/SIDA et le développement durable – ont été inclus dans le rapport. Chaque thème était opportun et pertinent dans le contexte de la réunion et par rapport aux activités menées par le BIT. Les réductions d'emplois survenues dans le secteur minier, notamment au cours des cinq dernières années, sont susceptibles de se poursuivre, même si l'on tient compte de l'augmentation générale du travail en sous-traitance. Les changements au niveau du nombre d'emplois et de la structure de l'emploi ont des répercussions considérables sur le temps de travail et la formation. Les questions relatives au temps de travail doivent être examinées sur la base de nouvelles méthodes de travail et en fonction des incidences qu'elles pourraient entraîner sur la santé, la sécurité et la société, puisqu'il semble qu'il y ait des disparités entre elles. Les conséquences de la fatigue, par exemple, doivent être mieux et plus largement comprises et évaluées. La formation est le lien entre l'emploi et le temps de travail. Elle a évolué, essentiellement en raison de l'introduction de structures de travail moins hiérarchisées, d'une compétence officiellement reconnue, de la polyvalence et du travail d'équipe. Le secrétaire général adjoint a souligné l'importance, pour les industries extractives, les communautés minières et les économies nationales, de faire face aux conséquences du VIH/SIDA dans le secteur minier. La question fondamentale consiste à savoir comment les industries extractives peuvent aider les travailleurs séropositifs à rester productifs aussi longtemps que possible, notamment en s'appuyant sur de nouveaux régimes de travail et de nouvelles compétences. L'OIT a participé activement à la préparation du Sommet mondial sur le développement durable, comme l'ont fait les industries extractives. La présente réunion offre la possibilité de définir quelle est la meilleure façon d'aller de l'avant, sous l'égide de l'OIT, en associant le développement durable, les industries extractives et le travail décent.

Discussion générale

5. Le porte-parole des membres employeurs a déclaré que la réunion donnait la possibilité aux employeurs et aux travailleurs de promouvoir une image positive du secteur minier afin d'encourager la main-d'œuvre à entrer dans ce secteur. Il a évoqué les compétences, les salaires et les avantages des personnes employées dans ce secteur, ainsi que les besoins d'augmentation du nombre d'emplois. En outre, il a parlé de la nécessité de lutter contre les activités illégales dans le secteur minier et de favoriser l'application de la réglementation nationale. Les employeurs et les travailleurs devraient associer leurs efforts afin de protéger le droit de procéder à l'exploitation minière et de promouvoir le développement durable, tout en allégeant les charges découlant des réglementations gouvernementales adoptées en raison des pressions exercées par les groupes de défense de l'environnement. Les employeurs font des investissements sociaux considérables en fournissant des soins de santé aux travailleurs et en déployant des efforts pour lutter contre la pauvreté dans les zones rurales où se situent les mines. On peut parler de responsabilité sociale quand les activités minières sont menées de façon responsable, mais il n'en va pas de même lorsque ces activités sont menées de façon irresponsable. Le rapport présente des lacunes – par exemple, les statistiques sont erronées car elles ne prennent pas en compte suffisamment de pays et, par conséquent, ne donnent pas une image réelle de la situation mondiale.

-
6. Le porte-parole des membres travailleurs a déclaré que la réelle difficulté à laquelle le secteur était confronté était de changer son image de secteur ne proposant que des salaires faibles et des emplois dangereux, afin d'attirer de jeunes travailleurs. Etant donné l'impact du secteur sur les communautés locales, il a appelé ces dernières à participer au processus décisionnel du secteur car elles sont des parties prenantes fondamentales. Leur participation garantirait la prise en compte de toutes les conséquences découlant des actions menées par le secteur. Les recommandations formulées dans le projet «Mines, minéraux et développement durable» (MMSD) devraient être mises en œuvre, et toutes les parties intéressées devraient chercher à élaborer des solutions afin de changer la vie des travailleurs, notamment lorsque la réduction des effectifs touche les communautés locales.
 7. Le représentant du gouvernement du Kenya a remercié le Bureau pour le rapport clair et précis qu'il a présenté et se déclare satisfait de l'occasion fournie par la réunion d'échanger des opinions et de présenter des pratiques tout en permettant de formuler des conclusions. Il a reconnu que les tendances en matière d'emploi évoluent, notamment en ce qui concerne les répercussions négatives des fusions et des acquisitions sur la main-d'œuvre. Il a également parlé de la précision du rapport au sujet des changements sur le plan de la sécurité, de la santé et de la qualité de vie. Les travailleurs et les employeurs devraient débattre de la question des heures de travail et se mettre d'accord à ce sujet. Une participation tripartite est également nécessaire en matière de formation. Il a attiré l'attention sur le secteur minier au Kenya et sur la volonté du gouvernement de tirer le meilleur parti du potentiel du secteur en mettant en œuvre une nouvelle politique minière en cours d'élaboration. Pour conclure, il a souligné l'importance des conséquences du VIH/SIDA sur la productivité et sur l'ensemble du pays, signalant que cette maladie a été officiellement déclarée comme étant une catastrophe nationale.
 8. Le représentant du gouvernement de l'Égypte a remercié le Bureau de la qualité du rapport présenté et a reconnu que le secteur fonctionne avec des marges limitées. Les participants devraient prendre en considération la capacité des pays en développement lors de la formulation des décisions.
 9. Le représentant du gouvernement du Chili a remercié le Bureau de la grande qualité du rapport et du moment opportun choisi pour la tenue de la réunion. Il a fait l'éloge du Bureau pour avoir pour la première fois pris en considération le secteur minier dans son ensemble, en fonction des différents pays et de leurs différentes spécialités. Le rapport aborde clairement des questions pertinentes concernant à la fois les entreprises publiques et privées. Le rapport et la réunion ont mis en lumière la vision de l'OIT consistant à rechercher des questions importantes concernant tant les gouvernements que les employeurs et les travailleurs.
 10. Tout en notant que l'OIT est une organisation chargée de l'établissement des normes, le représentant du gouvernement de l'Inde a déclaré que les questions d'emploi faisaient de plus en plus l'objet de mesures de restrictions et étaient différentes entre le secteur public et le secteur privé. Une attention appropriée devrait être accordée au développement des compétences. De plus, la réunion devrait prendre en considération les problèmes soulevés par l'attitude irresponsable du secteur minier.
 11. Le représentant du gouvernement de la Chine a déclaré que le rapport du BIT contenait les informations spécifiques nécessaires au déroulement du débat. Il a attiré l'attention sur les répercussions du secteur minier sur l'économie chinoise et son importante contribution au développement durable et à la sécurité du pays, étant donné que plus de 300 millions d'habitants vivent à proximité des mines. Il a signalé l'écart existant entre la Chine et les pays développés et a parlé de la volonté de son pays de définir des mesures plus adaptées au secteur.

-
12. Le représentant du gouvernement de l'Indonésie a signalé la nécessité, pour le secteur minier, du développement économique dans les pays en développement. Les trois axes que sont l'économie, la société et l'environnement doivent être pris en compte. Or ces trois axes doivent être clairement définis, et un juste équilibre devrait être trouvé avec ceux qui prévalent dans chaque pays. Si la question environnementale éclipse le développement social et économique, ce qui est bien souvent le cas, un grand nombre d'emplois pourraient être supprimés en Indonésie.
 13. Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud a souscrit à l'opinion des autres intervenants au sujet de la qualité du rapport, ajoutant cependant qu'il s'agissait d'un résumé pertinent mais qu'il n'offrait pas une vue d'ensemble complète. Les participants à la réunion devraient s'efforcer de mettre en balance les questions sociales, économiques et environnementales. La réunion devrait examiner quelles sont les meilleures pratiques concernant le VIH/SIDA, la sécurité et la santé, le développement durable et la reconversion afin de suivre la bonne voie.
 14. Le représentant du gouvernement de la Namibie a parlé des questions de sécurité et de santé concernant les exploitations minières à petite échelle dans son pays. A cet égard, il a demandé aux employeurs d'offrir davantage de formation et de mettre en œuvre de meilleures pratiques.
 15. L'observateur des Nations Unies a complimenté le Bureau au sujet du rapport et a repris à son compte les commentaires du représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud selon lequel la réunion contribuerait à élaborer un nouveau paradigme pour le secteur. Il est probable que de nouvelles mines soient des mines à ciel ouvert, ce qui aura des conséquences sur la formation, la reconversion et la qualité de l'emploi, si on tient compte de leur courte durée de vie. Leur impact sur le développement se concilie mal avec d'autres activités économiques.
 16. Le secrétaire général de la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) estime que la réunion est sur la bonne voie si elle accorde une attention particulière au thème du développement durable, comme l'ont fait les deux réunions importantes qui se sont déroulées en 2002: la conférence organisée par la Global Mining Initiative (Toronto, 12-15 mai) et le Sommet mondial sur le développement durable (Johannesburg, 26 août - 4 septembre). De même, il a souligné l'importance des objectifs du projet MMSD intitulé «Breaking new ground» et réalisé sous l'égide de l'Institut international pour l'environnement et le développement (IIED). Faisant référence à l'adhésion du secteur au Pacte mondial des Nations Unies, le secrétaire général a estimé que seule une attitude cynique pouvait permettre d'interpréter cette décision comme étant une réponse aux pressions exercées par la société civile et les institutions financières internationales. Au contraire, l'adhésion du secteur minier au Pacte mondial est un acte courageux, indiquant clairement la position du secteur minier par rapport au développement durable et ouvrant la voie au dialogue. Toutes les entreprises qui sont membres du Pacte mondial des Nations Unies méritent d'être félicitées, même si leur adhésion ne marque que le début d'un dialogue qui permettra d'aboutir finalement à l'objectif consistant à garantir la durabilité. La réunion devrait viser à mettre en œuvre les conclusions de la Déclaration de Toronto, qui invite le secteur à s'engager avec les partenaires sociaux, essentiellement par l'intermédiaire du Conseil international des mines et des métaux (CIMM). Il a accueilli avec satisfaction la création du CIMM qui a pour mission de débattre de questions sociales, alors que l'organisation qui l'avait précédée ne le faisait pas. Des discussions initiales ont déjà été menées entre l'ICEM et le CIMM. La réunion donne la possibilité de faire progresser ces discussions initiales. Le secteur minier ne concerne pas que les mineurs: au-delà et autour d'eux, il y a la société dans son ensemble; à son tour, la communauté dans son intégralité dépend de la façon dont les choses se déroulent pour les mines et les mineurs. La réunion devrait parvenir à définir un accord fondamental: les entreprises minières doivent mettre au point un plan pour les

laissés-pour-compte lorsque les activités minières cessent. Des solutions imaginatives pourraient être trouvées. Pour le secteur minier, le CIMM est une partie prenante importante ayant des intérêts dans sa réussite. Cependant, même si les travailleurs sont prêts à soutenir le développement durable, ils ne le feront pas en défendant l'indéfendable. Les points suggérés pour la discussion sont relatifs au développement durable. Il a souligné le fait que les travailleurs étaient bien préparés afin d'être à même d'exercer une influence significative sur les résultats de la réunion.

Discussion point par point

Emploi et formation

- 17.** Le porte-parole des employeurs a indiqué que les statistiques et les études de cas observés en Europe centrale et orientale auxquels il a été fait référence ne présentent aucun point commun avec d'autres secteurs d'activité orientés vers le marché. L'objectif du secteur minier est de promouvoir une image positive. Si les employeurs admettent qu'ils ont recours à la sous-traitance, cela ne signifie pas pour autant qu'ils puissent se soustraire à la législation nationale s'appliquant aux autres secteurs. La sous-traitance se révèle efficace en termes d'accroissement de la rentabilité et pour ce qui est des tâches dans les domaines spécialisés ou secondaires. L'efficacité de la formation et du recyclage repose sur une bonne éducation de base, et le rapport fait état de la nécessité pour les travailleurs de renforcer leurs compétences non seulement dans le domaine technique mais aussi eu égard à leur comportement. Ainsi, les travailleurs ont la responsabilité d'apprendre et les organisations de travailleurs de former les travailleurs aux activités multitâches. Le recyclage des mineurs ne saurait être du seul ressort des employeurs; c'est une responsabilité qui doit être partagée avec les travailleurs et les gouvernements.
- 18.** Le porte-parole des travailleurs a souhaité soulever des points importants. Tout d'abord, les gouvernements doivent veiller à ce que chacun reçoive une éducation de base appropriée, et ce en éliminant l'analphabétisme parmi les mineurs. Ils doivent en outre élaborer des politiques visant à garantir la formation permanente. Ensuite, des structures tripartites sont aussi nécessaires pour garantir la délivrance de certificats relatifs aux pratiques de sécurité et de santé. Dans le même temps, il convient de veiller à ce que la formation des travailleurs, telle que prévue par la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, soit prise en considération lors de la mise en œuvre des mesures sociales.
- 19.** Le vice-président travailleur de la réunion a relevé que, si la question de la sous-traitance mérite d'être posée au regard de tous les secteurs d'activité, elle présente un intérêt tout particulier pour les industries extractives. Le groupe des travailleurs a admis que la sous-traitance est nécessaire pour remédier aux impondérables et qu'il est parfois nécessaire de faire appel à une main-d'œuvre supplémentaire. Or, pour ce qui est du secteur des mines, une certaine prévisibilité est préférable, par exemple lorsqu'il s'agit de traiter avec les gouvernements. De même, les travailleurs privilégient un certain degré de prévisibilité eu égard à la sécurité de l'emploi. Ces derniers voient dans le recours effréné à la sous-traitance une menace à la durabilité de leurs emplois. Il est donc indispensable que le secteur s'engage dans un dialogue sain au sujet du recours à la sous-traitance. De nombreux exemples ont été cités faisant état d'un recours justifié à la sous-traitance en vue d'accroître l'efficacité et la rentabilité de diverses opérations. Il ne s'agit pas de mettre systématiquement en cause la sous-traitance, notamment dans les cas où elle est justifiée, mais plutôt de poser le problème de l'emploi permanent. Ce qu'il convient d'éviter, ce sont les pratiques de travail conduisant au non-respect des normes de sécurité et de santé, ainsi qu'à une baisse des salaires et à une détérioration des conditions de travail, dont le niveau actuel avait pourtant été atteint au terme de nombreuses années d'efforts. C'est pourquoi les travailleurs ne sauraient accepter une déclaration d'ordre général des employeurs sur

l'efficacité du recours à la sous-traitance. Si une certaine flexibilité est nécessaire, elle doit être à double sens et profiter également aux travailleurs. La main-d'œuvre permanente se sent menacée par la main-d'œuvre en sous-traitance, sentiment que les employeurs doivent prendre en considération. La question de la sous-traitance mérite d'être examinée plus attentivement. Les travailleurs n'y sont pas opposés en tant que telle, mais ils s'inquiètent pour l'emploi à long terme et les conditions de travail décentes. Si la sous-traitance présente des caractéristiques qui leur déplaisent, ils n'en estiment pas moins qu'elle doit faire l'objet d'un accord consensuel.

- 20.** Le porte-parole des employeurs est convenu que l'actuel niveau de normes doit être maintenu. Dans le même temps, il convient d'admettre que les décisions des entreprises sont motivées par les pressions du marché.
- 21.** Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud a admis que la sous-traitance pose de graves problèmes. Ainsi, le système de sécurité sociale en particulier n'est pas adapté au phénomène de la main-d'œuvre en sous-traitance. Il en va de même pour les gouvernements qui bien souvent, d'un point de vue réglementaire, ne sont pas en mesure de faire face à tous les problèmes que pose la sous-traitance. La main-d'œuvre en sous-traitance travaille sur différents sites et dans des régions éloignées. Il s'agit de déterminer quelle réglementation appliquer compte tenu que les travailleurs en sous-traitance comptent pour une bonne part de l'ensemble de la main-d'œuvre. Quant à la réglementation sur la sécurité et la santé, elle ne couvre pas non plus les besoins de la main-d'œuvre en sous-traitance. Il convient donc de repenser l'environnement de travail dans son intégralité. L'une des questions à traiter d'urgence consiste à déterminer jusqu'à quel point on peut tolérer les bouleversements sociaux. Pour ce qui est du recyclage, les gouvernements sont bien placés pour expliquer dans quelles conditions se déroule la formation. En quoi consiste-t-elle? Que signifie requalification? Les réponses à ces questions pourront être apportées par les gouvernements qui doivent se pencher attentivement sur le problème.
- 22.** Le représentant du gouvernement de l'Egypte a indiqué que si la flexibilité et l'incertitude prévalent actuellement dans le secteur minier cela ne signifie pas pour autant que les règles applicables aux autres secteurs ne doivent pas s'y appliquer de la même façon. Les lois et réglementations s'appliquent à tous les travailleurs et à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Le rôle du gouvernement consiste à développer la formation, celui des employeurs à améliorer les compétences.
- 23.** Le représentant du gouvernement du Chili a jugé intéressante la question soulevée par le groupe des travailleurs eu égard à la sous-traitance. Il ne fait aucun doute que la sous-traitance constitue une menace pour les salaires. Or la sous-traitance est bel et bien une réalité, et il importe d'énoncer et de clarifier les responsabilités de chacun en termes de sécurité et de santé et de mettre en place des dispositifs de garantie efficaces. La législation nationale, si elle est nécessaire, n'est pas suffisante en tant que telle. En revanche, les pratiques de travail sont des instruments nécessaires pour veiller à ce que la sous-traitance ne soit pas utilisée à des fins frauduleuses ou d'abaissement des normes. De telles pratiques doivent faire l'objet d'un accord en vue de préserver les intérêts des travailleurs. Afin d'atteindre cet objectif, les efforts du gouvernement doivent être associés à un système d'inspection du travail permanent, avec la participation active et la collaboration des partenaires sociaux.
- 24.** Le représentant du gouvernement de l'Indonésie a déclaré que, lors du transfert des ressources non renouvelables vers les ressources renouvelables, il incombe aux employeurs comme aux sous-traitants d'assumer la responsabilité du développement de la communauté.

-
25. La représentante du gouvernement de la Grèce a mis l'accent sur la nécessité, pour les travailleurs migrants, de recevoir une formation spécifique car, bien souvent, ils ne maîtrisent pas la langue de leur pays hôte, ce qui peut leur porter un grave préjudice en termes de sécurité et de santé.
26. Le représentant du gouvernement du Ghana a présenté sous un éclairage nouveau le débat portant sur les points à l'ordre du jour. Si le rôle du gouvernement en tant que partie prenante consiste à veiller à ce que les programmes et les politiques de formation appropriés soient en place, il ne lui incombe pas pour autant d'assumer la gestion au jour le jour d'un secteur quel qu'il soit. En matière de formation dans le secteur minier, ce sont les organisations du secteur qui doivent élaborer leurs propres programmes de formation s'inscrivant dans le cadre de leur politique globale de formation. De même, ces organisations doivent mettre sur pied des dispositifs visant à faire face aux mouvements de travailleurs dans ce secteur, tels que les départs en retraite, les congés ou les démissions.
27. Un membre travailleur a ajouté que le Canada déplore une pénurie de compétences. Les employeurs ont de la peine à trouver des travailleurs qualifiés dans certains secteurs d'activité. Dans le secteur de la sidérurgie, un projet intitulé Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie (CCCES) a été mis en place suite à un effort conjoint, grâce au financement du gouvernement. Le gouvernement a reconnu que ce secteur était en perte de vitesse, ce qui a eu des répercussions sur les employés, les retraites, etc. Il a donc été décidé de chercher à accroître les chances des jeunes travailleurs. Le projet s'est révélé être un véritable succès. Plus de 90 pour cent des travailleurs qui avaient été licenciés ont été affectés à des postes équivalents ou supérieurs. Un autre projet, intitulé Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans les mines (CCCEM), a ensuite été mis sur pied, cette fois encore grâce au financement du gouvernement, aux fins de perfectionner et de rationaliser la formation. Rares sont les entreprises qui ont su anticiper leurs besoins en formation. Grâce à ce projet, des travailleurs ayant plus de trente ans d'ancienneté pouvaient eux aussi être réintégrés dans des programmes de formation qui leur offraient diverses options. Or le gouvernement fédéral a coupé les vivres. Au Québec, ce problème a été résolu par une loi qui impose aux employeurs de verser 1 pour cent de leur masse salariale pour le financement de la formation.
28. Un membre travailleur a déclaré qu'au sein de la Fédération de Russie plus de 76 pour cent des industries extractives sont aux mains du secteur privé. Étant donné que les propriétaires cherchent à maximiser les profits et à réduire les coûts, le secteur minier est actuellement en pleine restructuration. Le gouvernement est moins préoccupé par le sort des syndicats et la création d'emplois que par le contrôle et l'augmentation des recettes fiscales. Les travailleurs, pour leur part, s'inquiètent de la durabilité de leurs emplois et du maintien d'un niveau minimum de salaires. La Russie a peut-être besoin de conditions-cadres qui, en période de restructuration, offriraient un dispositif convenable pour toutes les parties, notamment en ce qui concerne les programmes sociaux et le recyclage de la main-d'œuvre. Le secteur des mines accuse une perte de 177 000 emplois et il a de la peine à attirer dans ses rangs des jeunes ayant reçu une formation. Compte tenu qu'il importe que les travailleurs reçoivent une formation aux fins d'optimiser les ressources humaines, il convient que la présente réunion prenne en considération, dans les recommandations qu'elle aura adoptées, le temps de travail, la sécurité et la santé, la pandémie de VIH/SIDA et d'autres maladies. Il s'agit par ailleurs d'élaborer un cadre destiné à garantir la sécurité sur le lieu de travail. Dans la Fédération de Russie, 133 mines ont été fermées à cause des conditions de travail dangereuses, ce qui s'est soldé par des pertes d'emplois considérables. La réunion doit donc mettre l'accent sur ces problèmes en adoptant des conclusions et des résolutions. La possibilité d'élaborer une recommandation-cadre de l'OIT mérite aussi d'être examinée.

-
- 29.** La représentante du gouvernement du Canada a indiqué que certains dispositifs ont été mis en place dans son pays pour remédier aux répercussions négatives de la fermeture des mines sur les travailleurs. Ainsi, au Manitoba, un fonds de réserve communautaire a été constitué, mesure qui s'est révélée très positive. Ces dispositifs ont été pris pour répondre à une nécessité. L'intervenante a exprimé le souhait que les gouvernements anticipent les besoins du secteur de façon à résoudre de manière efficace les problèmes pendant toute la durée d'exploitation de la mine, y compris après sa fermeture.
- 30.** Un membre employeur de l'Afrique du Sud a relevé que plusieurs parties prenantes avaient soulevé des questions concernant l'amélioration de l'image de marque du secteur et les moyens d'y attirer de jeunes travailleurs. Il convient néanmoins d'admettre que la dégradation de l'image du secteur résulte des pressions liées aux coûts et de l'instabilité du marché. Il importe de comprendre que les employeurs doivent trouver un juste équilibre entre la place que tiennent les questions sociales et l'environnement. Certains participants ont fait valoir le développement communautaire, la formation et l'adoption d'accords-cadres comme étant du seul ressort des employeurs. Or n'oublions pas que toute responsabilité nouvelle implique des charges et, partant, des coûts supplémentaires, qui se traduisent eux-mêmes par de nouvelles réductions des effectifs. Les questions soulevées doivent être traitées conjointement par toutes les parties intéressées.
- 31.** Le porte-parole des travailleurs a signalé qu'un tel dispositif existe déjà en Afrique du Sud.
- 32.** Le représentant du gouvernement de la Chine a admis que la sous-traitance permet de réduire les pressions exercées sur le secteur et d'accroître la productivité. La sous-traitance est une pratique largement répandue parmi les mineurs chinois. Or, ces derniers étant bien souvent recrutés parmi les paysans, ils n'ont peu ou pas du tout de compétences professionnelles pour exercer le métier de mineur. La question consiste à savoir comment adapter la main-d'œuvre aux besoins changeants du secteur. Des prescriptions spécifiques se sont révélées nécessaires qui ont conduit à l'adoption d'une série de lois précises. Ainsi, tout jeune mineur ou nouveau venu dans la profession doit obligatoirement recevoir au préalable une formation professionnelle d'au moins 92 heures, à laquelle s'ajoutent 40 heures supplémentaires pour les personnes travaillant dans les mines souterraines ou qui changent de poste. La réglementation gouvernementale est très détaillée et s'applique également aux petites industries minières et à celles qui relèvent du secteur informel. Il va de soi que les trois parties doivent coopérer en vue de veiller à ce que cette formation soit effectivement dispensée. A cet égard, les syndicats ont un rôle spécifique à jouer en matière de contrôle.
- 33.** Un membre travailleur de l'Australie a exprimé son désaccord avec les vues du groupe des employeurs au sujet des charges supplémentaires qui pèsent sur le secteur. Le projet MMSD énonce les principes de développement durable tout en admettant que les coûts pour le secteur des mines n'ont pas été chiffrés précisément, ces derniers ayant été externalisés et non absorbés par les entreprises. Il convient donc que le secteur chiffre précisément chaque poste.
- 34.** Le porte-parole des travailleurs a fait observer que toute dépense engagée dans la formation dans le secteur contribue à accroître la productivité et à renforcer la sécurité. Le recyclage peut relever d'une entreprise commune qui permettrait de recruter une main-d'œuvre qualifiée. Plutôt que de considérer ces coûts supplémentaires comme une charge, les employeurs doivent prendre conscience du rôle décisif qu'ils ont à jouer. Les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs ne sont pas contradictoires, comme en témoignent les expériences du Canada et de l'Afrique du Sud. C'est pourquoi il importe que les partenaires sociaux parviennent à un accord sur ces questions.

-
35. Le porte-parole des employeurs a admis qu'un effort tripartite doit être déployé en vue d'accroître la productivité, d'assurer la formation et de garantir l'emploi ainsi que la sécurité et la santé dans le secteur.

Temps de travail

36. Le porte-parole des employeurs a déclaré que la présente réunion ne devrait pas servir à soutenir un type particulier d'aménagement du temps de travail. Le rapport préparé pour la réunion laisse entendre que le recours à des aménagements flexibles du temps de travail doit être limité, mais que les aménagements du temps de travail devraient faire l'objet d'une négociation entre employeurs et travailleurs. Cependant, le rapport suggère également que le principe «valable pour tous» n'est pas une bonne approche. Il a souligné qu'il était trop simpliste de se concentrer sur un seul type de système. Le type de travail et les niveaux d'exposition doivent également être pris en considération, ce qui implique de réexaminer les aspects relatifs à la sécurité et à la santé dans les différents aménagements du temps de travail. Au niveau des recherches effectuées, on note des lacunes au sujet de la façon dont le temps de travail exerce une influence sur la sécurité et la santé, ainsi que sur la vie familiale. Les recherches sur ces sujets devraient être menées à bien dans le cadre de l'OIT.
37. Le porte-parole des travailleurs a signalé que les recherches révélaient des différences au niveau du nombre d'heures effectuées par différentes catégories d'employés. L'expérience a montré qu'il est nécessaire, notamment lorsqu'il n'y a pas de législation, de veiller à l'existence d'une négociation collective sur les heures de travail. En outre, on dispose déjà de suffisamment d'éléments d'information pour comprendre que certains aménagements du temps de travail entraînent une fatigue. De telles recherches devraient être mises à la disposition de tous, notamment des travailleurs et de leurs organisations. Ces aménagements sont liés au fait que les travailleurs doivent travailler en régime posté continu pour satisfaire aux besoins commerciaux des entreprises. Les inspections du travail jouent un rôle important et les inspecteurs du travail devraient avoir le droit d'imposer des heures de travail et des aménagements de temps de travail. Etant donné que les employés percevant de faibles salaires doivent travailler pendant de nombreuses heures, il est important que tout effort visant à évoluer vers une semaine de travail de cinq jours n'ait pas pour conséquence de faire diminuer les salaires des travailleurs. Les recherches devraient permettre de définir des orientations claires permettant au secteur de connaître les conséquences des différents types d'aménagements du temps de travail. Par exemple, l'impact sur les travailleurs qui doivent travailler loin de leur famille et celui, plus spécifique, sur les ouvriers du fond devraient être examinés. Ces travailleurs ne devraient pas être obligés à travailler pendant de nombreuses heures et leurs conditions de travail doivent être améliorées. Les conséquences du travail posté devraient également être prises en considération, afin de traiter les problèmes de santé et de sécurité des travailleurs postés. Les employeurs et les gouvernements devraient davantage encourager les recherches sur les conséquences des aménagements du temps de travail, et il devrait y avoir une plus grande collaboration entre les employeurs et les travailleurs au sujet de la planification de ce type d'aménagements.
38. Le représentant du gouvernement des Etats-Unis a convenu que les questions soulevées étaient importantes et que la sécurité et la santé au travail était le thème le plus pertinent eu égard aux heures de travail. Il a souligné que les aspects relatifs à la planification et au logement devaient être examinés en tenant compte du nombre élevé d'heures de travail successives, que des orientations claires étaient nécessaires et souhaitables et que ces questions devraient occuper une place prioritaire dans le cadre de la politique publique.
39. Le représentant du gouvernement de l'Inde a fait observer que le nombre d'heures doit être imposé pour des raisons de sécurité. Une bonne communication entre les travailleurs et les employeurs est nécessaire pour définir des aménagements du temps de travail raisonnables,

et les plans concernant le secteur minier devraient tenir compte des questions portant sur les heures travaillées et le travail posté. Même si les services d'inspection ont une fonction importante, ils ont tendance à être loin des réalités des sites miniers. De simples mesures punitives ne permettront pas de résoudre les problèmes. Au contraire, il est nécessaire de mener des actions en collaboration. Des mécanismes devraient être créés en dehors des voies normales, comme par l'intermédiaire des communautés, car il est difficile de surveiller rigoureusement la mise en application des normes. La question consistant à faire participer les communautés aux plans du secteur minier, de fermeture et de réadaptation des mines fait actuellement l'objet d'un débat au sein d'un groupe spécial créé à cet effet. Les débats ont permis de soulever des questions relatives à l'étendue des pouvoirs conférés aux communautés et à la qualité de l'engagement de ces dernières dans le processus minier. En Inde, il existe des dispositions constitutionnelles et une réglementation spécifique. Cependant, il convient, d'une part, d'aborder des questions d'ordre général concernant la nécessité de veiller à l'engagement intensif des différentes parties prenantes et, d'autre part, de sensibiliser à la question de l'aménagement du temps de travail et à ses conséquences.

- 40.** Le représentant du gouvernement du Bénin a estimé qu'il devrait y avoir un moyen pour mesurer en permanence les conséquences des différents aménagements du temps de travail. Davantage d'informations devraient être diffusées de sorte que tout le monde soit sensibilisé de la même manière à ces conséquences. Dans son pays, il existe un certain nombre de problèmes et il y a peu d'inspecteurs du travail. Il espère que l'OIT pourra apporter son assistance en renforçant les accords relatifs à l'inspection du travail.
- 41.** Le représentant du gouvernement du Kenya a signalé que dans le secteur officiel, dans lequel les aménagements du temps de travail sont négociés, le temps de travail ne dépasse pas 40 heures par semaine. Le temps de travail est fixé et stipulé par la loi, de sorte qu'il y ait des congés payés et des jours de repos. Ce sont des questions importantes liées aux conséquences des heures de travail sur la sécurité et la santé.
- 42.** Un membre travailleur de l'Ukraine a abordé les problèmes liés au temps de travail dans son pays. Même si le fait que les salaires des mineurs soient faibles est un problème, de nombreux travailleurs ne sont même pas payés. En effet, ils sont souvent forcés de travailler en petits groupes dans des mines clandestines, parfois la nuit, après avoir travaillé pendant la journée dans les mines du gouvernement. Ces groupes comportent également des enfants, garçons et filles, travaillant dans des mines souterraines. Les syndicats officiels en Ukraine ne sont pas à même de régler ce problème; en outre, les syndicats indépendants du pays ne sont pas protégés et les responsables gouvernementaux ont supprimé les manifestations visant à protester contre ce problème.
- 43.** La représentante du gouvernement de l'Afrique du Sud a fait observer qu'il était difficile de généraliser sur la question du temps de travail et du travail posté; cependant, elle a souligné que les deux avaient clairement des conséquences sur la sécurité et la santé au travail, ainsi que sur le stress. A cet égard, il pourrait être utile d'examiner diverses approches du temps de travail. Premièrement, il y a l'approche consistant à utiliser des limites définies par la réglementation sur les heures. Deuxièmement, de nombreux pays adoptent l'approche fondée sur l'évaluation du travail et sur l'autoréglementation. Troisièmement, les recherches fournissent des informations claires permettant d'aborder les problèmes relatifs au temps de travail. Quatrièmement, les recherches peuvent également aider les agents chargés de la réglementation car les inspecteurs du travail pourraient ainsi voir qu'il y a un lien entre les heures de travail et les systèmes du travail posté. Enfin, elle a noté que les recherches pourraient également favoriser le dialogue social entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs et au sein du secteur minier lui-même. Il serait également utile d'augmenter l'engagement de la communauté au niveau des mines.

-
44. Un membre employeur de l'Australie a fait observer que le débat sur le temps de travail dans les mines extractives arrivait à point nommé. L'Australie vient d'achever une étude sur l'aménagement du temps de travail, dans laquelle la *Australian Industrial Relations Commission* (Commission australienne des relations professionnelles) fait un double constat: les horaires de travail sont extrêmement complexes et ils ont augmenté. Cette commission a en outre estimé que le principe du «système unique pour tous» préconisé par les syndicats est irréaliste. L'intervenant a jugé quelque peu simpliste la volonté de tenir compte, dans l'aménagement du temps de travail, des structures de négociation plutôt que des besoins spécifiques liés au fonctionnement. Entre autres exemples, il a cité les cas où le personnel est acheminé sur les chantiers par avion. En outre, le rapport sur le temps de travail dans le secteur minier en Tasmanie, auquel fait référence le rapport préparé par le Bureau pour la réunion, n'est pas l'aboutissement mais plutôt la première étape d'un processus impliquant travailleurs et employeurs, destiné à communiquer des informations au gouvernement fédéral. Enfin, l'intervenant a signalé que, si les recherches portant sur les effets du temps de travail sur la sécurité et la santé se sont améliorées en termes de qualité, dans le même temps la quantité de données dont on dispose sur ce sujet a diminué. La phase de suivi de l'étude menée en Tasmanie mettra l'accent sur la recherche quantitative concernant les effets du temps de travail sur la sécurité et la santé au travail.
45. Un membre travailleur de l'Inde a indiqué que le temps de travail dans le secteur formel est réglementé, et que bon nombre d'activités inhérentes à l'exploitation minière dans ce secteur sont gérées par le gouvernement. Mais la situation du secteur informel est beaucoup plus précaire. On considère qu'une exploitation minière est illégale lorsqu'il n'y a pas d'employeur et que l'exploitation est assurée par des petits employeurs qui ne sont pas en mesure de mettre en œuvre les mesures de sécurité. Si, en Inde, des mécanismes bipartites existent dans le secteur formel, tel n'est pas le cas dans les mines indépendantes. C'est pourquoi il convient que les travailleurs collaborent avec le gouvernement et les employeurs aux fins d'améliorer les conditions de travail dans les mines indépendantes, pour lesquelles une commission tripartite devrait par ailleurs être instituée.
46. Le représentant du gouvernement de la Chine a insisté sur l'importance de la question du temps de travail dans les mines extractives, qu'il convient de traiter en tenant compte des besoins de l'entreprise, qui tendent à uniformiser les horaires de travail, et de la protection des droits des travailleurs. Malgré les difficultés qui se posent, la présente réunion se doit de parvenir à des conclusions concrètes. En Chine, entre les années cinquante et les années soixante-dix, le temps de travail était de huit heures par jour mais, en y ajoutant la durée des trajets, il pouvait atteindre douze heures par jour. Quoiqu'il en soit, pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, la Chine a désormais opté pour un système de quatre équipes travaillant chacune six heures sur la base de cinq jours par semaine.
47. Le représentant du gouvernement de l'Allemagne a déclaré que le rapport du BIT reflète clairement les changements survenus dans les industries extractives. Dans son pays, le secteur minier, en particulier celui des mines de charbon, évolue entre autres grâce aux efforts conjoints fournis par le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Les horaires de travail flexibles ont permis d'accroître la productivité, de traiter la question des heures supplémentaires et de rétablir l'équilibre entre travail et vie de famille. En outre, la négociation collective s'inscrit dans le cadre de la législation-cadre sur le temps de travail. Les questions de sécurité et de santé sont essentielles, et une durée de travail maximale en même temps qu'un nombre minimal d'heures de repos ont été fixés. Or la législation confère aux employeurs une certaine flexibilité quant au choix des horaires de travail, qui doit cependant être réglementée par les conventions collectives. Dans ce contexte, les travailleurs peuvent opter pour le travail à temps partiel plutôt qu'à temps plein et, si leur souhait est raisonnable, les employeurs sont contraints d'en tenir compte. Une telle mesure a par ailleurs permis aux travailleurs âgés de réduire leurs horaires de travail progressivement jusqu'à la retraite, et des décomptes d'heures de travail

ont été mis en place pour permettre aux travailleurs de récupérer leurs heures supplémentaires sous forme de congés.

- 48.** Le représentant du gouvernement du Ghana a signalé qu'en cherchant à maximiser le nombre d'heures de travail effectuées par les mineurs les employeurs pourraient contribuer à réduire la rentabilité et la productivité. Si les gouvernements n'ont pas à intervenir dans les activités quotidiennes inhérentes à l'exploitation minière, ils doivent néanmoins pouvoir fournir des orientations raisonnables et concevoir une réglementation suffisamment souple. Les conclusions adoptées par la présente réunion doivent trouver un juste équilibre entre les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs.
- 49.** Le représentant du gouvernement de la Namibie a rappelé que la loi de 1992 sur le travail, qui régleme le temps de travail dans les industries extractives et dans d'autres secteurs en Namibie, est le fruit d'un débat tripartite. Si cette loi tient compte de la priorité des employeurs qui consiste à maximiser l'exploitation des ressources minières, elle ne suppose pas pour autant que les mineurs doivent travailler davantage pour répondre à ce besoin. En vertu de cette loi, les mineurs ne peuvent travailler plus de huit ou neuf heures par jour, à moins qu'ils s'entendent, conjointement avec les employeurs, sur un certain nombre d'heures supplémentaires et, si tel est le cas, que ces heures soient payées en heures supplémentaires. La réunion devrait établir un projet de conclusions sur la réglementation du temps de travail dans les industries extractives. Les travailleurs ont besoin de temps pour se reposer et se consacrer à leur famille.
- 50.** La représentante du gouvernement de l'Afrique du Sud a estimé que la nécessité de diversifier la main-d'œuvre est l'une des tâches les plus délicates à laquelle le secteur minier doit faire face aujourd'hui. L'un des principaux obstacles à la présence des femmes dans le secteur minier réside dans les contraintes imposées par les horaires de travail. Si le secteur souhaite attirer davantage de femmes, il doit se pencher sur la question des horaires en tenant compte d'un juste équilibre entre travail et vie de famille.
- 51.** Un membre employeur de l'Afrique du Sud a fait référence aux divers systèmes d'organisation du travail en vigueur dans les différents pays, en insistant sur le fait qu'il n'existe pas de recette universelle et qu'au contraire ces systèmes doivent tenir compte des conditions de travail propres à chaque pays. Un certain nombre de travailleurs ont signalé la nécessité d'aménager le temps de travail au moyen de conventions collectives entre employeurs et organisations de travailleurs; or on constate que, dans bien des entreprises, il n'existe pas de syndicat. Il convient donc de chercher à étendre l'application des conventions collectives aux petites entreprises qui ne sont pas réglementées. Dans ce cas, les dispositions relatives à l'organisation du travail peuvent être convenues entre l'employeur et chaque travailleur.
- 52.** Un membre travailleur de l'Australie a rappelé les nombreux changements survenus en matière de temps de travail dans le secteur minier depuis que lui-même a commencé à travailler selon le système des trois-huit. L'aménagement du temps de travail représente un fort potentiel pour l'exploitation. Les employeurs peuvent proposer aux travailleurs percevant de faibles salaires d'effectuer des heures supplémentaires, offre que ces derniers s'empressent d'accepter pour arrondir leur fin de mois ou par crainte de perdre leur emploi en cas de refus. Quant aux nouveaux venus dans la profession, il est probable qu'ils soient embauchés à la condition d'être disposés à faire des heures supplémentaires. Si la question du temps de travail est difficile à régler, elle mérite néanmoins qu'on s'y penche, en particulier dans le secteur des mines. Etant donné les horaires de travail dont il est fait état dans le rapport, il est difficilement concevable qu'un équilibre entre hommes et femmes puisse être atteint dans ce secteur. A cela viennent s'ajouter d'autres problèmes sociaux, tels que la consommation d'alcool et de drogue et les problèmes familiaux qu'engendre l'éloignement des travailleurs devant parcourir de longs trajets pour se rendre sur le site de

la mine. Les travailleurs ont souhaité voir adopter un cadre de référence lors de la présente réunion en vue de traiter les problèmes liés au temps de travail.

- 53.** La représentante du gouvernement de la France a insisté sur l'importance du rôle que doit tenir le gouvernement dans l'établissement d'un cadre législatif et réglementaire régulant le temps de travail et la sécurité dans les industries extractives. En France, la durée hebdomadaire maximale de travail dans les industries extractives est de 38 à 40 heures et des dispositions légales interdisent formellement aux femmes et aux enfants tout travail au fond des mines. Il existe également des réglementations concernant la santé et la sécurité qui imposent la présence de médecins des mines ainsi que la mise en place d'inspections régulières de sécurité, notamment par des délégués de sécurité élus.
- 54.** Le représentant du gouvernement des Etats-Unis a déclaré qu'il est difficile de concevoir une approche applicable à tous les pays. Il semble que les pays aux réglementations les plus sophistiquées rencontrent, au niveau des industries extractives, moins de problèmes directement liés aux heures de travail. Aux Etats-Unis, par exemple, l'administration en charge de la santé et de la sécurité dans les mines enregistre tous les accidents se produisant dans les industries extractives, ainsi que le moment de leur survenance. Les chiffres ne montrent pas qu'il y ait plus d'accidents durant la deuxième mi-temps du poste. Si un encadrement du temps de travail est nécessaire, il doit concerner les pays qui ne sont pas hautement industrialisés ou n'ont pas mis en place une réglementation forte.
- 55.** Un membre employeur du Mexique a fait remarquer que le problème qui se posait n'était pas tant celui des heures de travail que celui des mines du secteur informel. Les réglementations relatives à la santé et à la sécurité doivent également s'appliquer aux mines du secteur informel.
- 56.** Un membre travailleur du Pérou a ressenti qu'il n'y avait guère de dialogue entre les participants, lesquels ont tout simplement campé sur leurs positions. Au Pérou, les travailleurs des industries extractives ne disposent pas du droit de s'associer, de faire grève et de s'organiser. L'accroissement de la flexibilité du temps de travail qui a commencé à se manifester sous le gouvernement Fujimori s'est traduit par le fait que les employeurs font aujourd'hui travailler les mineurs plus de 48 heures par semaine et très souvent 12 heures par jour pendant 14 jours d'affilée, le tout suivi par sept jours de congés. Beaucoup de travailleurs travaillent 16 heures par jour, temps de trajet inclus. Ce travail par postes mis en place par une compagnie australienne conduit à une détérioration des conditions de santé des travailleurs. Le membre travailleur a ensuite insisté sur la nécessité de respecter les droits fondamentaux des travailleurs et l'environnement tout en précisant qu'au Pérou les véritables négociations étaient inexistantes et que tout était imposé par les employeurs. L'OIT devrait formuler une recommandation demandant au gouvernement péruvien de respecter la journée de huit heures. Le membre travailleur a également insisté sur le bien-fondé de deux rapports issus, pour l'un, du bureau de l'OIT à Lima et, pour l'autre, de son propre syndicat.
- 57.** Le porte-parole des employeurs a estimé que l'on ne dispose pas jusqu'à présent de suffisamment d'informations pour pouvoir tirer des conclusions dans le domaine du temps de travail. Les conclusions de la réunion devraient faire état de la nécessité de poursuivre la recherche en ce domaine et tout particulièrement dans les pays qui ne sont pas pris en compte par le rapport. Il n'y a pas de preuve claire et définitive démontrant que le temps de travail a un impact sur la santé et la sécurité.
- 58.** Le représentant du gouvernement de l'Egypte a admis avec les représentants des gouvernements du Mexique et des Etats-Unis que les mesures adoptées par la réunion ne pouvaient s'appliquer à tous les pays, particulièrement à ceux dont les employeurs se retrouvent face à une main-d'œuvre non organisée. Les petites exploitations minières

fonctionnent de façon tout à fait différente et il serait difficile pour elles de se conformer à ces mesures.

59. Un observateur des Nations Unies a ajouté qu'il y avait aujourd'hui moins de mines dans les pays développés et davantage dans les pays en développement et les économies en transition. Ainsi, le fait que les mines du secteur informel tendent à se substituer à celles du secteur formel, comme c'est le cas en Ukraine, constitue une tendance forte et inquiétante qui doit être combattue. Un dialogue collectif devrait s'instaurer lors de l'ouverture d'une exploitation minière pour prévenir ce genre de glissement. Il est nécessaire d'anticiper ce phénomène pour éviter qu'il ne s'étende à d'autres pays.
60. La représentante du gouvernement de l'Afrique du Sud a présenté les points qu'elle estime devoir être pris en considération pour l'établissement des grands axes d'un plan d'action. D'abord, il existe suffisamment d'informations permettant d'établir un lien entre heures de travail excessives et problèmes de santé et de sécurité. Celui-ci découle, bien que les situations particulières diffèrent entre elles, de la relation qui unit heures de travail et fatigue. L'Afrique du Sud devrait commencer par limiter les heures de travail tout en gardant la possibilité d'aménager les postes et le temps de travail dans le cadre strict de limites maximales. Les horaires de travail sont guidés par les exigences de la productivité et de la flexibilité qui concernent bien évidemment les employeurs mais également les travailleurs soucieux d'aménager leur vie professionnelle. La représentante a également mis l'accent sur les besoins en documentation et en informations pour sensibiliser la population concernée à la relation étroite qui unit temps de travail, fatigue et sécurité. Enfin, les problèmes concernant les mines du secteur informel et illégal dépassent la sphère des industries extractives. Ils s'inscrivent en effet dans un contexte économique plus général, ce qui n'empêche aucunement qu'ils doivent être résolus.
61. La représentante du gouvernement de l'Inde a approuvé ces propos. Des campagnes d'information, d'éducation et de sensibilisation sont particulièrement nécessaires pour aider les collectivités à résoudre leurs propres problèmes de réglementation.
62. Un membre travailleur des Philippines ne croit pas que de longues heures de travail aient, selon les contrées, un effet différent sur la santé et la sécurité de chacun; ces effets sont les mêmes pour les travailleurs dans quelque pays que ce soit. Le temps de travail est également étroitement lié au problème des rémunérations. Les travailleurs de son pays font des heures supplémentaires pour arrondir leurs revenus. Il est de la responsabilité des employeurs d'informer les travailleurs des dangers que les heures supplémentaires excessives font courir à leur santé. Cependant, les employeurs ne s'y risquent pas de peur de diminuer leur production. Les conclusions de la réunion devraient encourager les législations nationales à limiter le nombre d'heures supplémentaires dans les industries extractives.
63. Le porte-parole des employeurs a conclu en insistant sur la pertinence qu'il y a à vouloir prendre des mesures destinées à protéger la santé et la sécurité dans le milieu professionnel. Cependant, il ne serait pas judicieux de la part de cette réunion de conseiller de pratiquer un contrôle direct du temps de travail. C'est aux gouvernements nationaux, aux employeurs et aux travailleurs de décider en la matière. En effet, les pays vivent des situations trop diverses pour qu'une approche globale et unilatérale soit possible.
64. Le porte-parole des travailleurs a conclu en insistant sur le fait que les mineurs aiment les industries extractives et veulent les défendre. L'image de cette industrie doit être modifiée et les employeurs ont exprimé leur accord sur ce point. Le groupe des travailleurs a souhaité que soit mis en place le cadre d'un accord prévoyant qu'un travail de documentation soit lancé sur les zones ne fournissant aujourd'hui qu'une information lacunaire. Cet accord devrait également prendre en compte les populations défavorisées et aider les industries extractives à respecter la législation sur la santé et la sécurité. Le porte-

parole a demandé au groupe des employeurs de travailler en partenariat avec le groupe des travailleurs et les gouvernements pour développer les industries extractives.

VIH/SIDA

- 65.** Un membre employeur de l’Afrique du Sud a déclaré que le rapport identifiait clairement les différentes conséquences de la pandémie sur une diversité de pays et de régions. Parmi toutes les questions auxquelles doit faire face le secteur, le VIH/SIDA est un domaine prioritaire sur le plan de la coopération tripartite. Il a souligné l’importance de programmes de sensibilisation afin de promouvoir les comportements sexuels sans risque, l’abstinence et la fidélité envers son partenaire. Il y a une solution «à court terme» à ce problème – il est nécessaire de changer de comportement, de mettre en place des programmes de prévention efficace, de faciliter le test du VIH/SIDA mais aussi de garantir le maintien de la confidentialité, afin d’éviter de traiter les personnes de façon inéquitable et de les stigmatiser.
- 66.** Le porte-parole des membres travailleurs a déclaré qu’il était d’accord mais a fait observer que de nombreux mineurs en Afrique du Sud vivaient dans des hôtels où la clientèle est uniquement masculine pendant presque toute l’année, ne voyant leur famille peut-être seulement qu’une fois tous les six mois. Le système des travailleurs migrants a abouti à la dislocation de la vie de famille et à la nécessité de vivre séparément à la mine et dans la communauté locale; cette séparation fait partie du problème qui est fondamental pour les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et les communautés, et qui doit être pris en compte lors de la mise au point de programmes de prévention, de soins, de conseils, de santé et autres. Il conviendrait également de souligner que le traitement inéquitable et la stigmatisation n’existent pas uniquement parmi les collègues de travail, mais pourraient également émaner d’une attitude négative des employeurs et de la communauté. Les soins, le respect mutuel et la confidentialité sont par conséquent d’autant plus importants.
- 67.** Le représentant du gouvernement du Kenya a déclaré que le VIH/SIDA est une question fondamentale concernant le lieu de travail dans le secteur minier de l’Afrique de l’Est. Les campagnes de sensibilisation du public sur le VIH/SIDA sont essentielles pour l’ensemble de la population. Il est également important d’expliquer les répercussions de la pandémie sur l’économie nationale. L’essentiel des mesures prises en matière de VIH/SIDA au Kenya portent sur les jeunes et la communauté. Cela comprend des aspects tels qu’un programme important d’éducation publique, une formation spécifique des cadres influents parmi le personnel d’encadrement, la coopération entre le gouvernement et les partenaires sociaux afin d’éliminer toutes les formes de discrimination à l’encontre des personnes atteintes du VIH/SIDA, et la préparation de livrets conjointement préparés sur la prévention du VIH/SIDA et sur les moyens de réduire les conséquences du VIH/SIDA sur le lieu de travail.
- 68.** Un membre employeur de la France a fait observer que dans certains pays, tel le Botswana, le taux d’infection qui affecte la société dans son ensemble est supérieur à celui constaté dans le secteur des mines, ce qui pose un grave problème de santé publique et nécessite que soient prises des mesures gouvernementales. Or, dans les pays où c’est le secteur des mines qui détient le triste record du taux d’infection le plus élevé, ce sont les entreprises minières qui ont un rôle de premier plan à jouer.
- 69.** La représentante du gouvernement de l’Afrique du Sud a souligné la relation qui existe entre le VIH/SIDA en tant que problème de santé publique et le VIH/SIDA en tant que problème sur le lieu de travail, en insistant sur le besoin de confidentialité. La confidentialité est une notion délicate à gérer et à mettre en œuvre, compte tenu que le travail dans les mines est physiquement éprouvant et nécessite des certificats d’aptitude physique et que, de ce fait, il est difficile pour les travailleurs affectés de garder l’anonymat. Il convient de mettre en place des programmes de soutien et de protéger les

individus contre la contamination par le VIH/SIDA. L'intervenante a souligné la relation négative entre la santé et les risques liés au travail dans les mines, et elle a recommandé que davantage d'efforts soient déployés en vue de maîtriser les risques physiques.

Développement durable

- 70.** Le porte-parole des membres employeurs a mis l'accent sur la nécessité d'accéder aux ressources minérales afin d'assurer l'avenir des mines. Si cet obstacle n'était pas surmonté, le développement durable serait un concept dénué de sens. Les coûts, notamment les coûts environnementaux, doivent être pris en compte. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs doivent prendre des décisions concernant les industries extractives en utilisant le concept de l'utilisation multiple des terres. Les décisions devraient se fonder sur des données techniques et non sur les émotions d'une minorité agissante. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devraient s'attaquer au problème des mines illégales, des mines artisanales et de celles du secteur informel qui ont un impact désastreux sur l'environnement et entachent la réputation des sociétés responsables.
- 71.** Le porte-parole des travailleurs a appelé les gouvernements à mettre en pratique les principes fondamentaux de l'OIT et à s'assurer que les sociétés font de même. Les droits de l'homme, les droits à la liberté d'association et à la négociation collective devraient être reconnus. S'ils l'étaient, l'impact négatif des mines illégales serait éliminé. Les employeurs doivent s'intéresser aux zones minières quand toute activité d'extraction y a cessé, afin de s'assurer qu'il existe encore un avenir pour tous ceux qui restent sur le site.
- 72.** La représentante du gouvernement du Canada a réaffirmé le soutien de son pays au développement durable des mines et des minerais. Elle a rappelé une initiative récente lancée par un groupe de gouvernements au Sommet mondial pour un développement durable qui veut encourager le dialogue et construire des réseaux régionaux pour aider les gouvernements à entreprendre les programmes permettant d'atteindre les objectifs fixés par le Sommet. Le gouvernement a contacté à ce propos de nombreuses organisations, dont l'OIT. La représentante attend impatiemment la participation de l'OIT. Un des aboutissements de la réunion de 2003 pourrait être l'établissement d'un forum permanent de haut niveau sur la durée d'exploitation des mines et des minerais.
- 73.** Le représentant du gouvernement du Kenya a déclaré que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devraient développer une infrastructure commune qui superviserait l'industrie extractive et s'assurerait que l'extraction se fait en respectant l'environnement. Les entreprises minières ne devraient pas seulement créer des emplois, mais également permettre aux communautés voisines de la mine de tirer profit du bien-être généré en investissant dans des projets sociaux comme les routes, les équipements collectifs, les services de santé et d'éducation. Les employeurs devraient respecter les droits des travailleurs comme l'énonce la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
- 74.** Le représentant du gouvernement du Chili a rappelé les déclarations du groupe des employeurs, qui insistaient sur le fait que les industries extractives sont un facteur de développement pour les économies et pour l'humanité. Le secteur se doit d'être productif, particulièrement sur un marché concurrentiel qui requiert des instruments flexibles dans tous les domaines, mais il convient toutefois de veiller à ce que les droits légaux et contractuels des travailleurs soient conservés et garantis. Un consensus à ce niveau est fondamental si l'on veut parvenir à des résultats. Concernant le développement durable, il serait nécessaire d'investir à court et à long terme pour s'assurer que l'environnement ne soit pas affecté.
- 75.** La représentante du gouvernement de l'Afrique du Sud a signalé que le développement durable était une question importante et complexe qui devait être considérée sous de

multiples perspectives (économiques, sociales, environnementales et administratives). Elle s'est également référée à l'encadré 5.1 du rapport de l'OIT qui expose les principes du développement durable. Il y a aussi de nombreux problèmes qui se posent en amont et en aval des industries extractives et qui doivent être pris en considération. Des intérêts concurrentiels sont en lutte – particulièrement dans les pays en développement où l'industrie extractive stimule le développement économique à long terme – pour déterminer la voie à emprunter. Il n'y a pas d'approche unique et globale. Les besoins du secteur et ceux des communautés qui en dépendent sont en effet en concurrence directe.

- 76.** Le représentant du gouvernement de l'Indonésie a souligné que les industries extractives étaient essentielles au développement économique de son pays car elles soutenaient la croissance des autres secteurs et créaient des emplois. Ces industries font régresser la pauvreté, et leur impact socio-économique devrait être pris en considération lors des processus de décision concernant le développement durable. Le représentant a appelé à consulter toutes les parties intéressées pour s'assurer que le développement durable constituait un enjeu fondamental dans toutes les questions sociales, économiques et environnementales. La dépendance totale par rapport aux industries extractives doit être évitée et l'accent doit être mis, après fermeture de la mine, sur le soutien aux communautés concernées. Ce soutien pourrait aller jusqu'à la création de formations mises en place par les industries extractives et qui ne soient pas directement en rapport avec l'activité minière, comme des cours de gestion ou de vente, ou encore l'installation de pêcheries. Le gouvernement pourrait d'ailleurs être appelé à jouer un rôle dans ces interventions.
- 77.** Le représentant du gouvernement du Maroc a déclaré que les industries extractives constituaient un moteur essentiel de l'économie, mais il s'est interrogé sur les mesures à prendre après la fermeture des mines pour soutenir les activités socio-économiques des communautés, notamment celles qui sont éloignées des centres urbains.
- 78.** La représentante du gouvernement de l'Inde a rappelé que les industries extractives illégales sont un obstacle au développement durable. Elle a précisé que son gouvernement travaille avec les industries extractives pour établir des plans de fermeture de mines.
- 79.** Le représentant du gouvernement du Bénin a souligné l'importance des industries extractives dans l'économie. Il a rappelé la nécessité de respecter les normes permettant un travail décent et insisté sur le fait que la protection de l'environnement devait être envisagée dans un programme à long terme.
- 80.** Un membre travailleur de l'Ukraine a fourni des informations sur la disparition d'un grand nombre d'industries extractives dans son pays et sur les problèmes que les restructurations font naître. Il a affirmé qu'en Ukraine l'écologie ne constituait pas un sujet de préoccupation. Il a appelé les participants à promouvoir auprès de son gouvernement et des leurs, la ratification et la mise en application de la convention de l'OIT (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.
- 81.** Le porte-parole des employeurs a déclaré que le gouvernement avait la responsabilité de sauvegarder et de développer l'édifice social et que les entreprises étaient prêtes à offrir leur participation. Selon lui, les industries extractives ne doivent pas se charger seules du développement économique. Le porte-parole s'est demandé quelles autres industries étaient appelées à fournir, à l'image de son secteur, la sécurité sociale, les services d'éducation, la construction de routes ou d'autres infrastructures.
- 82.** Un membre travailleur de l'Inde a rappelé que les syndicats jouent un rôle important dans le secteur des industries extractives mais il a fait part de ses inquiétudes au sujet des industries minières illégales. La politique de son pays relative aux mines et aux minéraux a été décentralisée et confiée aux administrations locales des Etats. Les partenaires sociaux

en Inde devraient concevoir une stratégie pour le développement durable concernant les industries minières.

83. Le porte-parole des travailleurs a précisé qu'il existait des exemples d'accords entre les parties intéressées permettant de prendre des mesures concernant l'environnement, l'emploi et les industries extractives illégales de faible ampleur. Il a mentionné à ce propos les conclusions de la Réunion tripartite sur les problèmes sociaux et le travail dans les petites exploitations minières (1999).
84. Le porte-parole des employeurs n'a pas exprimé de désaccord quant à la définition des responsabilités d'ensemble qui incombent aux employeurs en matière d'emploi, de santé et de sécurité. Il a cependant affirmé que les revendications doivent avoir des limites, notamment dans le domaine des constructions d'infrastructures qui est du ressort de l'Etat ou des collectivités locales. Il y a une limite au-delà de laquelle il n'est plus profitable d'investir.
85. Un membre travailleur des Philippines a déclaré qu'il était naturel qu'il soit demandé beaucoup aux entreprises minières. Les entreprises minières extraient des ressources naturelles qui appartiennent à l'Etat et doivent en conséquence assumer, au moins partiellement, les obligations de l'Etat concernant le bien-être des travailleurs et des communautés dont le sort est lié aux industries extractives.

Domaines d'action prioritaires de l'OIT

86. Le porte-parole des employeurs a présenté cinq points essentiels concernant l'action de l'OIT: premièrement, il n'est pas nécessaire de créer une structure supplémentaire; deuxièmement, l'OIT devrait mener des recherches complémentaires afin de recueillir des données sur l'aménagement du temps de travail dans les industries extractives afin de combler les lacunes constatées dans le rapport en matière d'information. Une fois que les informations seront rassemblées, l'OIT devrait formuler des recommandations et en assurer le suivi en vue de garantir la sécurité et la viabilité des entreprises minières; troisièmement, les employeurs devraient participer à la planification et au règlement des problèmes au moyen des structures de l'OIT; quatrièmement, l'OIT devrait promouvoir la sécurité et la santé dans les secteurs informels et illégaux des industries extractives à petite échelle afin de veiller à l'application de ces réglementations; cinquièmement, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devraient – avec l'OIT – promouvoir l'image positive du secteur minier, sans que de nouvelles réglementations ne soient nécessaires, de sorte que tous puissent bénéficier de la contribution du secteur dans la vie quotidienne.
87. Le porte-parole des travailleurs a souligné la nécessité pour l'OIT de promouvoir le travail décent au sein du secteur minier, principalement afin de garantir des conditions de travail sûres. L'OIT devrait entreprendre des recherches supplémentaires sur les liens existant entre les heures de travail prolongées et les accidents du travail. L'OIT doit assurer le suivi des conclusions de la Réunion tripartite sur les petites exploitations minières, 1999. Parmi d'autres domaines d'action de l'OIT figurent: une étude sur l'incidence des conséquences de l'augmentation vertigineuse des suppressions d'emploi, qui se poursuit actuellement; des mesures visant à garantir que des mesures concrètes sont entreprises pour juguler la pandémie du VIH/SIDA, notamment parce qu'elles affectent le secteur au Botswana, en Namibie, en Afrique du Sud et ailleurs. Si ces mesures ne sont pas mises en œuvre, l'avenir du secteur minier dans ces pays risque d'être sombre. Il est nécessaire de procéder à des recherches supplémentaires sur l'évolution du travail dans les industries extractives, portant notamment sur les questions soulevées pendant la réunion, à savoir les conséquences des fermetures. L'OIT devrait continuer à promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la convention (n°176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.

-
- 88.** Le représentant du gouvernement de la Chine a souligné que les employeurs et les travailleurs s'étaient mis d'accord sur des questions relatives au secteur qui sont essentielles eu égard à la mission de l'OIT et qui, par conséquent, doivent susciter son intérêt. Même s'il incombe aux gouvernements de ratifier la convention n°176, garantir le travail décent dans les industries extractives est un défi que doit relever l'OIT. Les inégalités liées aux différentes conditions existantes dans les industries extractives à petite échelle et celles à grande échelle constituent un problème essentiel. Le travail en sous-traitance dans les petites mines donne lieu à des conditions de travail précaires et à une insuffisance en matière de sécurité et de santé. L'OIT a un rôle fondamental à jouer pour remédier à cette situation. Les activités futures du Bureau devraient donner la priorité à la formation, à la suite de quoi l'OIT devrait transmettre les informations pertinentes aux gouvernements, aux travailleurs et aux employeurs de sorte qu'ils soient informés de l'évolution du secteur et qu'ils puissent être à même de trouver des solutions pour protéger les travailleurs et d'assurer un développement durable. L'OIT devrait aider à établir des relations entre les partenaires sociaux afin d'attirer l'attention sur la nécessité de former et de reformer les travailleurs confrontés à des perspectives de chômage, afin qu'ils acquièrent les qualifications nécessaires pour d'autres emplois.
- 89.** Le représentant du gouvernement du Kenya a suggéré que les conclusions de la réunion mettent l'accent sur la promotion du Programme d'activité de l'OIT concernant un travail décent en tant que première priorité. L'OIT a un rôle décisif à jouer dans le secteur minier en tant qu'institution de normalisation, en particulier eu égard à la convention (n°176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, dont la ratification et l'application contribueront à promouvoir le travail décent dans ce secteur. Il importe également d'étendre les services consultatifs techniques et la coopération technique aux pays en développement. Parmi les propositions d'action de l'OIT figurent la promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), ainsi que des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir: l'emploi, la protection sociale, les normes et les principes fondamentaux et le dialogue social. La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale devrait s'appliquer aux industries extractives de façon à veiller à ce que les entreprises minières se conforment aux principes énoncés dans ladite déclaration, constituant ainsi un moyen d'établir une bonne pratique. L'OIT doit entreprendre des recherches sur les problèmes liés à l'aménagement du temps de travail, à la sous-traitance et au VIH/SIDA dans le secteur minier, en vue de déterminer s'ils ont une incidence négative et, le cas échéant, quelle en est la portée. Il convient de mettre à jour les informations dont on dispose à ce sujet en publiant des manuels de formation, en entreprenant des recherches et en diffusant les résultats, en particulier en ce qui concerne la réadaptation des mines qui ne sont plus exploitées. Des programmes de formation peuvent être mis en place pour définir les moyens de financement des petites exploitations minières.
- 90.** Le représentant du gouvernement de l'Indonésie a estimé que, parmi les priorités essentielles de l'action future de l'OIT dans le secteur minier figurent l'emploi, le temps de travail ainsi que la sécurité et la santé. Or l'OIT doit également envisager l'élaboration d'une politique relative aux sans emploi.
- 91.** Le représentant du gouvernement de l'Égypte a exprimé son accord au sujet des travaux de recherche supplémentaires de l'OIT sur le temps de travail, la sécurité et la santé, ainsi que d'autres questions soulevées au cours de la présente réunion. Ces travaux, soutenus et financés conjointement par l'OIT et les entreprises minières, devraient porter sur le plus grand nombre de pays possible, étant donné que des facteurs différents peuvent ne pas avoir les mêmes incidences d'un pays à l'autre, et les résultats devront être communiqués à tous.

-
- 92.** Le porte-parole des travailleurs a indiqué que les propositions de l'OIT concernant le suivi de la présente réunion devraient tenir compte de la nécessité de continuer à mettre l'accent sur le Sommet de Johannesburg et le rapport de discussion sur le projet MMSD.
- 93.** Un membre employeur de l'Allemagne a suggéré que l'OIT poursuive ses travaux de recherche sur les meilleures pratiques en matière de restructuration, et a cité le cas de l'ex-République démocratique allemande où, suite à une alliance stratégique entre employeurs et travailleurs, certaines mines qui avaient été fermées ont été remises en état, ce qui a permis de créer un nombre d'emplois considérable et contribué largement au développement économique et social des zones concernées. Ces mesures ont ainsi permis de garantir le développement durable et de redorer le blason du secteur minier. Les difficultés actuelles risquant de s'aggraver à l'avenir, il conviendrait de collecter des informations sur les meilleures pratiques actuellement en vigueur.
- 94.** Un membre travailleur des Philippines a affirmé qu'une des tâches fondamentales de l'OIT consistait à déterminer les raisons des suppressions d'emploi chez les travailleurs. Dans son propre pays, un conflit a éclaté entre les mineurs des petites exploitations minières et ceux des grandes. Les travailleurs des grandes exploitations minières estiment que leurs droits ont été lésés par l'autorisation donnée aux mineurs des petites exploitations minières. Les droits des peuples indigènes à exploiter les mines dans certaines zones méritent réflexion. Des mesures doivent être prises pour s'assurer que les entreprises puissent exercer leurs activités dans le calme et sans entrave. L'OIT devrait également examiner les causes variées des fermetures de mines. Dans les Philippines, par exemple, de nombreux travailleurs ont perdu leur emploi sans même savoir pourquoi. Dans de telles circonstances, une formation les préparant à un autre emploi devrait leur être garantie. Dans le secteur minier, le problème est exacerbé par l'ardeur militante du lobby environnemental qui a pour objectif d'éliminer les activités minières dans leur ensemble. Les interventions musclées, la corruption, l'intervention de l'Eglise, sont autant de freins à l'évolution du secteur.
- 95.** Le représentant du gouvernement de l'Allemagne soutient le point de vue du membre travailleur de l'Allemagne en demandant instamment qu'aucune réglementation nouvelle n'intervienne dans le secteur minier. Il faut au contraire que la réglementation adoptée soit ratifiée et mise en œuvre. Quant aux problèmes, ils doivent être classés par ordre de priorité. Avant de formuler des propositions concernant les actions futures de l'OIT, tout programme devrait prendre en compte les contraintes budgétaires réelles qui lui sont imposées.
- 96.** Un membre travailleur de la Bulgarie a déclaré qu'en Europe centrale et orientale, et donc dans son propre pays, beaucoup de mines (notamment des mines de charbon) ont été fermées. Les pays occidentaux n'ont pas non plus été épargnés par le phénomène. Le membre travailleur a également attiré l'attention des participants sur le travail de la Commission européenne visant à réhabiliter les anciennes régions minières.
- 97.** Un membre travailleur de l'Australie est revenu sur le thème des grandes restructurations industrielles résultant de la concurrence internationale. Les perspectives d'embauche dans le secteur minier semblent peu encourageantes. Le rapport de tendance pour les années quatre-vingt-dix révèle qu'environ 5 millions d'emplois ont été perdus pendant ces années là à cause des restructurations. Les défis que l'avenir réserve au secteur sont loin d'être négligeables.
- 98.** Le représentant du gouvernement du Chili a estimé que les discussions ont su placer les questions fondamentales au centre du débat. Il est clair, selon lui, qu'un effort tripartite doit être accompli pour organiser l'avenir. Le représentant a également évoqué l'alliance stratégique que CODELCO, l'entreprise nationale chilienne productrice de cuivre, a conclu avec les syndicats pour assurer sa survie et s'orienter vers de futurs succès commerciaux.

CODELCO, qui a su s'adapter aux changements technologiques, abandonner les pratiques obsolètes et adopter de nouvelles approches quant à l'organisation des postes, continue à être concurrentielle sur le marché international. L'OIT doit avoir, parmi d'autres missions, celle de répertorier les pratiques efficaces en n'omettant pas les pays latino-américains dont les expériences n'ont pas été signalées dans le rapport. Le degré de consensus auquel les participants de la réunion sont parvenus est tout à fait remarquable. Il faut donc saisir cette rare occasion pour résoudre les problèmes clés qui se posent aujourd'hui afin d'assurer un avenir durable aux industries extractives.

- 99.** Le représentant du gouvernement des Etats-Unis a considéré que la restructuration du secteur minier est à envisager sous l'angle de l'offre et de la demande, de la concurrence et du progrès technologique. Dans son pays, 5 250 mines produisaient 850 millions de tonnes de charbon en 1985. En 2001, 2 127 mines seulement produisent à elles seules 1 milliard de tonnes. La technologie a donc un impact majeur sur les restructurations de l'industrie minière.
- 100.** Un observateur de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe a attiré l'attention des participants sur le travail fourni par le Département des énergies durables sur les restructurations dans l'industrie houillère. Un groupe d'experts ad hoc spécialisé dans les énergies tirées de la houille ou d'origine thermique se réunira en novembre pour traiter des restructurations industrielles en mettant l'accent sur leur impact social et industriel tout en s'intéressant aux économies en transition. Un ample questionnaire a été mis au point qui demande comment faciliter la régénération économique des régions houillères restructurées en les orientant vers des économies de transition, comment faciliter l'implantation de petites et moyennes entreprises en établissant un cadre légal approprié. Ce questionnaire, qui s'intéresse encore à des problèmes tels que la formation, la formation complémentaire, les spécificités liées au sexe et les problèmes sociaux, sera au centre de larges discussions de cette réunion d'experts et mettra en lumière les leçons qui doivent être retenues des expériences de restructuration de certains pays occidentaux comme, par exemple, la France où la régénération de certaines zones houillères a été un véritable succès. La Commission économique des Nations Unies pour l'Europe se réjouit à la perspective de renouveler sa coopération avec l'OIT à la lumière de la présente réunion.
- 101.** Un membre travailleur de la Côte d'Ivoire a déclaré que les besoins et les problèmes des pays en développement étaient différents de ceux de pays développés, et a ajouté que la formation et le recyclage des travailleurs lors de la fermeture des mines étaient essentiels. Il a donné un exemple de coopération entre son pays et la Chine au sujet de la réinsertion des travailleurs et a également suggéré que l'OIT se penche sur la question de l'amélioration de la collaboration entre les extractions minières à petite échelle et celles à grande échelle.
- 102.** Un membre travailleur du Pérou a souligné l'importance de la santé et de la sécurité et a encouragé les pays qui ne l'ont pas encore fait à ratifier la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995. En outre, il a fait part de son inquiétude au sujet des mines abandonnées dans lesquelles des enfants sont employés et de l'absence de perspectives des travailleurs licenciés.
- 103.** Un membre employeur des Etats-Unis a souligné que la restructuration dans de nombreux pays avait été soutenue par le financement du gouvernement, de sorte que les employeurs n'aient pas à en assumer l'intégralité du coût. Les seules subventions fournies par le gouvernement ont été accordées aux syndicats.
- 104.** Un membre travailleur de l'Inde a appelé à examiner et à réglementer les petites extractions minières qui ne satisfont pas aux normes minimales requises, ainsi qu'à la ratification de la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.

-
105. Un membre travailleur du Brésil a demandé à son gouvernement et à l'OIT de mettre au point un mécanisme afin que les sous-traitants se conforment aux normes minimales.
 106. Le représentant du gouvernement du Bénin a appelé tous les acteurs à assumer leurs responsabilités en cas de fermeture des mines; en effet, davantage de mesures pourraient être mises en œuvre pour réinsérer et recycler les travailleurs. A cet égard, il a suggéré qu'une base d'informations soit mise au point afin de partager les expériences.
 107. Un membre travailleur du Canada a signalé que dans certains cas les restructurations étaient couronnées de succès, notamment lorsque les fermetures étaient prévues suffisamment à l'avance et que des efforts menés en collaboration étaient déployés afin de recycler et d'engager les travailleurs sur d'autres sites.
 108. La représentante du gouvernement de l'Inde a demandé que les informations soient partagées afin que les expériences des autres pays permettent de déterminer quels sont les meilleurs moyens permettant d'élaborer des programmes de réadaptation des mines.
 109. Un observateur de l'Organisation internationale de l'énergie et des mines a fait observer que les approches en matière de fermeture des mines différaient selon les pays et les situations en raison des différentes circonstances. Eu égard à la convention n° 176 de l'OIT, il a fait part de son inquiétude au sujet du nombre limité de ratifications.

Examen et adoption par la réunion du projet de rapport et du projet de conclusions

110. Le groupe de travail chargé des conclusions a présenté à la sixième séance de la réunion le projet de conclusions.
111. A l'issue de consultations entre les groupes, un nouveau paragraphe sous le titre «Emploi et formation» a été ajouté à la suite du paragraphe 3 du projet de conclusions.
112. Des réserves au sujet de la dernière phrase du paragraphe 5 de ce projet ont été exprimées par les représentants de la France et du Maroc ainsi que par les membres employeurs de ces deux pays. Le terme «analogous» employé dans le texte anglais soulevait pour leurs pays des problèmes techniques, réglementaires et juridiques.
113. De légères modifications d'ordre rédactionnel ont été apportées aux paragraphes 8, 13 et 17 du projet de conclusions pour mieux refléter l'accord qui s'est dégagé au sein du groupe de travail.
114. A la séance, la réunion a adopté le présent rapport et le projet de conclusions.

Genève, le 11 octobre 2002.

(Signé) M. G. Attigbe,
Président.

Conclusions sur l'évolution de l'emploi, du temps de travail et de la formation dans les industries extractives¹

La Réunion tripartite sur l'évolution de l'emploi, du temps de travail et de la formation dans les industries extractives,

S'étant réunie à Genève du 7 au 11 octobre 2002,

Adopte, ce onzième jour d'octobre 2002, les conclusions suivantes:

Considérations générales

- 1.** Le secteur minier contribue principalement, ou tout au moins considérablement, aux résultats économiques de nombreux pays dans toutes les régions du monde, et nous sommes confiants dans le fait que cette situation perdurera étant donné que les difficultés et les contraintes sont gérées en vue d'être surmontées. Au niveau local, le secteur minier est souvent la principale source d'emploi direct et indirect, renforçant la croissance des communautés et des régions. L'exploitation minière, qui contribue considérablement au développement de la société, devrait être encouragée par les parties prenantes.
- 2.** Les difficultés sociales, environnementales et économiques auxquelles est confronté le secteur minier devraient être davantage mises en balance, de sorte que la santé, la sécurité et la rentabilité dans ce secteur puissent être maintenues. Pour ce faire, des efforts déterminés et coordonnés devront être déployés par les employeurs et les organisations de travailleurs, de concert avec les gouvernements et les institutions gouvernementales concernées. Des liens solides et un engagement continu entre les mines et leurs communautés sont importants. Ils doivent être renforcés et améliorés.
- 3.** Les résultats du projet «Mines, minéraux et développement durable» (MMSD) et de la Conférence organisée par la Global Mining Initiative sont des apports importants à la mise en œuvre d'un partenariat efficace et digne de foi entre parties prenantes afin d'évoluer vers un secteur minier véritablement durable au moyen d'un dialogue social. Il conviendrait de tirer parti de cette possibilité de progrès.

Emploi et formation

- 4.** Les principales questions d'emploi et de formation auxquelles sont confrontées les industries extractives concernent les nouveaux travailleurs, les travailleurs déjà en place, les travailleurs quittant le secteur et les travailleurs en sous-traitance. En raison du vieillissement de la main-d'œuvre et des changements structurels, il est d'autant plus important que les nouveaux arrivants soient formés et adaptés au secteur minier. Les gouvernements, les employeurs et les organisations de travailleurs devraient coopérer afin de veiller à ce que les cadres nécessaires soient mis en place pour que les cessations d'emploi soient entreprises de façon équitable.
- 5.** Les employeurs devraient examiner les meilleures pratiques en vue d'établir, dès que possible et conformément aux législations nationales et locales, un cadre pour l'élaboration

¹ Adoptées à l'unanimité.

de plans à long terme prévoyant d'éventuelles cessations d'emploi, et mettre lesdits plans en œuvre en consultation avec les représentants des travailleurs ².

6. Le travail en sous-traitance fait partie intégrante du secteur minier. Il contribue à renforcer la flexibilité et l'efficacité et permet d'avoir recours à des services spécialisés au pied levé. Le travail en sous-traitance peut être une activité temporaire ou à long terme. Dans le dernier cas, il s'apparente à l'emploi permanent ³.
7. Les mêmes lois devraient être appliquées aux sous-traitants et aux principaux employeurs, qui doivent s'y conformer de la même manière. Lors de la réglementation du travail en sous-traitance, les inspections gouvernementales devraient tenir compte de son caractère à court terme ou transitoire. Les gouvernements devraient veiller à ce que leurs systèmes de réglementation soient suffisamment appropriés afin de surveiller et de réglementer le travail en sous-traitance.
8. La formation, le recyclage et la formation permanente sont des éléments déterminants qui permettent de s'adapter à l'évolution du marché du travail. La formation, en particulier la formation appropriée en cours d'emploi, peut porter ses fruits en termes d'accroissement de la productivité et de diminution de la rotation de la main-d'œuvre.
9. Lors de la mise en place de programmes de formation et de recyclage dans un secteur minier en pleine restructuration, en perte de vitesse ou contraint de cesser ses activités, des exemples de réussite observés dans d'autres secteurs devraient être évalués par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, adaptés et, le cas échéant, mis en place. La mise à disposition de ressources suffisantes et durables détermine le succès des programmes de formation. Les gouvernements devraient veiller à ce que soient mises à disposition les ressources de base nécessaires à la formation.
10. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient, au cours d'un processus de dialogue social suivi, adopter et mettre en œuvre une approche de formation qui anticipe les besoins du secteur, de sorte que cette dernière puisse être assurée pendant toute la durée du cycle d'exploitation de la mine et qu'elle contribue à la sécurité et à la santé ainsi qu'au développement des communautés et des régions.
11. Compte tenu que les méthodes de travail évoluent et que de nouvelles technologies apparaissent, des efforts particuliers devraient être déployés par les représentants des employeurs et des travailleurs en vue d'offrir aux travailleurs en place la possibilité

² Dans tout le texte, l'expression «représentants des travailleurs» s'entend au sens de l'article 3 de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, dont la teneur est la suivante:

«Aux fins de la présente convention, les termes «représentants des travailleurs» désignent des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient:

- a) des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats;
- b) ou des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.»

³ Des réserves au sujet de la dernière phrase du paragraphe 5 de ce projet ont été exprimées par les représentants de la France et du Maroc ainsi que par les membres employeurs de ces deux pays. Le terme «analogous» employé dans le texte anglais soulevait pour leurs pays des problèmes techniques, réglementaires et juridiques.

d'acquérir les compétences nécessaires pour conserver un emploi productif et sûr dans le secteur minier.

12. Les travailleurs en sous-traitance devraient recevoir une formation en rapport avec la nature de leur emploi, en particulier dans le domaine de la sécurité et de la santé.

Temps de travail

13. La mise en place d'horaires plus souples dans les industries extractives peut être bénéfique à la fois aux employeurs et aux travailleurs, pour autant que certaines conditions soient prises en considération lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail.
14. Compte tenu de la nature du secteur minier, il est impossible d'envisager une approche unique et normative en matière de temps de travail. Toutefois, on peut définir un schéma regroupant des éléments communs. Premièrement, les gouvernements devraient, après la consultation, adopter et appliquer au plan local des cadres réglementaires portant sur le temps de travail eu égard à la sécurité et à la santé au travail. Deuxièmement, tout cadre réglementaire spécifique devrait être suffisamment flexible pour répondre aux besoins de fonctionnement, dans la limite du raisonnable. Troisièmement, les représentants des employeurs et des travailleurs devraient avoir toute latitude pour négocier les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail dans le cadre des conventions collectives, lorsqu'elles existent. Quatrièmement, l'aménagement du temps de travail devrait être surveillé par l'autorité compétente, conformément au cadre réglementaire appliqué au plan local.
15. Les nouvelles dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail devraient se conformer aux normes définies par les cadres réglementaires locaux et nationaux. Ces cadres devraient, dans la mesure du possible, prendre en considération les besoins des femmes travaillant ou susceptibles de travailler dans le secteur minier, ainsi que ceux des jeunes, en vue de renforcer l'égalité des chances entre tous les travailleurs et entre hommes et femmes.
16. Toutes répercussions financières, pour les travailleurs, des changements introduits au niveau du temps de travail devraient faire l'objet de consultations avec les travailleurs concernés et leurs représentants.
17. Si de nombreuses recherches ont été entreprises sur la relation qui existe entre durée de travail excessive et problèmes de sécurité et de santé au travail, tels que la fatigue et le stress, on manque cependant de données quantifiables permettant de prendre des décisions en connaissance de cause. Il conviendrait d'approfondir les recherches sur la façon dont le temps de travail exerce une influence sur la sécurité et la santé au travail ainsi que sur la vie de famille, et dans quelle mesure. Les résultats de ces recherches devraient être largement diffusés.

VIH/SIDA

18. Le VIH/SIDA est essentiellement un problème de santé publique. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient jouer un rôle décisif en matière de sensibilisation et de prévention auprès des travailleurs et de leur famille. En outre, elles devraient jouer un rôle essentiel dans le sens où elles veillent au bien-être de la main-d'œuvre.
19. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient s'efforcer d'éliminer sur le lieu de travail toute forme de traitement inéquitable et de préjudice lié au

VIH/SIDA, et mettre en œuvre les dispositions du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*.

20. La coopération et la confiance entre les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sont les éléments décisifs de la mise en œuvre d'une politique dans le domaine du VIH/SIDA. Les gouvernements et les représentants des employeurs et des travailleurs devraient promouvoir, au moyen du dialogue social et en faisant appel à des professionnels expérimentés, des programmes de sensibilisation ainsi que le changement de comportement individuel aux fins de réduire les risques d'infection. Les risques spécifiques auxquels s'exposent les travailleurs migrants devraient faire l'objet d'une attention particulière.
21. Face au VIH/SIDA, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient s'attaquer aux problèmes liés aux infections opportunistes ainsi qu'aux risques physiques et à ceux liés au milieu de travail, tels que la chaleur et les poussières, dont l'incidence est encore plus grave pour les travailleurs séropositifs. Des programmes mis en place sur le lieu de travail devraient tenir compte, dans les cadres nationaux, des risques supplémentaires liés au VIH/SIDA.

Développement durable

22. Le secteur minier est important pour le développement économique et social de nombreux pays mais il est nécessaire, pour être durable, que l'accès aux gisements de minéraux soit maintenu et que l'accent soit mis sur les préoccupations sociales et environnementales.
23. Afin de renforcer la contribution du secteur minier au développement durable, les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que d'autres parties prenantes concernées, devraient mettre au point un cadre visant à garantir que les activités minières sont menées à bien de façon responsable et conformément aux principes et aux droits définis dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Une attention spécifique devrait être accordée au règlement des conflits relatifs à l'utilisation des terrains, qui affecte le secteur minier.
24. Les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs devraient fournir des efforts particuliers afin de veiller à ce que les activités des mines artisanales et des petites industries extractives soient menées à bien en utilisant des pratiques minières durables, notamment en apportant une assistance technique, tel que cela a été débattu et convenu à la Réunion tripartite sur les problèmes sociaux et de travail dans les petites exploitations minières, en 1999.

Domaines d'action prioritaires de l'OIT

25. En coopération avec les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs concernés, l'OIT devrait recueillir, analyser et diffuser des données relatives à l'aménagement du temps de travail dans les industries extractives.
26. L'OIT devrait mener à bien des recherches – ou charger des experts de cette tâche – sur les relations entre le temps de travail et la sécurité et la santé au travail, en tenant compte du bon fonctionnement du secteur minier, et en diffuser les résultats.
27. L'OIT devrait recueillir, analyser et diffuser des informations, notamment des exemples de meilleures pratiques, sur l'évolution de l'emploi dans le secteur minier, y compris les répercussions des fermetures des mines sur les travailleurs et les communautés minières.

-
28. L'OIT devrait continuer à assurer le suivi des conclusions et de la résolution de la Réunion tripartite sur les problèmes sociaux et de travail dans les petites exploitations minières, notamment en ce qui concerne la sécurité et la santé, ainsi que la collaboration entre les exploitations minières à petite échelle et celles à grande échelle.
 29. L'OIT devrait jouer un rôle actif au niveau des initiatives liées au secteur minier lancées par le Sommet mondial pour le développement durable afin d'encourager le dialogue, les réseaux et les initiatives, et dans le but d'atteindre les objectifs du Sommet en ce qui concerne le secteur minier.
 30. L'OIT devrait continuer à promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, ainsi que la promotion de la mise en œuvre du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*, des principes et des droits définis dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, et de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.
 31. L'OIT devrait examiner les moyens de renforcer son activité ainsi que les programmes visant à promouvoir le dialogue social sur le lieu de travail dans les industries extractives, aux niveaux international, régional et national.
 32. Dans la mesure du possible, l'OIT devrait prendre toutes les mesures appropriées, y compris prévoir la possibilité d'augmenter le budget, afin de garantir le maintien des réunions sectorielles et de leur suivi sur une base régulière et de veiller à ce qu'elles continuent d'offrir aux représentants des gouvernements ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs du secteur la possibilité de se rencontrer, d'échanger des informations et des expériences, et de faire part de leurs opinions sur les questions importantes relatives au secteur minier.

Partie 2
Résolutions

Examen et adoption des projets de résolutions par la réunion

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

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

Bureau de la réunion:

M. G. Attigbe (président)
M^{me} M. Hermanus (vice-présidente gouvernementale)
M. G. Eneas (vice-président employeur)
M. J. Maitland (vice-président travailleur)

Membres gouvernementaux:

Chili:	M. M. Albornoz
France:	M ^{me} J. Ory
Indonésie:	M. R. Sukhyar

Membres employeurs:

M. S. Almazan Escueda
M. F. Barker
M. B. Coke

Membres travailleurs:

M. J. Godoy Bolvarán
M. K. Neumann
M. R.A. Padilla

Le groupe de travail disposait de trois projets de résolutions présentés par le groupe des travailleurs: le projet de résolution concernant le programme de travail de l'OIT relatif au secteur minier (WPR/D.1), le projet de résolution sur le financement et la durabilité du secteur minier (WPR/D.2) et le projet de résolution concernant les violations des droits syndicaux en Colombie et au Myanmar (WPR/D.3).

Les textes de ces projets de résolutions ont été débattus et le projet de résolution concernant le programme de travail de l'OIT relatif au secteur minier (WPE/D.1) a été déclaré recevable.

Tandis que le projet de résolution sur le financement et la durabilité du secteur minier (WPR/D.2) a été déclaré recevable par le groupe de travail, les employeurs ayant cependant précisé qu'ils souhaitaient voir dûment notifiées les objections émises concernant sa recevabilité.

Le projet de résolution concernant les violations des droits syndicaux en Colombie et au Myanmar (WPR/D.3) a été déclaré irrecevable car, conformément à l'article 14, paragraphe 4, du Règlement, il ne traitait ni de problèmes sociaux et de travail d'ordre général dans le secteur ni des activités futures de l'OIT relatives aux problèmes du secteur.

Le groupe de travail s'est une nouvelle fois réuni pour examiner dans le détail le texte de ces projets de résolutions et les amender si nécessaire, de sorte qu'ils reçoivent l'accord de l'ensemble des participants. Le projet de résolution concernant le programme de travail de l'OIT relatif au secteur minier (WPR/D.1) ainsi que le projet de résolution sur le financement et la durabilité du secteur minier (WPR/D.2) ont été amendés sur la base des propositions formulées par les membres des trois groupes.

Lors de la sixième séance plénière de la réunion, le président, en sa qualité de président du groupe de travail sur les résolutions, et conformément à l'article 14, paragraphe 8, du Règlement, a présenté un rapport sur les délibérations du groupe de travail sur les résolutions.

Le porte-parole du groupe des travailleurs, faisant référence au projet de résolution concernant les violations des droits syndicaux en Colombie et au Myanmar (WPR/D.3), qui a été déclaré irrecevable, a signalé qu'il était dans l'intérêt de la réunion de veiller au respect des droits de l'homme et des droits des travailleurs dans tous les pays. Les travailleurs des pays mentionnés n'ont pas de droits, sont harcelés et leurs conditions d'emploi ne sont pas prises en considération. La réunion devrait prendre note de cet état de fait et habiliter l'OIT à déployer des efforts afin que ces travailleurs bénéficient des droits qui leur reviennent.

Le président a recommandé que la réunion adopte les deux projets de résolutions amendés par le groupe de travail.

Résolution concernant le programme de travail de l'OIT relatif au secteur minier

La réunion a adopté la résolution à l'unanimité

Résolution concernant le secteur minier, le financement et le développement durable

La réunion a adopté la résolution à l'unanimité.

Texte des résolutions adoptées par la réunion

Résolution concernant le programme de travail de l'OIT relatif au secteur minier¹

La Réunion tripartite sur l'évolution de l'emploi, du temps de travail et de la formation dans les industries extractives,

S'étant réunie à Genève du 7 au 11 octobre 2002,

Adopte, ce onzième jour d'octobre 2002, la résolution suivante:

La Réunion tripartite sur l'évolution de l'emploi, du temps de travail et de la formation dans les industries extractives invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à:

- 1) promouvoir des programmes d'application dans le secteur minier des principes et des droits énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et dans le Programme d'activités de l'OIT concernant un travail décent;
- 2) prendre en considération le rapport et continuer à mettre en œuvre les conclusions de la Réunion tripartite sur les problèmes sociaux et de travail dans les petites exploitations minières, qui s'est tenue à Genève en 1999;
- 3) continuer à promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la convention (n° 176) sur la santé et la sécurité au travail, 1995, par les pays qui ne l'ont pas encore fait;
- 4) promouvoir et renforcer les activités visant à intensifier et à améliorer la coopération entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs², en vue de favoriser les aspects sociaux, économiques et environnementaux du développement durable dans les industries extractives, et prendre connaissance du rapport de discussion sur le projet «Mines, minéraux et développement durable» (MMSD) intitulé *Breaking New Ground* de la Global Mining Initiative;
- 5) promouvoir le respect et le soutien de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale;
- 6) inviter les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs à coopérer au développement et à la mise en œuvre de programmes efficaces visant à prévenir et à atténuer l'incidence du VIH/SIDA en vue de l'éradiquer dans le secteur minier. Ces programmes porteront entre autres sur la promotion de la vie de famille, ainsi que sur l'état de santé et la protection des droits des personnes infectées et affectées par le VIH/SIDA;
- 7) demander au Directeur général du BIT:
 - a) d'examiner les répercussions de l'aménagement du temps de travail sur la santé et la vie sociale des travailleurs permanents et des travailleurs en sous-traitance, en tenant compte du bon fonctionnement du secteur minier;

¹ Adoptée à l'unanimité.

² L'expression «organisations de travailleurs» fait essentiellement référence aux syndicats.

-
- b) d'examiner les répercussions socio-économiques du VIH/SIDA dans les industries extractives;
 - c) de renforcer, en consultation avec les mandants tripartites de l'OIT, les structures existantes et les mécanismes appropriés auxquels participeront les partenaires sociaux aux fins d'assurer le suivi et la continuité des activités menées dans les industries extractives.

Résolution sur le secteur minier, le financement et le développement durable³

La Réunion tripartite sur l'évolution de l'emploi, du temps de travail et de la formation dans les industries extractives,

S'étant réunie à Genève du 7 au 11 octobre 2002,

Adopte, ce onzième jour d'octobre 2002, la résolution suivante:

La Réunion tripartite sur l'évolution de l'emploi, du temps de travail et de la formation dans les industries extractives invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à:

- 1) demander aux Etats Membres de tenir compte de l'importance des questions énoncées ci-après concernant le financement du secteur minier et le développement durable dans les industries extractives, à savoir:
 - a) soutenir les efforts visant à faire face aux répercussions des mines pendant toute la durée de leur cycle d'exploitation sur l'environnement, l'économie, la santé et la société, et examiner les avantages qui en découlent en favorisant notamment le travail décent, la santé et la sécurité, et en ayant recours à divers partenariats, au développement des activités existant aux niveaux national et international entre gouvernements, organisations intergouvernementales, entreprises minières, organisations de travailleurs et autres parties prenantes, en vue de promouvoir la transparence et la responsabilité aux fins d'assurer la durabilité du secteur minier;
 - b) reconnaître la contribution apportée par les parties prenantes au développement du secteur minier pendant toute la durée du cycle d'exploitation des activités minières;
 - c) favoriser les pratiques minières durables en fournissant un soutien financier et technique au secteur minier, y compris aux petites exploitations minières, dans les pays en développement et les économies en transition, et en les aidant à renforcer leurs capacités et, si cela est possible et approprié, améliorer la transformation à valeur ajoutée, mettre à jour les informations scientifiques et technologiques, et réaménager et réhabiliter les sites ayant été dégradés;
 - d) reconnaître l'importance du rôle joué par les organisations d'employeurs et de travailleurs dans le développement de politiques nationales relatives au secteur minier;

³ Adoptée à l'unanimité.

-
- e)* élaborer des programmes destinés à prévenir et à atténuer l'incidence du VIH/SIDA en vue de l'éradiquer dans le secteur minier;
 - f)* reconnaître l'importance du secteur minier dans le développement économique et la diminution de la pauvreté;
- 2) demander au Directeur général du BIT de prendre les dispositions appropriées pour assurer le suivi des mesures énoncées au paragraphe 1.

Partie 3

Autres travaux

Présentations

Sauvetage des mines

Modérateur: M^{me} Christine Kaszycki, présidente du groupe gouvernemental

Les opérations de sauvetage de la mine n° 1 de Quecreek

Présentateur: M. John R. Caylor, Secrétaire assistant adjoint au travail pour la sécurité et la santé dans les mines, département américain du Travail

M. Caylor a présenté l'opération de sauvetage, couronnée de succès, de la mine n° 1 de Quecreek de la compagnie Black Wolf Coal en Pennsylvanie (Etats-Unis) qui s'est déroulée du 24 au 28 juillet 2002. Neuf mineurs ont été bloqués dans un puits inondé après avoir foré dans la mine voisine abandonnée de Saxman qui n'était plus exploitée depuis les années 50 et qui était remplie d'eau. Il est apparu que les plans sur lesquels les mineurs s'étaient fondés étaient inexacts et les avaient amenés à croire que la mine abandonnée se trouvait à 91 mètres de là. Les neufs mineurs se sont retrouvés coincés à 72 mètres sous terre dans une zone qui se remplissait d'eau rapidement. Dans les six heures ayant suivi l'incident, MSHA et le personnel de sécurité pour les mines profondes avaient mis en place un centre de commande sur le site. L'équipe de secours a pompé l'eau depuis les principales entrées de la mine, tandis que des puits pour extraire l'eau et fournir de l'air étaient creusés près de l'endroit où l'on pensait que se trouvaient les mineurs. Un système de positionnement global (GPS) a joué un rôle essentiel en permettant de déterminer les endroits de forages. Un puits de sauvetage d'environ un mètre a été creusé aussi près que possible des mineurs. Un sas à air a été construit afin de permettre aux sauveteurs de creuser dans la mine, d'enlever l'acier pour forêts et d'installer le caisson de sauvetage. En raison des inquiétudes suscitées par les différences de pression de l'air entre le lieu où se trouvaient les mineurs et la surface, des caissons de décompression ont été amenés sur le site. L'acier pour forêt s'est brisé dans le puits alors qu'il se trouvait à mi-chemin des mineurs pris au piège. Un nouveau puits a été conçu et le forage a dû être recommencé. Les pompes ont alors aspiré environ 75 000 litres d'eau à la minute afin de réduire le niveau de l'eau de sorte que le forage débouche sur une zone sèche près des mineurs. Le forage dans le premier puits a été recommencé avec un diamètre réduit. Le burin minier du second forage s'est cassé à environ 12 mètres de la mine 64 heures après l'incident. Une fois que la pression de l'air a été rééquilibrée, on a entendu que les mineurs frappaient sur l'acier du petit puits. Un caisson de sauvetage a été descendu à leur hauteur et les neufs mineurs ont été remontés à la surface l'un après l'autre. Les sauveteurs pensaient que les mineurs pris au piège étaient vivants même s'ils n'en avaient aucune preuve jusqu'à ce que le sauvetage ne soit réellement terminé. Le travail extraordinaire réalisé par l'équipe a été couronné de succès et l'on peut en tirer un certain enseignement. En effet, il est indispensable d'entretenir l'équipement de sauvetage afin qu'il soit prêt à l'utilisation à tout moment. Le caisson de sauvetage avait été construit par MSHA (autorités responsables des mines), il y a environ 30 ans, après un accident survenu à la mine Sunshine. Ce sauvetage a donné lieu à une première utilisation de ce matériel qui a bien fonctionné.

Discussion

Un membre gouvernemental s'est demandé si des mesures de précaution avaient pu être prises avant l'incident. M. Caylor a répondu que la réglementation exigeait des compagnies minières, avant qu'elles ne commencent l'exploitation minière, qu'elles

soumettent aux autorités concernées les plans des mines accompagnés des certificats délivrés par des ingénieurs experts en topographie. La réglementation exige également des compagnies minières qu'elles creusent un forage à titre de mesure de précaution lorsqu'une nouvelle mine est creusée à 60 mètres environ d'une ancienne mine. Dans le cas de la mine n° 1 de Quecreek, un forage aurait dû être creusé mais l'inexactitude des plans a amené les responsables à penser que la distance séparant la nouvelle mine de la mine abandonnée était supérieure à 60 mètres.

Un membre employeur a dit que des plans de mines inexacts étaient également à l'origine d'une catastrophe en 1981 à Newcastle (Australie). Il a demandé comment l'exactitude des plans pouvait être assurée alors que de nombreuses parties prenantes, telles que les compagnies commerciales de cartographie et les autorités gouvernementales, conservaient différents jeux des plans des mines. M. Caylor a répondu que pour garantir l'exactitude des plans de mines, il fallait déployer des efforts continus et prendre de nombreuses mesures. Par exemple, MSHA organise un symposium dans le cadre duquel tous les intervenants du secteur seront invités à coopérer afin de garantir l'exactitude des plans de mines et les mettre à jour. Une équipe spéciale a été mise en place afin de vérifier l'exactitude des plans des mines et les actualiser si nécessaire. Les dernières technologies telles que le GPS pourraient être efficaces et permettraient d'assurer l'exactitude des plans.

Un membre employeur a mentionné qu'il était difficile de disposer de plans fiables alors que les différentes agences gouvernementales détenaient des plans différents en fonction des minéraux.

Un membre travailleur de l'Ukraine a remercié l'équipe de sauvetage américaine. Il a signalé que des accidents tragiques se produisaient de façon répétée dans son pays. Au cours des trois dernières années, plusieurs centaines de mineurs sont décédés dans des accidents miniers en Ukraine. Environ 90 pour cent des accidents sont dus à des erreurs humaines, qui sont notamment commises par les directions qui n'exercent pas leur devoir consistant à protéger la vie de leurs travailleurs. Les directions sont également réticentes quand il s'agit de proposer aux mineurs des formations appropriées afin d'éviter que des catastrophes ne se produisent dans les mines.

Un membre travailleur de l'Afrique du Sud a rappelé que des tragédies similaires se produisent dans son pays. Il s'est interrogé sur la question de savoir si le tripartisme ou le dialogue social était à même de favoriser des mesures préventives efficaces. Il s'est également demandé si l'intervention d'équipes de sauvetage professionnelles était une solution en soi. M. Caylor a répondu que de nombreuses mesures devaient être prises de façon continue pour éviter les accidents. Au regard d'un exemple intéressant qui s'est déroulé en Australie, ce serait peut-être une bonne idée d'avoir un service de sauvetage professionnel. Il serait peut-être approprié de demander à l'OIT de formuler des recommandations relatives à des normes internationales réglementant les équipes de sauvetage professionnelles et les questions y relatives.

Un membre employeur de l'Inde a déclaré qu'un accident similaire était arrivé dans son pays vingt ans auparavant. Les sauveteurs avaient construit un caisson sur le site et avaient réussi à sauver 17 mineurs. Disposer de plans de mines exacts, ainsi que de nouvelles technologies, est la mesure préventive la plus efficace. Il a demandé à l'OIT de recueillir et de diffuser des informations sur l'utilisation réussie des nouvelles technologies.

Un représentant gouvernemental de l'Afrique du Sud a déclaré que des accidents similaires étaient survenus dans son pays. Il a convenu que le problème fondamental est de disposer de plans de mines exacts.

Un membre employeur s'est demandé si l'équipement de forage était approprié à la roche. M. Caylor a répondu que l'équipe de sauvetage n'avait pas pu choisir l'équipement;

elle a utilisé ce qu'elle avait à sa disposition. Il est primordial d'assurer un entretien approprié afin d'avoir des équipements fiables.

La sécurité dans les mines

Modérateur: M. Oscar de Vries Reilingh, Département des activités sectorielles, OIT

Minesafe: un site australien d'échange d'informations sur le Web

Présentateur: M. John Maitland, secrétaire national du syndicat Construction, Forestry, Mining and Energy Worker's Union (CFMEU), Sydney, Australie

M. Maitland a présenté le site Web de Minesafe (www.minesafe.org), un travail en évolution qui fournit un cadre interactif aux mineurs leur permettant d'avoir accès à des informations sur les meilleures pratiques utilisées dans le monde concernant la santé et la sécurité dans l'industrie de l'extraction du charbon. Depuis de nombreuses années, l'industrie minière a été considérée comme un secteur inévitablement dangereux dans lequel les accidents étaient considérés comme inéluctables. Cependant, cette perception a maintenant changé. M. Maitland a souligné qu'aujourd'hui l'idée selon laquelle aucun décès n'était inévitable était une idée omniprésente chez les spécialistes de la sécurité. Des efforts et des ressources considérables sont mobilisés afin d'améliorer la sécurité et la santé au travail. Ces efforts ont incité le CFMEU à élaborer un outil d'échange d'informations que les mineurs peuvent facilement utiliser. Ce site leur fournit les meilleures informations, les plus récentes et les plus faciles à appréhender dans le but d'améliorer les conditions de sécurité et de santé au travail. M. Maitland a fait une démonstration du portail et du contenu du site et a déclaré qu'il espérait que ce site pourrait être utilisé bien au-delà de l'Australie dans d'autres pays et qu'il pourrait également comporter des informations sur les mines non houillères. Le CFMEU continuera à rechercher des fonds et des partenaires afin d'améliorer la taille, la portée et l'accessibilité de son site.

Discussion

Un représentant gouvernemental de l'Afrique du Sud a demandé comment l'accès à Minesafe avait été promu. M. Maitland a répondu qu'un ordinateur avec un accès à l'Internet avait été installé dans chaque mine de charbon. Cela permet aux mineurs d'étudier les informations sur la santé et la sécurité avant et après leur travail. Le CFMEU déploie également des efforts pour ouvrir des cafés Internet dans les communautés minières, ce qui augmenterait l'accès aux informations placées sur le Web par la société dans son ensemble. Les données du Bureau australien de la statistique ont montré que, en moyenne, les mineurs correspondent à un groupe démographique dans lequel la moitié des familles avait un ordinateur personnel avec un accès à l'Internet. Le CFMEU envisage d'élaborer des programmes de formation pour les familles des mineurs afin d'approfondir leur connaissance de la santé et de la sécurité au travail.

Un membre travailleur a demandé si Minesafe serait élargi aux mines non houillères et serait disponible dans d'autres langues. M. Maitland a répondu qu'ils avaient tout d'abord choisi les mines de charbon à titre expérimental. Il est trop tôt pour pouvoir dire comment les pages évolueront à l'avenir, mais si les ressources sont disponibles, il sera élargi en intégrant des questions sur la santé et la sécurité au travail dans d'autres secteurs miniers. Aucun projet de traduction dans d'autres langues n'est prévu à ce jour.

M. de Vries Reilingh, directeur du département des activités sectorielles de l'OIT, a posé des questions au sujet du financement du projet. M. Maitland a répondu qu'il avait été financé par le CFMEU, le département des ressources naturelles et des mines du Queensland et le département des ressources minérales de la Nouvelle-Galles du Sud. Il a ajouté que le projet était soutenu par d'autres organes et que de nombreuses organisations, instituts et agences, notamment l'OIT, avaient proposé de placer sur le site de précieuses informations.

Le docteur Khalef du Bureau des activités des travailleurs de l'OIT a demandé quel retour d'informations avait été reçu au sujet du site Web et comment les travailleurs étaient informés sur les maladies infectieuses. M. Maitland a répondu que le site avait fait l'objet de réactions très positives et fort encourageantes de la part des mineurs, de leurs familles et des gouvernements du Queensland et de la Nouvelle-Galles du Sud. Les informations médicales sont fournies par Coal Services Pty Ltd., une entreprise privée spécialisée dans la sécurité et la santé au travail dans le secteur minier, entreprise collaborant avec le CFMEU. Cette société comprend trois professionnels de la santé à même de fournir aux mineurs des informations médicales, en général dans les 48 heures, en utilisant un outil d'échange d'informations placé sur le Web.

VIH/SIDA

Modérateur: M. John Maitland, vice-président travailleur de la réunion

Code de pratique de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail

Présentateur: M^{me} Susan Leather, Programme sur le VIH/SIDA, OIT

M^{me} Leather a présenté le Code de pratique de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail et a souligné qu'un des plus importants mandats de l'OIT consistait à traiter la question du VIH/SIDA. Elle a déclaré qu'au moins 40 millions de personnes dans le monde étaient infectées par le VIH, 25 millions d'entre elles étant des travailleurs. Comme l'a dit le directeur général, le SIDA a des conséquences profondes sur les travailleurs et leurs familles, sur l'entreprise et l'économie nationale. C'est une question qui concerne le monde du travail et qui est un obstacle au développement. Elle a signalé que l'OIT considérait l'épidémie du VIH/SIDA comme un problème concernant les travailleurs pour trois raisons. Tout d'abord, à moins que les mandats de l'OIT ne prennent des mesures appropriées pour protéger les travailleurs des conséquences du VIH/SIDA, les travailleurs perdront leurs revenus et les aides sociales. Ensuite, les travailleurs seront stigmatisés et feront l'objet de discrimination. Enfin, les pressions sur les familles augmenteront en raison, par exemple, de l'augmentation du nombre d'orphelins. Le VIH/SIDA est un grave problème pour les entreprises car le fait que les travailleurs décèdent du VIH/SIDA entraîne de multiples conséquences débouchant sur la perte de travailleurs qualifiés et expérimentés, une offre réduite de travail, l'augmentation des coûts du travail, une productivité réduite et par conséquent une diminution des investissements et des profits. L'OIT s'inquiète des conséquences de la réduction de la productivité sur les affaires, notamment sur les entreprises en Afrique et en Asie. M^{me} Leather a souligné que le lieu de travail constitue le meilleur moyen pour aider à limiter l'expansion du VIH/SIDA et à atténuer ses effets en protégeant la sécurité au travail et les droits des travailleurs, en aidant à réduire l'infection par VIH au moyen de l'information, de l'éducation et par l'application de mesures de prévention pratique; en offrant des soins, un soutien et un traitement; et en assurant la protection sociale. M^{me} Leather a cité cinq rôles que l'OIT pourrait jouer pour lutter contre le VIH/SIDA. Premièrement, l'OIT pourrait aider à intégrer le VIH/SIDA dans tous ses programmes et activités. Deuxièmement, elle pourrait définir des normes et des directives, telles que le Code de pratique. Troisièmement, elle pourrait encourager la

sensibilisation vis à vis du VIH/SIDA et favoriser la recherche. Quatrièmement, elle pourrait mobiliser les partenaires sociaux au sujet des questions épidémiques relatives au VIH/SIDA. Enfin, l'OIT pourrait apporter une coopération technique, des services consultatifs et la formation de ses mandants. La réalisation la plus importante dans ce domaine a été l'adoption du Code de pratique par le Conseil d'administration en juin 2001. Le Code de pratique comprend les principes fondamentaux de l'élaboration des politiques à l'intention des mandants. Il fournit les directives relatives aux programmes sur le lieu du travail et lutte contre la discrimination. Les principes fondamentaux du Code de pratique sont les suivants: non-discrimination, pas de dépistage et égalité entre les hommes et les femmes. Afin que tous les mandants suivent la philosophie et les principes définis dans le Code de pratique, l'OIT s'est concentrée sur l'éducation, la formation et l'information. Afin d'atténuer les conséquences de la maladie sur le lieu de travail, tous les mandants ont le devoir et la responsabilité de fournir un logement acceptable, des soins, un soutien et une protection sociale acceptables aux travailleurs touchés par le virus. M^{me} Leather a souligné que tous les mandants doivent veiller à l'intégration du Code de pratique dans la législation et la politique nationales.

Discussion

Le président de la réunion a remercié l'intervenant pour son excellente présentation et a remercié l'OIT d'avoir adopté le Code de pratique sur le VIH/SIDA et le monde du travail. En raison du fait que les travailleurs sur le lieu de travail, notamment dans le secteur informel, sont vulnérables face à l'épidémie du VIH/SIDA, il a insisté sur l'importance du Code pratique en tant qu'outil de sensibilisation et en tant que première mesure visant à aborder de façon plus large les problèmes du VIH/SIDA. Le président a également insisté sur le fait que des informations de qualité doivent être largement diffusées, éventuellement par l'intermédiaire d'équipes multidisciplinaires de l'OIT. Il s'est demandé si l'OIT avait mis au point une stratégie consistant à distribuer systématiquement et efficacement le Code de pratique à tous les travailleurs du monde. Signalant que de nombreux mineurs sont analphabètes, il a suggéré que l'OIT envisage de mettre au point d'autres moyens pour diffuser des informations auprès des travailleurs. En outre, il a souligné l'importance de traduire le Code de pratique dans les langues locales afin de promouvoir une plus large diffusion. M^{me} Leather a déclaré que le Code de pratique était disponible sur la page Web de l'OIT. L'OIT a étudié la possibilité d'appliquer le Code de pratique sur le continent africain. Elle approuve complètement le fait que l'OIT favorise la prise de conscience au sein du secteur informel. Les traductions du Code de pratique dans des langues africaines sont en cours dans le cadre des équipes multidisciplinaires de l'OIT.

Le docteur Khalef, du Bureau des activités des travailleurs de l'OIT a souligné l'importance du Code de pratique qui constitue un exemple d'entente entre les mandants tripartites de l'OIT. Le VIH/SIDA n'est pas simplement le problème des travailleurs, c'est aussi celui des mandants. On ne peut remettre en question le fait que les mesures préventives sont le meilleur moyen de surmonter l'épidémie du VIH/SIDA. L'OIT devrait diffuser des informations sur l'épidémie. L'OIT devrait se concentrer sur deux questions: comment pourrait-elle fournir des informations appropriées aux travailleurs et comment pourrait-elle organiser une formation qualitative. Il est préoccupé par le fait que les soins et le traitement des malades du SIDA sont freinés par le financement insuffisant des Nations Unies. Il est déçu par le fait que, malgré les efforts du Secrétariat général des Nations Unies et d'autres institutions des Nations Unies pour trouver des fonds, le programme n'a pas bien fonctionné. M^{me} Leather a ajouté que l'OIT avait mobilisé ses ressources afin d'augmenter la diffusion des informations sur l'épidémie du VIH/SIDA au travail. L'OIT a été une des institutions des Nations Unies les plus actives à aborder le problème.

Un membre travailleur de la Fédération de Russie a déclaré que les efforts devraient se concentrer sur la diffusion des informations et sur le développement de la formation afin

d'éviter la propagation du VIH/SIDA. En raison du fait que la maladie dépasse les frontières nationales, l'OIT devrait jouer un rôle sur le plan mondial. Il a convenu que l'épidémie ne touche pas seulement les travailleurs mais la société dans son ensemble. Soutenant l'opinion du docteur Khalef selon lequel un partenariat tripartite est nécessaire pour atténuer les problèmes liés au VIH/SIDA, il a souligné l'importance de la participation des gouvernements nationaux. Les travailleurs sont des contribuables et, si l'on présume que davantage d'argent pourrait aider à atténuer l'épidémie, ils devraient insister auprès de leurs gouvernements pour qu'ils mobilisent davantage de ressources. M^{me} Leather a souligné que, au niveau local et communautaire, il y avait de nombreuses façons de fournir des soins et un traitement aux malades du SIDA en utilisant relativement peu de ressources. Tout un chacun doit aider ceux qui ont besoin de soutien.

Un membre employeur a déclaré qu'étant donné que tous les pays ne peuvent fournir des programmes et une formation adaptés en raison de restrictions financières, l'OIT devrait se concentrer sur les régions les plus touchées afin de mettre en œuvre des programmes et une formation permettant de faire face à l'épidémie.

Un représentant gouvernemental de la Zambie a déclaré que tous dans son pays étaient inquiets au sujet de l'infection du VIH/SIDA qui a gravement affecté l'économie nationale, cette épidémie étant une catastrophe nationale. Le programme de santé zambien pour les mineurs prévoit la couverture des membres de la famille qui souffrent du VIH/SIDA. En raison de la charge financière considérable qui pèse sur les programmes de pensions, les administrateurs ont décidé d'exclure de la couverture de santé les malades infectés par le VIH/SIDA. Il s'est demandé si l'OIT pouvait apporter une solution à ce problème. M^{me} Leather a répondu que l'OIT était consciente que le VIH/SIDA faisait peser une charge considérable tant sur les systèmes officiels de sécurité sociale que sur les micro-assurances et autres programmes informels. Plusieurs départements de l'OIT étudient les différents aspects du problème, et l'OIT vient de publier un document de travail sur le rôle des systèmes décentralisés de protection sociale.

Faire face aux problèmes émergents liés à la santé au travail

Modérateur: M. G. Eneas, vice-président employeur de la réunion

Le programme SOLVE de l'OIT

Présentateur: M^{me} Carin Hakansta, OIT

M^{me} Hakansta a déclaré que le stress, l'alcool et la violence (tant physique que psychologique), le VIH/SIDA et le tabac créent des problèmes de santé chez les travailleurs et entraînent une baisse de productivité des entreprises. Tous ces facteurs réunis constituent une principale cause d'accidents, de blessures mortelles, de maladies et d'absentéisme au travail tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement. Il est possible que ces problèmes soient liés aux interactions existantes entre le domicile et le travail. Il se peut qu'ils commencent au travail et qu'ils se poursuivent au travail, et vice versa. Afin de faire face à ce problème, l'OIT a mis au point un nouveau programme de formation _ SOLVE_ conçu pour aider les gouvernements, les employeurs et les travailleurs en vue d'améliorer les conditions de travail psychologiques et de réduire les coûts et d'alléger la charge qui pèse sur le travailleur. Afin de lutter contre ces problèmes au niveau de l'entreprise, une politique générale devrait être mise en place. En dehors des questions de fonctionnement quotidien, une politique d'entreprise devrait prendre en compte les besoins de sécurité et de santé au travail, notamment les problèmes psychologiques. Des approches traditionnelles n'ont ni permis de faire face aux exigences politiques, ni de mener à bien des actions nécessaires à la réduction des conséquences

négligentes des problèmes psychologiques. Cette nouvelle approche a également représenté un changement allant du traitement à la prévention. L'OIT, avec sa structure tripartite et son rôle de premier plan au niveau de la santé et de la sécurité au travail, se trouve dans une position unique permettant de développer et de soutenir des activités qui traduisent les concepts en politiques et les politiques en action aux niveaux national et international. La méthode SOLVE a été conçue pour permettre à une organisation ou à une entreprise d'intégrer les questions psychologiques dans une politique d'entreprise globale et établir un cadre d'action préventive. Alors qu'un atelier de cinq jours sur la politique SOLVE a été organisé en vue de définir une politique structurelle globale, les modules MicroSolve aborderont les problèmes psychologiques majeurs et fourniront point par point des directives visant à mettre en place une action préventive. Une formation active a permis aux participants d'élaborer et d'appliquer des stratégies relatives au lieu de travail englobant cinq domaines. L'OIT a organisé des cours en Malaisie, en Inde et en Namibie, ainsi que des cours de formation des animateurs. La prochaine étape consistera à traduire les programmes de formation afin de les diffuser plus largement et d'intégrer ce sujet dans un cursus universitaire.

Temps de travail: ses répercussions sur la sécurité et la santé

Présentateur: M. John Messenger, Service des conditions de travail, OIT

Un nouveau rapport *Working time: its impact on safety and health* préparé pour l'OIT par le docteur Anne Surgeon de l'Université de Birmingham, Institute of occupational health, devrait être publié en février 2003. Ce rapport se fonde sur une grande diversité de recherches sur le temps de travail et son impact sur la santé et la sécurité au travail. Les informations sur les liens entre ces deux éléments sont absolument nécessaires dans de nombreux secteurs, notamment dans le secteur minier, le secteur des industries pétrolières et celui de la marine marchande, car ces secteurs ont changé la structure du temps de travail en adoptant des semaines de travail compressées ou des programmes prenant en compte la moyenne des heures de travail. Il en résulte des heures de travail prolongées, davantage de nuits de travail, le travail pendant les week-ends et une certaine imprévisibilité. Ce dernier élément suscite des inquiétudes sur le plan de l'équilibre entre la vie de famille et la vie professionnelle car il est plus difficile de prévoir les moments passés en famille même si le temps de travail total est resté le même. Les recherches soulignent les divers aspects négatifs qu'ont les heures de travail prolongées sur la santé et la sécurité. Les risques de maladies cardiovasculaires ont augmenté, notamment lorsque le travail excède 60 heures de travail par semaine. Les heures de travail prolongées entraînent également une augmentation du risque de problèmes de santé mentale, même si la réaction aux facteurs de stress varie largement selon les individus. Les données relatives aux accidents indiquent une augmentation des taux d'accident après neuf heures de travail. Cependant, cette image n'est pas décisive car certaines études d'entreprises font état d'un enregistrement de données équivalentes ou meilleures lorsque l'on passe de tranches horaires de huit heures à des tranches de douze heures. On dispose de nombreuses informations sur les conséquences du travail hors norme, tel que le travail de nuit. De nombreux éléments indiquent qu'il entraîne des risques élevés de troubles cardiovasculaires et gastro-intestinaux, ainsi que des troubles de santé génésique. Des troubles du sommeil sont également largement signalés. Les travailleurs de nuit encourrent davantage de risques par rapport aux travailleurs travaillant par roulement. En ce qui concerne la sécurité, les conséquences des heures de travail prolongées ne sont ni cohérentes, ni décisives en raison de problèmes de recueil de données. Les conclusions des recherches ont permis de définir des directives générales figurant dans le rapport et visant à promouvoir la santé et la sécurité par rapport au temps de travail. Ce rapport a également suggéré qu'il convenait de limiter le recours au temps de travail supplémentaire et au temps de travail comprimé, et préconise une stratégie globale afin de gérer le temps de travail.

Discussion

Répondant à une question sur la façon dont l'OIT vise à diffuser les conclusions du rapport, M. Messenger a déclaré qu'il serait publié en février 2003 et qu'il serait largement distribué aux différentes parties prenantes. Le rapport sera également présenté à la Conférence internationale du Travail l'année prochaine.

Un membre travailleur a déclaré que les employeurs ne devraient pas être autorisés à exiger des heures de travail supplémentaires au-delà de 12 heures de travail. Il a instamment prié l'OIT de diffuser auprès des mandants des informations sur les conclusions du rapport.

Répondant à la question de savoir si les conséquences de l'organisation et la gestion des systèmes de santé étaient les mêmes pour les hommes et pour les femmes, et s'il y avait des différences régionales qui devaient être prises en compte, M. Messenger a déclaré que le rapport était fondé sur la situation des pays industrialisés. Cependant, de nombreuses questions soulevées étaient valables pour d'autres régions. En ce qui concerne l'aspect concernant les différences entre les hommes et les femmes, des études signalent qu'il y a un risque plus élevé de cancer du sein chez les femmes travaillant la nuit, mais qu'il est cependant difficile de tirer des conclusions. Il a souligné que les femmes enceintes étaient un groupe qui requérait une attention particulière.

Un membre travailleur a déclaré qu'on pouvait répondre aux exigences grandissantes du secteur en matière de travail en employant davantage de personnes plutôt qu'en augmentant le temps de travail supplémentaire. C'est une question importante que les employeurs et les travailleurs devraient mettre sur la table de négociation. M. Messenger fait référence à une étude de l'Union européenne qui a établi que la réduction des heures de travail pourrait faire augmenter l'emploi. Cependant, pour ce faire, diverses conditions doivent être réunies. Cette stratégie est suivie par la France et l'Allemagne, même si son efficacité est encore controversée.

Un membre travailleur a souligné que dans de nombreux pays le secteur était obsédé par l'augmentation des profits, avec des travailleurs essayant de faire augmenter leur faible revenu en faisant des heures supplémentaires. M. Messenger a souligné que le rôle du gouvernement consistait à trouver un équilibre et à garantir le suivi des règles.

Discours de clôture

Le secrétaire général a fourni quelques indications sur la participation à la réunion. Le Conseil d'administration du BIT avait invité les représentants gouvernementaux de tous les Etats Membres, ainsi que 18 représentants pour le groupe des employeurs et 18 représentants pour celui des travailleurs. Etaient présents à la réunion 26 représentants gouvernementaux – parmi lesquels cinq travaillent dans des missions diplomatiques à Genève – 21 conseillers gouvernementaux, 18 représentants des employeurs, 16 représentants des travailleurs et trois conseillers travailleurs. Au total, 42 pays étaient représentés, auxquels s'ajoutaient six observateurs internationaux issus d'organisations gouvernementales et non gouvernementales œuvrant dans le secteur minier. C'est parmi les représentants gouvernementaux que les femmes étaient le mieux représentées avec 10 pour cent de l'ensemble des participants, chiffre qui reflète plus ou moins la part des femmes dans les industries extractives de bon nombre de pays. La réunion a offert l'occasion de débattre de l'emploi, du temps de travail et de la formation dans les industries extractives, ainsi que de deux thèmes étroitement liés à ce secteur, à savoir le VIH/SIDA et le développement durable au vu des résultats obtenus lors du Sommet mondial pour le développement durable. Des présentations moins formelles, portant en particulier sur la sécurité et le sauvetage dans les mines ainsi que sur les programmes pertinents de l'OIT, ont favorisé une meilleure perception des problèmes actuels. Les conclusions et les deux résolutions, qui ont été adoptées à l'unanimité, ont une influence certaine car elles ont été négociées dans le cadre d'une réunion tripartite regroupant des participants issus de huit des dix plus grands pays producteurs de minerais. C'est pourquoi il importe que ces instruments soient mis à exécution par les mandants de l'OIT œuvrant dans le secteur minier, et par l'OIT elle-même. Cette dernière doit prendre bonne note du vaste échantillon d'activités intéressantes qu'on lui a demandé d'entreprendre, et qu'elle s'efforcera de mettre en œuvre dans la limite des ressources dont elle dispose.

M^{me} M. Hermanus (vice-présidente gouvernementale de la réunion) a déclaré que les débats de fond qui se sont déroulés pendant la réunion avaient offert aux participants l'occasion d'analyser en détail le rapport et de partager leurs expériences concrètes. On a ainsi pu voir le dialogue social et le tripartisme en action, et l'issue de la réunion s'est révélée constructive pour le secteur minier. Des étapes décisives pourront être franchies en vue de résoudre les difficultés actuelles auxquelles se heurte le secteur, pour autant que les conclusions et résolutions soient mises en œuvre tant au plan national que par l'OIT.

M. F. Barker (président du groupe des employeurs) a déclaré qu'hormis les conclusions et résolutions que les participants emporteront avec eux ils auront découvert à quel point les principales parties prenantes, en dépit des différences qui les séparent, témoignent une véritable affection au secteur minier et sont déterminées à en améliorer l'image de marque en collaborant dans un esprit de tripartisme et de dialogue social. Il était important que toutes les difficultés fussent réglées avant la fin de la journée, pour le plus grand profit de toutes les parties concernées par le secteur minier.

M. S. Zokwana (porte-parole du groupe des travailleurs) a souligné l'importance du dialogue social entre organisations d'employeurs et de travailleurs, seul processus permettant de tirer parti des expériences respectives des uns et des autres, voire d'amener les uns et les autres à changer de point de vue. Les gouvernements ont un rôle important à jouer dans le soutien au dialogue social. L'intervenant a enjoint toutes les personnes présentes à poursuivre les travaux commencés lors de la présente réunion.

Le président a déclaré que la semaine écoulée avait été passionnante et productive car elle avait permis d'examiner en détail des questions essentielles touchant le secteur minier et, par conséquent, chacun d'entre nous. La participation massive en termes de nombre de participants, d'échange d'expériences et d'engagement à l'égard du secteur minier a permis

d'aboutir à des résultats concrets. Les conclusions et résolutions transmettent un message sans équivoque, tant aux gouvernements, au secteur minier, aux travailleurs et à leurs organisations qu'aux autres parties prenantes et à l'OIT, aux termes duquel il convient de prendre un certain nombre de mesures pour que le secteur minier puisse continuer à répondre à la plupart des besoins quotidiens, autres qu'alimentaires et vestimentaires, de tous les habitants de la planète dans des conditions de travail sûres, favorables à la santé, rentables et durables. Ces résultats montrent le degré élevé de consensus auquel sont parvenus les participants sur les problèmes liés au secteur minier et sur les mesures que les principales parties prenantes du secteur ainsi que l'OIT doivent prendre pour y remédier. Pour finir, le président a déclaré close la Réunion tripartite sur l'évolution de l'emploi, du temps de travail et de la formation dans les industries extractives.

Questionnaire d'évaluation

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

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

	5	4	3	2	1	Score moyen
	Excellent	Bon	Satis-faisant	Médiocre	Insuffisant	
Choix de la question à l'ordre du jour (sujets traités)	13	8	1			4,6
Choix des points pour discussion	10	11	1			4,4
Niveau de la discussion	8	13	1			4,3
Intérêt de la réunion pour le secteur	12	9	1			4,5
Les conclusions	5	13	4			4,1
Les résolutions	5	13	4			4,1
Présentation sur le sauvetage de la mine Quecreek	9	6	3			4,3
Présentation sur Minesafe	5	12	4			4,1
Présentation sur l'OIT et VIH/SIDA	9	6	5			4,2
Présentation sur le programme SOLVE de l'OIT	6	9	3			4,2
Présentation sur le temps de travail et la sécurité et la santé	6	5	3			4,2
Possibilité de créer des réseaux	10	9	1		1	4,7

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

	Excellent	Bon	Satis-faisant	Médiocre	Insuffisant	Score moyen
Qualité de l'analyse	12	8	2			4,5
Objectivité	10	10	2			4,4
Portée	7	12	2	1		4,0
Présentation et clarté	9	12	1			4,4
Volume et pertinence de l'information	9	11	2			4,8

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

	Trop long	Suffisant	Trop court
Discussion du rapport	1	21	
Présentations	1	20	1
Réunion des groupes	1	18	2
Groupe de travail sur les résolutions	2	14	3
Groupe de travail sur les conclusions	2	14	3

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

	Excellentes	Bonnes	Satisfaisantes	Médiocres	Insuffisantes	Score moyen
	14	6				4,7

5. Réponses

Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Observateurs	Total	Taux de réponse (%)
6	6	9	1	22	23

6. Participants à la réunion

Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Conseillers techniques	Observateurs	Total
26	18	16	24	12	96

7. Délégués/conseillers techniques

	Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Total
Délégués	26	18	16	60
Conseillers techniques	21	0	3	24

8. Participation féminine (sans observateurs)

	Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Total	% de femmes
Délégués	9	1	0	10	16,7
Conseillers techniques	5	0	0	5	

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

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

M. Guillaume C. Attigbe, Secrétaire général, Centrale des syndicats autonomes du Bénin, Cotonou

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

BENIN BÉNIN

M. Moumouni Salami, Administrateur du travail, Observatoire de l'emploi et de la formation, ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Promotion de l'emploi, Cotonou

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

M^{me} Rosemonde D. Adjanonhoun, Mission permanente du Bénin à Genève

CANADA CANADÁ

Ms. Christine Kaszycki, Assistant Deputy Minister, Manitoba Industry, Trade and Mines, Winnipeg, Manitoba

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Don Macphee, Adviser, Permanent Mission of Canada in Geneva

CHILE CHILI

Sr. Marcelo Albornoz, Subdirector del Trabajo/Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, Santiago

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sr. Eduardo Loyola, Gerente General, Consejo Minero de Chile, Santiago

Sr. Raimundo Espinoza, Presidente, Federación del Cobre, Santiago

CHINA CHINE

Mr. Zhang Guoqing, Counsellor, Permanent Mission of China in Geneva

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Zhang Feng, Director, International Institute of Labour and Information Studies, Ministry of Labour and Social Security, Beijing

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

COLOMBIA COLOMBIE

Sra. Victoria González-Ariza, Ministro Consejero, Misión Permanente de Colombia en Ginebra

EGYPT EGYPTÉ EGIPTO

Mr. Ahmed Awad El-Saie, Head of Mining Engineering Department, Tabbin Institute for Metallurgical Studies, Cairo

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms. Nadia El-Gazzar, Labour Counsellor, Permanent Mission of Egypt in Geneva

FRANCE FRANCIA

M^{me} Joëlle Ory, Chargée de la mission internationale, Direction générale des stratégies industrielles, Service des industries manufacturières, ministère de l'Industrie, Paris

GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA

Mr. Detlef Blesgen, Referent im Referat, Sektorate und Regionale Strukturpolitik, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Valentin Klotz, Social Attaché, Permanent Mission of Germany in Geneva

GHANA

Mr. Kwadwo Adjel-Darko, Minister, Ministry of Mines, Accra

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. E.O. Marfo, Acting Chief Director, Ministry of Mines, Accra

Ms. Victoria Tettegah, First Secretary, Permanent Mission of Ghana in Geneva

GREECE GRÈCE GRECIA

Ms. Antonia Biri, Head of the Department for the Equality of Sexes, Athens

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Dimitrios Koleris, Head of the Department of Marble and Aggregate Quarries, Athens

INDIA INDE

Ms. Adarsh Misra, Additional Secretary, Department of Mines, Ministry of Coal and Mines, Government of India, New Delhi

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Satyanarayana Kanumuri, Ministry of Coal and Mines, Government of India, Nagpur

INDONESIA INDONÉSIE

Mr. R. Sukhyar, Secretary for the Directorate General of Geology and Mineral Resources, Ministry of Energy and Mineral Resources, Jakarta Selatan

ITALY ITALIE ITALIA

Ms. Carmen Ferraiolo, Funzionario in Servizio, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma

KENYA

Mr. Abisai O. Ambenge, Labour Commissioner, Ministry of Labour and Human Resource Development, Nairobi
Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Abel Kiplagat Chumba, Mining Engineer, Ministry of the Environment and Natural Resources, Mines and Geological Department, Nairobi

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

MOROCCO MAROC MARRUECOS

M. Youssef Bel-Lahcen, Chef de la Division de l'inspection des mines, Département de l'énergie et des mines, Rabat

NAMIBIA NAMIBIE

Mr. Samson Nghiteeka, Mineral Economist, Ministry of Mines and Energy, Windhoek

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Mr. Gunnar Falch, Assistant Director, Directorate of Labour Inspection, Drobav

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms. Yolanda C. Porschwitz, Labor Attaché, Permanent Mission of the Philippines in Geneva

POLAND POLOGNE POLONIA

Mr. Maciej Kapalski, Department for Industry Restructuring, Ministry of Economy, Warsaw
Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms. Malgorzata Waksmanska, Expert, Department of Law and European Union Integration, State Mining Authority, Katowice

ROMANIA ROUMANIE RUMANIA

M. Staicu Balanescu, Directeur général, ministère de l'Industrie et des Ressources, Bucarest
Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Ion Stamin Purcaru, Directeur général, ministère de l'Industrie et des Ressources, Jud Hunedoara

M. Mircea Viorel Bucsa, ministère de l'Industrie et des Ressources, Bucarest

SLOVAKIA SLOVAQUIE ESLOVAQUIA

Mr. Ján Hijj, Director, Department of Fuels and Mining, Slovak Republic Ministry of Economy, Bratislava

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Fedor Boroska, Representative of Slovak Republic Union of Metallurgy, Mining Industry and Geology, Bratislava

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Ms. Mavis Ann Hermanus, Chief Inspector of Mines, Department of Minerals and Energy, Pretoria

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. M.A. Zondi, Deputy Chief Inspector of Mines, Department of Minerals and Energy, Pretoria

Ms. Lindiwe Lusenga, Counsellor, Permanent Mission of South Africa in Geneva

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

Mr. Mohamad Khafif, Counsellor, Permanent Mission of the Syrian Arab Republic in Geneva

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Mr. Pakorn Amornchewin, Minister Counsellor, Permanent Mission of Thailand in Geneva

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Mr. John R. Caylor, Deputy Assistant Secretary for Mine Safety and Health Administration, Arlington

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

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

VENEZUELA

Sra. Madai Hernández, Consejera, Misión Permanente de Venezuela en Ginebra

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

M. Marc Saleh Atibu, Directeur des ressources humaines, Fédération des entreprises du Congo, Kinshasa/Gombe

Sr. Sergio Almazan Escueda, Director General, Cámara Minera de México, México

Mr. Frans Barker, Senior Executive, Labour Relations, Rural Development, Education and Training, Chamber of Mines of South Africa, Johannesburg

M. Tayâ Benmlih, Secrétaire général, Fédération de l'industrie minérale (FDIM), Casablanca

Sra. Miriam Bueso, Directora Ejecutiva, Asociación Nacional de Minería Metálica de Honduras, Comayaguila M.D.C. Honduras

Mr. Burnett Coke, Industrial Relations Administrator, Alcoa Minerals of Jamaica, Kingston

Mr. W.J. Godfrey Eneas, Vice-President Corporate Affairs, Marcona Ocean Industries/AES, Nassau

M. Jean-Noël Gony, Directeur, Fédération des minéraux et métaux non ferreux, Paris

Mr. Wolfgang Herting, Head of Department, Wage and Personnel, Gesamtverband des Deutschen Steinkohlenbergbaus, Essen

Mr. Epimach Maritim, Human Resources Director, Bamburi-Lafarge Cement Co. Ltd., Nairobi

Mr. Ian Masson, National Industry Manager, Australian Mines and Metals Association, Melbourne

Mr. Amos George Mfite Basaza, General Manager, Kilembe Mines Limited, Kilembe, Uganda

Sr. José Moya Esponda, Presidente, Confederación Nacional de Empresarios de la Minería y la Metalúrgica (CONFEDEM), Madrid

Mr. Silvanus Nekundi, Industrial Relations Manager, Namibia Employers' Federation, Oranjemund, Namibia

Mr. Michael Peelish, Senior Vice-President, Safety and Human Resources, RAG American Coal Holding Inc., Linthicum Heights, Maryland

Sr. José Arturo Quiros Boada, Director, Cámara de Energía y Gas, c/o Asociación Nacional de Industriales (ANDI), Bogotá

Mr. Robert Schön, Director, Employers Association of Swedish Mine Owners, Stockholm

Mr. Raj Kumar Sharma, Secretary-General, Federation of Indian Mineral Industries, New Delhi

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

Mr. R.K. Cole, General Secretary, Ghana Mineworkers Union, Accra

M. Marin Condescu, Centrala Nationala Confederativa a Sindicatelor Minière, Bucuresti

Sr. Pedro Escate Sulca, Secretario General, Federación Nacional de Trabajadores de Mineros, Metalúrgicos, Siderurgicos del Perú (FNTMMSP), Lima

Mr. Alfred Geissler, Regional President, IGBCE Landesbezirk, Bochum

Sr. Jorge Godoy Bolvarán, Presidente, Confederación Minera de Chile, Santiago

M. Assienin Koffi, Secrétaire général, Fédération ivoirienne des syndicats des mines, métaux, carrières et connexes, Abidjan

Mr. J. Maitland, National Secretary, CFMEU, Sydney

Mr. I. Mokhnachuk, President, ROSUGLEPROF, Moscow
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Victor Myachin, Secretary for International Relations, ROSUGLEPROF, Moscow

Mr. Ernest Mutale, General Secretary, Mineworkers Union of Zambia, Kitwe

Mr. Ken Neumann, Director, District 3, United Steelworkers of America, Vancouver

Mr. R.A. Padilla, National President, National Mines and Allied Workers Union, New Manila, Quezon City

Mr. P. Tokmakchiev, President, Federation of Independent Miners' Unions, Sofia
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Alexander Kanev, Adviser, Vice-President, Federation of Independent Miners' Unions, Sofia

Mr. M. Wolynetz, Chairman, Miners' Independent Union of Ukraine, Kiev

Mr. Zhao Yonglin, Chairman, Chinese Energy and Chemical Workers Union, All-China Federation of Trade Unions, Beijing

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Liu Jiyong, Division Chief, International Liaison Department, All-China Federation of Trade Unions, Beijing

Mr. S.Q. Zama, General Secretary, Indian National Mineworkers' Federation (INTUC), Nagpur, Maharashtra, India

Mr. Senzeni Zokwana, President, National Union of Mineworkers, Johannesburg

Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations

Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées et d'autres
organisations internationales officielles

Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales

European Commission
Commission européenne
Comisión Europea

Mr. Paul Anciaux, Directorate General for Enterprise, Brussels

United Nations Economic Commission for Europe (ECE)
Commission économique des Nations Unies pour l'Europe
Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa

Ms. Charlotte Griffiths, Sustainable Energy Division, Geneva

United Nations Organization
Organisation des Nations Unies
Organización de las Naciones Unidas

Ms. Beatrice Labonne, Senior Adviser, Department of Economic and Social Affairs, Geneva

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

International Confederation of Free Trade Unions
Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Mr. Dan Cunniah, Director, Geneva Office, Geneva

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

International Energy and Mines Organization (IEMO)
Organisation internationale de l'énergie et des mines
Organización Internacional de Energía y Minas

Mr. Alain Simon, Secrétaire général, Pantin

International Federation of Chemical, Energy, Mines and General Workers' Union (ICEM)
**Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie,
des mines et des industries diverses**
**Federación Internacional de Trabajadores de la Química, la Energía,
las Minas e Industrias Diversas**

Mr. Fred Higgs, General Secretary, Brussels

Ms. Yamina Zebchine-de Laet, Industry Officer, DGOJP Section, Brussels

Mr. Gino Govender, Industry Officer, Mines and Energy Section, Brussels

Mr. Erland Lindkvist, International Secretary, Swedish Metalworkers' Union, Metall, Stockholm

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

Mr. Jean Dejardin, Adviser, Cointrin/Geneva

Mr. Y.B. Amponsah, Human Resources Manager, AGC Ltd. (Iduapriem Mine), Accra

Mining Industry Associations of Southern Africa
Associations des industries minières d'Afrique australe
Asociaciones de la Industria Minera de Africa Meridional

Mr. Frans Barker, Senior Executive, Labour Relations, Rural Development, Education and Training, Chamber of Mines of South Africa, Johannesburg