

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER
ASSEMBLÉE COMMUNE

Exercice 1957-1958
Première session extraordinaire

R a p p o r t

fait au nom de la

Commission des affaires sociales

sur

les aspects humains de la sécurité dans les mines

par

M. Emile VANRULLEN
Rapporteur

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER
ASSEMBLÉE COMMUNE

Exercice 1957-1958
Première session extraordinaire

R a p p o r t

fait au nom de la

Commission des affaires sociales

sur

les aspects humains de la sécurité dans les mines

par

M. Emile VANRULLEN

Rapporteur

Il a été convenu entre les présidents de la Commission des affaires sociales et de la Commission de la sécurité et du sauvetage dans les mines, MM. NEDERHORST et SABASS, que les problèmes ayant trait à la sécurité minière seraient répartis entre les deux commissions.

La Commission des affaires sociales a eu à examiner plus spécialement, au cours de ses réunions des 8 juillet, 6 septembre et 8 octobre 1957, les aspects sociaux et humains de la sécurité dans les mines.

M. Emile VANRULLEN a été chargé d'établir le rapport.

Le présent rapport a été adopté à l'unanimité le 8 octobre 1957.

Etaient présents:

MM. NEDERHORST, président
PELSTER, vice-président
MUTTER, vice-président
VANRULLEN, rapporteur
BERTRAND
BIRKELBACH
FOHRMANN
GOZARD, suppléant M. CHARLOT, conformément au para-
graphe 3 de l'article 38 du Règlement
HAZENBOSCH
JANSSEN
KOPF
KREYSSIG
LENZ
MARGUE
VON MERKATZ
POHER
TEITGEN
SABASS
SCHÖNE, suppléant M. GAILLY, conformément au paragraphe
3 de l'article 38 du Règlement

SOMMAIRE

| | page |
|---|------|
| Introduction | 9 |
| <i>Chapitre I:</i> Importance des facteurs humains pour une solution des problèmes de la sécurité dans les mines | 12 |
| <i>Chapitre II:</i> Position des organisations de travailleurs | 15 |
| <i>Chapitre III:</i> Position des organisations d'employeurs | 27 |
| <i>Chapitre IV:</i> Les débats en commission | 38 |
| Conclusions | 48 |

RAPPORT

par

M. Emile VANRULLEN

sur

les aspects humains de la sécurité dans les mines

Monsieur le Président, Messieurs,

1. Lors de sa réunion du 8 avril 1957 à Bruxelles, le Comité des Présidents entérinait l'arrangement passé entre la Commission des affaires sociales et la Commission de la sécurité et du sauvetage dans les mines et visant à parvenir à un système d'utile collaboration entre ces deux commissions.

En vertu de cet arrangement, il était entendu entre autres que les deux présidents, MM. Nederhorst et Sabass, resteraient en contact, afin d'assurer une coopération souple et continue entre les deux commissions.

Les deux présidents convinrent ainsi, d'accord avec les membres de leurs commissions respectives, que la Commission des affaires sociales se saisirait des problèmes d'ordre social soulevés par la question de la sécurité dans les mines, tandis que la Commission de la sécurité étendrait sa compétence aux autres aspects de cette question, tels que les problèmes techniques, juridiques et administratifs.

2. Le présent rapport a donc été élaboré en fonction des considérations développées ci-dessus.

Il se limite au domaine social du problème de la sécurité dans les mines et, sur ce plan, traite des aspects humains que présente ce problème ⁽¹⁾.

(1) Les aspects juridiques et administratifs du problème de la sécurité dans les mines sont examinés dans le rapport de M. Carboni et les aspects techniques dans celui de M. Sabass (cf. Doc. nos 2 et 3), ces deux rapports étant présentés au nom de la Commission de la sécurité et du sauvetage dans les mines.

3. Les aspects humains du problème de la sécurité ont été étudiés par la Commission IV, constituée dans le cadre de la Conférence sur la sécurité dans les mines de houille qui fut convoquée à la suite d'une décision prise par le Conseil spécial de Ministres, le 6 septembre 1956, sur proposition de la Haute Autorité ⁽¹⁾.

Après la mise au point du Conseil de Ministres, en sa réunion du 8 décembre 1956, la mission de la Commission IV fut ainsi définie :

«étudier les problèmes des facteurs humains et notamment l'initiation et la formation professionnelle, méthodes de rémunération, etc., afin de promouvoir les systèmes plus aptes à la prévention des accidents.»

A l'issue de ses travaux, la Commission IV élaborera un rapport qui fut adopté à l'unanimité de ses membres — tant gouvernementaux que patronaux et ouvriers — et repris ensuite dans le rapport final de la Conférence.

Dans ce rapport final, la troisième partie toute entière est consacrée aux facteurs humains.

De plus, dans la quatrième partie du rapport, intitulée «Recherches, études et informations», le chapitre III concerne, lui aussi, les facteurs humains, tandis que dans la deuxième partie, le chapitre III traite de la contribution des travailleurs à la surveillance de la sécurité.

4. D'autre part, les différents points examinés par la Conférence ont été repris par la Haute Autorité dans ses propositions à l'adresse du Conseil spécial de Ministres ⁽²⁾. La deuxième et la quatrième partie de ce document, ainsi que le chapitre III de la cinquième partie, sont consacrés aux facteurs humains de la sécurité, notamment en ce qui concerne les travailleurs étrangers.

5. Les textes de la Conférence ayant été élaborés par des groupes de travail tripartites, ils se trouvent forcément être le résultat de compromis. Aussi votre Commission a-t-elle estimé indiqué de charger son rapporteur d'entrer en contact avec les partenaires sociaux, par l'intermédiaire de leurs représentations respectives à Luxembourg, afin d'établir et de motiver, au cours d'entretiens, la position des employeurs et des travailleurs à l'égard des problèmes d'ordre humain posés par la sécurité dans les mines.

(1) Cf. Haute Autorité : Cinquième Rapport général sur l'activité de la Communauté, n° 254.

(2) Cf. Doc. n° 2700/57 : Propositions pour la mise en œuvre des résolutions de la Conférence sur la sécurité dans les mines de houille.

Ces entretiens eurent lieu dans la journée du 30 juillet 1957 au siège du Secrétariat de l'Assemblée Commune à Luxembourg ⁽¹⁾ et se trouvent reflétés dans certaines des considérations du présent rapport. (Votre rapporteur avait reçu mandat de la Commission de prendre contact avec les représentants des employeurs par l'intermédiaire des bureaux de liaison à Luxembourg. Il n'a pu, de ce fait, rencontrer que les représentants allemands, belges et français.)

⁽¹⁾ A ces entretiens prirent part, outre le rapporteur,

— *dans la matinée:*

M. de Bruyn, secrétaire général de la Fédération des syndicats chrétiens dans la C. E. C. A.;

M. Grégoire, de la Confédération internationale des syndicats libres;

— *dans l'après-midi:*

MM. Hartmann et Lubbert, des «Kohlenbergbauliche Unternehmensverbände» (Association des producteurs de charbon);

M. Dessales, de la «Fédéchar» (Fédération charbonnière de Belgique);

MM. Dumay et Rey, des Charbonnages de France.

Le rapporteur rencontra ultérieurement un représentant syndical belge à Bruxelles (M. Dedoyard) et un représentant italien à Paris (M. Arena).

CHAPITRE I

Importance des facteurs humains pour une solution des problèmes de la sécurité dans les mines

6. Depuis leur création, les institutions de la Communauté — et en particulier l'Assemblée Commune et ses commissions compétentes — n'ont jamais cessé de consacrer aux facteurs humains des problèmes de leur compétence toute l'attention que ces facteurs méritaient.

7. C'est ainsi que votre Commission des affaires sociales consacra un rapport entier à cette question ⁽¹⁾.

Ce rapport, soumis par M. Mutter à l'Assemblée Commune à l'occasion de sa session extraordinaire de février 1957, souligna l'importance déterminante que revêtent les facteurs humains dans la politique sociale des pays occidentaux.

Il était dit notamment dans ce rapport :

«Il semble qu'une analyse trop sommaire de la notion «conditions de vie et de travail» soit à la base de reproches d'insuffisance adressés aux auteurs du Traité par certains commentateurs.

«A notre avis, les critères sociaux de la modernisation dans les objectifs généraux devraient être notamment les relations humaines, les services sociaux et la participation des travailleurs à la productivité, tels qu'on les rencontre dans les entreprises les plus progressistes en chacun de ces trois domaines» (§§ 30 et 31).

Et plus loin :

«Car, comme le rappelle Karl Jaspers, «le but, pour l'homme, c'est la personne et non la technique; celle-ci doit rester au service de celle-là et non l'inverse; il en découle tout un processus sociologique et politique. On s'efforcera passionnément de rétablir l'ordre des valeurs dans les rapports entre le travailleur et les buts techniques et économiques» (§ 41).

(1) Cf. Assemblée Commune, doc. n° 11, 1956-1957: rapport présenté par M. André Mutter sur les aspects sociaux du mémorandum de la Haute Autorité sur la définition des «objectifs généraux».

D'où la conclusion :

«En d'autres termes, nous devons veiller non seulement à ce que la construction de l'Europe vise essentiellement à une amélioration de la condition humaine, mais aussi et surtout à ce que les moyens mis en œuvre pour atteindre ce but tiennent le plus grand compte de l'humain» (§ 46).

8. Ces réflexions, valables pour l'ensemble des problèmes sociaux, conservent également toute leur valeur lorsqu'on les applique à la question de la sécurité.

En effet, quel que soit le degré de perfectionnement technique des installations au fond des mines, c'est l'homme au travail qui les fait fonctionner et c'est de lui-même, c'est-à-dire de sa préparation, de son état physique et psychique et de sa conscience professionnelle, que dépendent en dernier ressort sa sécurité et sa vie.

9. Telle paraît aussi être l'opinion de la Haute Autorité, qui chargea certains experts de participer, à l'automne de 1953, à une mission aux États-Unis, organisée par l'Agence Européenne de Productivité, en vue d'y étudier les méthodes américaines de prévention des accidents dans les houillères et dans la sidérurgie, les facteurs humains devant à cette occasion être particulièrement pris en considération.

A l'issue de ce voyage d'études, la Haute Autorité publia un rapport ⁽¹⁾ exposant les conclusions auxquelles les experts étaient arrivés.

Ce rapport faisait ressortir toute l'importance accordée outre-Atlantique aux facteurs humains et soulignait qu'aux États-Unis «le problème de la sécurité du travail est considéré comme un aspect particulier des «relations humaines» dans l'entreprise et que l'un s'est développé dans le cadre de l'autre» (p. 4 du texte français).

Le rapport poursuivait :

«Ainsi les mesures de prévention, dans le passé — et partiellement encore aujourd'hui —, ressortissaient principalement *au secteur technique*. Mais l'expérience actuelle enseigne, et les études statistiques le démontrent (aussi bien aux États-Unis qu'en Europe), que la machine n'est plus la cause principale des accidents. Aujourd'hui il faut dans la majorité des cas rechercher les causes des accidents bien davantage parmi le personnel au travail, et c'est là qu'il faut commencer la lutte. Plus des trois quarts de tous les accidents doivent être attribués à des *réactions malheureuses* ou à des *déficiences de l'homme lui-même*» (p. 11).

Pour conclure :

«*Le déplacement du centre de gravité des causes d'accidents vers le domaine des réactions humaines malheureuses ou des déficiences exige un changement fondamental d'orientation de la prévention.*»

.

(1) Cf. Haute Autorité, doc. n° 2463/2/56, juillet 1956: *La prévention des accidents dans les houillères et dans la sidérurgie aux États-Unis*.

«Ceci exige l'élaboration et l'emploi de nouveaux moyens pédagogiques — c'est-à-dire de méthodes d'éducation et de formation tenant compte des données psychologiques dans l'exploitation industrielle. Cela vaut parallèlement pour une utilisation plus poussée des données physiologiques et médicales» (p. 11).

10. La Haute Autorité n'a pas borné son intérêt à l'élaboration du rapport précité, mais elle a également repris dans ses propositions à l'adresse du Conseil spécial de Ministres les conclusions de la Conférence qui concernaient les facteurs humains ⁽¹⁾.

11. Enfin, tirant les conclusions logiques de ces études et de cette documentation, la Haute Autorité a demandé au Comité Consultatif ⁽²⁾ de procéder à la consultation prescrite par l'article 55, §2, du Traité, sur l'opportunité d'affecter un montant de trois millions d'unités de compte U.E.P., provenant des prélèvements, à une aide financière, à des travaux de recherche s'étendant sur une période de quatre années et tendant :

- a) à développer la prévention des accidents du travail dans l'industrie sidérurgique, dans les mines de charbon et dans les mines de fer, *notamment par une étude des facteurs humains de la sécurité*, ainsi que par la recherche et le contrôle des moyens d'éducation et de formation les plus appropriés ;
- b) à développer et à mettre au point les méthodes de réadaptation fonctionnelle et professionnelle des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ; enfin,
- c) à développer les techniques de lutte contre les poussières, tant dans certains ateliers d'entreprises sidérurgiques que dans les mines de fer et de charbon.

12. Le Comité Consultatif examina cette demande de consultation, lors de sa trente-quatrième session, le 1^{er} juillet 1957, et émit à l'unanimité un avis favorable.

13. De leur côté, les gouvernements réunis en Conseil spécial de Ministres n'ont malheureusement pas cru devoir mentionner spécialement les facteurs humains de la sécurité parmi les tâches confiées à l'Organe permanent en vertu de leur décision du 9 juillet 1957 ⁽³⁾.

Il est néanmoins permis d'espérer que l'examen, au sein du Conseil de Ministres, des propositions faites par la Haute Autorité, sur le vu du rapport de la Conférence, progressera de telle sorte que des décisions pourront être prochainement prises dans ce domaine.

⁽¹⁾ Cf. supra § 4.

⁽²⁾ Cf. *Journal Officiel de la Communauté* n° 17, du 29 mai 1957, p. 230/57.

⁽³⁾ Cf. *Journal Officiel de la Communauté* n° 28, du 31 août 1957.

CHAPITRE II

Position des organisations de travailleurs

14. Sur la base des entretiens qu'il a eus avec les représentants des organisations de travailleurs et à l'aide de la documentation que ces représentants lui ont fournie, votre rapporteur est à même de développer les points suivants.

Il importe d'abord de souligner l'identité de vues qui règne sur la plupart des points entre les organisations syndicales chrétiennes et les organisations libres. Leur position, en ce qui concerne notamment les facteurs humains de la sécurité, est pour ainsi dire unanime.

A. — FORMATION PROFESSIONNELLE

1) *des apprentis*

15. Les syndicats ouvriers sont d'avis que, tant du point de vue de la technique qu'en ce qui concerne la sécurité, il n'y a pas grand'chose à dire de la formation professionnelle des jeunes: elle leur paraît généralement satisfaisante.

Il serait évidemment souhaitable que tous les pays charbonniers de la Communauté parviennent à uniformiser leurs méthodes; mais les différences actuelles ne compromettent pas la sécurité.

16. Ce qu'il faut souligner, c'est la nécessité avec laquelle la Belgique se trouve confrontée de développer d'urgence son action dans le domaine de la formation professionnelle des jeunes.

En effet, si les méthodes qui ont été élaborées en Belgique ne paraissent pas moins bonnes que celles des autres pays et si, d'autre part, la participation des syndicats à l'organisation et au contrôle de la formation professionnelle constitue un facteur favorable, trop peu de jeunes en Belgique fréquentent les centres de formation.

Il y aurait donc lieu, particulièrement en ce pays, d'augmenter le nombre et la «capacité» des centres, d'intensifier la propagande susceptible d'attirer les élèves et former de nouveaux moniteurs.

2) *des adultes*

17. Il est évident que la formation professionnelle des adultes restera, par la force des choses, une «formation professionnelle accélérée».

18. Par ailleurs, la rémunération des élèves adultes pose un problème particulier. Il ne faut pas que leurs salaires soient tellement bas qu'ils ne souhaitent que passer le plus vite possible à la production, mais au contraire il importe que les élèves soient libérés, pendant qu'ils suivent les cours, d'excessifs soucis matériels.

19. A ce sujet, on constate, dans les pays charbonniers de la Communauté, l'existence de deux programmes: l'un — relativement long et basé, dans l'ensemble, sur le compagnonnage — est en vigueur en Allemagne, en Belgique et aux Pays-Bas; l'autre — plus court, mais par contre plus systématique et assuré par des moniteurs spécialement préparés — est pratiqué en France.

Persuadés qu'il y a intérêt à choisir entre ces deux systèmes et, ensuite, à étendre une méthode uniforme à tous les pays charbonniers de la Communauté, les organisations syndicales ouvrières appuient un système aussi voisin que possible du système français.

Leur attitude se justifie par deux ordres principaux de raisons:

- a) elles sont partisans d'une formation systématique;
- b) elles attachent beaucoup de prix à ce que l'exécution des programmes de formation puisse être efficacement contrôlée.

En effet, il est plus facile de vérifier si un programme rigoureusement établi est ou non respecté, tandis qu'une formation professionnelle empirique est difficilement contrôlable.

20. Par ailleurs, le passage du chantier artisanal à l'exploitation mécanisée et l'utilisation de matériels souvent complexes rendent indispensable le remplacement de la formation empirique «sur le tas» par une formation méthodique assurée par des instructeurs hautement qualifiés.

21. Grâce à ce système, le nouveau mineur ne sera pas envoyé au fond au bout d'un laps de temps prédéterminé, mais quand l'instructeur estimera qu'il ne constitue pas un danger, ni pour lui, ni pour ses camarades. Il est ainsi tenu compte des cas particuliers, ainsi que des plus ou moins grandes dispositions de chacun.

La longueur du stage ne saurait en conséquence garantir son efficacité et le facteur «méthode» est plus déterminant que le facteur «durée», la qualification technique et pédagogique des personnes chargées de la formation revêtant la plus grande importance.

22. Enfin, dans les cas où l'on recourrait encore au système du compagnonnage ou si une période de compagnonnage était maintenue pour compléter le stage de formation systématique, il est clair que le travailleur qui dirige le compagnonnage ne doit avoir, grâce à une rémunération spécialement étudiée, aucune préoccupation relative à sa propre production.

Quant à l'apprenti, on ne saurait même pas envisager de le rémunérer à la tâche.

23. En ce qui concerne finalement les dérogations, parfois inévitables, aux délais préalables à l'emploi de mineurs au fond, les représentants syndicaux ont formulé le souhait de se voir à l'avenir consultés avant qu'une décision soit prise en cette matière par la direction des entreprises.

3) des responsables de la sécurité

24. Il a été déploré à ce sujet que les spécialistes de la sécurité ne soient pas formés selon une méthode homogène, au moins sur le plan national. Ces spécialistes, qui se recrutent en fait parmi les ingénieurs des mines qui s'intéressent personnellement aux problèmes de sécurité, devraient avoir une formation plus poussée qu'à l'heure actuelle.

Sans vouloir mettre en doute la compétence professionnelle de ces spécialistes, on peut néanmoins avancer que leur nombre serait plus grand si leur recrutement et leur formation étaient assurés de façon systématique.

25. Les syndicats ouvriers se félicitent, par ailleurs, des efforts entrepris par la Haute Autorité au moyen de stages destinés aux techniciens des six pays de la Communauté; ils souhaitent que ces efforts soient continués et développés.

26. En outre, ils estiment qu'à côté de la formation professionnelle une large place devrait être faite aux questions relatives à la connaissance et à la direction des hommes, parallèlement à la poursuite de la formation du personnel de direction à tous les échelons.

27. Enfin, avant de nommer un agent de son service de sécurité, la direction devrait consulter les représentants des travailleurs.

B. — STRUCTURE DE LA REMUNERATION

1) des mineurs

28. Les représentants syndicaux ont insisté auprès de votre rapporteur sur le fait qu'à la Conférence sur la sécurité dans les mines le groupe ouvrier s'est élevé unanimement contre le principe même du salaire à la tâche individuelle.

Leur argumentation s'est basée sur les considérations suivantes :

- a) S'il n'existe pas de statistiques générales qui fassent apparaître la responsabilité de la rémunération à la tâche dans le nombre des accidents survenant dans les mines, on ne peut nier cependant qu'une forte présomption se dresse contre un tel système de salaires. Son application se révèle souvent défectueuse, car il incite le mineur à négliger les dispositions de sécurité pour augmenter sa productivité et, en conséquence, son gain.
- b) Plus la mécanisation se développe dans les mines et moins le salaire à la tâche y a sa place. La rémunération à la tâche n'existe d'ailleurs plus dans les mines de charbon des U.S.A. et elle a aussi complètement disparu depuis quelques années dans certaines mines de fer de la Communauté.
- c) La rémunération à la tâche individuelle ne tient compte ni de la qualification, ni des possibilités physiques de l'individu : elle ne s'intéresse qu'à la production, alors qu'il faudrait, au contraire, placer sur le même plan et la qualification et la production.
- d) Enfin, alors que le travail à la tâche individuelle menace le climat social au fond des mines, le travail en équipe développe au contraire la camaraderie et la solidarité.

29. L'abolition de toutes les formes de rémunération à la tâche paraissant difficile à obtenir dans les circonstances actuelles, les syndicats ouvriers seraient disposés à accepter temporairement la rémunération à la tâche par petites équipes ou, mieux encore, par grandes équipes, étant entendu que cette solution devrait laisser ouverte la voie à des améliorations ultérieures de ses modalités d'application.

Cela étant, la tâche — même par équipes — ne devrait pas être trop lourde, afin de ne provoquer ni une fatigue anormale, ni une cadence trop rapide.

On pourrait obtenir un progrès en modifiant la répartition entre la part fixe (ou garantie) et la part qui correspond au rendement, celle-ci ne devant représenter qu'une faible partie de la rémunération annuelle du mineur. En outre, il devrait être possible d'encourager l'amélioration de la productivité par l'octroi de « primes de résultat » telles qu'elles sont attribuées en France tous les six mois, et dans le cadre de chaque bassin.

30. Il convient en outre d'éviter la détermination empirique du prix de tâche, celui-ci devant être évalué selon des méthodes objectives et scientifiques, sur la base de barèmes clairs et facilement compréhensibles et compte tenu du temps nécessaire à l'accomplissement des travaux non productifs, mais indispensables à la sécurité, tels que le boisage des galeries.

A ce sujet, les représentants syndicaux ont déploré de ne pouvoir intervenir en faveur des mineurs lors de la fixation — par l'ingénieur ou le chef-porion de

chaque entreprise — des salaires à la tâche, leur intervention ne pouvant avoir lieu en général qu'a posteriori et en cas de désaccord entre les parties.

2) *du personnel de maîtrise*

31. En ce qui concerne la rémunération du personnel de maîtrise, les syndicats ouvriers se sont déclarés favorables à une méthode de rémunération qui maintienne l'équilibre entre les soucis de la production et les impératifs de la sécurité sans occasionner des préjudices pécuniaires à ce personnel.

32. En conclusion de l'examen des problèmes de la rémunération, les représentants syndicaux ont formulé le vœu de voir la Haute Autorité entreprendre et mener à bien des enquêtes statistiques visant à établir de façon claire et incontestable la responsabilité incombant aux divers systèmes de rémunération, ainsi que le pourcentage d'accidents imputables à des causes ou à des facteurs humains.

C. — DUREE DU TRAVAIL

1) *Heures et postes supplémentaires*

33. Les représentants syndicaux ont volontiers reconnu qu'en ce qui concerne les heures et les postes supplémentaires très peu d'abus étaient à signaler.

Ils ont tenu néanmoins à rappeler qu'il existe incontestablement dans ce domaine un lien de cause à effet: d'abord entre la durée du travail et la fatigue et, ensuite, entre la fatigue et l'insécurité.

De plus, il est nécessaire de défendre les travailleurs contre eux-mêmes, certains d'entre eux pouvant être tentés de faire de leur plein gré des heures supplémentaires.

34. Un même nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année peut être, dans l'intérêt de la sécurité, réparti d'une façon différente. Il conviendrait donc d'étudier la répartition optimum de la durée hebdomadaire et de la durée journalière du travail. Pour la durée journalière, par exemple, il faudrait savoir si une seule pause relativement longue favorise ou non la sécurité mieux que plusieurs courtes pauses.

Le repos qui suit la semaine ou l'année de travail ne joue pas le même rôle — ni physiologique, ni psychologique — que le repos qui suit le travail de la journée. Aussi le repos hebdomadaire et le repos annuel devraient-ils être aussi longs que possible et n'être en aucun cas fragmentés.

35. Les statistiques faisant apparaître que le nombre des accidents atteint son maximum en fin de semaine, il conviendrait que lorsque le mineur bénéficie de deux jours de repos hebdomadaire, le premier de ces deux jours soit obligatoirement un samedi.

L'intensité du travail figurant au premier rang des facteurs d'accidents, il importe, lors de l'établissement de la durée du travail et de son aménagement, de tenir compte tout particulièrement des conditions pénibles et de responsabilité dans lesquelles le travail est effectué.

2) *Absentéisme*

36. Une durée excessive du travail se traduit par un absentéisme élevé, ce qui amène les ouvriers présents à effectuer des heures supplémentaires et oblige la direction à faire appel, pour remplacer les absents, à des ouvriers qui sont moins bien préparés à tel ou tel travail. Dans les deux cas, l'incidence sur la sécurité est évidente.

On connaît encore trop mal les causes de l'absentéisme pour pouvoir les combattre efficacement, mais il semble ressortir d'expériences entreprises récemment, notamment en Belgique, qu'une diminution de la durée du travail entraîne une certaine réduction de l'absentéisme.

37. Aussi les organisations syndicales ouvrières se féliciteraient-elles de voir l'Organe permanent, assisté dans cette tâche par des instituts indépendants et des centres de recherches universitaires, établir des statistiques sur les liens existant entre la durée du travail et l'absentéisme. De telles statistiques seraient d'autant plus utiles et leur interprétation donnerait d'autant moins lieu à contestations qu'elles seraient établies selon une méthode uniforme pour tous les pays de la Communauté.

3) *Durée du trajet du domicile à la mine*

38. On ne saurait isoler la durée du travail proprement dit de la durée du trajet qui sépare le domicile de la mine. Dans la mesure où il n'est pas possible de transférer définitivement à proximité du lieu de travail les mineurs obligés à de longues allées et venues, la durée et la fatigue de celles-ci devraient être réduites à un minimum par la meilleure organisation possible des transports.

D. — SECURITE SOCIALE ET MALADIES PROFESSIONNELLES

39. Le système de sécurité sociale des mineurs, ainsi que la définition d'origine et l'indemnisation des maladies professionnelles posent des problèmes particulièrement délicats à résoudre, notamment dans l'industrie charbonnière belge, en raison des dispositions légales et administratives propres à ce pays.

Ce système est basé sur le principe des mutualités, à la gestion desquelles les syndicats participent largement, et il semble donner en grande partie satisfaction aux mineurs belges.

Néanmoins, il est indéniable qu'un tel système défavorise nettement les mineurs étrangers et en particulier, vu leur nombre, les mineurs italiens, étant donné les conditions interdépendantes d'âge et de durée d'occupation que ce régime impose.

40. En ce qui concerne la sécurité sociale dans son ensemble, un représentant des syndicats chrétiens a fait remarquer que si la récente Convention multilatérale de sécurité sociale des travailleurs migrants a bien créé des ponts entre les systèmes sociaux des différents pays, cette Convention ne constitue pas encore une amélioration de ce système.

Ce représentant a recommandé, dans leurs grandes lignes, les mesures suivantes :

- a) établissement d'un inventaire général de toutes les dispositions à base contractuelle ou légale dans les pays de la C.E.C.A. en matière de médecine sociale;
- b) comparaison de ces dispositions en vue de rapprocher leurs principes fondamentaux, ceci afin d'éviter les disparités et les lacunes dans l'assistance médicale;
- c) inventaire et comparaison dans le domaine de la sécurité sociale pour garantir que les travailleurs transférés reçoivent des prestations intégrales.

41. Pour réaliser de façon coordonnée les objectifs ci-dessus, il serait nécessaire qu'en plus du médecin traitant de l'usine, de l'hôpital et de la clinique, il y ait une catégorie de médecins sociaux qui soient en mesure, grâce à leur expérience, de coordonner l'ensemble des services et de contrôler l'utilisation correcte des prestations.

42. De plus, il faudrait s'efforcer de renforcer la responsabilité directe des institutions de la Communauté grâce à un organisme central ayant pouvoir d'agir dans le domaine médico-social au sens le plus large et dans les domaines socio-économiques touchant à la sécurité sociale.

E. — EXAMEN MEDICAL ET SURVEILLANCE PSYCHOLOGIQUE

43. L'assistance médicale et psychologique des travailleurs est d'une importance primordiale pour le maintien de la capacité de travail et de la sécurité des mineurs.

A cet effet, il convient de protéger l'ouvrier et sa famille contre le risque de maladie et d'accident de façon à prévenir d'abord et à guérir ensuite les maladies et, si possible, à procéder à la réadaptation des mineurs accidentés.

S'il existe dans tous les pays charbonniers de la Communauté un système d'examen et de surveillance médicale périodique, cet examen et cette surveillance ne s'étendent malheureusement pas encore au domaine psychologique. Il y aurait donc là une lacune à combler selon des méthodes qui gagneraient à être uniformes dans toute la Communauté.

44. Enfin, en attendant qu'un statut européen des mineurs garantisse une véritable compensation pour les conditions pénibles, les difficultés et les risques propres à la profession de mineur, les organisations syndicales ouvrières espèrent qu'il y aura un jour, pour les pays charbonniers de la Communauté, une convention multilatérale sur la sécurité dans les mines de houille.

F. — FACTEURS PSYCHOLOGIQUES

1) *Milieu familial et social*

45. Les représentants des organisations syndicales ouvrières ont particulièrement insisté sur la nécessité d'offrir à l'ouvrier un milieu où il puisse se trouver à l'aise, non seulement dans l'entreprise, mais encore, avec sa famille, parmi ses voisins et dans la commune, ceci valant en particulier pour les travailleurs immigrés.

A la base de ce problème se trouve naturellement la question du logement, mais d'autres facteurs encore interviennent dans sa solution, en particulier l'action des services sociaux et le soin porté à l'alimentation du mineur, surtout s'il est étranger.

2) *Moyens psychologiques de prévention*

46. Les moyens psychologiques de prévention ouvrent un vaste domaine à une propagande qui, si elle doit être active, n'en doit pas moins rester souple et discrète et éviter de tomber dans la puérité.

En cette matière, de nombreuses initiatives heureuses ont déjà été prises et devraient être poursuivies.

Parmi ces initiatives, on peut citer l'institution de «semaines de sécurité», l'octroi de primes et de coupes et l'établissement de tableaux énumérant chaque puits et le nombre d'accidents qui s'y sont produits.

47. Il serait d'autre part intéressant d'examiner et de comparer entre eux les résultats obtenus grâce à ces initiatives dans les divers bassins de la Communauté.

G. — MINEURS ETRANGERS

1) *Embauchage*

48. Le problème de l'embauchage de nouveaux mineurs se pose de façon particulièrement aiguë dans les pays qui, comme la Belgique, manquent de main-d'œuvre au fond.

Ces pays se voient en conséquence obligés de faire appel à de la main-d'œuvre étrangère qui est, en général, recrutée sur place par des missions envoyées dans les pays d'émigration, tels l'Italie.

49. Au sujet de ce dernier pays, les représentants des organisations ouvrières ont tenu à manifester leur inquiétude devant les rapports relatant les conditions insuffisantes dans lesquelles le recrutement de la main-d'œuvre serait assuré en Italie.

Ils ont regretté en particulier que l'examen médical préalable des futurs mineurs ne soit pas effectué en présence d'un médecin italien et que les médecins belges envoyés en Italie ne soient pas indépendants des entreprises.

Enfin, ils se sont plaints de ce que les syndicats ouvriers ne soient que très rarement consultés au moment de l'embauchage.

50. Aussi réclament-ils le respect de certaines règles lors de l'embauchage, à l'étranger, des nouveaux travailleurs, à savoir :

- a) les informations données aux candidats devraient être complètes et parfaitement honnêtes ;
- b) le contrat de travail devrait être établi dans la langue de l'intéressé et remis sous une forme définitive et détaillée avant le départ du lieu de domicile ;
- c) la coopération des organisations de travailleurs lors de l'embauchage devrait être assurée ;
- d) le recrutement et le choix des futurs mineurs devraient comprendre un examen approfondi sur le plan médical professionnel.

2) *Accueil*

51. Les contacts humains directs jouent également — et notamment au moment de l'accueil des nouveaux travailleurs — un rôle décisif pour l'adaptation à la profession de mineur. Aussi les nouveaux venus devraient-ils être, lors de leur entrée dans l'entreprise, systématiquement instruits et éduqués. Il faudrait éviter de les employer à des travaux productifs avant qu'ils aient acquis les connaissances techniques nécessaires et compléter leur information orale par une information écrite rédigée dans leur langue maternelle.

3) *Libre migration*

52. Certaines dispositions de la législation nationale et internationale sur la migration ont eu une influence défavorable sur la stabilité du personnel des mines. C'est notamment le cas pour les mineurs migrants de nationalité étrangère et, de façon toute

spéciale, pour ceux qui n'ont pas la nationalité de l'un des six pays de la Communauté ou pour les ouvriers en provenance des pays situés au-delà du rideau de fer.

Ces dispositions visent notamment l'immigration ultérieure des familles et conduisent à une situation qui comporte de graves préjudices économiques et sociaux, leurs conséquences préjudiciables pouvant même sérieusement menacer la stabilité et la sécurité de la main-d'œuvre dans les mines.

53. Devant cet état de choses, les organisations syndicales ouvrières proposent l'exécution d'une enquête sur les dispositions nationales et internationales en vigueur en matière d'immigration, cette enquête devant comporter deux aspects :

- a) une enquête systématique et comparée du contenu matériel de tous les textes relatifs à l'immigration ;
- b) une enquête approfondie sur les répercussions psychologiques et sociales de certaines mesures.

54. En ce qui concerne la difficile question du choix à faire éventuellement entre l'adaptation temporaire des travailleurs étrangers à leur nouveau milieu ou leur assimilation dans le pays d'immigration, les représentants ouvriers se sont déclarés favorables à la recherche d'un juste équilibre entre les deux solutions, équilibre qui serait essentiellement basé sur le libre choix des intéressés eux-mêmes.

55. Enfin, les représentants ouvriers ont insisté sur les liaisons qui existent entre le problème de la migration et les questions soulevées par les maladies professionnelles, notamment en raison du régime particulier réservé à l'indemnisation de ces maladies dans certains pays, ainsi qu'il a été exposé plus haut.

4) Enseignement linguistique

56. Les représentants syndicaux n'ont pas marqué de préférence à l'égard de l'une des deux principales méthodes linguistiques en usage dans les houillères de la Communauté à l'intention des mineurs étrangers, à savoir l'enseignement de la langue locale aux mineurs immigrés ou la présence aux côtés de ceux-ci de mineurs-interprètes connaissant leur langue.

57. Ils ont néanmoins tenu à souligner que dans certains pays de la Communauté, comme en Allemagne et en Hollande, des motifs linguistiques peuvent s'opposer à l'immigration de groupes de mineurs étrangers.

Le problème se pose naturellement de façon différente dans un pays tel que la Belgique, où la main-d'œuvre au fond n'est pas homogène, mais rassemble au contraire des travailleurs de nationalité et d'origine fort diverses.

5) *Droits des étrangers*

58. Pourvu qu'ils remplissent les mêmes conditions de moralité, d'âge, d'ancienneté et de compétence, les travailleurs étrangers devraient être, de l'avis des organisations syndicales ouvrières, traités sur un pied d'égalité avec les nationaux en ce qui concerne l'accèsion aux différentes fonctions du contrôle ouvrier de la sécurité.

Ne pas leur reconnaître ces droits risquerait d'amoindrir dangereusement le sens même et la raison d'être de la Communauté.

H. — ACTION DE LA HAUTE AUTORITE

59. Les organisations syndicales ouvrières unanimes ont fait part à votre rapporteur de leur satisfaction à l'égard de l'intention de la Haute Autorité d'affecter un montant de 3 millions de dollars à une aide financière à des travaux de recherches concernant notamment l'étude des facteurs humains de la sécurité ⁽¹⁾.

60. Les représentants des syndicats ouvriers dans la C. E. C. A. ont suggéré que la Haute Autorité soit habilitée à recruter dans les pays de la Communauté un certain nombre de spécialistes des mines particulièrement compétents en matière de sécurité minière.

Ceux-ci effectueraient des visites au fond par groupes de trois inspecteurs, dont deux appartenant à d'autres pays de la Communauté que celui visité.

Ces inspecteurs n'auraient pas le droit d'infliger des sanctions, mais à l'issue de chacune de leurs visites ils dresseraient un rapport destiné à la Haute Autorité. Celle-ci s'inspirerait des rapports pour adresser des recommandations aux gouvernements et aux entreprises qui n'auraient pas accompli un effort suffisant.

Les représentants en cause ont précisé d'autre part que leur proposition n'entraînerait pas un transfert de pouvoir du plan national sur le plan de la C. E. C. A., car chaque exploitant conserverait l'entière responsabilité de la sécurité et les Administrations des Mines continueraient à exercer leur contrôle avec la totalité des prérogatives dont elles jouissent actuellement.

TACHES DE L'ORGANE PERMANENT

61. Les représentants syndicaux se sont déclarés satisfaits dans l'ensemble des compétences attribuées par le Conseil de Ministres à l'Organe permanent. En effet, le mandat confié à l'Organe permanent leur paraît correspondre aux objectifs poursuivis par la Conférence sur la sécurité dans les mines de houille.

⁽¹⁾ Cf. supra § 11.

Ils sont d'avis que la qualité et l'utilité pratique des travaux de cet Organe dépendront dans une certaine mesure de la façon dont son Secrétariat s'acquittera de sa mission.

62. Aussi ont-ils insisté sur le principe de continuité qui devrait être respecté par les gouvernements lors de la désignation des délégués, tant patronaux qu'ouvriers, auprès de cet Organe.

63. Par contre, les représentants ouvriers n'ont pu se déclarer satisfaits de la procédure adoptée par le Conseil spécial de Ministres et qui a consisté à établir d'avance — à l'encontre des principes démocratiques et des précédents juridiques, tels que le cas du Comité Consultatif — le Règlement intérieur de l'Organe permanent.

64. En conclusion de leurs entretiens avec votre rapporteur, les représentants ouvriers se sont particulièrement attachés à rappeler que, plus encore qu'aux mesures proprement techniques, c'est aux causes humaines des accidents qu'il importe de s'attaquer et qu'il ne suffit pas d'élaborer d'excellents règlements: il faut surtout s'assurer qu'ils seront appliqués, mais là encore la meilleure politique consiste à prévenir plutôt qu'à punir.

CHAPITRE III

Position des organisations d'employeurs

65. Les entretiens que votre rapporteur a eus avec les représentants des organisations d'employeurs ont fait ressortir non seulement le nombre et l'importance des divergences existant dans le domaine de la sécurité entre les pays charbonniers de la Communauté, mais encore les difficultés d'ordre pratique qui devront être surmontées pour arriver à une harmonisation sur le plan international en cette matière.

A. — FORMATION PROFESSIONNELLE

1) *des apprentis*

66. Les représentants des employeurs ont attiré l'attention de votre rapporteur sur les études publiées par la Haute Autorité en matière de formation professionnelle, notamment celle concernant l'industrie charbonnière des pays de la Communauté (1). A leur avis, ces ouvrages sont peut-être à présent quelque peu dépassés par l'évolution de la situation dans ces pays, mais ils n'en constituent pas moins une excellente documentation de base.

67. En ce qui concerne tout particulièrement la formation professionnelle des jeunes, il semble que celle-ci s'étende généralement sur trois ans dans le cadre de centres d'apprentissage avec, évidemment, certaines variantes d'un pays à l'autre.

Cet enseignement est d'abord théorique, puis pratique au fond de la mine sur des tailles spécialement préparées à cet effet. Dans ces tailles, les apprentis sont d'ailleurs assistés par des moniteurs qualifiés.

En Allemagne, par contre, les apprentis travaillent cinq jours à la mine et suivent des cours le sixième jour; leur formation théorique s'effectue donc parallèlement à leur formation pratique.

(1) Cf. C. E. C. A., Haute Autorité: *La formation professionnelle dans les houillères des pays de la Communauté*, Luxembourg, mars 1956.

68. D'autre part, les syndicats sont intéressés à la gestion des centres d'apprentissage, sauf, toutefois, en Allemagne.

69. Quant à la rémunération des apprentis, ceux-ci touchent en France le même salaire au fond qu'au centre d'apprentissage, tandis qu'en Belgique ils perçoivent un salaire journalier fixe auquel s'ajoutent les allocations familiales versées à leurs parents. En Allemagne, les apprentis reçoivent une allocation d'apprentissage à laquelle s'ajoute une somme fixe, déduction faite des impôts et de la contribution à la sécurité sociale.

70. De l'avis des représentants patronaux, tant l'équipement que le nombre de centres d'apprentissage seraient suffisants.

2) *des adultes*

71. Certains centres d'apprentissage, notamment en France, servent aussi bien à la formation professionnelle des apprentis qu'à celle des adultes. Pour ceux-ci, toutes les précautions nécessaires sont prises, afin de respecter les délais et la progressivité indispensable à la préservation de la sécurité des travailleurs.

72. Les représentants des employeurs n'ont pas marqué d'opposition de principe au système du compagnonnage. Ils ont au contraire souligné le côté humain que ce système présente et rappelé que certaines tailles ne permettraient pas d'autres méthodes de formation professionnelle.

3) *des spécialistes de la sécurité*

73. En France, il existe dans chaque mine un «service de sécurité» dirigé par des ingénieurs de sécurité libérés de tout service lié à la production. Ces ingénieurs donnent des conseils au personnel de maîtrise et adressent des rapports à la direction des entreprises, mais ils ne peuvent donner d'ordre direct, ceci afin d'éviter toute dualité dans le commandement.

La formation des ingénieurs de sécurité ne se fait pas sur le plan national selon une méthode uniforme, mais une large part est consacrée à la sécurité dans la formation des agents de maîtrise; de plus, ces agents suivent des cours de rappel périodique dans des centres.

74. En Belgique, un système analogue est en vigueur, notamment pour les «porions de sécurité». En outre, les boute-feux reçoivent une instruction spéciale suivie, par la suite, de cours de rappel.

75. En Allemagne, chaque puits dispose d'un porion de sécurité, assisté parfois d'un agent d'un grade plus élevé.

A Essen a été constituée une «Commission de sécurité» composée d'«agents principaux de sécurité» qui, chacun dans leur secteur, réunissent tous les deux mois les agents de sécurité des entreprises relevant de ce secteur.

B. — STRUCTURE DE LA REMUNERATION

1) *des mineurs*

76. Les représentants des organisations patronales ont tenu à souligner que seuls des arguments de caractère psychologique, mais non des motifs basés sur une documentation statistique, pouvaient militer en faveur de la suppression de la rémunération à la tâche.

Au contraire, le salaire à la tâche individuelle leur paraît être le seul qui soit véritablement conforme aux normes de la sécurité, étant donné que cette forme de salaire est basée sur des études chronométriques de chacun des gestes des mineurs, compte tenu des travaux élémentaires nécessaires à la sécurité des travailleurs.

77. D'ailleurs, le salaire à la tâche individuelle n'est pas proportionnel à la production, mais proportionnel au travail effectué, puisque l'œuvre du mineur est vérifiée chaque jour en sa présence et que les travaux annexes qu'il a dû effectuer pour sa sécurité, comme par exemple les travaux de boisage, lui sont également rémunérés.

En outre, la fixation des tâches et des temps de repos nécessaires est effectuée en fonction des conditions d'extraction et par libre discussion entre représentants des mineurs et de la direction.

78. Quant à la relation existant entre le nombre des accidents et le système des salaires à la tâche individuelle, il semble ressortir de statistiques comparatives, établies pour le bassin du Nord et Pas-de-Calais et celui de Lorraine, que le nombre des accidents ne dépend pas en fait des systèmes de rémunération.

Par contre, les représentants patronaux ont insisté sur la nécessité d'intéresser directement les travailleurs à la production, l'institution dans les mines du salaire horaire étant susceptible de faire courir de trop grands risques aux entreprises charbonnières.

79. En ce qui concerne la fixation des salaires à la tâche, celle-ci est faite en France sur la base de l'article 18 du Statut des mineurs qui reconnaît exclusivement aux exploitants le droit de fixer les barèmes de salaires. En cas de contestation, le travailleur peut s'adresser à la direction et se faire appuyer éventuellement dans ses revendications par les organisations syndicales, mais il n'y a pas d'arbitrage et c'est la direction qui décide en dernier ressort.

80. En *Belgique*, les barèmes des minima de salaires sont fixés par la Commission nationale mixte des mines. Les barèmes des salaires à marché sont affichés régulièrement dans toutes les entreprises minières et peuvent être éventuellement ajustés au cours de libres discussions entre les travailleurs et les agents qualifiés de la direction.

81. En *Allemagne*, les salaires sont fixés au cours de négociations menées entre les partenaires sociaux, à savoir la «*Unternehmensverband Ruhrbergbau*» et la «*Aachener Unternehmensverband*», d'une part, et la «*Industriegewerkschaft-Bergbau*», d'autre part.

De l'avis du représentant patronal allemand, ces négociations se déroulent d'ailleurs dans une atmosphère très détendue et ne nécessitent que fort peu l'intervention des «inspecteurs» désignés et rémunérés conjointement par les partenaires sociaux.

82. En ce qui concerne la rémunération des mineurs dans les autres pays de la Communauté, votre rapporteur s'est adressé aux services compétents de la Haute Autorité qui lui ont fourni les indications suivantes :

83. En *Italie*, le code civil et les contrats collectifs contiennent les règles générales à l'échelon inter-entreprises pour la réglementation du travail à la tâche. Les règlements d'entreprise des diverses mines règlementent par contre les questions de détail concernant le travail à la tâche, les rendements et les taux de tâche au niveau de l'entreprise.

Les taux de tâche sont fixés sous forme de tableaux en accord avec les comités d'entreprises. Ils revêtent donc le caractère d'un contrat et représentent des conventions d'entreprises.

84. Aux *Pays-Bas*, les conditions de travail des mineurs sont régies par des lois et règlements et non par des conventions collectives conclues entre les parties.

C'est le «*Mijnindustrieraad*» qui a pour mission d'organiser l'exploitation des entreprises dont il est chargé et de prendre des règlements à cet effet, notamment en matière de salaires et de conditions de travail.

Les règlements pris par le «*Mijnindustrieraad*» pour le travail à la tâche ne considèrent que l'équipe, la tâche par équipe s'étant imposée aux Pays-Bas comme forme unique de travail à la tâche.

L'équipe, sous la direction de son chef de chantier dans la taille, constitue une communauté de travail qui prend en charge et exécute un travail déterminé en un certain point de l'exploitation et dans les conditions de travail et de rémunération qui ont été convenues au préalable dans le contrat de tâche.

2) *du personnel de maîtrise*

85. Les représentants patronaux ont attiré l'attention de votre rapporteur sur la complexité que présentent les tâches du personnel de maîtrise qui doit veiller en même temps à la réalisation de la production et au respect des prescriptions de la sécurité.

86. En *France*, le personnel de maîtrise touche un salaire mensuel auquel s'ajoute une prime tenant compte notamment de la sécurité et calculée selon une formule complexe. Une certaine somme dite «de sécurité» est en plus répartie entre les agents de maîtrise des sièges qui ont fait le plus d'efforts dans ce domaine.

87. En *Belgique*, le personnel de maîtrise est rémunéré en vertu d'un règlement de 1884, lequel n'autorise pas d'intéresser ce personnel à la production.

88. En *Allemagne*, les porions perçoivent un salaire de base, augmenté d'une prime calculée en fonction de la production, d'une part, et de certaines tâches spécifiques, telles que la bonne tenue du chantier et les pertes de matériel, d'autre part.

A cette prime vient s'ajouter dans quelques bassins, mais seulement dans certains cas exceptionnels, une prime supplémentaire de sécurité dont le montant est fixé selon les difficultés d'extraction propres à chaque bassin. Néanmoins, cette prime supplémentaire se heurte à l'hostilité de certains mineurs qui lui reprochent de n'être versée qu'au personnel de maîtrise.

89. En *Italie*, le personnel de maîtrise occupe une position intermédiaire entre les ouvriers et les employés. Il touche un salaire mensuel fixe et bénéficie également d'autres avantages accordés aux employés ⁽¹⁾.

90. Aux *Pays-Bas*, le personnel de maîtrise touche un salaire mensuel fixe auquel s'ajoute une prime pour stimuler l'observation des arrêtés concernant la sécurité, l'utilisation économique du matériel, la limitation des pertes de charbon et, en général, la bonne exécution des travaux ⁽¹⁾.

C. — DUREE DU TRAVAIL

1) *Heures et postes supplémentaires*

91. Les représentants des organisations d'employeurs ont été unanimes à marquer leur hostilité, notamment pour des raisons de sécurité, à l'abus tant des heures et postes supplémentaires que des changements de postes.

(1) Renseignements fournis par la Haute Autorité en ce qui concerne l'Italie et les Pays-Bas.

Le représentant patronal allemand a fait remarquer, à ce sujet, que la législation nationale dans ce pays limite strictement le nombre de postes supplémentaires par mois, cette législation étant sérieusement contrôlée par les autorités administratives.

92. En ce qui concerne la durée journalière du travail au fond, celle-ci s'établit comme suit:

— en France: 7 h. 45;

— en Belgique: 8 h.;

— en Allemagne: 7 h. 30;

— en Sarre: 7 h. 45;

— en Italie: 8 h. ;

— aux Pays-Bas: 8 h. (le samedi: 6 h., un samedi par mois étant libre, ce qui donne une moyenne de 7 h. 40) ⁽¹⁾.

A ces différences d'horaires s'ajoutent certaines variantes dans la fixation du début et de la fin du travail au fond.

2) *Absentéisme*

93. A ce sujet, les statistiques réunies après l'introduction en Belgique d'une réduction de la durée du travail font apparaître une très légère diminution de l'absentéisme.

Dans l'ensemble, néanmoins, un certain scepticisme règne encore quant aux effets déterminants qu'une réduction de la durée du travail pourrait avoir sur les causes mêmes de l'absentéisme.

3) *Durée du trajet du domicile à la mine*

94. Les représentants patronaux ont expliqué en partie la durée des trajets — parfois fort longs — entre le domicile des travailleurs et les mines par le fait que beaucoup de mineurs tiennent à conserver une petite exploitation agricole située souvent assez loin des puits. A ces raisons s'ajoutent des considérations locales et linguistiques qui, notamment en Belgique, incitent les mineurs à ne pas quitter définitivement leur région d'origine.

(1) Renseignements fournis par la Haute Autorité en ce qui concerne la Sarre, l'Italie et les Pays-Bas.

95. Les entreprises s'efforcent d'ailleurs d'aider les travailleurs en ce domaine en organisant des services d'autocars qui vont chercher les mineurs le matin chez eux et les y ramènent le soir.

Ces transports sont gratuits en France si les travailleurs habitent à plus de 4 kilomètres de l'entreprise ; ils ne sont supportés que partiellement par les employeurs en Belgique.

96. Il y a enfin lieu de noter que ces problèmes de transports se trouveraient singulièrement simplifiés si les entreprises, en particulier en Belgique, disposaient des fonds nécessaires pour faire construire des cités ouvrières à une distance raisonnable des chantiers de travail.

D. — SECURITE SOCIALE ET MALADIES PROFESSIONNELLES

97. Le problème de la sécurité sociale et des maladies professionnelles se pose de façon particulièrement aiguë en Belgique en raison, d'une part, du grand nombre d'ouvriers étrangers qui sont employés dans les mines belges et, d'autre part, du régime de sécurité sociale propre à ce pays.

En effet, ce régime assimile les maladies professionnelles à l'état d'invalidité, mais sans que cette invalidité soit définie par un régime de pourcentage. De plus, certaines dispositions légales et administratives limitent l'application de ses dispositions aux travailleurs étrangers.

Les autorités compétentes belges préparent actuellement une refonte du système, mais il n'est pas certain que les travailleurs s'en trouveront favorisés.

E. — EXAMEN MEDICAL ET SURVEILLANCE PSYCHOLOGIQUE

98. Les employeurs ne s'opposent pas, en principe, à ce que les travailleurs de leurs entreprises soient régulièrement et périodiquement examinés du point de vue médical et psychologique, notamment en cas de changement d'emploi.

99. Un de leurs représentants a toutefois fait remarquer que le terme «psychologique» lui paraissait impropre et que l'expression «psycho-technique» lui paraissait mieux convenir à de tels examens.

F. — FACTEURS PSYCHOLOGIQUES

1) *Milieu familial et social*

100. Il a été rappelé que les entreprises ont largement prouvé l'intérêt qu'elles portent à ce que les travailleurs vivent dans un milieu familial et social favorable. En

effet, elles n'ont reculé devant aucun effort — financier ou autre — pour fournir aux travailleurs des conditions de vie décentes et des logements satisfaisants pour eux et leurs familles.

101. En ce qui concerne les services sociaux, il faut cependant noter une certaine tendance qui se fait jour parmi les organisations syndicales elles-mêmes et qui est hostile à une extension trop grande de ces services dont on craint qu'ils n'empiètent sur la vie privée des individus.

2) *Moyens psychologiques de prévention*

102. Les organisations patronales sont pleinement conscientes de l'importance que revêtent les facteurs psychologiques dans la prévention des accidents. Aussi ont-elles depuis fort longtemps porté une attention toute spéciale aux facteurs psychologiques propres à éveiller chez les travailleurs l'intérêt pour la sécurité.

Parmi les diverses mesures et initiatives signalées à votre rapporteur, il convient de citer, par exemple, les «semaines de sécurité» organisées une fois par an dans le Bassin d'Aix-la-Chapelle (concours inter-entreprises qui se clôturent par une soirée d'amitié offerte à l'équipe vainqueur pour le meilleur bassin de chaque charbonnage), ainsi que les «prix de sécurité» qui sont octroyés tous les six mois dans le Bassin du Nord et du Pas-de-Calais, ces prix étant destinés à tout le personnel et non pas seulement aux agents de maîtrise.

A cela s'ajoutent les «campagnes de sécurité» qui sont tenues de façon régulière dans tous les bassins.

G. — MINEURS ETRANGERS

1) *Embauchage*

103. Les représentants des employeurs ont affirmé que certaines des critiques formulées par les organisations syndicales à l'égard des conditions d'embauchage de nouveaux mineurs dans les pays d'émigration n'étaient pas justifiées. Ils ont insisté sur le fait que la direction des entreprises ne pouvait pas être tenue pour responsable de tous les incidents et de toutes les lacunes susceptibles d'être constatées lors de l'embauchage des nouveaux mineurs et de leur transfert de leur lieu d'origine jusqu'à leur nouveau lieu de travail, cet embauchage étant organisé par des organismes communs sis dans les pays d'émigration.

Quant à elles, les entreprises préparent toujours soigneusement de telles missions d'embauchage et utilisent à cet effet les services de médecins du travail compétents et d'assistantes sociales qualifiées. Les entreprises ne s'opposent pas, en principe, à ce que des médecins du pays d'émigration participent avec les médecins de la

mission d'embauchage à la sélection de la main-d'œuvre recherchée, mais elles ne voient pas l'utilité pratique d'une telle collaboration qui risque par contre de susciter des incidents inutiles.

104. On a signalé, d'autre part, à votre rapporteur l'initiative prise par certaines entreprises allemandes qui font accompagner les travailleurs transférés, notamment lorsqu'il s'agit de Croates et d'Italiens, par des aumôniers.

105. Enfin, la direction des entreprises n'exige pas des nouveaux travailleurs la présentation d'un certificat de bonne conduite, étant donné que la police locale effectue toujours une enquête préalable avant le départ des ouvriers embauchés.

2) *Accueil*

106. Les problèmes posés par l'accueil des nouveaux mineurs ne concernent pas seulement les travailleurs étrangers, mais également les jeunes mineurs et, dans certains pays, tels l'Allemagne, les travailleurs originaires de régions éloignées des centres charbonniers, comme par exemple la Bavière.

Dans tous les pays charbonniers de la Communauté, les entreprises ont mis sur pied des centres d'accueil et des cantines où les nouveaux venus sont logés jusqu'à leur établissement définitif. En aucun cas, l'ouvrier n'est abandonné à lui-même et l'on s'efforce de lui fournir un logement particulier, dans la mesure des possibilités, sans faire aucune distinction entre travailleurs nationaux et travailleurs étrangers.

107. Un soin particulier est apporté au logement des jeunes mineurs et des apprentis, qui sont hébergés dans des foyers durant leur période d'apprentissage s'ils ne peuvent loger dans leurs familles.

3) *Libre migration*

108. Au sujet de la liaison existant entre les problèmes suscités par les maladies professionnelles et ceux de la migration, un représentant patronal a tenu à souligner les difficultés qui pourraient résulter du fait de la non-existence, dans certaines régions de la Communauté, de médecins du travail reconnus par tous les Etats membres. En effet, il serait difficile à un mineur calabrais, par exemple, de faire reconnaître — après son retour dans son pays d'origine — une maladie professionnelle qu'il aurait contractée à l'étranger.

4) *Enseignement linguistique*

109. Les représentants patronaux ont été d'avis qu'il s'agit là d'un faux problème, étant donné que le noyau de la main-d'œuvre au fond est en général, sauf en Belgique,

composé de travailleurs d'origine locale. Dans ce dernier pays, le nombre même des travailleurs italiens simplifie de même la question.

Les solutions apportées au problème des langues varient naturellement d'un bassin ou même d'une entreprise à l'autre, selon les conditions propres à chacun de ces bassins et à chacune de ces entreprises, une de ces solutions consistant à grouper sur une même taille les travailleurs de même origine.

110. Les représentants des organisations ont remis à votre rapporteur un certain nombre de brochures rédigées en diverses langues étrangères et destinées aux travailleurs étrangers à leur arrivée. Ces brochures, fort intéressantes et de compréhension facile, font une grande part aux instructions de sécurité.

111. On a signalé d'autre part que les règlements et autres prescriptions étaient également traduits et affichés dans les mines.

Enfin, un représentant patronal allemand a attiré l'attention sur la prescription du règlement minier qui oblige tout mineur à savoir suffisamment l'allemand pour comprendre et transmettre les ordres oraux de ses supérieurs et de ses collègues avant de pouvoir être engagé. Bien entendu, cette prescription est difficilement applicable de façon stricte sans interprétation extensive.

112. Il convient pour conclure de ne pas sous-estimer l'effort qui est requis du personnel de maîtrise en matière linguistique dans les mines employant de nombreux travailleurs étrangers.

5) *Droits syndicaux*

113. Si les diverses législations nationales s'opposent à ce que les travailleurs étrangers disposent immédiatement du droit de vote, elles ne les empêchent néanmoins pas, sous certaines conditions, d'être électeurs ou éligibles au sein d'organismes syndicaux.

Cependant, les organisations syndicales nationales elles-mêmes hésitent fortement à confier des charges importantes en leur sein à des travailleurs étrangers, leur attitude se justifiant par des considérations d'ordre local et psychologique.

114. D'autre part, il importe de rappeler que, dans tous les pays charbonniers de la Communauté, les travailleurs étrangers sont groupés entre eux et désignent des délégués qui sont chargés de représenter leurs intérêts tant vis-à-vis de la direction des entreprises qu'à l'égard des syndicats ouvriers.

H. — ACTION DE LA HAUTE AUTORITE

115. Les représentants des employeurs ont marqué leur accord et le soutien qu'ils apportent à l'initiative de la Haute Autorité d'accorder une aide financière à l'étude des facteurs humains de la sécurité ⁽¹⁾.

Ils ont néanmoins regretté qu'à l'occasion de la consultation du Comité Consultatif par la Haute Autorité à ce sujet, celle-ci n'ait pas été à même de leur soumettre, ainsi qu'aux représentants ouvriers, un programme concret d'utilisation des crédits prévus à cette intention.

La Haute Autorité s'étant toutefois engagée à exposer tous les six mois devant le Comité Consultatif le bilan de son action et son programme d'action future, les représentants des employeurs ont retiré leurs réserves à l'égard du projet de la Haute Autorité.

116. Quant à la suggestion faite par les organisations syndicales ouvrières d'habiliter la Haute Autorité à constituer un corps d'ingénieurs des mines autorisés à contrôler l'application des règlements miniers dans les divers pays de la C. E. C. A., les représentants des employeurs ont été unanimes à estimer qu'une telle proposition ne pourrait être acceptée par aucun gouvernement.

Ils ont motivé leur position par des raisons d'ordre psychologique et ont cité à l'appui de leur thèse l'expérience défavorable qu'a constituée la mise en service, dans les premières années après la guerre, d'ingénieurs des mines anglais et américains en Allemagne occidentale.

117. Bien entendu, ces réserves des employeurs ne s'appliquent pas à des visites d'information qui seraient organisées par l'intermédiaire des gouvernements.

TACHES DE L'ORGANE PERMANENT

118. Les représentants des organisations patronales se sont déclarés dans l'ensemble satisfaits des tâches dévolues par le Conseil spécial de Ministres à l'Organe permanent.

119. Ils ont tenu à réaffirmer, au moment de conclure leurs entretiens avec votre rapporteur, toute la bonne volonté dont les employeurs sont décidés à faire preuve — à l'avenir comme dans le passé — à l'égard des revendications justifiées que présenteraient les organisations syndicales ouvrières.

⁽¹⁾ Cf. supra § 11.

CHAPITRE IV

Les débats en commission

120. Votre Commission a consacré une grande partie de ses débats à l'examen tant du rapport final de la Conférence sur la sécurité dans les mines de houille que des propositions faites par la Haute Autorité au Conseil spécial de Ministres ⁽¹⁾.

Elle a associé la Haute Autorité à ses débats qui lui ont permis, grâce à un échange de vues fructueux, d'approfondir l'étude des problèmes soulevés par les facteurs humains de la sécurité dans les mines.

121. Votre Commission se plaît à constater que le rapport final de la Conférence fait ressortir la bonne volonté des participants qui se sont toujours efforcés de trouver une base commune de collaboration.

Néanmoins, on doit faire remarquer que le rapport de la Conférence semble laisser trop souvent aux gouvernements le soin de prendre des mesures concrètes et qu'il ne définit pas toujours avec assez de précision et de clarté les mesures à prendre.

122. Votre Commission vous soumet ci-dessous les points principaux de ses délibérations.

A. — FORMATION PROFESSIONNELLE

1) *des apprentis*

123. Les travaux de la Conférence ont permis de constater de sensibles différences entre les pays de la Communauté quant à la «durée minimum d'apprentissage». Aussi votre Commission regrette-t-elle que la Conférence n'ait pas envisagé de fixer cette «durée minimum» ou, au moins, tenté d'établir les écarts maxima à ne pas dépasser.

(1) Cf. supra §§ 3 et 4.

124. A ce sujet, la Haute Autorité a fait remarquer à votre Commission qu'il convient de distinguer nettement les deux formes que la formation des jeunes mineurs peut prendre:

- a) l'apprentissage proprement dit, qui s'adresse à des «apprentis» bénéficiant d'un contrat d'apprentissage légal; cet apprentissage est généralement d'une durée de trois années; il a lieu dans des installations spéciales au jour et au fond (centre d'apprentissage, mine-image, quartier-école) et sous la surveillance d'un personnel enseignant qualifié, spécialement préparé à cette tâche;
- b) la formation plus ou moins rapide de «jeunes ouvriers» ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage et recevant une formation dite accélérée ⁽¹⁾.

La Haute Autorité rappela également que la Conférence sur la sécurité dans les mines de houille avait estimé qu'une comparaison entre les durées de formation dans les divers pays ne pouvait prendre une signification que si l'on examinait en même temps les techniques d'enseignement appliquées.

2) *des adultes*

125. Votre Commission est pleinement consciente du caractère spécifique que présentent les conditions de vie et de travail des mineurs. C'est ce caractère spécifique qui est à la base de la formation professionnelle des mineurs et qui motive toute l'importance et tout le soin qui doivent lui être apportés.

126. Aussi votre Commission s'est-elle émue en prenant connaissance de certaines informations relatant les cas d'emploi de nouveaux mineurs, sans formation spécialisée préalable, 24 heures seulement après leur arrivée à la mine. De tels cas, même isolés, ne sont pas acceptables et il incombe à la Haute Autorité d'attirer l'attention des gouvernements sur les conséquences tant morales que sociales et économiques qu'une telle procédure entraîne nécessairement.

3) *des spécialistes de la sécurité*

127. Étant donné l'importance de cette question, votre Commission souhaite pouvoir recevoir de la Haute Autorité une documentation claire et complète permettant de comparer la situation existant sur ce point dans les divers pays de la Communauté.

Elle insiste en outre sur la nécessité de la participation effective des délégués du personnel aux mesures d'éducation et de prévention en matière de sécurité.

⁽¹⁾ Cf. C. E. C. A., Haute Autorité: *La formation professionnelle dans les houillères des pays de la Communauté*, Luxembourg, mars 1956.

B. — STRUCTURE DE LA REMUNERATION

1) *des mineurs*

128. Sans vouloir prendre une position détaillée et définitive dans le débat qui oppose les organisations d'employeurs et de travailleurs au sujet du maintien ou de l'abandon du salaire à la tâche individuelle, votre Commission estime que le salaire à la tâche doit être établi de façon telle qu'il tienne compte du temps passé au travail et du temps utilisé pour assurer la sécurité. L'essentiel est qu'un équilibre s'établisse entre ces deux facteurs sur une période suffisamment longue pour tenir compte des réalités. Cet équilibre doit, de plus, pouvoir être ajusté aux conditions de travail différentes régnant dans les divers bassins ou chantiers de la Communauté.

129. Persuadée qu'une relation existe entre le nombre des accidents et la structure de la rémunération, votre Commission appuie la demande des organisations syndicales de voir la Haute Autorité et l'Organe permanent effectuer des enquêtes statistiques destinées à établir et à vérifier cette relation.

D'autre part, de telles statistiques présenteront l'avantage de réfuter les doutes qui ont été émis sur la possibilité de dresser valablement des statistiques des causes humaines d'accidents du travail.

Enfin, ces statistiques conduiront à se mettre internationalement d'accord sur la définition du terme «accidents du travail». Il apparaît, en effet, que cette définition varie actuellement d'un pays à l'autre et qu'il est pratiquement impossible, à travers les statistiques existantes, de faire la distinction entre les causes techniques et les causes humaines des accidents.

130. Votre Commission n'a pu se mettre d'accord sur la question de l'intervention éventuelle des syndicats au moment de la fixation des tarifs individuels et généraux de rémunération.

En effet, plusieurs membres de votre Commission ont estimé que la méthode consistant à fixer la tâche individuelle par accord entre le porion et l'abatteur devrait être évitée. Selon eux, il est nécessaire, pour tenir compte du temps employé aux travaux de sécurité, de suivre un procédé différent de détermination des tâches et salaires au moyen d'évaluations objectives des prestations, sur un plan général, de façon à tenir compte des temps nécessaires à la réalisation des travaux non productifs, mais indispensables à la sécurité. Les représentants qualifiés des organisations d'employeurs et de travailleurs devraient participer à ces évaluations.

A l'encontre de cette thèse, il a été soutenu que les organisations syndicales ne devraient pas participer à la fixation du salaire et ne devraient intervenir qu'en cas de conflit entre le porion et l'abatteur, leur intervention pour la fixation du salaire risquant de faire perdre beaucoup de temps. En outre, il serait difficile de vouloir

prévoir à l'avance et de façon générale le temps à consacrer pour chaque poste aux travaux de sécurité.

2) du personnel de maîtrise

131. Votre Commission a pris acte de l'opinion de la Haute Autorité qu'une partie de la rémunération de la maîtrise doit dépendre normalement de la production et être liée à la sécurité.

Votre Commission fait sienne cette opinion, mais pense que même là où certains personnels de maîtrise sont rémunérés indépendamment de la production, cette forme de rémunération n'exclut nullement la responsabilité de ces personnels à l'égard de l'observation des règlements de sécurité.

C. — DUREE DU TRAVAIL

1) Heures et postes supplémentaires

132. Votre Commission a constaté avec satisfaction que l'interdiction d'effectuer des heures et des postes supplémentaires, sauf dérogations exceptionnelles pour certains cas particuliers, était effectivement respectée dans les pays de la Communauté.

Cependant, votre Commission se doit d'attirer l'attention sur le fait qu'un certain nombre de mineurs effectue encore des travaux supplémentaires en dehors de la mine et dans d'autres secteurs économiques, ce qui n'est pas sans danger pour leur santé et leur état physique avec toutes les conséquences que le surmenage implique.

133. Il a été mis en doute que les heures supplémentaires puissent constituer une source de danger, les statistiques démontrant que la plupart des accidents surviendraient au cours des heures normales de travail et les heures supplémentaires étant généralement effectuées par les meilleurs ouvriers.

Votre Commission ne peut partager cette opinion et affirme que si les statistiques relatives au travail continu ne font pas apparaître la part des heures supplémentaires dans le pourcentage des accidents, c'est que ces statistiques ne distinguent pas entre postes normaux ou autres, ni entre heures normales et heures supplémentaires. Il lui semble en outre inexact de dire que les heures supplémentaires sont effectuées par les meilleurs ouvriers.

2) Absentéisme

134. Votre Commission entend consacrer à la question de la durée du travail et à celle de l'absentéisme, qui en découle, toute l'attention que ces questions méritent.

Aussi a-t-elle décidé de consacrer à la question de la durée du travail dans les industries de la Communauté un rapport spécial qui sera soumis par M. Hazenbosch à l'Assemblée au cours d'une prochaine session.

Ce rapport ne manquera pas d'examiner les relations de cause à effet existant entre la durée du travail et l'augmentation ou la diminution de l'absentéisme.

En outre, votre Commission prie la Haute Autorité d'effectuer une enquête sur les relations existant entre l'absentéisme et la sécurité dans les mines.

3) Durée du trajet du domicile à la mine

135. Votre Commission partage entièrement l'avis émis par les représentants des organisations d'employeurs, selon lesquels le problème de la durée du trajet du domicile des travailleurs à la mine devrait trouver sa principale solution dans une vaste politique de construction d'habitations ouvrières à proximité raisonnable des chantiers de travail.

En conséquence, elle adresse une fois de plus un pressant appel à la Haute Autorité, ainsi qu'aux autorités nationales compétentes, de n'hésiter devant aucun effort — financier ou autre — en vue de la réalisation d'une telle politique de construction.

D. — SECURITE SOCIALE ET MALADIES PROFESSIONNELLES

136. Votre Commission a regretté que la Haute Autorité n'ait pu prendre position sur la controverse relative aux maladies professionnelles, telle qu'elle est relatée dans le rapport de la Conférence ⁽¹⁾.

Elle n'a pu admettre à ce sujet les arguments de la Haute Autorité qui ne s'est pas cru autorisée à trancher le problème, étant donné qu'il s'agissait là d'une question techniquement et juridiquement discutable. En effet, la Haute Autorité tient à sa disposition des experts techniques et juridiques et elle devrait donc être à même d'émettre un jugement sur de semblables questions.

137. Un membre de la Commission a par contre estimé parfaitement fondée la réponse de la Haute Autorité.

Il a argué que si la Haute Autorité désirait donner un avis sur la portée exacte de la législation belge en matière de maladies professionnelles, un tel avis n'aurait aucune valeur, puisque ce sont les tribunaux qui, en cas de litige, doivent pouvoir interpréter la loi.

⁽¹⁾ Cf. note (1) du point IV du chapitre VII de la troisième partie.

S'il s'agit, par contre, de savoir dans quelle mesure la législation belge doit être modifiée, la question est alors du ressort du Parlement belge et non de celui de la Haute Autorité.

138. Un autre membre de votre Commission a signalé que les dispositions légales belges ne reconnaissent pas encore les maladies professionnelles contractées dans les mines de charbon. Il existe un régime spécial des pensions d'invalidité en faveur des mineurs qui sont atteints d'une maladie quelconque entraînant l'incapacité permanente de travail pour tous les emplois de fond et de surface. Pour être admis au bénéfice de cette pension d'invalidité, le mineur doit avoir accompli une certaine période de travail dans le fond de la mine. Cette période est fixée à :

- 10 ans si l'intéressé est âgé de 40 ans,
- 12 ans s'il est âgé de 40 à 45 ans,
- 15 ans s'il est âgé de 45 à 50 ans,
- 18 ans s'il est âgé de 50 à 55 ans,
- 20 ans s'il est âgé de plus de 55 ans.

139. Les ouvriers étrangers employés en Belgique ne pouvant que très rarement bénéficier des dispositions du régime belge relatif à la pension d'invalidité des mineurs, votre Commission suggère que la Haute Autorité examine ce problème et fasse aux gouvernements des recommandations en vue d'obtenir l'alignement des législations sur le plan de la Communauté.

140. Votre Commission souligne enfin que, dans la mesure où on étend les limites de la présomption d'origine et les définitions des maladies professionnelles, on développe les éléments favorables à la sécurité, en conformité même des dispositions du Traité.

Aussi votre Commission appuie-t-elle entièrement la suggestion faite par un représentant des organisations syndicales, au cours des entretiens de votre rapporteur, et visant à réaliser une évaluation complète et systématique des systèmes de sécurité sociale en vigueur dans les pays de la Communauté ⁽¹⁾.

E. — EXAMEN MEDICAL ET SURVEILLANCE PSYCHOLOGIQUE

141. Votre Commission s'associe au vœu formulé par les organisations syndicales ouvrières de voir un jour une convention multilatérale sur la sécurité dans les mines fixer, pour les pays charbonniers de la Communauté, la procédure et la périodicité de l'examen médical et de la surveillance psychologique ou psychotechnique des mineurs.

(1) Cf. supra, §§ 40, 41 et 42.

F. — FACTEURS PSYCHOLOGIQUES

1) *Milieu familial et social*

142. Votre Commission a largement démontré par ses travaux antérieurs l'importance qu'elle attachait aux facteurs que représente pour la main-d'œuvre un milieu familial et social favorable.

Sans revenir sur l'effort à poursuivre et à élargir dans le domaine de la construction de logements, elle réitère son attitude sur la nécessité de ne pas influencer la position et la liberté individuelle des travailleurs par l'intermédiaire des services sociaux et d'éviter toute forme de paternalisme.

2) *Moyens psychologiques de prévention*

143. Votre Commission déplore que la présentation des accidents sous un jour dramatique ait souvent donné à l'opinion publique une fausse image de la protection des mineurs et ait ainsi accru l'aversion générale pour ce métier.

Aussi est-elle d'avis que la campagne de prévention des accidents, déjà entreprise dans le cadre de nombreux bassins, devrait gagner encore en amplitude et s'étendre à l'opinion publique elle-même.

G. — MINEURS ETRANGERS

1) *Embauchage*

144. Votre Commission demande à ce sujet à la Haute Autorité de veiller avec un soin tout particulier à ce que des conditions décentes d'embauchage et de transfert soient assurées, tant par les autorités administratives compétentes que par les entreprises charbonnières, aux travailleurs en provenance de pays d'émigration.

2) *Accueil*

145. On s'est étonné au sein de la Commission de ce que le rapport de la Conférence parle aussi peu de l'accueil réservé non seulement aux travailleurs étrangers, mais encore à celui des jeunes mineurs, alors qu'il s'agit là d'un des moyens d'action des plus importants sur l'attitude psychologique future de la main-d'œuvre.

3) *Libre migration*

146. Votre Commission souligne une fois de plus les liens existant entre les maladies professionnelles et les problèmes de la libre migration. Elle se félicite du récent

accord survenu au sein du Conseil de Ministres relativement à la conclusion d'une convention multilatérale sur la sécurité sociale des travailleurs migrants.

147. Toutefois, elle rappelle que les délais nécessaires à l'application de cette convention multilatérale ne sauraient en aucun cas motiver ou justifier un retard dans la concrétisation des conclusions formulées dans le rapport de la Conférence.

148. Elle souhaite également que les dispositions de cette convention s'appliquent non seulement aux ressortissants des six pays de la Communauté, mais aussi aux travailleurs en provenance de pays tiers.

4) *Enseignement linguistique*

149. Votre Commission tient à souligner l'importance et la difficulté du problème de l'enseignement linguistique de la main-d'œuvre étrangère.

Ce problème est rendu d'autant plus délicat à régler que la main-d'œuvre en question, de par son origine même, est rarement apte à l'assimilation rapide d'une langue étrangère.

150. Même si la contradiction que l'on fait observer entre les deux principales méthodes linguistiques en usage, à savoir l'enseignement de la langue locale aux ouvriers étrangers ou la présence aux côtés de ceux-ci de mineurs connaissant leur langue, est plus apparente que réelle, il n'en reste pas moins vrai que l'assimilation, ne serait-ce que des notions élémentaires, d'une langue nouvelle requiert un temps précieux et exige un effort soutenu tant de la main-d'œuvre que du personnel de maîtrise.

151. Il serait insuffisant de résoudre ce problème par l'étude de réglementations en vigueur dans les divers pays; aussi la Haute Autorité devrait-elle entreprendre des recherches systématiques parmi les données fournies par l'expérience en vue de parvenir à une solution satisfaisante de ce problème.

5) *Droits des étrangers*

152. Votre Commission a pris connaissance avec intérêt des informations qui lui ont été communiquées par les représentants des partenaires sociaux au sujet des droits syndicaux des travailleurs étrangers.

Sans vouloir s'immiscer dans un domaine qui concerne exclusivement les organisations syndicales intéressées, elle formule le vœu de voir tous les travailleurs de la Communauté s'acheminer progressivement vers un état d'égalité de droits et de devoirs.

H. — ACTION DE LA HAUTE AUTORITE

153. Votre Commission a pris acte avec satisfaction de l'intention de la Haute Autorité d'aider financièrement les recherches relatives aux facteurs humains de la sécurité.

Elle insiste sur la nécessité de se servir, dans la poursuite de ses recherches, des données déjà existantes, ainsi que d'éviter les doubles emplois, la dispersion des efforts et l'émiettement des recherches.

154. Elle souhaite d'autre part que l'action de la Haute Autorité en matière de sécurité ne se limite pas à cet aspect financier, mais qu'elle s'étende à tous les autres domaines de sa compétence.

Votre Commission attire particulièrement l'attention de la Haute Autorité sur les diverses suggestions formulées par les représentants des travailleurs et des employeurs et reprises dans le présent rapport.

TACHES DE L'ORGANE PERMANENT

155. Sans entrer dans le débat relatif aux compétences juridiques de l'Organe permanent, matière traitée dans le rapport de M. Carboni, votre Commission regrette qu'une position spéciale ait été conférée au groupe gouvernemental au sein de cet Organe permanent, alors qu'il eût été certainement très intéressant et utile de faire appel à l'expérience pratique des partenaires sociaux, notamment en ce qui touche les facteurs humains de la sécurité.

156. Par ailleurs, votre Commission réitère formellement son désir de voir transmettre à l'Assemblée Commune et à ses commissions compétentes le rapport annuel de l'Organe permanent.

157. En ce qui concerne les compétences mêmes de l'Organe permanent, notamment celles relatives au contrôle de l'application des prescriptions de sécurité et à la surveillance des conditions de travail au fond, votre Commission regrette que ni la Haute Autorité ni l'Organe permanent ne disposent de pouvoirs suffisamment étendus en la matière.

158. Elle rappelle à ce sujet aux partenaires sociaux la responsabilité qui leur incombe quant aux efforts entrepris pour assurer la bonne marche des entreprises et préserver la vie des travailleurs.

159. Enfin, elle suggère de ne pas limiter l'action de la Communauté à la prévention des accidents dans les mines de houille, mais au contraire de l'étendre aux mines de fer et à toute l'industrie sidérurgique.

Une nouvelle conférence sur la sécurité — similaire à la première — devrait être ainsi convoquée et pourrait envisager l'institution pour l'industrie sidérurgique du même Organe permanent ou d'un organe semblable à celui créé pour l'industrie charbonnière.

160. Quant à elle, votre Commission entend suivre attentivement l'évolution de ces questions en fonction des résultats que permettront d'obtenir les décisions des gouvernements, ainsi que l'activité de la Haute Autorité et de l'Organe permanent.

CONCLUSIONS

161. En conclusion de ses débats, votre Commission s'est félicitée non seulement de la bonne organisation de la Conférence par les soins de la Haute Autorité, ainsi que du respect des délais imposés aux travaux de cette Conférence, mais aussi de ses résultats pratiques, concrétisés dans le rapport final et dans la décision du Conseil spécial de Ministres concernant la création d'un Organe permanent.

162. Votre Commission constate que la Conférence est parvenue à innover, tant dans le domaine technique que pour les facteurs humains des accidents, et qu'elle a, en de nombreux points, amélioré le règlement-type élaboré par le B. I. T. en 1949.

163. Elle prend d'autre part acte de ce que les points essentiels du rapport se retrouvent dans les propositions de la Haute Autorité au Conseil de Ministres.

164. Elle se félicite que suite ait été donnée au vœu formulé dans la résolution adoptée par l'Assemblée Commune en sa séance du 17 mai 1957 ⁽¹⁾ et que, par sa décision en date du 9 juillet 1957, le Conseil spécial de Ministres ait institué un Organe permanent.

165. Néanmoins, votre Commission insiste sur l'importance grandissante que les facteurs humains revêtent dans la lutte contre les accidents du travail et elle rappelle à ce sujet que l'action de prévention ne doit pas être déclenchée seulement à la suite et en fonction des accidents réels, mais doit agir préventivement sur l'ensemble des situations matérielles et humaines qui conditionnent l'existence de risques pouvant donner lieu à un accident; de plus, elle doit s'attacher essentiellement aux facteurs sur lesquels on peut agir au sein de l'entreprise.

166. La notion de «facteurs humains», dans ses rapports avec la prévention des accidents, ne met pas seulement en cause l'individu isolé qui a été victime d'un accident ou s'est trouvé à son origine immédiate, mais elle peut impliquer des personnes souvent éloignées des lieux où se manifestent les situations dangereuses.

⁽¹⁾ Cf. *Journal Officiel de la Communauté*, procès-verbaux des séances, p. 254 et 255/57.

167. D'autre part, la prévention relative aux facteurs généraux qui influent sur l'ambiance matérielle et psychologique du travail agira sur un plus grand nombre d'individus et d'une manière plus permanente et générale que la seule action individuelle et doit donc être développée au maximum; c'est seulement grâce à une amélioration des conditions générales, notamment relatives à l'organisation du travail, que les facteurs individuels apparaîtront dans toute leur signification.

168. Enfin, les études et recherches relatives aux facteurs humains doivent être engagées et conduites dans la collaboration de scientifiques, de techniciens et de praticiens de la sécurité et, en grande partie, dans l'ambiance du travail.

169. C'est sur la base de ces observations et constatations que toutes les autorités compétentes et toutes les institutions intéressées à la sécurité du travail se doivent de ne voir qu'un début d'action dans la Conférence sur la sécurité dans les mines de houille et dans ses premiers résultats; elles ont le devoir de suivre les prolongements de cette conférence, notamment à travers l'Organe permanent, et de veiller à accroître par tous les moyens la sécurité et le bien-être des travailleurs de la Communauté.

170. En ce qui concerne finalement la constitution d'un corps international d'ingénieurs des mines, telle qu'elle a été suggérée par les organisations syndicales ouvrières, votre Commission se réserve de préciser ultérieurement sa position à ce sujet.

Dans ce but, elle demande à la Haute Autorité d'effectuer, après avoir pris contact avec les partenaires sociaux et en liaison avec l'Organe permanent, une étude sur les possibilités de réalisation pratique d'un tel projet et de communiquer les résultats de cette étude à l'Assemblée Commune.

