
ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
Programme des activités sectorielles

Note sur les travaux

Réunion tripartite sur la promotion
de bonnes méthodes de relations professionnelles
dans le secteur du raffinage du pétrole
et de la production de pétrole et de gaz

Genève, 25 février - 1^{er} mars 2002



ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Programme des activités sectorielles

Note sur les travaux

Réunion tripartite sur la promotion
de bonnes méthodes de relations professionnelles
dans le secteur du raffinage du pétrole
et de la production de pétrole et de gaz

Genève, 25 février - 1^{er} mars 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..... | 8 |
| Eléments et aspects des relations professionnelles | 8 |
| Fusions et rachats..... | 10 |
| Promouvoir de bonnes relations professionnelles au sein des entreprises sous-traitantes | 15 |
| Structures et institutions propices au dialogue social | 15 |
| Réussir les changements apportés au dialogue social..... | 18 |
| Projet de résolution concernant le renforcement du dialogue sur la viabilité sociale dans le secteur de la production de pétrole et de gaz..... | 19 |
| Formation de spécialistes des relations professionnelles..... | 20 |
| Activités de l'OIT | 21 |
| Examen et adoption par la réunion du projet de rapport et du projet de conclusions | 22 |
| Conclusions sur la promotion de bonnes méthodes de relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole et de la production de pétrole et de gaz..... | 24 |
| Considérations générales..... | 24 |
| Eléments et questions pertinents en matière de relations professionnelles | 24 |
| Fusions et acquisitions | 25 |
| Promouvoir de bonnes relations professionnelles au sein des entreprises sous-traitantes | 26 |
| Structures et institutions propices au dialogue social..... | 26 |
| Réussir les changements apportés au dialogue social | 26 |
| Formation de spécialistes des relations professionnelles | 27 |
| Activités de l'OIT | 27 |
| Partie 2. Résolutions..... | 29 |
| Examen et adoption des projets de résolutions par la réunion | 31 |
| Résolution sur le programme de travail futur de l'OIT concernant les industries du pétrole et du gaz | 32 |
| Texte de la résolution adoptée par la réunion..... | 33 |
| Résolution sur le programme de travail futur de l'OIT concernant les industries du pétrole et du gaz | 33 |

| | |
|---|----|
| Partie 3. Autres travaux | 35 |
| Discussions de groupe | 37 |
| Moyens efficaces de consultation et de négociation par le biais du dialogue social..... | 37 |
| Discussion | 38 |
| Sécurité de l'emploi et évolution de la structure des entreprises | 38 |
| Discussion | 39 |
| Vers une amélioration des qualifications et du développement de la main-d'œuvre..... | 40 |
| Discussion | 42 |
| Discours de clôture | 43 |
| Questionnaire d'évaluation..... | 45 |
| Liste des participants | 49 |

Introduction

La Réunion tripartite sur la promotion de bonnes méthodes de relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole et de la production de pétrole et de gaz s'est tenue à Genève, au Bureau international du Travail, du 25 février au 1^{er} mars 2002.

Le Bureau avait publié un rapport¹ destiné à servir de base aux débats de la réunion. Dans un premier temps, le rapport présente un aperçu du secteur du raffinage du pétrole et de la production de pétrole et de gaz et de l'emploi. Il examine ensuite les questions de la liberté syndicale et des relations professionnelles dans le contexte des normes fondamentales de l'OIT. Le rapport examine les divers mécanismes du dialogue social dans le secteur.

Le Conseil d'administration avait désigné M^{me} Halimah Yacob du groupe des travailleurs pour le représenter et présider la réunion. Les trois vice-présidents élus par la réunion étaient: M. J. Zhang (Chine) du groupe gouvernemental, M. S. Apostol du groupe des employeurs et M. E. McLeod du groupe des travailleurs.

Ont assisté à la réunion les représentants gouvernementaux des pays suivants: Bélarus, Chine, Egypte, Emirats arabes unis, France, Japon, Mexique, Nigéria, Norvège, République islamique d'Iran, Trinité-et-Tobago et Venezuela; 18 membres employeurs et 17 membres travailleurs. Des représentants des gouvernements du Kenya et des Etats-Unis étaient présents aux séances.

Des représentants des organisations internationales non gouvernementales suivantes ont également assisté à la réunion en qualité d'observateurs: Confédération internationale des syndicats libres (CISL); Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses; Organisation internationale des employeurs (OIE); Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA), et Fédération syndicale mondiale (FSM).

Les trois groupes ont élu leur bureau comme suit:

Groupe gouvernemental:

Président: H.E. M. A. A. Soltanieh (République islamique d'Iran)
Vice-président: M. S. Bye (Norvège)

Groupe des employeurs:

Président: M. G. Boeles
Vice-président: M^{me} J. Jonusiene
Secrétaire: M. J. Dejardin

Groupe des travailleurs:

Président: M. L. Myhre
Vice-présidents: M. R. O. González
M. L. Mironov
M. W. Noling
M. T. Thomas
Secrétaire: M. J. Catterson

¹ BIT, Réunion tripartite sur la promotion de bonnes méthodes de relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole et de la production de pétrole et de gaz, Genève, 2002: *La promotion de bonnes méthodes de relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole et de la production de pétrole et de gaz*, 71 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. Le secrétaire exécutif était M. Y. Kamakura du Département des activités sectorielles. Les experts étaient M^{me} C. Foucault-Mohammed, M^{me} A. Herbert, M. M. Lovgren, M^{me} C. Ortiz, M. J.-P. Sajahau et M^{me} J. Wells. La greffière de la réunion était M^{me} S. Maybud de l'Unité d'encadrement administratif du Secteur dialogue social. La réunion a tenu six séances plénières.

La présidente a ouvert la réunion et a fait observer que le dialogue sociale jouait un rôle important dans les relations professionnelles. Elle a présenté à la réunion le modèle de dialogue social singapourien dans le cadre duquel de nombreux organes tripartites décident de questions importantes relevant des relations professionnelles. Elle a souligné que le dialogue social était un instrument efficace pour traiter de diverses questions concernant les relations professionnelles dans un contexte de changements et notamment de l'incertitude grandissante résultant des restructurations et des réductions d'effectifs. Entre autres facteurs, les fusions et les acquisitions ont eu des répercussions importantes sur le secteur. Une «mégafusion» dans l'industrie du pétrole a également eu des incidences sur le mouvement syndical à Singapour. Avant la fusion Exxon-Mobil, les travailleurs de Singapour de chacune des entreprises étaient affiliés à deux syndicats distincts. Au moment de la fusion, ces syndicats ont décidé de mettre en commun leurs ressources pour faire des économies d'échelle et renforcer l'organisation des travailleurs. L'oratrice a également souligné que le dialogue social tripartite offre une solution pragmatique qui peut contribuer au redressement de l'économie. Elle a conclu en exprimant le souhait que la réunion parvienne à un consensus sur la meilleure manière d'envisager l'avenir dans ce secteur.

M^{me} S. Paxton, directrice exécutive (Dialogue social), souhaite la bienvenue aux mandants de l'OIT. Elle souligne que la production de pétrole et de gaz et le raffinage du pétrole sont des industries stratégiques et que de bonnes relations professionnelles dans ce secteur sont indispensables à sa stabilité. La structure de l'industrie a notablement changé ces dernières années. Les sociétés pétrolières, qui pratiquaient l'intégration verticale, se sont désormais allégées, pour se concentrer sur leur activité principale. Les dépenses d'équipement dans l'industrie du raffinage ont été réduites au profit d'une externalisation du travail et de la sous-traitance. Privatisations, libéralisation et évolution des marchés financiers internationaux sont autant de facteurs qui ont influé sur le secteur. Alors que la mondialisation a accru la compétitivité, les techniques de l'information ont permis aux sociétés pétrolières d'adopter des stratégies intégrées et rentables pour garantir leur dynamisme et assurer une gestion harmonieuse. Les attentats du 11 septembre ont révélé des aléas dans ce secteur également. L'emploi dans le raffinage du pétrole, qui est demeuré plus ou moins stable depuis 1990, s'est déplacé d'Europe occidentale et des Etats-Unis vers la région Asie-Pacifique et le Moyen-Orient. La diminution des effectifs syndicaux, par suite des restructurations, a eu d'importantes répercussions sur les relations professionnelles. Pour les syndicats, les changements dans les sociétés ont soulevé la question de l'exécution des conventions collectives après les acquisitions de compagnies: des clauses successorales offriraient une solution. Ces changements ont débouché sur une plus grande flexibilité dans les négociations, à l'échelon de l'entreprise ou de l'usine, non pas à celui du secteur; mais les travailleurs ont craint, en conséquence, de se faire moins entendre. L'industrie est par nature mondiale: le dialogue social devrait également se mondialiser, tel qu'au titre de conventions-cadres conclues entre les compagnies et les secrétariats syndicaux internationaux. La réunion offre l'occasion de débattre la question des relations professionnelles à une tribune tripartite et à l'échelon mondial. Ses conclusions devraient encourager le dialogue social et influencer favorablement sur les relations professionnelles dans le secteur.

Partie 1

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

Rapport sur la discussion ¹

Introduction

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

Composition du groupe de travail

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

Membres gouvernementaux

| | |
|------------|----------------------------|
| Chine: | M. Zhang |
| France: | M ^{me} Ory |
| Mexique: | M. Rosenzweig |
| Norvège: | M ^{me} Steffensen |
| Venezuela: | M ^{me} Hernández |

Membres employeurs

M. Ernst
M. Flood
M. Gjers
M. Holden
M. Kifle

Membres travailleurs

M. Bedreddine
M. Mironov
M. Myhre
M. Noling
M. Thomas

¹ Adopté à l'unanimité.

Présentation du rapport et discussion générale

Présentation du rapport

4. Le rapport de la réunion établi par le Bureau international du Travail a été présenté par le secrétaire exécutif. Le rapport a pour thème principal les changements récents survenus dans les industries du pétrole et du gaz et l'incidence de ces changements sur les relations professionnelles. Les relations professionnelles dans le secteur sont analysées sous l'angle des principes fondamentaux de l'OIT. Le nombre d'emplois dans les industries du pétrole et du gaz a diminué de façon spectaculaire, en grande partie en raison de l'externalisation des tâches et de la rationalisation de bon nombre des opérations. Dans le secteur du raffinage, cependant, le niveau de l'emploi reste relativement stable, même si les emplois ont été déplacés de l'Europe occidentale et de l'Amérique du Nord vers l'Asie. L'emploi des travailleurs contractuels est particulièrement menacé pendant les périodes de changements brusques. Ces changements ont des incidences sur la négociation collective. La tendance à la décentralisation des négociations est marquée. Le non-respect des droits fondamentaux des travailleurs, par exemple la liberté syndicale et le droit de négociation collective, qui était déjà un sujet de préoccupation lors de la réunion précédente, en 1998, demeure à l'ordre du jour. L'orientation des négociations, traditionnellement axées sur les salaires et les conditions de travail, a été modifiée pour refléter les préoccupations résultant de la plus grande flexibilité des emplois. La formation et la sécurité et la santé au travail sont d'autres sujets de négociation importants. Le vieillissement de la main-d'œuvre et l'augmentation des accidents mortels dans le secteur, notamment dans les activités en mer, sont des sources d'inquiétude importantes qui sont imputées à une formation et une communication insuffisantes. Il n'y a pas de solutions faciles aux problèmes épineux que soulèvent les changements structurels, mais le dialogue social constitue un moyen de les aborder. L'orateur a ensuite évoqué les huit points suggérés pour la discussion en exposant la raison d'être de chacun d'entre eux. Il a conclu en faisant observer que l'objet de la réunion était d'engager un dialogue social tripartite en vue d'améliorer les relations professionnelles dans ce secteur vital.

Discussion générale

5. Le porte-parole du groupe des travailleurs a évoqué le rapport dans le contexte des changements économiques et sociaux profonds survenus au plan mondial. Alors qu'une partie du monde parle de déclarer une guerre mondiale au terrorisme et que d'autres pensent à établir une démocratie mondiale pour lutter contre la pauvreté et la faim, la politique en matière de pétrole et de gaz continuera de dominer l'industrie et le commerce dans ce secteur. Les principaux pays importateurs revoient leur politique en matière d'énergie pour assurer la sécurité de l'approvisionnement. La poursuite de la déréglementation se traduit par de nouvelles relations commerciales et de nouveaux accords de prospection entre les pays. Les fusions et acquisitions sont devenues des paramètres permanents, accentués par une concurrence acharnée pour les réserves de pétrole et les parts de marché. La récente faillite d'Enron et la crise énergétique en Californie soulèvent des questions sur la déréglementation de produits et de services essentiels à l'amélioration de la qualité de vie. Le mouvement syndical se réjouit d'aborder cette question. Même si le nombre d'affiliés des syndicats a diminué, le mouvement refuse d'abdiquer. La Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses passe à l'action pour éviter que les droits des travailleurs ne soient bafoués. Elle s'efforce notamment d'assurer que les travailleurs du secteur bénéficient des mêmes conditions partout dans le monde. Le profil public marqué des entreprises multinationales du pétrole et du gaz ne peut être dissocié des débats actuels portant sur la mondialisation, les droits de l'homme et l'environnement.

-
6. Le président du groupe des employeurs a souligné que la structure actuelle des relations professionnelles dans le secteur était complexe par rapport à la situation d'il y a vingt ans. Les industries du pétrole et du gaz attirent l'attention de personnes venant de multiples horizons différents. Dans le cadre du Pacte mondial, des questions telles que la recherche d'un équilibre entre les actionnaires, les bénéficiaires, l'environnement et les employés ont été abordées. Les relations professionnelles sont complexes du fait que les employeurs traitent les questions au plan mondial mais exercent leurs activités au plan local. Un grand nombre de cultures et de groupes d'intérêt différents sont impliqués. Le dialogue social est un moyen d'aborder les questions à différents niveaux avec les différents groupes d'intérêt. Le secteur a pour finalité de fournir ses services au coût le plus bas tout en ayant un impact environnemental et social le plus faible possible. La réunion dispose d'un rapport excellent et se félicite de l'occasion offerte par le BIT d'engager un dialogue tripartite au plan mondial.
 7. Le porte-parole du groupe des employeurs a déclaré que le rapport était clair et concis et qu'il reflétait l'évolution du secteur dans le monde ces dernières années. Le dialogue social est un instrument permettant de surmonter les difficultés dans de nombreux secteurs, même s'il est plus aisé à mettre en place lorsque les relations professionnelles sont décentralisées. Le groupe des employeurs aurait souhaité que des informations plus détaillées soient fournies dans le rapport, notamment qu'il comporte des exemples concrets des différentes pratiques en matière de relations professionnelles mises en place pour faire face aux situations difficiles et complexes.
 8. Un observateur (Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses) a félicité le Bureau pour avoir établi un rapport de qualité et utile, même s'il aurait préféré que le rapport soit distribué un peu plus tôt. Il a rappelé que les industries du pétrole et du gaz disposaient d'importants capitaux internationaux. Certaines des fusions mentionnées dans le rapport mettent en jeu des sommes qui sont supérieures au PNB de nombreux pays. Qu'elles soient publiques ou privées, les compagnies acquièrent de plus en plus un caractère multinational. De nouveaux producteurs de la Communauté d'Etats indépendants sont déjà aussi importants que les entreprises établies. Le secteur est à l'avant-garde de la restructuration industrielle mais il est aussi en première ligne pour ce qui est des défis de la société civile – en matière d'environnement, de production durable et de droits des travailleurs. Les entreprises exercent leurs activités dans des zones où des conflits importants ou des problèmes de respect des droits de l'homme existent, par exemple au Myanmar, en Colombie, au Soudan et en Indonésie. La responsabilité sociale est devenue le maître mot. Le Pacte mondial, nouveau forum fondé sur les concepts de dialogue social et de responsabilité sociale, est brièvement évoqué dans le rapport. Le secrétaire général de la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses est l'un des deux représentants syndicaux au Conseil consultatif nouvellement créé dans le cadre du Pacte mondial. La manière dont le Pacte identifiera et évaluera le respect de cette initiative sera une question essentielle. La fédération souhaite que les entreprises adhèrent aux accords-cadres mondiaux qui portent sur les mêmes questions que celles traitées dans le cadre du Pacte mondial et supposent le respect des conventions fondamentales de l'OIT ainsi qu'un engagement envers les meilleures pratiques en matière de sécurité et de santé et de contrôles environnementaux. Ces accords n'ont pas pour objet de remplacer la négociation collective au niveau national ou de l'entreprise mais plutôt de la favoriser en mettant en place des conditions égales pour tous. La fédération a signé trois accords-cadres, y compris un concernant les industries du pétrole et du gaz. L'orateur a lancé deux défis au secteur: premièrement, la signature d'accords-cadres par les entreprises; deuxièmement (un défi plus important), la création au sein du secteur d'une organisation internationale d'employeurs, comme il en existe pour d'autres secteurs, qui aurait pour tâche de débattre des questions relatives aux relations professionnelles et de négocier des accords dans le respect des droits syndicaux fondamentaux et des droits de l'homme.

Discussion point par point

Éléments et aspects des relations professionnelles

9. Le porte-parole du groupe des travailleurs a présenté un aperçu des délibérations des travailleurs sur le dialogue social et les questions relatives au travail dans le secteur de la production de pétrole et de gaz. Il existe un lien étroit entre milieu de travail et normes sociales. Il s'agit de déterminer la meilleure façon d'améliorer le milieu de travail au sein de l'entreprise. Parmi les idées proposées figurent l'élection d'un médiateur et la création de comités mixtes sur le milieu de travail, où employeurs et travailleurs seraient représentés de façon équitable. Le respect des droits de l'homme et des droits syndicaux est un élément important de la mise en place d'un milieu de travail favorable. Il incombe aux entreprises qui exercent leurs activités dans ce domaine de veiller à ce que ces droits soient respectés, notamment en cette période de recours généralisé à la sous-traitance et à l'externalisation. En ce qui concerne les fusions ainsi que les réductions de dépenses et de personnel, les travailleurs s'estiment frustrés de ne pas en être préalablement informés. Le dialogue social transnational est le garant du maintien des normes sociales fondamentales. Le Pacte mondial, qui regroupe les intérêts communs des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, indique la voie à suivre pour l'avenir. Les problèmes d'environnement, tels que la pollution et les changements climatiques, ont des répercussions sur la qualité de vie de chacun d'entre nous. Le Protocole de Kyoto à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques ne saurait être mis en œuvre s'il n'est fermement soutenu par les gouvernements et les partenaires sociaux. La reconnaissance des syndicats et le respect des droits syndicaux, en particulier le droit des travailleurs d'élire leurs propres représentants, sont des éléments clés qui sous-tendent de bonnes relations professionnelles. Dans la pratique, les droits syndicaux varient considérablement d'un pays à l'autre, notamment pour ce qui est des pays producteurs de pétrole et de gaz. Le groupe des travailleurs s'est déclaré favorable au dialogue social aux niveaux local, national et international. Ainsi, le dialogue social impliquant une entreprise et un syndicat représenté au plan local offre aux deux parties la possibilité de poser et de résoudre les problèmes grâce à la discussion. Ensuite, les accords conclus aux niveaux national et régional jouent eux aussi un rôle décisif dans l'amélioration des relations professionnelles, comme le prouve par exemple la création de comités d'entreprise européens. Enfin, des accords internationaux peuvent être signés entre les entreprises multinationales et la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses. L'orateur a conclu son intervention en remerciant le Bureau pour son rapport nuancé, qui soulève des questions revêtant la plus haute importance aux yeux de toutes les personnes travaillant dans le secteur de la production de pétrole et de gaz.
10. Le porte-parole du groupe des employeurs s'est étonné de la remarque formulée par le directeur exécutif au sujet du dialogue social, qui devrait être mis en œuvre de façon plus généralisée au plan international, et il a indiqué que l'OIT devait rester neutre au cours des débats lors de la présente réunion. Il s'est référé à la section 5.1 du rapport, qui clarifie les expressions «relations professionnelles» et «coopération tripartite», et il a déclaré qu'au vu de ces explications son groupe était disposé à débattre des huit points suggérés pour la discussion. C'est au niveau de l'entreprise que l'on peut commencer à établir de bonnes relations professionnelles. Les politiques et les pratiques, tout comme les types d'organisations de travailleurs, varient considérablement d'un pays, d'une entreprise et d'une usine à l'autre. Le dialogue social et les relations professionnelles sont solidement ancrés à l'échelon local, et c'est à ce niveau que les parties prenantes peuvent trouver des solutions appropriées aux problèmes auxquels elles sont confrontées. Un dialogue tripartite ouvert au plan international revêt également une grande importance, tout comme des instruments tels que la convention de l'OIT (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, qui fournit des indications et des orientations pour les actions à mener au plan national. La présente réunion peut aussi fournir des indications en matière d'amélioration des relations professionnelles. De bonnes relations professionnelles au plan

local reposent sur des intérêts communs et sur un système de communication approprié. Les informations doivent être fournies en temps voulu, conformément aux dispositions prévues par la législation. Compte tenu que la culture, la législation et la pratique varient considérablement selon l'endroit où l'on se trouve, il importe de s'en tenir aux lois et réglementations locales ainsi qu'aux mécanismes de résolution des conflits et aux accords entre partenaires sociaux en vigueur au plan local. Parmi les questions concernant les relations professionnelles jugées importantes par le groupe des employeurs figurent la productivité et la performance des employés. En outre, la question de savoir si la main-d'œuvre doit être recrutée au plan local ou à l'étranger mérite d'être débattue. L'orateur a fait observer qu'il convient d'établir une distinction entre droits syndicaux et droits des travailleurs. Le débat ne devrait pas porter essentiellement sur les grandes entreprises multinationales, mais aussi sur les nombreuses entreprises nationales, publiques ou privées, qui tiennent une place de plus en plus importante dans l'industrie du pétrole et du gaz.

- 11.** La représentante du gouvernement de la France a noté que les industries du pétrole et du gaz sont un secteur stratégique dans bon nombre de pays. Trois niveaux clés sont à considérer pour l'établissement de bonnes relations professionnelles, à savoir au sein de l'entreprise, à l'échelon national et à l'échelon international. Au sein de l'entreprise, il importe de mettre en place des mécanismes de consultation et d'information, au plan national des mécanismes d'encouragement à l'établissement d'accords volontaires entre partenaires et l'existence d'une législation instituant des organismes de consultation et déterminant leurs compétences et au plan international enfin. L'intervenante a relevé par ailleurs l'intérêt que présentent les comités d'entreprise européens.
- 12.** Un membre travailleur de Singapour a indiqué que les décisions prises par les employeurs au plan international ont des répercussions sur les travailleurs au plan local. Si un dialogue social n'est pas mis en place au niveau où sont prises les décisions, les travailleurs seront exclus du processus de discussion. De bonnes relations professionnelles sont comparables à de bonnes relations humaines. Elles doivent reposer sur des politiques et des pratiques cohérentes qui transcendent les différences nationales et culturelles, parmi lesquelles la conformité aux normes fondamentales du travail, le respect des principes consacrés par la Déclaration universelle des droits de l'homme, et la mise en place de cadres juridiques et d'institutions publiques au niveau national qui renforcent les droits de l'homme et préviennent les abus. Démocratie, égalité, dignité, respect et liberté sont des valeurs universelles qui méritent d'être défendues. Les groupes de main-d'œuvre vulnérables nécessitent une protection, et des dispositifs efficaces doivent être mis en place pour garantir la participation des travailleurs, la négociation collective et le dialogue social, sans oublier le partage des informations. Les entreprises doivent faire face à la difficulté de gérer les changements de manière socialement responsable, compte tenu à la fois des besoins et aspirations des individus et des objectifs commerciaux de l'entreprise.
- 13.** Le porte-parole du groupe des employeurs a fait observer que l'industrie pétrolière est conditionnée par le prix du baril de pétrole. Nombre de parties prenantes ont un intérêt commun à instaurer des cadres destinés à garantir une stabilité en vue de lutter contre les fluctuations, tant du prix du baril que dans les relations professionnelles. La législation est un composant essentiel à de bonnes relations professionnelles, au plan local comme à l'échelon national. La création de comités d'entreprise européens relève à la fois de la législation et d'une volonté politique. S'il n'existe pas de législation à l'échelon international, il est néanmoins possible de créer les conditions propices à de bonnes relations professionnelles au niveau mondial grâce au cadre fourni par les conventions fondamentales de l'OIT. Ces normes élémentaires jettent les bases du travail décent dans le monde entier.
- 14.** Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran a reconnu la qualité du rapport et des commentaires formulés par les participants. Il convient de garder à l'esprit quels sont les gouvernements dont il a été question au cours des débats et d'éviter

de chercher à formuler une règle qui s'appliquerait à tous les pays. Son gouvernement, en tant que grand producteur de pétrole, est ouvert à toute suggestion et désireux de tirer les enseignements des débats qui ont eu lieu lors de la présente réunion. L'industrie pétrolière étant le plus grand secteur d'activité en Iran, le gouvernement est soucieux de garantir la stabilité ainsi que l'efficacité du travail dans ce domaine. Il doit être vigilant en matière de conditions de travail et de sécurité et de santé des travailleurs qui jouent un rôle essentiel dans la production. L'intervenant est convenu de la nécessité d'établir de bonnes relations professionnelles et un dialogue social entre travailleurs et employeurs. Les employeurs peuvent être des entreprises privées ou publiques, si bien que le gouvernement doit lui aussi s'impliquer dans le dialogue, tant en sa qualité d'employeur qu'en raison du fait que l'industrie pétrolière est un secteur stratégique, notamment dans les pays en développement.

Fusions et rachats

15. Le porte-parole du groupe des employeurs a proposé de ne pas débattre de la première phrase du point suggéré pour la discussion, qui porte sur les relations professionnelles dans le cadre de coentreprises, de fusions et de rachats. Le fait d'informer les travailleurs avant qu'une éventuelle transaction ait lieu pose problème, cette dernière pouvant requérir une certaine confidentialité jusqu'à ce que les parties prenantes, à commencer par les actionnaires, soient informées. Le groupe des employeurs s'est toutefois montré favorable à une large consultation avec les travailleurs et leurs organisations au moment d'annoncer la réalisation d'une transaction. Ce processus de consultation est en fait obligatoire pour les employeurs, et la bonne pratique observée dans le monde entier le confirme. Il relève en outre de la législation de bien des pays. Il est bien souvent impossible, voire interdit par la loi, de s'assurer qu'il y ait consultation préalablement à une transaction. De bonnes relations professionnelles commencent à s'établir une fois que la fusion ou le rachat ont eu lieu.
16. Le porte-parole du groupe des travailleurs a souligné la grande variété de pratiques observées dans le processus de fusions ou de rachats qui sont régis par la réglementation et la pratique de l'entreprise. Il arrive que des projets soient débattus ouvertement, tandis que d'autres sont tenus secrets. Les employeurs doivent admettre que les travailleurs jouent un rôle important dans la réussite de l'entreprise et qu'ils tiennent une place tout aussi importante que les actionnaires. Les travailleurs ne devraient pas avoir vent par les médias des événements importants qui concernent leur entreprise. L'expérience a montré que plus tôt les travailleurs sont informés d'une transaction plus grandes sont les chances de réussite de la fusion. Tout est question de volonté. La première phrase concernant les échanges d'informations et la consultation devrait donc être maintenue et débattue.
17. Le porte-parole du groupe des employeurs a convenu que la coopération entre employeurs et travailleurs se passait mieux lorsque la volonté de coopérer existait. La question est: comment susciter cette volonté? Il s'agit d'une question complexe qui ne peut pas faire l'objet d'une législation; les recherches réalisées en matière de meilleures pratiques pourraient montrer la voie. Il est parfois essentiel de garder le silence lorsqu'un accord est en cours de négociation, mais les résultats des négociations devraient être annoncés à tous en même temps, les moyens de communication modernes le permettant. En outre, l'intervalle entre l'annonce et la conclusion d'un accord permet des consultations importantes.
18. Le président du groupe des employeurs a souligné que les informations intéressant les différentes parties varient au cours des différentes étapes de négociation. Les employés veulent savoir dans quelle mesure les changements les concerneront. Une stratégie de communication claire devrait être en place et appliquée, et les employeurs devraient communiquer à leurs employés à quel moment ils seront informés, même s'ils ne peuvent pas transmettre les informations immédiatement, et les tenir au courant de l'évolution de la

situation. Une fois l'information divulguée, les entreprises au sein desquelles les relations professionnelles sont bonnes ont des résultats positifs. Toutefois, une annonce unique aussitôt que possible ne résoudra pas tous les problèmes.

- 19.** Un membre travailleur de la Fédération de Russie a rappelé que la demande d'informations était grande, pas seulement de la part des employés, mais aussi du côté des actionnaires, notamment lorsqu'il s'agit d'actionnaires minoritaires. La diffusion des informations relève d'une bonne gestion. La plupart du temps, seuls les actionnaires principaux ont accès aux informations, les petits actionnaires et les travailleurs étant exclus du processus. Les représentants des travailleurs peuvent être impliqués dans les conseils d'administration des entreprises, ce qui est le cas dans son pays. En tant que président du Syndicat national des travailleurs du gaz, du pétrole et de la construction, l'orateur a siégé pendant des années au conseil d'administration de Gazprom.
- 20.** Le porte-parole du groupe des employeurs a confirmé que dans de nombreux pays les représentants des travailleurs siégeaient aux conseils d'administration des entreprises. Cependant, les représentants des travailleurs qui jouent le rôle de directeurs d'entreprise ne sont pas autorisés à partager les informations avec les travailleurs. Ces représentants ont un rôle double et trouvent parfois cette situation difficile.
- 21.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a déclaré qu'il s'associait à la remarque de l'orateur précédent. En Norvège, son pays, les représentants des travailleurs représentent un tiers du conseil d'administration des grandes entreprises. Ils ont les mêmes droits que les autres directeurs et le même devoir de confidentialité, le cas échéant. Il a appelé l'attention de la réunion sur un communiqué de presse du BIT concernant la Réunion tripartite sur l'incidence sur l'emploi des fusions et des acquisitions dans le secteur des services bancaires et financiers qui s'est tenue en 2001, selon lequel le facteur humain est un élément essentiel du taux de réussite des entreprises ayant fait l'objet d'une fusion. La réunion devrait prendre cette remarque comme un défi.
- 22.** Le secrétaire général a informé la réunion sur le statut des communiqués de presse du BIT: les communiqués sont préparés sur la base des informations contenues dans le rapport établi par le BIT pour la réunion et ne sont pas des textes ayant fait l'objet d'un accord.
- 23.** Un observateur (Organisation internationale des employeurs) a rappelé qu'à défaut d'un accord sur ce point des conclusions avaient été adoptées par la réunion citée par vote et non par consensus.
- 24.** Le représentant du gouvernement de Trinité-et-Tobago a estimé que de bonnes relations professionnelles dans le cadre de fusions et d'acquisitions étaient d'une importance cruciale pour la plupart des gouvernements. L'économie de Trinité-et-Tobago repose en grande partie sur le pétrole et le gaz. L'orateur s'est félicité de la tenue de discussions sur de bonnes méthodes de relations professionnelles et les normes du travail appropriées dans le secteur du pétrole et du gaz, dans la mesure où ces pratiques sont des éléments essentiels du comportement éthique. La question de savoir comment concilier le respect du droit à l'information et la confidentialité concernant des informations sensibles est particulièrement importante. Les employeurs comme les travailleurs ont, au cours de la réunion, relevé l'importance d'une communication adéquate des informations car elle participe à l'amélioration des relations professionnelles; ils ont reconnu que c'était un catalyseur pour la construction de meilleures relations entre les parties. La représentation syndicale au conseil d'administration des entreprises est une approche que son gouvernement favorise. Le dialogue social est un processus qui doit examiner les mesures nécessaires pour gérer les effets des fusions et des acquisitions et fournir une formation sur la gestion des informations sensibles, l'acquisition d'attitudes appropriées et la mise en place d'un climat de confiance entre les partenaires sociaux. La salle du conseil

d'administration peut être le lieu idéal pour initier le partage des informations, définir des intérêts communs et éliminer les positions conflictuelles.

- 25.** Le représentant du gouvernement de l'Égypte a déclaré que le secteur du pétrole était présent dans son pays depuis 1910 et que les travailleurs défendaient leurs droits depuis lors. La plupart des entreprises sont étrangères, mais ces dernières années des entreprises égyptiennes ont vu le jour. Il a évoqué les relations qui existent entre le gouvernement et les organisations de travailleurs à différents niveaux, avec des comités d'entreprise à l'échelle de l'entreprise, des syndicats au niveau du secteur et, au plan national, la Confédération générale des travailleurs égyptiens. Les syndicats jouent un rôle déterminant pour ce qui est de l'amélioration de l'efficacité et de la productivité, et le gouvernement a adopté des décrets ministériels qui régissent les relations avec ceux-ci. La législation dispose que les conseils d'administration de toutes les entreprises doivent compter sept à onze représentants des travailleurs, élus ou désignés, et que trois représentants des travailleurs doivent participer à l'assemblée générale, organe suprême de l'entreprise. La loi permet aussi au secteur public d'acquérir une partie des actions des sociétés anonymes. Les relations entre les partenaires sociaux du secteur sont fondées sur un respect mutuel et une collaboration étroite, les représentants de l'industrie participant régulièrement aux assemblées générales du syndicat et les représentants des travailleurs participant aux comités consultatifs, y compris ceux concernant les services médicaux, le logement et les services sociaux.
- 26.** La représentante du gouvernement de la France a déclaré que la Directive européenne sur les comités d'entreprise ne remplaçait pas la législation nationale. Ainsi en France le Code du travail régit notamment les attributions et compétences des comités d'entreprise avec une obligation d'information et de consultation sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, en ce qui nous concerne ici, toute modification de structures de l'entreprise comme les cessions d'actions et de parts: ceci en application du principe de compétence générale de ces comités d'entreprise.
- 27.** La représentante du gouvernement de la Norvège a indiqué que, depuis les années soixante, son pays favorisait les bonnes relations professionnelles tripartites dans les industries du pétrole et du gaz. Un élément important est l'accent qui est mis sur la santé, la sécurité et l'environnement. Une base réglementaire est essentielle à de bonnes relations professionnelles. La réglementation exige des entreprises détentrices de licences pour les opérations en mer qu'elles autorisent leurs propres employés, mais aussi le personnel contractuel ou en sous-traitance, à avoir des activités syndicales. L'opérateur ou l'employeur principal est responsable du respect de la réglementation en matière de sécurité, de santé et d'environnement au regard de toute personne effectuant un travail pour lui, qu'il s'agisse d'employés, de travailleurs contractuels ou de travailleurs en sous-traitance. La législation est fondée sur la coopération entre les parties et l'implication directe ou indirecte des employés, l'objectif étant d'assurer leur sécurité au travail de manière totale et de fournir une base appropriée aux entreprises pour leur permettre de résoudre les problèmes dans les domaines de la sécurité et du milieu de travail. En ce qui concerne les fusions et les acquisitions, la législation de la Norvège dispose qu'il soit communiqué aux représentants des travailleurs élus ou, à défaut, aux employés concernés, les informations leur permettant de contribuer au processus. Il s'agit par exemple des raisons ayant motivé la fusion, des conséquences juridiques, économiques et sociales de celle-ci, des projets concernant les travailleurs et de la date envisagée pour la fusion. Ces informations doivent être communiquées aussitôt que possible afin que la santé, la sécurité et l'environnement soient pris en compte lors de la fusion. La question essentielle au cours de la présente réunion est de définir dans quelle mesure le fait d'informer ou de ne pas informer a des conséquences sur la sécurité.
- 28.** Le président du groupe des employeurs a déclaré que les conséquences d'une absence d'information sur les questions de sécurité et de santé préoccupait grandement les

employeurs. Il a réaffirmé qu'il était nécessaire de préparer un dossier d'information complet pour que, dès l'annonce publique de la fusion, un processus rationnel et structuré soit engagé pour traiter les aspects liés à la sécurité et à la santé.

- 29.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a rappelé que la communication des informations en temps voulu était la clé de la sécurité et de la santé, même dans le cadre de fusions et d'acquisitions. Les informations communiquées devraient apporter des réponses aux questions suivantes: la transaction est-elle subordonnée à une autorisation des pouvoirs publics, et quelles sont les conditions permettant d'obtenir une telle autorisation; y a-t-il une obligation pour les parties concernées de consulter les travailleurs et leurs syndicats, et dispose-t-on d'un délai suffisant pour ces consultations; quelles sont les pénalités en cas de violation de procédure; quels sont les facteurs économiques, financiers et juridiques qui justifient la nécessité de la transaction; quelles sont les règles de confidentialité et de communication des informations imposées par la législation ou par les accords volontaires; à quel moment l'information doit-elle être divulguée avant une annonce publique; quelles sont les parties à la transaction, et peut-on prévoir des changements concernant les structures, les effectifs, les conditions de travail, les ressources humaines, les relations professionnelles et la gestion; et, enfin, quelles sont les conditions d'achat ou de vente, et existe-t-il une clause de succession pour les contrats ou les accords de convention collective existants. La question suivante consiste à déterminer comment promouvoir de bonnes relations professionnelles. Le groupe des travailleurs a formulé les recommandations suivantes: les entreprises ne devraient pas profiter des lacunes ou de l'absence de législation pour dissimuler des informations importantes; la direction devrait être contrainte de communiquer les informations à tous les niveaux de l'entreprise en vue d'éviter toutes spéculations et rumeurs; la direction devrait demander l'avis des syndicats et se montrer attentive à leur état d'esprit; le principe de transparence devrait sous-tendre les choix en matière de gestion; un dialogue suivi devrait être établi pour déterminer les répercussions positives et négatives de la transaction; la négociation collective et les structures devraient être respectées; la direction devrait prendre des mesures anticipatives en vue de maintenir la confiance et le moral des travailleurs et de les préparer au changement; l'entreprise devrait négocier en toute bonne foi avec le syndicat; aucun travailleur représenté par le syndicat ne devrait être licencié sans consultation préalable; enfin, l'entreprise devrait, dans le cadre d'une fusion, d'une acquisition ou d'un accord de coentreprises, imposer à son successeur qu'il reconnaisse le syndicat en tant qu'unique représentant des travailleurs en matière de négociation collective. Le principe de la communication des informations s'applique de la même façon en cas de privatisation ou de tout autre processus de restructuration de l'entreprise.
- 30.** Un membre travailleur des Etats-Unis a insisté sur le fait que l'information contribue à apaiser les angoisses des travailleurs au sujet de leur avenir suite à des fusions ou à des acquisitions. Parmi les solutions envisageables figure la signature d'un «accord de succession» avec les employeurs, qui garantirait qu'en cas de vente d'installations le nouvel employeur serait lié par un contrat signé avec les syndicats et qu'il maintiendrait les mêmes conditions d'emploi et les mêmes avantages qu'avant la fusion. Au cours de récentes négociations, le syndicat auquel appartient l'intervenant a réussi à conclure un accord de «non-licenciement» qui garantit la stabilité de l'emploi et apaise les angoisses des employés en cas de fusion. En présence de telles garanties, le besoin d'informations transmises longtemps à l'avance des fusions et acquisitions se fait moins pressant.
- 31.** Le porte-parole du groupe des employeurs a indiqué que la diversité des coutumes, des cultures et des pratiques qui prévalent dans les différents pays est là pour rappeler qu'un système ne saurait être transposé d'un contexte à l'autre. Ainsi, les comités d'entreprise, qui sont caractéristiques du modèle européen de relations professionnelles, ne fonctionneraient pas nécessairement ailleurs. Pour ce qui est de reconnaître le syndicat comme le seul interlocuteur en matière de négociation, de nombreux exemples montrent que les syndicats ne sont pas toujours efficaces ou représentatifs. C'est aux employeurs

qu'incombe la responsabilité d'élaborer un dispositif efficace destiné à apaiser les craintes des travailleurs lors de l'annonce d'un changement. Or il n'est pas du ressort de la réunion de chercher à présenter un vaste plan d'action.

- 32.** Le représentant du gouvernement du Mexique a jugé important que les syndicats disposent d'informations non seulement sur les fusions et les acquisitions mais aussi sur les tendances actuelles en matière de négociation collective. L'importance économique de l'industrie pétrolière au Mexique, qui est la propriété de l'Etat, signifie que le dialogue social joue un rôle décisif dans les relations professionnelles. Au Mexique, le syndicat siège au conseil d'administration de la société Petróleos Mexicanos (PEMEX). La question des ressources humaines mérite elle aussi d'être abordée dans le cadre du processus de transformation afin de résoudre les problèmes que pose la situation nouvelle. Il y a encore du chemin à parcourir en termes de dialogue social avec les partenaires sociaux. L'expérience du Mexique souligne la nécessité de promouvoir le dialogue social dans les différents sous-secteurs: production, raffinage, transformation, transport. Les investisseurs privés pourraient aussi participer en fournissant des services complémentaires aux industries du pétrole et du gaz. La participation des entreprises étrangères au développement de nouveaux gisements est essentielle si l'on veut assurer l'approvisionnement futur en gaz naturel. Les difficultés auxquelles se heurte le secteur des transports maritimes ont pu être surmontées grâce au dialogue avec les syndicats, qui s'est soldé par la location à bail de navires dont les équipages sont mexicains.
- 33.** Le représentant du gouvernement du Japon a déclaré que la consultation joue un rôle déterminant dans le processus de fusions et d'acquisitions. Le droit commercial, qui régit les fusions et les acquisitions, a déjà fait l'objet d'amendements, et un projet de loi a vu le jour l'an dernier, qui prévoit des consultations entre l'entreprise et les travailleurs. Le processus de consultation et la négociation collective sont des éléments indispensables au succès de la restructuration de l'entreprise.
- 34.** Un représentant du gouvernement de la Chine a indiqué que les trois compagnies pétrolières qui exercent leurs activités en Chine emploient près de deux millions de personnes. Après une restructuration, elles sont devenues la propriété de l'Etat; se sont alors posé les questions de savoir comment garantir l'accès des travailleurs à l'information et comment protéger les droits des travailleurs. Cette expérience montre qu'il est important d'informer les travailleurs sur les changements attendus et les conséquences envisagées. Dans le même temps, il convient de demander leurs points de vues aux représentants des travailleurs en vue d'obtenir leur soutien au moment de réformes de l'entreprise. Les droits des travailleurs doivent être protégés au cours du processus de restructuration, tel qu'énoncé dans les conventions collectives. Il importe également d'assurer une formation adéquate aux travailleurs qui accèdent à de nouveaux emplois et de leur fournir les prestations appropriées en matière de sécurité sociale.
- 35.** Un représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran partage l'opinion exprimée par le groupe des travailleurs que le pétrole brut est un «capital international». Les réserves vont baisser: il incombe aux partenaires de veiller à ce qu'elles soient utilisées judicieusement. L'orateur a attiré l'attention sur certaines différences essentielles, entre pays développés et pays en développement, qui influent sur la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi et la promotion du dialogue social dans ce secteur. Ces différences portent sur la propriété – les multinationales prédominant dans les pays développés, les pouvoirs publics agissant davantage dans les pays en développement; le degré de dépendance de l'économie par rapport aux industries du secteur; le rôle du secteur dans la fourniture de services essentiels et l'importance que vouent les gouvernements au maintien et à la création d'emplois. L'orateur se félicite des efforts consentis par les syndicats pour protéger travailleurs et emplois dans le secteur et estime qu'il faudrait rechercher et évaluer les raisons motivant la diminution d'emplois dans les pays développés. Les participants à la réunion sont

convenus de donner la priorité aux informations relatives à la santé, la sécurité et au bien-être des travailleurs. Toutefois, le caractère confidentiel est essentiel dans ce secteur et doit être respecté.

Promouvoir de bonnes relations professionnelles au sein des entreprises sous-traitantes

36. Le porte-parole du groupe des travailleurs a fait valoir que la plupart des accidents sont liés aux entreprises sous-traitantes. Ce phénomène peut tenir au type de travail accompli, mais il est manifeste que les entreprises sous-traitantes se soucient moins des questions de sécurité et de santé que ne le fait l'employeur principal. Il n'est pas toujours aisé de définir ce dernier; il existe toutefois, en général, une entreprise dite «exécutante» qui serait responsable. L'employeur principal doit s'assurer que les travailleurs des entreprises sous-traitantes aient reçu la même formation en matière de sécurité et de santé au travail et bénéficient des mêmes informations que ses propres salariés. Des accords et règlements, par exemple lors d'appels d'offres, ou des contacts établis par les syndicats des entreprises principales avec leurs homologues des entreprises sous-traitantes, permettraient d'y parvenir.
37. Le porte-parole du groupe des employeurs a répondu qu'il importe de respecter l'indépendance des entreprises sous-traitantes. Dès lors qu'elles ont soumissionné du travail et se sont engagées à l'exécuter selon un prix fixé, les questions de rémunération sont de leur ressort, non de celui de l'employeur principal. Toutefois, ce dernier a certaines obligations envers les entrepreneurs sous-traitants, notamment celle d'être légalement responsable en de nombreux pays de la sécurité et de la santé de leurs salariés. Les questions de sécurité et de santé devraient donc constituer l'objet principal des contrats, sans concession possible. L'employeur principal peut aussi devoir répondre d'une violation de la législation par l'entrepreneur sous-traitant. Par ailleurs, les valeurs de l'employeur principal sont souvent énoncées dans un «code de conduite» qu'il conviendrait de transmettre à l'entrepreneur sous-traitant. La législation nationale en matière de sécurité et de santé, les conventions de l'OIT relatives aux droits des travailleurs et des codes de conduite des entreprises sont autant d'éléments importants pour promouvoir de bonnes relations professionnelles au sein des entreprises principales et sous-traitantes. Il n'y a pas lieu de faire la différence entre les statistiques en matière de sécurité des entreprises sous-traitantes et des employeurs principaux. En fait, la fréquence plus élevée d'accidents chez les premières atteste les plus grands risques courus dans leur travail. Il importe néanmoins de noter que le taux global d'accidents a baissé.
38. Le porte-parole du groupe des travailleurs a estimé que les entrepreneurs sous-traitants doivent être indépendants, mais que la responsabilité des questions de sécurité et de santé incombe à l'employeur principal. Plusieurs documents de l'OIT, par exemple, attribuent une responsabilité générale en matière de sécurité et de santé à l'employeur principal pour les travaux en mer. Une demande d'enquête, émanant de la précédente réunion tripartite du secteur de la production du pétrole et de gaz (1998), sur le travail en sous-traitance, semble ne pas avoir abouti. Le Bureau confirmant que ladite enquête n'a pas été entreprise, l'orateur réitère la demande. Il conviendrait de vérifier, en toute impartialité, si les taux d'accidents diffèrent notablement entre les entreprises sous-traitantes et les entreprises principales, ainsi que les causes d'une éventuelle différence pour que des mesures appropriées puissent être prises.

Structures et institutions propices au dialogue social

39. Le porte-parole du groupe des employeurs a laissé entendre qu'il existe dans le monde une grande diversité de structures et d'institutions propices au dialogue social. A l'un des extrêmes, le modèle irlandais qui centralise les négociations tripartites sur de nombreuses

questions, notamment les salaires; à l'autre extrême, le modèle australien où le dialogue social réunit souvent un travailleur et son employeur. Entre les deux, le modèle sud-africain comprend un certain nombre de niveaux de concertation et de dialogue. Le dialogue a lieu aux échelons national, sectoriel ou celui de l'entreprise, selon le cas. Il s'agit en règle générale d'un dialogue, non de négociations, qu'il importe de ne pas confondre. Le dialogue social s'entend d'une concertation entre groupes, d'un échange de vues qui ne doit pas déboucher sur un accord. A la fin de la journée, le gouvernement ou l'employeur prennent les décisions.

40. Un membre travailleur de la Fédération de Russie a estimé, au contraire, que le dialogue ne se borne pas à un simple échange de vues, mais doit aboutir à une certaine forme d'accord. Les accords de ce type sont nombreux – aux échelons mondial, national, sectoriel ou celui de l'entreprise. A ce dernier, les codes de conduite sont un exemple de conventions collectives entre la direction et un groupe représentatif de travailleurs. Mais les syndicats ont quelques réticences quant aux organes représentant conjointement la direction et les travailleurs, en particulier quand ils ont été constitués à l'initiative des employeurs. Ils peuvent alors être considérés comme «ressources administratives», constituant un organe mixte qui relève de la direction, d'où le risque d'une constitution de syndicats d'entreprise et d'un effondrement des syndicats nationaux. Qui dit dialogue social dit deux partenaires égaux. Un organe compétent, qui représente les travailleurs, s'impose donc: une organisation syndicale à pied d'égalité avec la direction.
41. Un membre travailleur d'Afrique du Sud a rappelé que le dialogue social était un processus dont l'objectif était de trouver des solutions aux problèmes. Le dialogue doit permettre de parvenir à un consensus, un accord ou un mémorandum d'accord, sans quoi le processus aboutit à un conflit. Dans son pays, des comités nationaux de négociation ont été mis en place sur une base sectorielle, mais la négociation peut aussi avoir lieu au niveau de l'établissement. Des accords-cadres nationaux peuvent être appliqués aux niveaux sectoriel, de l'établissement ou de l'entreprise. La difficulté reste de cerner les questions à débattre à chaque niveau donné. L'orateur a rappelé que la création du Conseil national de développement économique et de la main-d'œuvre (NEDLAC) était le fruit d'une initiative syndicale, comme cela avait été le cas pour les comités d'entreprise en Europe qui par la suite avaient été mis en place par la législation. Le rôle des gouvernements en tant que législateurs peut être essentiel lorsqu'il s'agit de veiller à la participation des employeurs.
42. Un membre travailleur de Singapour a souligné encore le rôle important des gouvernements dans la mise en place du cadre juridique national pour le dialogue social. Les conventions de l'OIT, qui reprennent les principes et valeurs du tripartisme, offrent à cet égard des orientations. Certains codes de conduite d'entreprises sont utiles aussi, et les syndicats pourraient jouer un rôle de surveillance pour veiller à ce que les entreprises appliquent effectivement ces codes. Le dialogue social ne peut exister si les gouvernements ne l'encouragent pas. Le dialogue social nécessite des partenaires sociaux et des institutions solides dont le mandat doit être clair. Pour garantir la prise en compte des opinions des travailleurs, les dirigeants des syndicats doivent être protégés contre la discrimination. Ils ne devraient pas avoir à mettre leur vie et leur carrière en péril.
43. Un membre travailleur du Nigéria a déclaré que le dialogue social efficace reposait sur des partenaires sociaux libres et représentatifs. Il a évoqué les problèmes qui existent dans son pays du fait que c'est le gouvernement qui désigne les partenaires sociaux. Son syndicat, PENGASSAN, qui représente 80 pour cent des travailleurs du secteur du pétrole, du gaz et du raffinage, n'est pas autorisé par la législation existante à s'affilier à l'organisation centrale du travail reconnue par le gouvernement. Privé des moyens normaux permettant d'engager le dialogue social au niveau national, il a dû s'associer aux responsables et autres parties prenantes pour s'opposer au gouvernement sur la question du projet de privatisation de raffineries, de pipelines et d'usines pétrochimiques appartenant à l'Etat. Cette méthode n'est pas dans l'intérêt de l'entreprise, et ce n'est pas non plus la solution

que le syndicat aurait choisie s'il avait disposé de sa propre organisation centrale du travail. L'orateur a évoqué la possibilité de mettre en place des syndicats distincts pour les «cols bleus» et les «cols blancs», ce qui a suscité des commentaires. Le porte-parole du groupe des travailleurs a déclaré que les cadres ou «cols blancs» devraient avoir les mêmes droits syndicaux que les «cols bleus». De nombreux pays autorisent cette pratique, même si certains imposent des restrictions aux «cols blancs» qui ont accès à des informations confidentielles de l'entreprise.

44. Un membre employeur de la Suède a déclaré que, dans son pays, le fait d'avoir des syndicats séparés pour les «cols bleus» et les «cols blancs» était une tradition archaïque qui se traduisait par des différences en matière de règlement du personnel, de fonds de pension et d'autres conditions. Il a déclaré qu'il n'était pas favorable à ce type de système. Dans des entreprises plus progressistes, tous les employés bénéficient de conditions identiques.
45. Un membre employeur des Pays-Bas a souligné la différence qui existe entre dialogue social et négociation. On parle de dialogue social lorsque des parties indépendantes ayant des intérêts communs se réunissent pour écouter, comprendre, partager et apprendre, sans aboutir nécessairement à un accord, mais tout au moins à une meilleure compréhension des uns et des autres. La valeur du dialogue, qui peut s'établir à différents échelons, depuis le niveau international jusqu'au sein de l'entreprise, réside dans le processus lui-même, et non dans le résultat final. Pour ce qui est de la négociation, le fait de ne parvenir à aucun accord pose véritablement problème et peut se solder par des actions menées au sein de l'entreprise, voire par des grèves.
46. Le représentant du gouvernement du Nigéria a fait l'éloge de la définition du dialogue social contenue dans le rapport, où il est présenté comme un processus d'échange d'informations et de points de vues destiné en dernier ressort à favoriser le succès de la négociation. Il a indiqué que les restrictions imposées à la liberté d'association dans les industries du pétrole et du gaz au Nigéria, telles que décrites à la section 2.1 du rapport, n'ont désormais plus cours. Grâce au concours de l'OIT, le Nigéria a pu avancer sur la voie de la mise en conformité de sa législation avec les conventions n^{os} 87 et 98. Les associations de cadres supérieurs sont et demeurent essentielles au secteur/industrie.
47. Le représentant du gouvernement du Mexique a fourni des informations sur la structure et les institutions de dialogue social dans l'industrie pétrolière qui, dans son pays, est la propriété du secteur public. Le dialogue social est établi entre les dirigeants d'entreprise, les travailleurs représentés par leurs syndicats et le gouvernement. Or, compte tenu de la taille et de la complexité de l'industrie pétrolière, les organisations d'employeurs et de travailleurs disposent de structures complexes chargées de traiter des questions de relations professionnelles dans les différentes régions et les différents milieux industriels. Les négociations peuvent être entreprises aux niveaux local, régional ou national selon la nature du problème à résoudre. Les partenaires tripartites ont un intérêt commun à moderniser l'industrie pétrolière, à améliorer sa productivité et à renforcer sa compétitivité sur le marché mondial. Un dialogue social efficace est un élément clé de la stratégie de modernisation du secteur.
48. Le porte-parole du groupe des travailleurs a demandé aux employeurs d'examiner la possibilité de conclure un accord au plan mondial avec la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses, qui tient compte des neuf points énumérés dans le Pacte mondial. Ainsi, un accord signé prévoyant des réunions périodiques destinées à établir un dialogue constituerait une étape positive. Ce dialogue n'inclurait pas le processus de négociation, qui doit être conduit à d'autres niveaux.
49. Le président du groupe des employeurs a répondu que le Pacte mondial ne se limite pas aux questions liées aux relations professionnelles et aux droits de l'homme, mais qu'il

inclut également les problèmes d'environnement. Son entreprise est disposée à réunir autour de la table de nombreuses parties concernées, et non pas uniquement les syndicats. Le dialogue permet aux parties de mieux se comprendre et de s'influencer réciproquement. Le Pacte mondial est une initiative de haut niveau qui a de grandes ambitions. Son succès dépend des efforts et du charisme des politiques, des dirigeants d'entreprise, des syndicats et d'autres personnalités de haut rang ayant l'influence et les compétences nécessaires pour promouvoir un monde meilleur. Le Pacte mondial ne devrait pas devenir une institution bureaucratique.

- 50.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a signalé qu'au moins deux parties sont concernées par la vie professionnelle, à savoir les employeurs et les travailleurs. Les uns comme les autres ont un intérêt commun à protéger le lieu de travail, à développer des produits de qualité et à atteindre un bon niveau de vie. Ces partenaires «naturels» doivent se consulter à différents niveaux, que ce soit international, régional, national ou local.
- 51.** Le porte-parole du groupe des employeurs a fait état des caractéristiques propres aux organisations d'employeurs, qui empêchent ces derniers de s'afficher comme une entité collective dans le cadre d'une structure formelle dans le but, par exemple, d'adhérer au Pacte mondial. Les employeurs n'obéissent pas à une seule stratégie unifiée pour exercer leurs activités. Au contraire, chaque employeur est en concurrence directe avec les autres. Lorsqu'ils s'unissent, c'est bien souvent pour engager un débat sur des questions d'intérêt commun en vue de tirer des enseignements les uns des autres et d'exercer une influence réciproque.

Réussir les changements apportés au dialogue social

- 52.** Avant de formuler leurs commentaires concernant les niveaux de la négociation, le porte-parole du groupe des employeurs et le porte-parole du groupe des travailleurs ont confirmé que, pour eux, le terme «négociation au niveau de l'entreprise» correspondait à la négociation au niveau de l'établissement, par opposition aux négociations menées à l'échelon sectoriel ou national.
- 53.** Le porte-parole du groupe des employeurs a déclaré qu'il s'associait à la conclusion à laquelle était parvenu le rapport selon laquelle les industries du pétrole et du gaz abandonnaient progressivement les négociations centralisées au profit de négociations davantage décentralisées. Les parties qui débattent de sujets qui sont directement liés à leur propre environnement de travail sont les mieux informées et sont donc plus à même de s'engager dans des discussions ciblées.
- 54.** Le porte-parole du groupe des travailleurs s'est opposé au point de vue selon lequel il n'y aurait qu'une tendance en ce qui concerne le niveau auquel les négociations ont lieu ou devraient avoir lieu. Les situations sont très différentes en fonction des pays et des secteurs. En outre, il n'existe pas de règle générale pour ce qui est du niveau de négociation le plus approprié, qui dépend en grande partie de la manière dont le travail est organisé.
- 55.** Un membre travailleur d'Afrique du Sud a fait observer que dans beaucoup de pays les négociations sont passées de l'échelon national ou sectoriel à l'échelon de l'entreprise, mais que dans certains pays, le sien par exemple, c'est le contraire qui se produit. Il convient donc, lorsque l'on examine les changements, d'étudier chaque pays individuellement. Le principe du droit syndical et du droit de négociation collective devrait être reconnu et sous-tendre le processus de gestion des changements.

-
56. Un membre travailleur de la Chine a décrit le système de dialogue tripartite établi dans son pays qui se caractérisait par l'existence de différents niveaux et différentes formes de dialogue. Premièrement, il existe la consultation entre le gouvernement et les travailleurs au cours du processus législatif. Le gouvernement est tenu, lors de l'adoption des lois, de communiquer les informations et d'écouter le point de vue des syndicats. Deuxièmement, les syndicats tiennent régulièrement des réunions avec les différents départements de l'Etat au cours desquelles ils abordent les questions qui préoccupent les travailleurs, la sécurité par exemple. Troisièmement, des conférences annuelles sont organisées par les entreprises à l'intention des représentants des travailleurs; au cours de ces conférences, les travailleurs sont informés des programmes de développement de la direction et encouragés à présenter leur point de vue. De cette manière, les travailleurs sont directement associés à la gestion des entreprises et peuvent également examiner et formuler des propositions au sujet de l'utilisation du fonds social des travailleurs.
57. Un membre travailleur de la Fédération de Russie a indiqué que, pour gérer le processus de changement, il conviendrait d'établir une hiérarchie dans les niveaux de la négociation collective. Son pays dispose d'une telle hiérarchie qui s'étend du niveau de l'entreprise à celui du secteur, où les négociations salariales ont lieu, pour passer à l'échelon national et enfin mondial. De plus, de nombreuses entreprises ont élaboré leur propre code de conduite dans le cadre duquel elles s'efforcent d'éviter les contradictions – entre les entreprises, les entreprises et l'Etat, les actionnaires majoritaires et minoritaires et entre la direction, les actionnaires, le personnel ou les travailleurs. Les entreprises, les syndicats et le gouvernement russes s'efforcent d'utiliser le plus possible le dialogue social tout au long de la hiérarchie. Les syndicats appuient et favorisent les entreprises qui suivent cette voie. Certaines entreprises choisissent de ne pas s'associer aux négociations salariales à l'échelon du secteur, mais leur choix est motivé par des raisons financières plutôt que par des motifs idéologiques.
58. Le porte-parole du groupe des employeurs a déclaré que les exemples présentés par les membres travailleurs illustraient la diversité des pratiques entre les pays. Le rapport souligne la tendance à la décentralisation de la négociation collective. Les membres employeurs comprennent l'argument avancé dans le rapport selon lequel la décentralisation pourrait se traduire par une érosion du pouvoir d'achat des travailleurs. Ils estiment cependant que le dialogue peut avoir lieu à différents niveaux. Certains problèmes, par exemple celui de la différenciation entre «cols bleus» et «cols blancs» évoqué plus tôt, sont plus facilement résolus sur le lieu de travail. Les besoins des travailleurs peuvent aussi souvent être mieux satisfaits dans l'entreprise plutôt qu'à l'échelon national.

***Projet de résolution concernant le renforcement
du dialogue sur la viabilité sociale dans le secteur
de la production de pétrole et de gaz***

59. Le président de la réunion a informé les participants que le groupe de travail sur les résolutions s'était réuni pour examiner la recevabilité des deux projets de résolution présentés par le groupe des travailleurs. Le projet de résolution sur le programme de travail futur de l'OIT concernant les industries du pétrole et du gaz (WPR/D.1) a été déclaré recevable. Le groupe de travail a cependant décidé que le projet de résolution concernant le renforcement du dialogue sur la viabilité dans le secteur de la production de pétrole et de gaz (WPR/D.2) entrerait dans le cadre du point à l'ordre du jour et l'a renvoyé à la réunion pour examen.

60. Le texte du dispositif du projet de résolution se lit comme suit:

... invite le Conseil d'administration du BIT à:

- 1) promouvoir un dialogue suivi sur les questions sociales entre la fédération syndicale représentative au plan mondial et l'association mondiale des employeurs, et à renforcer encore les initiatives volontaires actuelles comme les accords mondiaux entre fédérations syndicales mondiales et entreprises multinationales et leur incidence sur les relations professionnelles;
- 2) examiner les mécanismes permettant d'améliorer la compréhension et l'application des neuf principes du Pacte mondial dans l'ensemble du secteur;
- 3) examiner les moyens qui permettraient d'intensifier les travaux et programmes de l'OIT visant à promouvoir, sur le lieu de travail, le dialogue social entre syndicats et employeurs du secteur de la production de pétrole et de gaz, dans les Etats Membres et aux plans transnational, régional et mondial. Ce dialogue comprendrait notamment la participation des travailleurs aux processus/structures de décision de l'entreprise.

61. Le président du groupe des employeurs a approuvé l'insertion de ce texte dans le corps du rapport sur la discussion. Il a toutefois tenu à clarifier la position de son groupe à cet égard. Tout d'abord, il n'est pas possible de créer une association mondiale des employeurs dans le secteur de la production de pétrole et de gaz. Deuxièmement, pour ce qui est des accords mondiaux entre les entreprises multinationales et les fédérations syndicales, les entreprises devraient être libres de choisir d'y souscrire ou non. Troisièmement, les neuf principes du Pacte mondial incluent des questions liées à l'environnement, qui ne sont pas l'apanage des travailleurs en termes de l'intérêt qu'elles suscitent, les organisations non gouvernementales et les communautés ayant elles aussi un rôle à jouer en la matière. Enfin, si le groupe des employeurs n'a émis aucune objection au renforcement des programmes de travail de l'OIT, il a en revanche estimé que la participation des travailleurs aux prises de décision dans l'entreprise n'était pas une solution applicable à l'échelon mondial pour améliorer les relations professionnelles.

62. Le porte-parole du groupe des travailleurs a répondu que les travailleurs sont les plus touchés par les problèmes d'environnement. Ils sont soucieux de leur milieu de vie, et le fait que d'autres parties se sentent aussi concernées ne doit pas être une source de conflit.

Formation de spécialistes des relations professionnelles

63. Le porte-parole du groupe des employeurs a souligné l'importance de la formation. Compte tenu du large éventail de compagnies pétrolières et gazières existantes, dans les pays développés comme dans les pays en développement, les besoins en matière d'éducation et de formation à la sensibilisation se font cruellement sentir. Dans ce contexte, l'intervenant a considéré les mesures suivantes comme étant prioritaires: formation dans les nouveaux pays producteurs de pétrole et de gaz; formation de toutes les parties prenantes aux conventions de l'OIT et aux législations nationales du travail; formation aux compétences de base en matière de négociation; formation aux bonnes pratiques de ressources humaines sur le lieu de travail; formation des superviseurs de premier rang à la communication; sensibilisation à la communication à double sens; formation à la sécurité et à la santé, et notamment la transmission des bonnes expériences de comportement en cas d'accidents; formation sur le VIH/SIDA.

64. Le porte-parole du groupe des travailleurs s'est rallié aux positions du groupe des employeurs sur ce point, tout en insistant davantage sur les caractéristiques spécifiques du secteur. Pour commencer, l'industrie pétrolière et gazière est un secteur à risque. Les accidents professionnels ne sont pas nécessairement le fait d'un seul facteur, mais plutôt d'une accumulation d'une multitude d'erreurs minimes. Il convient donc de veiller à ce

que ces erreurs minimales apparemment sans incidence soient notifiées et examinées de façon appropriée. La sensibilisation aux questions de sécurité revêt donc la plus haute importance, à la fois pour les travailleurs du secteur et pour ceux qui se trouvent à proximité des industries de production de pétrole et de gaz. La formation aux compétences en matière de négociation est également nécessaire. Les négociations portant sur les salaires et les conditions de travail ont généralement lieu aux niveaux bipartite ou tripartite, tandis que les questions de sécurité sont traitées au plan tripartite. Le problème du taux élevé d'émissions de dioxyde de carbone induites par les activités liées à l'industrie pétrolière doit être résolu grâce à la négociation avec les gouvernements ainsi que toute autre partie désireuse d'y participer. Autre aspect spécifique du secteur de la production de pétrole et de gaz: son caractère international, et il en est ainsi depuis plus de cent ans.

65. Un observateur (Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses) a indiqué que les syndicats sont profondément préoccupés par la question du VIH/SIDA. Une grande conférence qui s'est tenue récemment à Johannesburg a rassemblé des syndicalistes issus de nombreux pays qui comptent parmi les plus touchés. Jusqu'ici l'accent avait été mis sur l'industrie minière et en particulier sur les problèmes liés aux centres d'hébergement où ne résident que des hommes. Or ce problème n'est pas propre à l'Afrique du Sud ou à l'industrie minière. On peut fort bien rencontrer ce type d'hébergement à proximité d'industries pétrolières et gazières également. La Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses commence à s'engager avec l'industrie pharmaceutique sur la question du traitement abordable pour les personnes affectées par le VIH/SIDA. Les syndicats ont salué cette possibilité qui leur est offerte de s'engager aux côtés des employeurs et des gouvernements sur la question, que ce soit au niveau international ou national.
66. Le président du groupe des employeurs a suggéré, en réponse aux commentaires formulés par le porte-parole du groupe des travailleurs, que la présente réunion exprime son soutien à la résolution concernant le VIH/SIDA et le monde du travail, qui a été adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 88^e session en juin 2000.
67. La représentante du gouvernement de la Norvège s'est déclarée satisfaite du fait que la réunion a reconnu l'importance des besoins de formation dans l'industrie. La formation est indispensable pour permettre une juste interprétation des règlements et des systèmes de sécurité et pour assurer le meilleur respect possible des règlements et accords. Une bonne formation peut aussi éviter des coûts inutiles dus à des accidents qui surviennent par suite de malentendus. Toutes les parties bénéficieraient d'une diffusion des connaissances relatives aux principes contenus dans les règlements et concernant le contrôle, ainsi que de toutes précisions requises. L'élaboration et la diffusion de publications et de programmes de formation conjoints destinés aux employeurs, aux travailleurs et aux pouvoirs publics, à l'échelon international, national et dans les entreprises, permettraient d'y parvenir.
68. Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran s'est félicité de l'importance qu'attache la réunion à la question de la formation, en particulier dans le domaine de la santé et sécurité. Il convient également d'aborder la question du perfectionnement eu égard au dynamisme de l'industrie. Un autre enjeu est la contribution que pourrait apporter l'OIT à la formation et au perfectionnement des travailleurs dans le secteur, notamment dans les pays en développement.

Activités de l'OIT

69. Le porte-parole du groupe des employeurs a proposé quatre domaines où l'OIT peut apporter son concours. Premièrement, l'Organisation, sans être toutefois une institution de financement, pourrait faciliter, grâce aux liens établis avec ses partenaires, le recours au personnel qualifié, aux crédits et aux compétences. Deuxièmement, elle pourrait contribuer

à propager les bons résultats obtenus par l'industrie, tels que l'amélioration des mesures de sécurité. L'industrie pétrolière et gazière doit rehausser son image de marque, surtout parmi les jeunes. Troisièmement, l'Organisation est bien placée pour organiser partout dans le monde des programmes didactiques destinés à l'industrie pétrolière et gazière. Enfin, elle devrait envisager les moyens de mettre davantage en relief le rôle de l'industrie en faisant connaître par exemple les meilleures pratiques.

70. Le porte-parole du groupe des travailleurs a mentionné le projet de résolution sur le rôle futur de l'OIT dans l'industrie pétrolière et gazière (WPR/D. 1), soumis par son groupe. Il propose en outre que l'Organisation enseigne aux spécialistes de la formation à aider les travailleurs à faire face aux situations multiculturelles. Elle devrait également, par l'intermédiaire de ses conseillers et services spécialisés, aider les pays à développer leur potentiel de formation en matière de relations professionnelles. Cela aiderait les partenaires sociaux à se rendre compte de leurs droits, devoirs et responsabilités. Le Bureau devrait, pour sa part, examiner les possibilités d'organiser davantage de réunions et séminaires tripartites afin d'encourager le dialogue social dans le secteur. Ces réunions ont l'avantage de permettre d'entamer le dialogue social, même si aucune négociation n'est prévue.
71. Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran a fait valoir qu'on aurait pu s'attendre à d'autres demandes d'activités de l'OIT, s'il s'était agi, à ce point du débat, de savoir comment l'OIT peut aider ses mandants à améliorer les relations professionnelles et non pas seulement le dialogue social.
72. La représentante du gouvernement de l'Égypte a appuyé la déclaration du groupe des travailleurs concernant le rôle de l'OIT en matière de formation aux relations professionnelles et au dialogue social. Les trois partenaires doivent recevoir cette formation, qu'il faudrait dispenser à l'échelon local, tout en organisant des séminaires régionaux et internationaux visant à encourager de bonnes relations professionnelles dans le secteur. Les experts-conseillers de l'OIT devraient y participer aux fins de résultats fructueux.
73. Le président du groupe des employeurs a déclaré que l'OIT a un rôle important à jouer à l'échelon international. Il la félicite d'avoir rassemblé un groupe si multiple qui dénote réellement la diversité même de l'industrie pétrolière et gazière. Toutefois, les critères relatifs à la périodicité de ce type de réunions ne sont pas clairs. L'orateur se demande si des réunions plus libres, sans résolutions ou conclusions systématiques, ne donneraient pas de meilleurs résultats. Il conviendrait d'envisager des réunions plus courtes et dans un climat analogue à celui qui règne ici, qui n'en serviraient pas moins de tribune à un échange de vues mutuel.

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

74. Le groupe de travail sur les conclusions a présenté son projet de conclusions à la sixième séance de la réunion.
75. Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran, auquel le représentant des Emirats arabes unis et le représentant de la Chine se sont associés, a proposé que le mot «achieved» («apportées» dans la version française) de la première phrase du sixième paragraphe du projet de conclusions soit remplacé par le mot «facilitated» (facilitées). Le projet, qui pose comme seul moyen d'améliorer les relations professionnelles la ratification des normes fondamentales de l'OIT, notamment de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, peut poser des problèmes aux pays qui ne les ont pas ratifiées.

-
- 76.** La présidente a rappelé que le projet de conclusions était le fruit de nombreuses discussions et négociations et le résultat de compromis pour lesquels chaque groupe avait fait des concessions pour permettre qu'un consensus se dégage.
- 77.** Les porte-parole des travailleurs et des employeurs se sont associés à ce point de vue et ont déclaré qu'ils souhaitaient que le texte reste tel qu'il avait été établi par le groupe de travail.
- 78.** La représentante du gouvernement de la France a également appuyé le texte tel qu'il avait été rédigé en anglais mais elle s'est demandé si une traduction du mot «apporté» utilisé dans la version française pourrait être plus appropriée.
- 79.** Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran a convenu que c'était grâce à la bonne volonté de tous que le projet de conclusions avait pu être établi et a déclaré qu'il était prêt dans cet esprit à accepter le paragraphe dans sa version originale. Il a exprimé des réserves au nom de son gouvernement et des deux représentants gouvernementaux qui avaient soutenu sa demande. Il a suggéré que des modifications soient apportées aux paragraphes 8 et 10, notamment que le paragraphe 8 fasse référence à tous les partenaires sociaux et que la première phrase du paragraphe 10 soit supprimée. Ces deux propositions n'ayant pas été appuyées par d'autres participants, il les a retirées et a déclaré que son gouvernement exprimait des réserves sur ces deux paragraphes.
- 80.** A cette même séance, la réunion a adopté le présent rapport et le projet de conclusions.

Genève, le 1^{er} mars 2002.

(Signé) M^{me} Halimah Yacob,
Présidente.

Conclusions sur la promotion de bonnes méthodes de relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole et de la production de pétrole et de gaz ¹

La Réunion tripartite sur la promotion de bonnes méthodes de relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole et de la production de pétrole et de gaz,

S'étant réunie à Genève du 25 février au 1^{er} mars 2002,

Adopte, ce premier jour de mars 2002, les conclusions suivantes:

Considérations générales

- 1.** Les changements structurels vont sans doute se poursuivre dans les industries du pétrole et du gaz et concerneront de nombreux aspects du secteur, y compris les relations professionnelles. L'expérience nous montre que les relations professionnelles vont probablement devenir plus complexes à mesure que le secteur s'efforce d'offrir ses produits et services au meilleur coût tout en ayant l'impact environnemental et social le plus faible possible.
- 2.** De bonnes relations professionnelles qui tiennent compte des différents besoins, cultures et pratiques sont un élément essentiel à la stabilité professionnelle, économique et sociale à l'échelle nationale, régionale et internationale. Le dialogue social, instauré à différents niveaux selon le cas, peut jouer un rôle déterminant dans l'amélioration des relations professionnelles. Il devrait avoir lieu au niveau de prises de décision approprié et associer les partenaires sociaux.
- 3.** Des accords nationaux et régionaux ainsi que des accords volontaires conclus par les parties intéressées au plan mondial peuvent participer à l'amélioration des relations professionnelles.

Eléments et questions pertinents en matière de relations professionnelles

- 4.** L'entreprise est généralement le point de départ adéquat pour instaurer de bonnes relations professionnelles qui devraient être développées à tous les niveaux. A tous ces niveaux, de bonnes relations professionnelles sont fondées sur les intérêts communs et sur une communication ouverte et efficace entre les parties. Les informations devraient être fournies efficacement et dans les délais fixés par la législation et la réglementation.
- 5.** La connaissance et l'acceptation de la législation nationale et des accords conclus au niveau national sont des éléments essentiels à la mise en place de stratégies et de pratiques efficaces et cohérentes donnant de bons résultats.
- 6.** Même s'il existe des lois nationales différentes, des améliorations peuvent être apportées aux relations professionnelles lorsqu'il est pleinement tenu compte des normes fondamentales de l'OIT, notamment la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la

¹ Adoptées à l'unanimité.

protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Les normes fondamentales de l'OIT établissent les bases du travail décent partout dans le monde et sont un élément important lorsqu'il s'agit d'améliorer les relations professionnelles.

7. L'expérience a montré que la législation, les accords-cadres volontaires ou les recueils de directives pratiques contribuent à établir et favoriser de bonnes relations professionnelles. Les différentes possibilités devraient donc être étudiées et, s'il y a lieu, développées.
8. Dans les pays où les gouvernements sont engagés dans les industries du pétrole et du gaz, ils devraient contribuer de manière positive à la promotion de bonnes relations professionnelles.

Fusions et acquisitions

9. L'échange d'informations préalable aux fusions et acquisitions est soumis à des contraintes juridiques ou liées à des considérations commerciales. Les représentants des travailleurs² siégeant aux conseils d'administration des entreprises ou aux comités d'entreprise sont aussi limités par leurs fonctions. Eu égard à ces limitations, les entreprises devraient se doter de stratégies de communication claires et tenir en temps voulu les travailleurs et leurs représentants pleinement informés de l'évolution du processus.
10. Les travailleurs ne devraient pas prendre connaissance des changements importants les concernant par le biais des médias. Les informations devraient être échangées et des consultations d'ensemble devraient avoir lieu au niveau approprié avec les travailleurs et leurs représentants dans les meilleurs délais au cours du processus. Des moyens de communication efficaces devraient être utilisés pour informer toutes les personnes intéressées.
11. Les effets de toute restructuration d'entreprise devraient être gérés au moyen du dialogue social, y compris, le cas échéant, avec un nouveau propriétaire, en particulier durant le laps de temps qui sépare l'annonce publique de l'intention de réaliser une transaction de sa conclusion effective.
12. Lorsque la restructuration de l'entreprise risque de se solder par des réductions d'effectifs, des mesures appropriées devraient être mises en place, conformément aux bonnes méthodes de relations professionnelles, en vue de protéger autant que possible les droits et les intérêts des travailleurs.
13. La sécurité et la santé sont deux points importants, notamment lorsqu'il est question de fusions et d'acquisitions. La communication d'informations complètes en temps voulu sur

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 tels 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; ou *b*) 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.

les questions de sécurité et de santé est essentielle pour garantir que ces dernières sont examinées de manière structurée et qu'elles ne doivent faire l'objet d'aucune concession.

Promouvoir de bonnes relations professionnelles au sein des entreprises sous-traitantes

14. L'indépendance des sous-traitants devrait être respectée. Dans certains pays, l'employeur principal a certaines obligations à l'égard des sous-traitants et il peut même être juridiquement responsable en matière de sécurité et de santé, tandis que dans d'autres ce sont les sous-traitants qui sont légalement responsables en la matière. Les gouvernements devraient veiller à ce que les systèmes de gestion de la sécurité des entreprises précisent quelle est la répartition des responsabilités en matière de sécurité, la responsabilité du système global de gestion de la sécurité demeurant du ressort de l'entrepreneur.
15. Pour ce qui est de la sécurité et de la santé au travail, qui ne devraient faire l'objet d'aucune concession, c'est à l'employeur principal qu'incombe l'entière responsabilité de veiller à ce que les travailleurs des entreprises sous-traitantes reçoivent une formation et des informations appropriées en vue d'exécuter les tâches qui leur ont été confiées sur le site de l'entreprise.
16. L'employeur principal devrait appliquer aux sous-traitants ses propres normes ou code de conduite sur la sécurité et la santé et les droits des travailleurs. La procédure d'appel d'offres pourrait inclure les meilleures pratiques qui permettraient au sous-traitant de se conformer à ces dispositions.

Structures et institutions propices au dialogue social

17. Le dialogue social est un processus d'échange d'informations et de points de vues ayant pour objet de promouvoir la compréhension mutuelle qui pourrait déboucher sur de meilleures relations professionnelles et/ou négociations.
18. Compte tenu de la diversité des structures et institutions propices au dialogue social et des limites dans lesquelles ce dernier est assimilé à la négociation, les partenaires sociaux devraient s'entendre d'emblée sur une base de concertation sur les questions à débattre.
19. Le dialogue social nécessite des partenaires sociaux compétents et des mécanismes efficaces. Les travailleurs engagés dans le dialogue social, quelles que soient leurs qualifications et leurs responsabilités, devraient être protégés contre toute forme de discrimination et de harcèlement.

Réussir les changements apportés au dialogue social

20. Plus le dialogue social s'établit près du lieu de travail, plus les problèmes sont en général évidents et spécifiques, et plus les résultats obtenus tendent à être concrets. Or, compte tenu que le dialogue social s'établit à différents niveaux – national, du secteur ou de l'entreprise – selon les circonstances nationales et locales, il faut qu'il soit mis en œuvre et encouragé de manière appropriée à chacun de ces niveaux de façon à favoriser une meilleure compréhension du processus de la part des parties intéressées.
21. Le principe de négociation collective et le droit d'organisation favorisent le processus de gestion des changements concernant la façon dont le dialogue social est établi; ce principe et ce droit devraient être respectés.

Formation de spécialistes des relations professionnelles

22. Gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs³ ont un intérêt commun dans la formation et le perfectionnement en vue de promouvoir les relations professionnelles et le dialogue social dans le secteur du raffinage du pétrole et de la production de pétrole et de gaz.
23. La formation devrait être dispensée aux travailleurs et à leurs organisations, qui sont concernés par les fusions et/ou acquisitions, en vue de gérer les informations délicates et d'instaurer la confiance entre partenaires sociaux.
24. La formation à la gestion des ressources humaines et à l'encadrement, notamment à l'échelon des cadres moyens, devrait être élargie et intensifiée, en particulier lors de restructurations.
25. La négociation collective étant importante pour les relations professionnelles, les partenaires sociaux devraient améliorer leurs compétences en la matière.
26. Il y a lieu d'initier davantage aux normes de l'OIT, à la législation et réglementation du travail touchant aux relations professionnelles. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient échanger leurs expériences et pratiques à cet égard.
27. Reconnaissant le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail, il est impératif d'assurer une éducation et une formation visant à aborder la pandémie de VIH/SIDA. Gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs devraient coopérer, en puisant les enseignements dans les activités d'autres secteurs, tels que les mines, à des programmes d'éducation, de prévention, de traitement et de soins.
28. Il conviendrait de s'employer sans relâche à davantage former et perfectionner dans le domaine des produits chimiques dangereux et autres risques industriels liés à la santé et à la sécurité.

Activités de l'OIT

29. En coopération avec les partenaires sociaux concernés, l'OIT devrait collecter et diffuser des exemples de pratiques et résultats en matière de bonnes méthodes de relations professionnelles, notamment liés aux restructurations d'entreprises, ainsi qu'une information sur les pratiques et résultats en matière de sécurité et de santé.
30. L'OIT devrait de par ses services spécialisés permettre d'obtenir les compétences et ressources nécessaires pour assurer la formation susmentionnée, en particulier former des formateurs et aider les représentants des travailleurs et, le cas échéant, les employeurs et les responsables gouvernementaux à améliorer leurs compétences en matière de négociation, ainsi qu'à traiter la question du VIH/SIDA, les situations multiculturelles, les fusions et acquisitions. Il conviendrait d'organiser, à l'échelon national, régional et/ou international, des séminaires ou ateliers pour atteindre ces objectifs.
31. L'OIT devrait promouvoir un dialogue suivi sur les questions sociales entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives.

³ L'expression «organisations de travailleurs» désigne essentiellement les syndicats.

-
- 32.** L'OIT devrait examiner les mécanismes permettant de mieux comprendre et d'appuyer tous les principes du Pacte mondial dans l'ensemble du secteur.
- 33.** L'OIT devrait examiner les moyens qui permettraient d'intensifier ses travaux et programmes visant à promouvoir sur le lieu de travail le dialogue social dans le secteur de la production de pétrole et de gaz aux échelons international, régional et national.

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^{me} Yacob (présidente)
- M. Zhang (vice-président gouvernemental)
- M. Apostol (vice-président employeur)
- M. McLeod (vice-président travailleur)

Membres gouvernementaux:

- Egypte: M. El Shérif
- République islamique d'Iran: M. Hefdahtan
- Japon: M. Tomita

Membres employeurs:

- M. Boeles
- M. Hauan
- M^{me} Ngon Kemoun

Membres travailleurs:

- M. Pannell
- M. Blahak
- M^{me} Groushetskaya

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

Le groupe de travail avait été saisi de deux projets de résolutions, qui avaient été présentés par le groupe des travailleurs. Le texte du projet de résolution WPR/D1 sur le programme de travail futur de l'OIT concernant les industries du pétrole et du gaz a été jugé recevable. Le groupe de travail l'a modifié sur la base des propositions faites par ses membres dans les délais fixés par le bureau de la réunion. Le groupe de travail a recommandé l'adoption par la réunion du projet de résolution ainsi modifié.

Conformément aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 14 du règlement des réunions sectorielles, le groupe de travail a décidé que le projet de résolution WPR/D2 concernant le renforcement du dialogue sur la viabilité sociale dans le secteur de la production de pétrole et de gaz se rapportait à la question à l'ordre du jour et l'a renvoyé à la réunion afin qu'elle l'examine en vue d'en incorporer la teneur dans les conclusions.

Résolution sur le programme de travail futur de l'OIT concernant les industries du pétrole et du gaz

La réunion a adopté la résolution à l'unanimité.

Texte de la résolution adoptée par la réunion

Résolution sur le programme de travail futur de l'OIT concernant les industries du pétrole et du gaz ¹

La Réunion tripartite sur la promotion de bonnes méthodes de relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole et de la production de pétrole et de gaz,

S'étant réunie à Genève du 25 février au 1^{er} mars 2002,

Adopte, ce premier jour de mars 2002, la résolution suivante:

La Réunion tripartite de l'OIT sur la promotion de bonnes méthodes de relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole et de la production de pétrole et de gaz invite le Conseil d'administration du BIT à:

- 1) promouvoir l'application des principes et droits énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi dans le secteur du raffinage du pétrole et de la production de pétrole et de gaz;
- 2) continuer à tenir compte de l'importance des quatre résolutions ² adoptées à l'unanimité par la Réunion tripartite sur l'emploi et les relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole, qui s'est tenue à Genève du 23 au 27 février 1998;
- 3) promouvoir la ratification et l'application de deux conventions de l'OIT, à savoir la convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990, et la convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993;
- 4) promouvoir et renforcer les activités visant à accroître la coopération entre les employeurs, les travailleurs, les organisations de travailleurs ³ et les gouvernements dans tous les domaines de la protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement dans les industries du pétrole et du gaz;
- 5) promouvoir l'adhésion et le soutien à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale;
- 6) demander au Directeur général:
 - a) d'examiner l'impact de la sous-traitance sur la santé et la sécurité dans les industries du pétrole et du gaz;
 - b) d'établir, en consultation avec les mandants tripartites, un mécanisme approprié de suivi et de maintien des activités dans les industries du pétrole et du gaz, en vue d'éviter l'alternance de coups de frein et d'accélération qui a prévalu jusqu'ici.

¹ Adoptée à l'unanimité.

² Résolution concernant la liberté syndicale dans le secteur du raffinage du pétrole; résolution concernant la santé, la sécurité et la protection de l'environnement dans le secteur du raffinage du pétrole; résolution concernant les initiatives prises sur une base volontaire dans l'industrie du pétrole en vue de protéger l'environnement; résolution concernant la promotion de bonnes méthodes de relations professionnelles.

³ L'expression «organisations de travailleurs» désigne essentiellement les syndicats.

Partie 3

Autres travaux

Discussions de groupe

Moyens efficaces de consultation et de négociation par le biais du dialogue social

- Président:* M. Muneto Ozaki, Programme focal pour le renforcement du dialogue social (IFP/DIALOGUE), BIT, Genève
- Intervenants:* M. Jim Baker, directeur, Entreprises multinationales, Confédération internationale des syndicats libres, Bruxelles
- M. Ali Abugre, chef administratif, Tema Oil Refinery Company, Ltd., Tema, Ghana
- M. Welile Noling, Chemical, Energy, Paper, Printing, Wood and Allied Workers Union, Johannesburg

Le président, M. Ozaki, a ouvert la séance en expliquant que le concept de dialogue social de l'OIT reposait sur différents principes. Premièrement, il est fondé sur le concept de coopération par opposition à celui de conflit, ce qui le différencie de la négociation collective traditionnelle et vient la compléter. Deuxièmement, le processus comporte une dimension de participation, les travailleurs y étant associés très tôt et la participation de nouveaux acteurs étant encouragée. Troisièmement, le dialogue social peut avoir lieu à différents niveaux, de l'échelon international comme à l'échelon de l'entreprise. Il se distingue en cela du concept appliqué au sein de l'Union européenne où le dialogue social fait surtout référence aux discussions entre la Commission européenne et les partenaires sociaux. M. Ozaki a en outre souligné l'importance de la confiance et de la compréhension mutuelles, éléments sans lesquels le dialogue social ne peut aboutir.

Lors de son exposé, M. Baker a rappelé qu'il était important de définir précisément le dialogue social. Selon lui, il doit avoir lieu entre les syndicats et les employeurs et englobe la négociation collective sans s'y substituer. Selon lui, la tendance dans différents pays à l'affaiblissement de la négociation collective dans les entreprises au profit d'un processus de négociation individuel constitue un risque important.

Des initiatives telles que l'introduction de codes de conduite sont intéressantes, mais l'intervenant a déclaré qu'il craignait que les personnes menant un audit social n'aient pas une connaissance suffisante des conventions de l'OIT et des questions sociales et professionnelles. Le nombre croissant d'accords-cadres est aussi le signe d'une amélioration du dialogue social. Pour conclure, M. Baker a rappelé l'importance de la réglementation dans un monde en cours de mondialisation et a demandé aux syndicats de s'associer au processus.

M. Abugre a rappelé que le secteur de l'énergie et du pétrole contribuait grandement au développement socio-économique. L'industrie est très consciente de l'impact négatif qu'ont les conflits entre les employeurs et les travailleurs et il est dans leur intérêt commun d'éviter la confrontation. Il a attiré l'attention sur certains éléments essentiels à un dialogue social constructif, par exemple qu'il doit se dérouler dans des conditions rationnelles, d'honnêteté et de respect mutuel. La formation au dialogue social pourrait contribuer à instaurer une meilleure compréhension mutuelle et à créer la souplesse nécessaire pour traiter les problèmes.

M. Noling a rappelé brièvement les événements historiques qui s'étaient produits en Afrique du Sud. Il a souligné que Nelson Mandela avait accordé une grande importance à la mise en place d'un dialogue social dans le pays. Les relations entre les employeurs et les

travailleurs n'étaient pas bonnes avant l'abolition de l'apartheid: les premiers n'acceptaient de négocier que si une réglementation les y obligeait ou que les syndicats avaient une demande spécifique dont il fallait débattre. Le dialogue n'était instauré qu'en réponse à un besoin exprimé par l'un ou l'autre des partenaires sociaux. M. Noling s'est associé aux propos exprimés par l'orateur précédent au sujet de la compréhension et du respect pour les parties. Le dialogue social est un processus de communication à double sens dans le cadre duquel les parties cherchent un terrain d'entente.

Discussion

M. Abugre, répondant à la déclaration de M. Noling selon laquelle les employeurs sont réticents lorsqu'il s'agit d'engager des négociations, a souligné que les employeurs cherchent toujours à éviter les conflits avec les syndicats car ces conflits sont coûteux. Cependant, les employeurs ne peuvent pas souhaiter négocier s'ils ne sont pas informés de l'existence d'un problème et cela même peut être l'illustration d'un problème de communication entre les partenaires sociaux. M. Noling convient qu'il a exagéré pour susciter le débat, mais il n'en demeure pas moins que le problème existe. Un participant a souligné le fait que les demandes de changement ne sont pas des demandes gratuites; des solutions sont trouvées en réponse à des besoins liés à des situations particulières. Il en a été ainsi, par exemple, de la création de l'OIT après la première guerre mondiale.

Un autre participant s'est exprimé au sujet des différences qui existent entre entreprises publiques et entreprises privées. Il a aussi relevé l'importance des gouvernements et de leur fonction en tant que modérateurs dans les processus de privatisation. M. Abugre a cité les «accords concernant les contrats liés aux résultats» qui existaient au Ghana dans le cadre desquels les entreprises publiques devaient réaliser un montant précis de bénéfices par rapport aux recettes, ce qui pouvait donner lieu à des conflits.

Un représentant employeur du Bénin a rappelé aux participants qu'ils appartenaient tous au village planétaire et qu'ils ne pouvaient être en conflit les uns avec les autres. Il a relevé les résultats importants obtenus dans le cadre d'un projet mené par l'OIT dans son pays pour la promotion du dialogue social.

Sécurité de l'emploi et évolution de la structure des entreprises

Président: M. Varkey Jose, Institut international d'études sociales, BIT, Genève

Intervenants: M. Duncan Campbell, Département de la stratégie en matière d'emploi, BIT, Genève

M. James Pannell, Administrative Vice-President, Paper, Allied-Industrial, Chemical and Energy Workers' International Union, Tennessee

K. Kahawaja Nauman, Human Resources Manager, Pakistan Refinery Ltd., Karachi

M. Campbell a fait observer que la sécurité de l'emploi peut présenter des avantages économiques tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Pour les employeurs, une plus grande sécurité de l'emploi se traduit par une diminution des coûts de formation et de recrutement; les travailleurs, eux, trouvent dans ce contexte des avantages en termes de motivation et de déroulement de leur carrière. Les études menées montrent aussi que la sécurité de l'emploi peut donner lieu à une plus grande flexibilité du fait que l'investissement en capital humain est encouragé et que l'on cherche à mieux en tirer parti.

Dans le secteur du pétrole et du gaz, l'investissement en capital humain est particulièrement important parce que, si l'on emploie un personnel insuffisamment qualifié, cela peut avoir des conséquences graves, comme on l'a vu, par exemple, au moment de la catastrophe de Bhopal.

Contrairement à ce que perçoit le public, les données recueillies dans les pays de l'OCDE montrent que la sécurité de l'emploi en termes de durée de l'emploi reste stable ou n'a connu qu'une faible variation ces dernières décennies. Cela peut peut-être s'expliquer par le fait que les entreprises ont mis davantage l'accent sur le capital humain que sur les matières premières du fait de la pression de la concurrence sur les marchés. Il n'en demeure pas moins que ces dernières années il y a eu une baisse de la sécurité de l'emploi en raison de l'introduction de contrats atypiques qui permettent aux entreprises de s'adapter aux pressions de la concurrence mondiale. Il existe cependant des différences d'un pays à l'autre qui s'expliquent par des législations et des cultures diverses. L'intervenant a souligné que le marché de l'emploi est régi par des règles similaires à celles appliquées sur le marché des produits. Une protection juridique renforcée se traduirait par une baisse du recrutement, ce qui à son tour pourrait conduire au développement de l'emploi atypique. L'expérience de certains pays européens est évoquée pour montrer combien il est important d'établir un équilibre entre sécurité de l'emploi et stabilité dans l'emploi.

M. Pannell a évoqué son expérience du «langage de la succession» dans les accords collectifs négociés dans les raffineries des Etats-Unis. Si une entreprise envisage une fusion, le nouveau propriétaire devient un partenaire du contrat de travail. Toutes les dispositions des contrats doivent être honorées, et les travailleurs doivent bénéficier des mêmes avantages que ceux dont ils bénéficiaient avant la fusion, ou d'avantages similaires. Il existe également dans ces accords une clause qui permet aux employés de recevoir des informations avant la fusion ou la cession de l'entreprise. Il a conclu en déclarant que le «langage de la succession» avait, lors des fusions, présenté des avantages pour les membres de son syndicat.

M. Nauman a expliqué le rôle vital que jouent les secteurs de la production de pétrole et de gaz dans le développement et la croissance de l'économie mondiale. La qualité de la main-d'œuvre et des relations professionnelles rationnelles sont des facteurs importants si l'on veut maintenir la production et assurer un approvisionnement stable de produits du pétrole. Toutefois, le fait de restructurer le secteur en réponse à la mondialisation et à la privatisation signifie qu'il faut établir un équilibre entre le maintien de la sécurité de l'emploi et les intérêts des actionnaires. L'année précédente, le secteur du raffinage avait réalisé de faibles bénéfices en raison des cours élevés du pétrole brut et de la surcapacité du secteur du raffinage dans certaines régions. Ce secteur n'est pas considéré comme étant aussi rentable que d'autres segments de l'industrie et il semblerait que cette situation doive demeurer ainsi quelque temps encore. Ces facteurs se sont traduits par une rationalisation de la main-d'œuvre employée dans les secteurs de la production de pétrole et de gaz. Des mesures permettant de préserver les emplois et d'aider à maintenir la sécurité de l'emploi dans ces secteurs comprennent notamment le contrôle et la réduction des coûts d'exploitation afin d'améliorer la rentabilité, la diversification, la qualité des produits et le développement des compétences et que le gouvernement assume un rôle actif dans ces secteurs.

Discussion

Un participant a suggéré que le chômage était un problème individuel et s'est demandé comment un travailleur en tant qu'individu pouvait être protégé dans l'environnement en évolution qui caractérisait l'industrie. Répondant à cette question, M. Campbell a évoqué l'émergence d'intermédiaires du marché du travail qui offrent des

services personnalisés aux travailleurs. Aux Etats-Unis, ce sont les syndicats qui jouent ce rôle d'intermédiaire.

Un autre participant s'est demandé s'il existait des données en matière d'emploi et de chômage pour les pays en développement et si ces données étaient fiables. M. Campbell a répondu que la plupart des données statistiques qu'il avait évoquées provenaient d'EUROSTAT et des pays de l'OCDE. Il existe peu de données concernant les pays en développement et les données disponibles soit ne sont pas comparables soit sont incomplètes et ne peuvent donc pas être analysées. L'OIT tente toutefois de recueillir davantage d'informations statistiques sur la sécurité de l'emploi dans les pays en développement.

Un participant a évoqué la question de l'environnement et des efforts déployés au plan mondial pour protéger l'environnement. M. Campbell a déclaré que la conférence Rio+10 se tiendrait en Afrique du Sud dans le courant de l'année et aborderait la question du développement économique, environnemental et social durable. Le défi consiste à établir un équilibre entre la croissance économique et la dégradation de l'environnement. Un autre participant a fait observer qu'il n'existait pas encore de réponse commune au problème de l'harmonisation des politiques économiques, environnementales et sociales. Il existe cependant de nouvelles manières d'envisager le monde des affaires sur le plan mondial, comme le montrent l'Accord de Kyoto et le Pacte mondial des Nations Unies. Plusieurs entreprises du secteur présentent désormais un rapport annuel sur l'incidence de leurs activités sur l'environnement.

Vers une amélioration des qualifications et du développement de la main-d'œuvre

Président: M. Trevor Riordan, Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité, BIT, Genève

Intervenants: M. Alan Grant, directeur exécutif, International Association of Oil and Gas Producers (OGP), Londres

M. Victor White, Team Leader, Employee Relations/Industrial Relations, Petroleum Company of Trinidad and Tobago Ltd., Trinité-et-Tobago

M. Thomas Thomas, secrétaire général, Singapore Shell Employee's Union, Singapour

Le président, M. Riordan, a rappelé que le thème de la discussion était au cœur des préoccupations de l'OIT. Il a en particulier fait référence aux conclusions du Forum global sur l'emploi de novembre 2001 qui placent l'emploi au centre des politiques du développement et attachent une grande importance au thème du développement des connaissances. Il a également indiqué que le thème de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines avait été inscrit à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail de 2003 pour une première discussion en vue de l'adoption d'une norme révisée en 2004 et que le rapport préparatoire «Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir» venait d'être publié et était à la disposition des participants.

M. Grant, après avoir brièvement présenté les objectifs de l'OGP, a indiqué que l'un des problèmes fondamentaux du secteur était d'attirer et de maintenir des personnes qualifiées et compétentes, ce qui supposait d'améliorer l'image de l'industrie auprès des jeunes, une tâche partagée par l'industrie, les sociétés qui la composent et l'OGP. Le recrutement devient de plus en plus mondial, de plus en plus globalisé, et les changements structurels liés aux fusions, aux privatisations se traduisent parfois par des licenciements. Pourtant, l'industrie, dans son ensemble, offre des perspectives de développement

économique importantes et en conséquence des perspectives d'emploi. Les métiers de base des industries pétrolières ont changé et des secteurs, comme l'ingénierie sous-marine, sont en plein développement. Les compétences disponibles peuvent être utilisées dans les entreprises de service qui sous-traitent pour le secteur du pétrole. La gestion des connaissances évolue très rapidement et l'enseignement à distance par le biais des sites Web est de pratique courante. L'approche numérique permet de réduire les délais d'intervention et de diffusion des connaissances au sein des entreprises. Les associations, comme l'OGP, participent à cet effort d'actualisation des connaissances en diffusant des informations relatives aux meilleures pratiques et sur la gestion des réputations.

M. Thomas a fait part de son expérience personnelle en matière de développement des compétences. Au départ de sa vie professionnelle, l'apprentissage était en grande partie réalisé sur le tas et les calculs se faisaient manuellement. Ensuite, l'électronique est arrivée, modifiant les qualifications requises ainsi que les modes d'intervention. Avec le développement informatique, les compétences requises ont encore évolué et on arrive désormais à faire plus avec moins de travailleurs. Compte tenu de l'évolution actuelle, la notion d'emploi à vie a disparu et les travailleurs doivent se recycler continuellement tout au long de leur vie active. Singapour a adopté une approche tripartite de développement des compétences, le problème étant de planifier ce développement pour être en mesure de faire face aux incertitudes du futur. Cette approche pragmatique permet à Singapour d'améliorer l'efficacité du système bien que le problème subsiste pour les travailleurs à mi-parcours de leur vie professionnelle qui n'ont pas les compétences de base pour accéder aux nouvelles technologies. L'amélioration du développement des ressources humaines suppose d'améliorer l'employabilité des salariés entre différentes entreprises, et cette stratégie a toujours été défendue par les syndicats à Singapour. Pour relever le défi face aux travailleurs qui perdent leur emploi, le gouvernement finance un programme de remise à niveau des compétences dans lequel les syndicats sont intégrés au processus de pilotage.

M. White a présenté l'amélioration et le développement des qualifications de la main-d'œuvre dans le contexte de l'entreprise PETROTRIN (Petroleum Company of Trinidad and Tobago) qui a influencé directement l'évolution de l'industrie pétrochimique à Trinité-et-Tobago. Dans les années quatre-vingt, le gouvernement s'est engagé dans un exercice de rationalisation destiné à améliorer la compétitivité de l'industrie pétrochimique. Cet exercice s'est traduit par une consolidation du secteur et une amélioration technologique destinée à accroître la capacité d'adaptation des systèmes d'opérations, ce qui a également eu pour effet d'améliorer la formation et les qualifications des travailleurs concernés. Dans les années quatre-vingt-dix, les exigences nouvelles liées aux certifications ISO, aux normes environnementales et aux avancées technologiques, dans un contexte de mondialisation, ont modifié de manière substantielle la nature et l'organisation de la production. Les entreprises individuelles sont désormais dans l'obligation d'intégrer ces éléments dans leur processus productif où qu'elles opèrent dans le monde. Pour les entreprises de la région Caraïbe, le challenge est identique et le seul moyen pour rester compétitif est de s'adapter à ces contraintes internationales en développant les ressources humaines et en tirant profit de l'expertise acquise antérieurement. La question des «normes de qualifications» est fondamentale à cet égard. Ces normes, qui incluent les connaissances requises mais également des méthodes de mesure permettant de déterminer le niveau d'acquisition des compétences, doivent être clairement définies et validées du point de vue méthodologique par l'industrie avec l'appui des employeurs et des travailleurs dans leurs domaines de compétence respectifs. A Trinité-et-Tobago, PETROTRIN a complètement reformulé sa formation et ses méthodes de recrutement et de valorisation des ressources humaines afin de répondre aux besoins nouveaux en matière de main-d'œuvre. Cette stratégie nouvelle doit permettre de disposer d'une réserve de travailleurs qualifiés, d'améliorer les qualifications existantes ainsi que le niveau de motivation afin d'améliorer la productivité ainsi que la qualité des services offerts aux clients. D'une manière plus générale, les employeurs doivent reconnaître l'importance des normes de qualifications en tant qu'élément de croissance de l'industrie et de développement sur le long terme.

Discussion

Répondant à une question d'un membre employeur de l'Argentine relatif à l'influence de l'instabilité des prix dans l'exploration et le forage sur l'attrait de l'industrie pour les jeunes, M. Grant a rappelé que, dans ces secteurs, c'est la viabilité sur le long terme qui prévaut car les investissements prennent du temps avant d'être rentables. L'industrie fait de son mieux pour continuer à investir en tablant sur le long terme. Sur ce sujet, M. Thomas a rappelé que, l'incertitude étant une caractéristique du secteur, il était fondamental d'accroître les compétences transférables afin de protéger l'emploi.

Un membre travailleur de Trinité-et-Tobago a constaté, avec regret, qu'actuellement les entreprises avaient tendance à abandonner les programmes de développement des ressources humaines sur le long terme qu'elles menaient précédemment et qui bénéficiaient à l'ensemble de la société. L'orateur s'est demandé s'il existait un modèle de développement des ressources humaines et si, par exemple, Singapour en était un. A propos de cette intervention, M. Grant a indiqué qu'il existait une pression à la régionalisation des compétences et que, par ailleurs, l'engagement des employeurs en matière de formation subsistait même si les nouvelles méthodes de technologie de l'information pouvaient donner à penser que les programmes traditionnels de formation avaient perdu de leur importance. Par ailleurs, il y a de plus en plus d'engagement tripartite en matière de valorisation des ressources humaines et les gouvernements en particulier prennent de plus en plus d'engagements en la matière. Sur le thème du modèle de développement, M. Thomas a indiqué que Singapour, peut-être à cause de son manque de matières premières, a pris conscience très tôt que le capital humain était un actif et non un coût. En conséquence, la valorisation des ressources humaines a été l'élément moteur de la croissance économique. La formation permet de motiver la main-d'œuvre, d'offrir de meilleures conditions salariales et de perspectives de carrières.

Un membre travailleur des Pays-bas a fait remarquer que les normes qui régissent les conditions de recrutement et de travail dans l'exploration et le forage étaient internationales tandis qu'en aval les normes étaient davantage fixées au niveau national. Sur ce point M. Grant a indiqué que, contrairement à ce que pensait l'orateur précédent, il n'y avait pas de véritable normalisation internationale en amont.

Répondant à une question du président relative à l'incidence de l'évolution technologique rapide sur la formation et la compétitivité technologique, M. Grant a indiqué que la capacité d'adaptation à des technologies qui évoluaient tous les six mois était en effet un challenge en matière de formation que le secteur s'efforçait de relever. A propos d'une autre question relative à l'apprentissage électronique, M. Grant a indiqué que ce type de formation ne pouvait pas satisfaire tous les besoins mais permettait cependant d'accélérer la diffusion des connaissances. La discussion s'est terminée sur la question de la polyvalence. Les intervenants ont tous souligné l'importance de reconnaître la polyvalence comme un élément important de la valorisation des ressources humaines en particulier dans ces industries où l'évolution technologique est extrêmement rapide.

Discours de clôture

Le secrétaire général a donné des informations sur la participation à la réunion. Le Conseil d'administration du BIT avait invité 18 représentants des gouvernements, du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs. Douze représentants gouvernementaux ainsi que 12 conseillers gouvernementaux, deux gouvernements observateurs, 18 représentants des employeurs, deux conseillers des employeurs, 17 représentants des travailleurs et six conseillers des travailleurs ont assisté à la réunion. Le fait que les femmes ne représentent que 23 pour cent des délégués alors que l'objectif du Bureau pour leur participation était de 30 pour cent reflète certainement les caractéristiques du secteur. La réunion offre une occasion importante de débattre de questions liées à l'industrie du pétrole et du gaz en vue de promouvoir de bonnes méthodes de relations professionnelles dans ce secteur. Les trois discussions de groupe ont été l'occasion d'un échange d'informations et d'expériences plus approfondi dans des domaines particuliers. L'esprit du dialogue social qui a prévalu a permis à la réunion d'adopter des conclusions et une résolution par consensus. Le secrétaire général a souligné qu'il est essentiel, pour les mandants de l'OIT comme pour le Bureau, de mettre en œuvre les conclusions et la résolution. Il a indiqué que les demandes pour des consultations ultérieures seraient pleinement prises en considération dans le cadre de l'examen du Programme des activités sectorielles par le Conseil d'administration à sa 283^e session en mars 2002.

H.E. M. A. A. Soltanieh (président du groupe gouvernemental) a déclaré que la réunion était un excellent exemple de l'esprit de coopération tripartite, grâce en grande partie à un groupe gouvernemental très dynamique. Il a espéré que les résultats permettraient une amélioration des relations professionnelles dans l'industrie de la production de pétrole et de gaz. Il a remercié la présidente pour avoir dirigé les débats et le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs pour leur coopération.

M. G. Boeles (président du groupe des employeurs) a félicité la présidente et le secrétariat pour avoir conduit la réunion à une issue favorable. Il a remercié son groupe pour son soutien et sa contribution à la réunion et a remercié le groupe des travailleurs et les représentants gouvernementaux. Le fait que le Conseil d'administration du BIT examinerait certains des résultats de la réunion dans les dix jours démontrait que les efforts consentis par tous et les débats auxquels ils avaient participé étaient utiles.

M. L. Myhre (président du groupe des travailleurs) a rappelé que le secteur du pétrole et du gaz avait connu de nombreux changements au cours des vingt-cinq ans pendant lesquels il y avait travaillé. Une seule chose demeurait cependant inchangée: il était toujours excitant de travailler dans l'industrie du pétrole et du gaz. Les propositions constructives qui ont été examinées et adoptées auront une incidence positive sur les changements. La réunion est aussi un forum important dans le cadre duquel les délégués tripartites peuvent parvenir à des consensus sur les mesures à adopter en matière de relations professionnelles dans le secteur. Les conclusions et la résolution sont le guide qui nous permettra d'effectuer la tâche certes difficile mais importante de promouvoir de bonnes relations professionnelles dans l'industrie du pétrole et du gaz.

La présidente a félicité la réunion d'avoir accompli la tâche qui lui avait été assignée visant à identifier et à analyser les problèmes existants et à les résoudre grâce au dialogue social. Les conclusions et la résolution témoignent du consensus important qui se dégage dans ce secteur. Ces documents démontrent qu'un meilleur partage des informations, une meilleure communication et compréhension entre les parties sont des éléments clés de l'amélioration des relations professionnelles; le dialogue social est un moyen essentiel d'améliorer la compréhension et les échanges. Un point de départ pour de bonnes relations professionnelles est le milieu de travail, et pour améliorer les relations il est essentiel de respecter pleinement les normes fondamentales de l'OIT. La présidente a déclaré close la Réunion tripartite sur la promotion de bonnes méthodes de relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole et de la production de pétrole et de gaz.

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) | 7 | 5 | | | | 4,6 |
| Choix des points pour discussion | 4 | 6 | 2 | | | 4,2 |
| Niveau de la discussion | 5 | 7 | | | | 4,4 |
| Intérêt de la réunion pour le secteur | 5 | 6 | 1 | | | 4,3 |
| Les conclusions | 5 | 6 | 1 | | | 4,3 |
| La résolution | 3 | 4 | 2 | | | 4,1 |
| Discussion de groupe sur le dialogue social | 3 | 2 | 2 | | | 4,1 |
| Discussion de groupe sur la sécurité de l'emploi | 2 | 5 | 1 | | | 4,1 |
| Discussion de groupe sur l'amélioration des qualifications | 3 | 4 | 2 | | | 4,1 |
| Possibilité de créer des réseaux | 2 | 7 | 1 | | | 4,1 |

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 | 2 | 9 | 1 | | | 4,1 |
| Objectivité | 5 | 7 | | | | 4,4 |
| Portée | 3 | 8 | 1 | | | 4,2 |
| Présentation et clarté | 4 | 7 | 1 | | | 4,3 |
| Volume et pertinence de l'information | 3 | 7 | 2 | | | 4,1 |

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

| | Trop long | Suffisant | Trop court |
|---------------------------------------|-----------|-----------|------------|
| Discussion du rapport | 1 | 11 | |
| Discussions de groupe | | 12 | |
| Réunion des groupes | 1 | 10 | 1 |
| Groupe de travail sur les résolutions | | 10 | 1 |
| Groupe de travail sur les conclusions | | 10 | |

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

| | Excellentes | Bonnes | Satisfaisantes | Médiocres | Insuffisantes | Score moyen |
|--|-------------|--------|----------------|-----------|---------------|-------------|
| | 11 | 1 | | | | 4,9 |

5. Réponses

| Gouvernements | Employeurs | Travailleurs | Observateurs | Total | Taux de réponse (%) |
|---------------|------------|--------------|--------------|-------|---------------------|
| 3 | 3 | 6 | 0 | 12 | 15 |

6. Participants à la réunion

| Gouvernements | Employeurs | Travailleurs | Conseillers techniques | Observateurs | Total |
|---------------|------------|--------------|------------------------|--------------|-------|
| 12 | 18 | 17 | 20 | 13 | 80 |

7. Délégués/conseillers techniques

| | Gouvernements | Employeurs | Travailleurs | Total |
|------------------------|---------------|------------|--------------|-------|
| Délégués | 12 | 18 | 17 | 47 |
| Conseillers techniques | 12 | 2 | 6 | 20 |

8. Participation féminine (sans observateurs)

| | Gouvernements | Employeurs | Travailleurs | Total | % de femmes |
|------------------------|---------------|------------|--------------|-------|-------------|
| Délégués | 3 | 2 | 2 | 7 | 18,5 |
| Conseillers techniques | 2 | 1 | 4 | 7 | |

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

Ms. Halimah Yacob, Assistant Secretary General, National Trades Union Congress, Singapore

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

BELARUS BÉLARUS BELARÚS

Mr. Vladimir Malevich, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission of Belarus in Geneva

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Serge Anoshko, First Secretary, Permanent Mission of Belarus in Geneva

CHINA CHINE

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

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Xia Shixiang, Vice Director, Department of Economy, State Commission of Trade and Economy, Beijing

Mr. Liu Zhihua, Deputy Director, Department of Training and Personnel, China National Petroleum Corporation, Beijing

Ms. Qiu Ying, Deputy Division Chief, Department of Training and Personnel, Sinopec, Beijing

Mr. Wu Qingquan, Deputy Director, Department of Training and Personnel, Sinopec, Beijing

EGYPT EGYPT EGIPTO

M. Mohammed Attef El Sherif, Secrétaire d'Etat des communications, ministère du Pétrole, Le Caire

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

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

FRANCE FRANCIA

M^{me} Joëlle Ory, Chargée de mission aux affaires internationales, ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, Paris

IRAN (ISLAMIC REPUBLIC OF) IRAN (RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D')
IRÁN (REPÚBLICA ISLÁMICA DEL)

H.E. Mr. Ali Asghar Soltanieh, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran in Geneva

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Seyed Hassan Hefdahtan, Labour Counsellor, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran in Geneva

JAPAN JAPON JAPÓN

Mr. Nozomi Tomita, Deputy Director, Ministry of Health, Labour and Welfare, Tokyo

MEXICO MEXIQUE MÉXICO

Sr. Fernando Rosenzweig, Abogado, Unidad de Asuntos Internacionales, Petróleos Mexicanos (PEMEX), México

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Lamberto Alonso Calderon, Gerente de Recursos Humanos, Petróleos Mexicanos (PEMEX), México

NIGERIA NIGÉRIA

Mr. Abdullah S. Ahmad, Deputy Director of Labour, Permanent Mission of Nigeria in Geneva

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Ms. Solve Monica Steffensen, Deputy Director, Ministry of Labour and Government Administration, Oslo

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Terje Olav Austerheim, Directorate for Fire and Electrical Safety, Toensberg

Mr. Svein Bye, Norwegian Petroleum Directorate, Stavanger

TRINIDAD AND TOBAGO TRINITÉ-ET-TOBAGO TRINIDAD Y TABAGO

Mr. Harry Soolnanan, Senior Labour Relations Officer, Ministry of Labour and Small and Micro Enterprise Development, Port-of-Spain

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. George Newton, Labour Relations Officer, Ministry of Labour and Small and Micro Enterprise Development, Port-of-Spain

UNITED ARAB EMIRATES EMIRATS ARABES UNIS EMIRATOS ARABES UNIDOS

Mr. Khalifa Almuhihi, Director, Ministry of Labour and Social Affairs, Dubai

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Salem Jamam Awad, Labour Research Officer, Ministry of Labour and Social Affairs, Abu Dhabi

VENEZUELA

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

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

- Mr. Ali Abugre, Administration Manager, Tema Oil Refinery Company Ltd., Tema
- Mr. Sergio Apostol, President and Chairman/CEO, Philippine National Oil Company Energy Development Corporation, Metro Manila
- Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica*
- Ms. Trinidad Apostol, Congresswoman, Congress of the Philippines, Manila
- Mr. Govert Boeles, Head, Global Staff Relations, Shell International B.V, The Hague
- Mr. Otgonbayar Davaasambuu, Chairman, Petroleum Authority of Mongolia, Ulaanbaatar
- Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*
- Mr. Turbat Baatarkhuu, Head of Department, Petroleum Authority of Mongolia, Ulaanbaatar
- Mr. Fanie Ernst, Group Labour Relations and Compensation Manager, SASOL, Johannesburg
- Mr. John Flood, State Manager, Australian Mines and Metals Association (Inc), Perth WA
- Mr. Mats Gjers, Country Chairman, AB Svenska Shell, Bromma
- Mr. Håvard Hauan, Lawyer, The Norwegian Oil Industry Association, Stavanger
- Mr. Brian Holden, General Manager, International Human Resources, UNOCAL Corporation, Sugar Land, Texas
- Ms. Jolanta Jonusiene, First Deputy Director of Human Resources, AB Mazeikiu Nafta (Oil Refining, Terminal and Pipeline Company), Juodeikiai
- Mr. Sirak Kifle, General Manager, Prima Eritrea Oil Company, Asmara
- M. Raphaël Benjamin Kpenou, Premier Vice-Président, Conseil national du patronat du Bénin, Cotonou
- Mr. Tichaona Daniel Manyika, Human Resources Director, Mobil Oil Zimbabwe, Harare
- Mr. Paul Mwanza, HR/IR Manager, British Petroleum Zambia Plc, Lusaka
- Mr. Khawaja Nauman, Human Resources Manager, Pakistan Refinery Ltd., Karachi
- M^{me} Anne-Marie Ngon Kemoum, Secrétaire générale, Société nationale de raffinage (Sonara), Limbé
- Mr. Jan Erik Vold, Special Adviser, Statoil Asa, Stavanger
- Mr. Victor White, Director, Employers' Consultative Association, Port-of-Spain

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

- Mr. Jahangir Aliyev, Chairman, Oil and Gas Workers' Union, Baku
- M. Mohamed L. Bedreddine, Secrétaire général, Fédération nationale des travailleurs du pétrole, du gaz et de la chimie (UGTA), Alger
- Mr. Juraj Blahak, President, Trade Union of Chemistry of Slovak Republic, Bratislava
- Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*
- Mr. Erik Macák, Secretary, Trade Union of Chemistry of Slovak Republic, Bratislava
- Sr. Maurício Franca Rubem, Coordinator, Federação Única dos Petroleiros (FUP), Rio de Janeiro RJ
- Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*
- Sr. Fernando Carvalho, Director, Federação Única dos Petroleiros (FUP), Rio de Janeiro RJ

Ms. Ludmila Groushetskaya, President, Union of Chemical, Mining and Petrol Workers Union, Minsk

M. Liviu Luca, President, Federatia Sindicatelor Libere Independente Petrom, Ploiesti
Adviser and substitute/Conseiller technique et suppléant/Consejero técnico y suplente

Mr. Bogdan Negrutzi, Federatia Sindicatelor Libere Independente Petrom, Ploiesti

Mr. Shina Luwoye, President, Petroleum and Natural Gas Senior Staff Association of Nigeria, Lagos

Mr. Errol K. McLeod, President General, Oilfields Workers' Trade Union, San Fernando

Mr. Lev Mironov, President, Russian Oil, Gas and Construction Workers' Union, Moscow
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Konstantin Tuzikov, Expert, Russian Oil, Gas and Construction Workers' Union, Moscow

Mr. Lars Myhre, International Officer, Norsk Olje OG Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF), Stavanger
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Oddvar Haugvaldstad, Norsk Olje OG Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF), Stavanger

Mr. Welile Noling, General Secretary, Chemical, Energy, Paper, Printing, Wood and Allied Workers' Union, Johannesburg

Sr. Roberto Ovaldo González, Secretario General, Sindicato de la Industria del Gas Natural, Derivados y Afines de Neuquén y Río Negro, Neuquén

Mr. James Pannell, Administrative Vice-President, Paper, Allied-Industrial, Chemical and Energy Workers' International Union, Nashville

Mr. Sami Sakr, General Secretary, General Trade Union of Petroleum Workers, Cairo

M. Ayikoué Tevi, délégué syndical, Synpetro-CSTT, Confédération syndicale des travailleurs du Togo, Totalfina Elf, Lomé

Mr. Thomas Thomas, General Secretary, Singapore Shell Employees' Union, Singapore

Ms. Zhang Mengmeng, Vice-Chairman, Energy and Chemistry Workers' Trade Union, Beijing
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Peng Yong, Deputy Chief General Office, International Liaison Department, All-China Federation of Trade Unions, Beijing

Others

Autres

Otros

Representatives of member States present at the sittings
Représentants d'Etats Membres présents aux séances
Representantes de Estados Miembros presentes en las sesiones

KENYA

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

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Mr. Robert S. Hagen, Labor Attaché, United States Permanent Mission in 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 (ICFTU)
Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres

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

International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions
**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. Jim Catterson, Director of Organization, Brussels

Mr. Gino Govender, Industry Officer, Brussels

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

Mr. Jean Dejardin, Adviser, Cointrin/Geneva

Mr. Gary Rynhart, Adviser, Cointrin/Geneva

Sr. Rodrigo Ramacciotti, Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos, Buenos Aires

Sr. Francisco Fallon, Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos, Buenos Aires

World Confederation of Labour
Confédération mondiale du travail (CMT)
Confederación Mundial del Trabajo

M^{me} Béatrice Fauchère, représentante permanente, Genève

World Federation of Trade Unions
Fédération syndicale mondiale (FSM)
Federación Sindical Mundial

Sr. Ramón Cardona, Ginebra

Sra. Aída Avella, Representante Permanente, Ginebra

Sra. Aurora Garcia, Asistente, Ginebra