

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
Programme des activités sectorielles

**Le dialogue social et les relations
professionnelles dans l'industrie du pétrole**

**Rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite
sur la promotion du dialogue social et de bonnes relations
professionnelles dans le secteur du pétrole et du gaz
depuis la prospection et la production jusqu'à la distribution**

Genève, 2009

Copyright © Organisation internationale du Travail 2009

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

ISBN 978-92-2-221177-7 (imprimé)

ISBN 978-92-2-221178-4 (pdf Web)

Première édition 2009

Photographie en page de couverture: Tullow Oil Limited

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

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

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

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues et listes des nouvelles publications peuvent être obtenus gratuitement à la même adresse, ou par e-mail: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

	Page
Remerciements	vii
Abréviations	ix
Introduction	1
1. L'industrie pétrolière dans son contexte	3
1.1. Caractéristiques de l'industrie pétrolière	3
1.2. Evolution de l'industrie pétrolière	4
1.2.1. Compagnies pétrolières internationales	4
1.2.2. Compagnies pétrolières nationales.....	4
1.3. Les grandes compagnies pétrolières aujourd'hui.....	7
2. Tendances de l'emploi	9
2.1. L'emploi dans le secteur de l'extraction pétrolière et gazière	9
2.2. L'emploi dans le secteur du raffinage.....	12
2.3. Travailleurs permanents et personnel auxiliaire	14
2.4. Travail contractuel	16
2.5. Pénurie de travailleurs qualifiés.....	17
2.6. La place des travailleuses	19
3. Conditions de travail	22
3.1. Rémunération.....	22
3.1.1. Egalité de rémunération	31
3.1.2. Avantages sociaux	32
3.2. Durée du travail	33
3.3. Congés annuels	35
3.4. Sécurité et santé au travail	35
3.4.1. Accidents mortels dans l'industrie du pétrole et du gaz	36
3.4.2. Culture de la sécurité	41
3.4.3. Initiatives concernant le VIH/sida.....	44
3.5. Initiatives favorables à la famille.....	45
3.6. Conditions de travail sur les plates-formes.....	46
3.6.1. Travail posté et effets sur la santé.....	48
3.6.2. La sécurité et le dialogue sur les plates-formes	49
4. Relations professionnelles.....	51
4.1. Liberté d'association.....	51
4.1.1. Libertés civiles.....	52
4.1.2. Le droit d'organisation.....	54

4.1.3.	Le droit de grève	55
4.1.4.	Ingérence de l'Etat	60
4.1.5.	Licenciement.....	61
4.2.	Relations entre employeurs et salariés	62
4.2.1.	Syndicalisation.....	62
4.2.2.	Négociation collective.....	63
4.2.3.	Règlement des conflits	65
4.2.4.	Relations d'emploi et travail contractuel	70
4.2.5.	Accords-cadres internationaux.....	74
4.2.6.	Relations entre salariés et employeurs	76
4.2.7.	Méthodes de travail hautement performantes	81
4.2.8.	Dialogue dans les périodes de changement.....	81
5.	Mise en valeur des ressources humaines.....	86
5.1.	Tendances en matière d'embauche	86
5.2.	Politiques de mise en valeur des ressources humaines	86
5.3.	L'investissement dans la recherche-développement.....	87
5.4.	Initiatives prises par les gouvernements pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée	88
5.5.	Systèmes nationaux de développement des compétences.....	89
6.	Responsabilité sociale des entreprises et gouvernance d'entreprise	90
6.1.	La responsabilité sociale des entreprises dans l'industrie pétrolière	90
6.2.	Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales.....	91
6.3.	Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	93
6.4.	Initiative mondiale sur les rapports de performance.....	94
6.5.	Teneur en ressources locales.....	95
6.6.	Gouvernance d'entreprise	95
6.6.1.	Le coût de la mal gouvernance.....	95
6.6.2.	Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme	96
6.6.3.	Initiative pour la transparence dans les industries extractives	96
6.6.4.	Initiatives visant à lutter contre la corruption	97
6.6.5.	Protection des personnes dénonçant des abus.....	99
6.7.	Le rôle du dialogue social dans la responsabilité sociale des entreprises	100
6.7.1.	Protection des populations autochtones	100
6.7.2.	Passation de marchés	101
6.7.3.	Fonds souverains.....	101
7.	Résumé et points suggérés pour la discussion	104
7.1.	Résumé	104
7.1.1.	L'industrie pétrolière dans son contexte	104
7.1.2.	Tendances de l'emploi	104
7.1.3.	Conditions de travail	105
7.1.4.	Relations professionnelles.....	106

7.1.5. Mise en valeur des ressources humaines.....	108
7.1.6. Responsabilité sociale des entreprises et gouvernance d'entreprise	108
7.2. Points suggérés pour la discussion.....	109

Annexes

I. L'emploi dans le secteur du raffinage du pétrole dans certains pays, 1990-2005.....	111
II. Salaires réels par travailleur du secteur du raffinage dans certains pays, en dollars des Etats-Unis et en monnaie nationale, non ajustés, 1990-2005	115
III. Extraits de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	119
IV. Extraits de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	121
V. Vue d'ensemble des dispositions des accords-cadres internationaux et accords-cadres mondiaux	123

Remerciements

Ce rapport a été préparé par Yasuhiko Kamakura, spécialiste de l'industrie chimique, du pétrole et du gaz au Service des activités sectorielles du Département du dialogue social, de la législation du travail, de l'administration du travail et des activités sectorielles (DIALOGUE/SECTOR) du BIT. De précieux commentaires ont été fournis par l'Organisation internationale des employeurs (OIE), la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM). Plusieurs collègues du BIT ont également formulé des observations très utiles dans le cadre de l'élaboration de ce rapport.

Abréviations

ACI	Accord-cadre international
ACM	Accord-cadre mondial
AEEU	Syndicat unifié du génie civil et de l'électricité
BP	British Petroleum
CoEE	Comité d'entreprise européen
CES	Confédération européenne des syndicats
CITI	Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique
CNOOC	China National Offshore Oil Corporation
CNPC	China National Petroleum Corporation
CSI	Confédération syndicale internationale
CTV	Confédération des travailleurs du Venezuela
ENI	Ente Nazionale Idrocarburi (Italie)
ICEM	Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses
IETI	Initiative pour la transparence dans les industries extractives
INDSTAT	Base de données de l'ONUDI pour les statistiques industrielles
IPIECA	Association internationale de l'industrie pétrolière pour la sauvegarde de l'environnement
KOC	Kuwait Oil Company
NNPC	Nigerian National Petroleum Corporation
NUPENG	Syndicat national des travailleurs du pétrole et du gaz naturel (Nigéria)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OFS	Fédération des syndicats norvégiens de travailleurs de l'industrie du pétrole
OGP	Association internationale des producteurs de pétrole et de gaz
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
OPEP	Organisation des pays exportateurs de pétrole
PDVSA	Petróleos de Venezuela S.A.

PEMEX	Petróleos Mexicanos
PENGASSAN	Association des cadres du pétrole et du gaz naturel (Nigéria)
Petrobras	Petróleo Brasileiro S.A.
PetroChina	PetroChina Company limited
PETROECUADOR	Compagnie pétrolière d'Etat (Equateur)
Petronas	Petroliam Nasional Berhad (Malaisie)
PIB	Produit intérieur brut
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
Saudi Aramco	Saudi Arabian Oil Company

Introduction

1. Lors de sa 298^e session (mars 2007), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) a approuvé une proposition visant à organiser une Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social et de bonnes relations professionnelles dans le secteur du pétrole et du gaz, depuis la prospection et la production jusqu'à la distribution¹. Il a également adopté les nouvelles orientations définies pour le Programme des activités sectorielles, notamment la création d'organes consultatifs chargés d'examiner le contenu et les types d'activités sectorielles en vue d'aider le Bureau dans ses travaux avec le Conseil d'administration². Conformément à cette décision, l'organe consultatif sur l'énergie et les mines a été créé et chargé notamment de conseiller la présente réunion tripartite. Lors de sa réunion du 2 octobre 2007, l'organe consultatif a demandé au Bureau de soumettre à la 300^e session du Conseil d'administration (novembre 2007) un certain nombre de recommandations et notamment celle proposant que le rapport du Bureau soumis aux fins de discussion à la réunion tripartite (le présent rapport) soit axé sur la prospection, la production et le raffinage dans l'industrie du pétrole.
2. Lors de sa 300^e session, le Conseil d'administration a décidé, conformément aux recommandations de l'organe consultatif sur l'énergie et les mines, que la réunion tripartite se consacrerait aux évolutions récentes, à l'emploi, aux relations professionnelles et au dialogue social dans les secteurs de la production et du transport de pétrole; que les participants devraient identifier les éléments essentiels – notamment les normes fondamentales du travail, les conventions collectives et les initiatives volontaires visant à renforcer le dialogue social – qui sont à la base de bonnes relations professionnelles, et qu'ils devraient également définir les avantages qui découlent de l'amélioration des conditions de travail pour la branche d'activité et les mesures qui pourraient être prises, notamment dans le domaine de la formation et des perspectives de carrière, pour attirer des travailleurs qualifiés. Il a également été décidé que les participants examineront les implications du travail contractuel pour le secteur; que le Bureau préparera un rapport qui pourrait être utilisé comme base de discussion; et que la réunion devra adopter des conclusions contenant des orientations pratiques aux fins du renforcement du dialogue social et de la promotion des bonnes relations professionnelles et proposant des mesures que les gouvernements ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs pourraient prendre aux niveaux international, régional et national, et des mesures que le BIT³ pourrait prendre. Il a aussi été décidé que, après consultation de leurs groupes respectifs, 12 participants employeurs et 12 participants travailleurs seraient invités à participer à la réunion et que les gouvernements de tous les Etats Membres seraient invités

¹ BIT: *Rapport de la Commission des réunions sectorielles et techniques et des questions connexes*, Conseil d'administration, 298^e session, Genève, mars 2007, document GB.298/12(Rev.), paragr. 51.

² *Ibid.*, paragr. 40.

³ BIT: *Objet, durée et composition des activités devant être organisées en 2008 et nouvelles propositions d'activités pour 2008-09, y compris celles émanant des organes consultatifs pour les groupes de secteurs*, Conseil d'administration, 300^e session, Genève, nov. 2007, document GB.300/STM/1, paragr. 8.

à désigner des participants à la réunion. En outre, il a été décidé qu'un représentant du Conseil d'administration serait désigné pour présider la réunion⁴.

3. La réunion s'inscrit dans le cadre du Programme des activités sectorielles de l'OIT, qui a pour objectif de faciliter l'échange d'informations entre les mandants sur les faits nouveaux intervenus en matière sociale et dans le monde du travail dans divers secteurs économiques, complétées par des recherches concrètes sur des questions d'actualité intéressant les secteurs. A cet effet, des réunions sectorielles tripartites sont habituellement organisées pour favoriser les échanges d'opinions et de données d'expérience, et cela afin de: permettre une meilleure compréhension des problèmes sectoriels; promouvoir un consensus tripartite international à ce sujet et dégager des orientations concernant les politiques et mesures à adopter sur les plans national et international; favoriser l'harmonisation de toutes les activités sectorielles du BIT et assurer la liaison entre le Bureau et ses mandants; et fournir des avis techniques, une assistance pratique et un appui concret à ces derniers afin de faciliter l'application des normes internationales du travail.

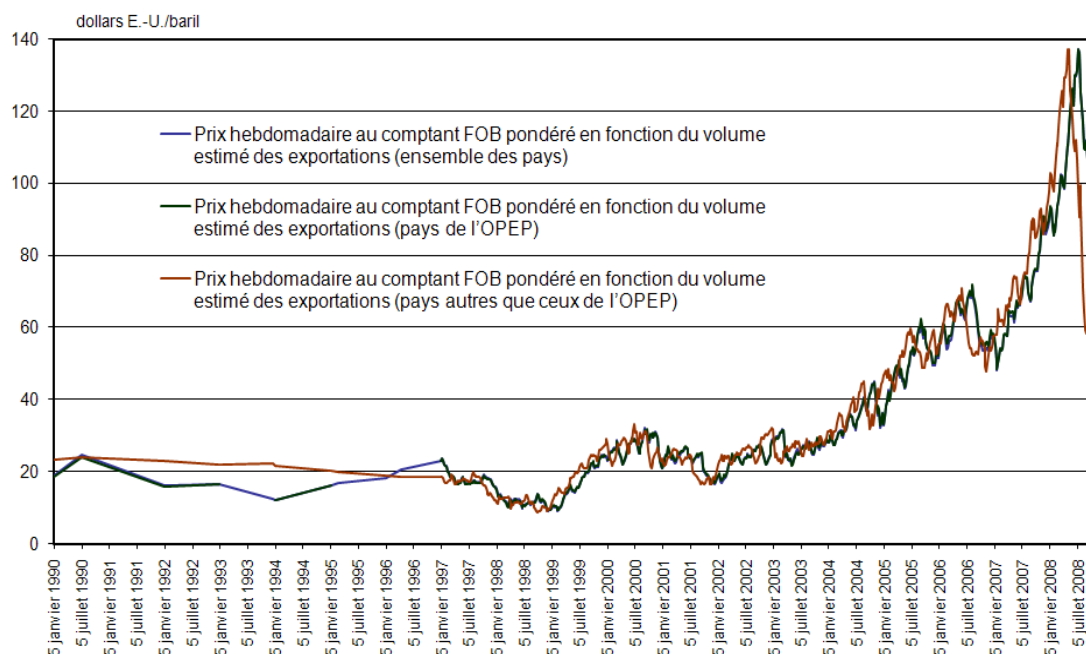
⁴ *Ibid.*, paragr. 9, et BIT: *Rapport de la Commission des réunions sectorielles et techniques et des questions connexes*, Conseil d'administration, 300^e session, Genève, nov. 2007, document GB.300/16, paragr. 30.

1. L'industrie pétrolière dans son contexte

1.1. Caractéristiques de l'industrie pétrolière

4. Etant donné que l'industrie pétrolière est un secteur à forte intensité de capital et qu'il faut du temps pour que les investissements produisent des résultats positifs, de nouveaux projets ne sont entrepris que si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'ils résistent aux conditions changeantes du marché. Le cours du pétrole brut est un facteur déterminant. La figure 1.1 montre l'évolution des cours du pétrole brut de référence de 1990 à 2008 et leur volatilité. Entre 1990 et 2001, le prix moyen du baril de pétrole brut était d'environ 19 dollars. Or, au début de 2002, les prix des contrats à terme sur le pétrole brut West Texas Intermediate ont commencé à augmenter, atteignant 147 dollars le baril à la mi-juillet 2008. Le 29 septembre 2008, ces prix ont chuté, retombant à 96,37 dollars le baril, en partie à cause d'une liquidation d'actifs généralisée qui a coïncidé avec des pertes massives à Wall Street ¹. A la fin du mois d'octobre 2008, le cours du pétrole brut est tombé au-dessous de 70 dollars ² malgré la décision de l'Organisation des pays exportateurs de pétrole (OPEP) de réduire son quota de production officiel ³. A la fin de novembre 2008, les contrats à terme négociés sur le pétrole brut à New York sont retombés au-dessous de 50 dollars par baril ⁴. Tant que l'économie mondiale ne montrera pas de signes de reprise, les cours du pétrole brut devraient rester assez bas.

Figure 1.1. Cours du pétrole brut, 1990-2008



Source: ministère de l'Energie (Etats-Unis).

¹ «Following equities, NYMEX crude plunges», *Oilgram News*, vol. 86, n° 193, 30 sept. 2008, p. 10.

² «Oil prices retreat on economic worries», *Oil & Gas Journal*, 31 oct. 2008.

³ «Prices fall as market ignores OPEC», *Oil & Gas Journal*, 29 oct. 2008.

⁴ *Oilgram News*, vol. 86, n° 231, 21 nov. 2008, p. 12.

1.2. Evolution de l'industrie pétrolière

1.2.1. Compagnies pétrolières internationales

5. Jusqu'à la fin des années soixante-dix, l'industrie pétrolière a été dominée par un petit nombre de compagnies pétrolières internationales à intégration verticale couramment dénommées les «sept sœurs»⁵. Cependant, la plupart des grandes compagnies pétrolières ont été privées de leurs filiales de production lorsque les pays producteurs ont décidé de nationaliser leur industrie pétrolière. En outre, au début des années soixante-dix, la modicité du prix du pétrole brut a contraint les grandes compagnies pétrolières à réorganiser leurs activités pour rester rentables. La nationalisation de la production de pétrole brut, la faiblesse des cours et, par conséquent, l'étroitesse des marges bénéficiaires ont provoqué plusieurs vagues de restructuration. Comme les compagnies souhaitaient accéder aux réserves pétrolières et aux raffineries existantes plutôt que de rechercher de nouveaux gisements et d'investir dans de nouvelles installations, plusieurs fusions ont eu lieu dans les années quatre-vingt. Dans les années quatre-vingt-dix, les grandes compagnies ont mis en œuvre des programmes de réduction des coûts et ont modifié leur structure et leurs systèmes organisationnels pour renforcer leur efficacité, leur flexibilité et leur adaptabilité aux changements, ce qui a eu des retombées très négatives sur la capacité de production et sur l'emploi. Entre 1980 et 1992, les effectifs des huit plus grandes compagnies pétrolières sont passés de 800 000 à 300 000 employés. Dans six grandes compagnies, le personnel du siège a été fortement réduit, passant d'environ 3 000 employés en 1988 à 800 en 1992.
6. L'effondrement des cours du pétrole entre novembre 1997 et février 1999 a accéléré le processus de fusions et acquisitions, y compris entre les anciens géants pétroliers de l'Orient et de l'Occident. Ces fusions ont permis aux grandes compagnies pétrolières d'améliorer leurs résultats financiers.

1.2.2. Compagnies pétrolières nationales

7. La taille et l'importance des compagnies pétrolières nationales sont bien connues. Collectivement, elles contrôlent environ 80 pour cent de l'ensemble des réserves mondiales de pétrole. La situation s'est inversée par rapport au début des années soixante-dix, époque à laquelle les grandes compagnies internationales contrôlaient 85 pour cent des réserves mondiales⁶. Les «sept sœurs» sont aujourd'hui Saudi Aramco, Gazprom (Fédération de Russie), CNPC (China National Petroleum Corporation), NIOC (National Iranian Oil Company), PDVSA (Petróleos de Venezuela S.A.), Petrobras (Petróleo Brasileiro S.A.) et Petronas (Petroliam Nasional Berhad) (Malaisie)⁷.
8. Ce qui distingue les compagnies pétrolières nationales des compagnies pétrolières internationales, c'est qu'elles sont la propriété de l'Etat ou sous contrôle gouvernemental. Cependant, elles se différencient par d'autres aspects. Alors que les compagnies internationales s'attachent à rentabiliser au maximum les apports des actionnaires, les

⁵ Standard Oil of New Jersey (Esso); Royal Dutch/Shell; Anglo-Persian Oil Company (APOC); Standard Oil Company of New York (Socony); Standard Oil of California (Socal); Gulf Oil; et Texaco.

⁶ S. McNulty: «Chevron prepares to harness the power of mighty Gorgon», *Financial Times* (Londres), 18 janv. 2008.

⁷ C. Hoyos: «The new Seven Sisters: Oil and gas giants dwarf western rivals», *Financial Times* (Londres), 12 mars 2007.

compagnies nationales sont souvent mises au service des objectifs socio-économiques des gouvernements. Ces objectifs non commerciaux sont notamment les suivants: redistribution des revenus du pétrole à la société dans son ensemble; constitution d'alliances stratégiques à l'étranger; sécurité énergétique; création de richesses pour le pays; participation aux politiques nationales; et développement économique et industriel ⁸.

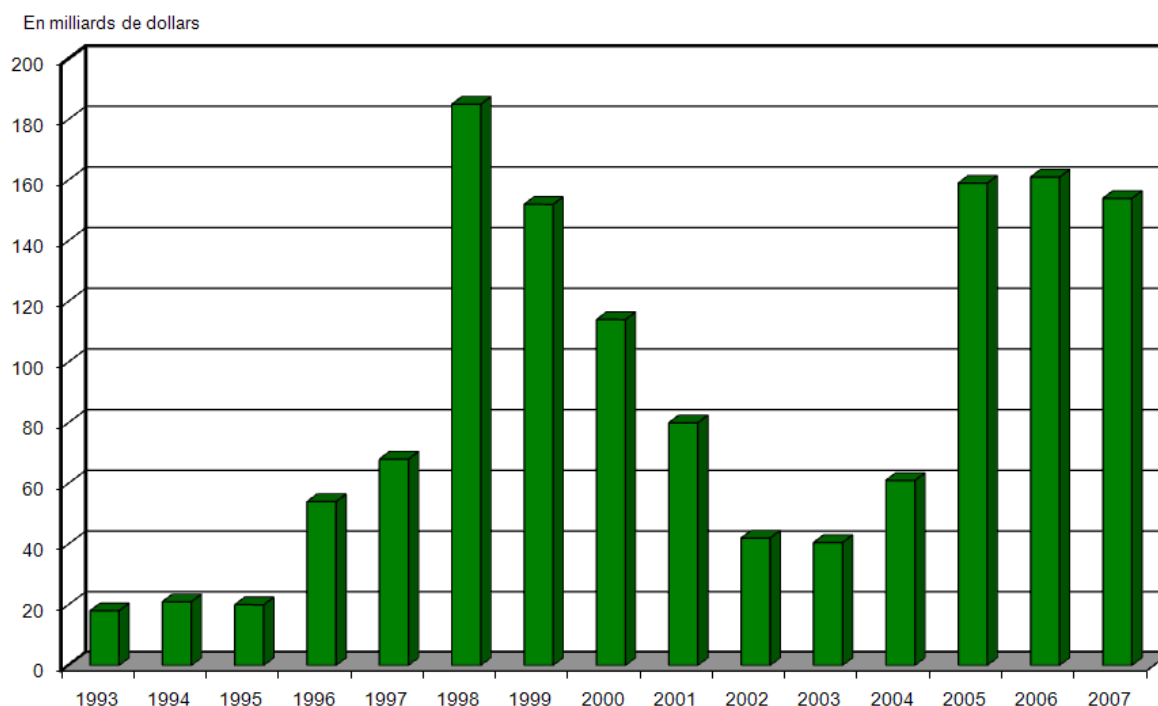
9. Lorsque les cours du pétrole brut se sont effondrés en 1986, les compagnies pétrolières nationales ont constitué une source immédiate de revenu pour la plupart des pays producteurs de pétrole. Elles se sont donc retrouvées sans capital d'investissement. À l'instar des compagnies internationales, les compagnies nationales doivent céder une part croissante de leurs profits aux gouvernements et dégager parallèlement des ressources leur permettant d'investir. Pour ce faire, elles ont tiré parti des nationalisations des ressources naturelles ou, comme les compagnies internationales, elles ont diversifié à l'étranger leurs investissements.
10. Certaines compagnies pétrolières nationales se sont rapidement développées à l'échelle mondiale et sont devenues des compagnies multinationales émergentes de premier plan qui ont diversifié leurs activités en se positionnant sur de nouveaux segments durables et à forte valeur ajoutée du secteur de l'énergie. Par exemple, en 2003, Petronas a annoncé qu'elle prévoyait d'investir 100 millions de dollars par an pour développer ses activités de distribution gazière et pétrolière en Indonésie. Il lui fallait alors impérativement diversifier ses activités à l'étranger en raison de la diminution des réserves de pétrole brut en Malaisie. En 2002-03, 75 pour cent des recettes de Petronas provenaient de ses activités dans 34 pays, alors que ses exportations ne lui procuraient que moins de la moitié de ce chiffre.
11. De la même manière, Gazprom a acheté la compagnie nationale du Bélarus Beltransgaz en 2007 et a pris le contrôle du monopole de la Serbie sur le gaz et le pétrole en 2008. Les compagnies pétrolières indiennes sont actives en Indonésie, au Myanmar et au Soudan. En 2005, la China National Offshore Oil Corporation (CNOOC) a tenté de s'emparer de la Union Oil Company of California (Unocal) mais a retiré son offre d'achat en raison de la réaction négative des milieux politiques. Toutefois, CNPC et CNOOC ont des activités dans de nombreux pays, notamment l'Angola, le Canada, l'Éthiopie, la République islamique d'Iran, le Kazakhstan, le Myanmar, le Nigéria, la Somalie et le Soudan.
12. La nationalisation des intérêts pétroliers a permis aux compagnies nationales de réaliser des profits similaires à ceux que leur rapportaient leurs investissements dans l'industrie pétrolière étrangère. Ces dernières années, les nouvelles nationalisations qui ont eu lieu, par exemple, en Bolivie, en Ukraine, dans la Fédération de Russie et en République bolivarienne du Venezuela, ont conduit au renforcement du contrôle de l'État et à l'adoption d'une réglementation moins favorable aux investissements étrangers dans l'industrie pétrolière. Par exemple, en 2001, la République bolivarienne du Venezuela a converti les accords d'exploitation existant entre les compagnies pétrolières internationales et l'entreprise d'État PDVSA en opérations conjointes. Une nouvelle loi sur les hydrocarbures prévoit que le pétrole ne peut être exploité que par les compagnies dans lesquelles l'État détient une participation majoritaire. Les fusions et acquisitions ont également permis de protéger les intérêts nationaux. Par exemple, en 2006, les deux plus grandes compagnies pétrolières norvégiennes – Statoil et NorskHydro – ont fusionné, créant une nouvelle société dont l'État norvégien détient la majorité du capital. La figure 1.2 montre l'évolution à l'échelle mondiale du montant des fusions et acquisitions dans le secteur du gaz et du pétrole entre 1993 et 2007. Il apparaît clairement que, pendant

⁸ «The changing role of national oil companies in international energy markets», *Policy Report No. 35* (Institut James A. Baker III pour les politiques publiques, Université Rice, Houston, 2007).

cette période, 60 pour cent environ des transactions concernaient des entreprises privées; de plus, le montant de ces transactions a augmenté entre 2003 et 2007, atteignant un pic en juillet 2006, et cette année-là 63 pour cent du montant des transactions dans le secteur amont concernent l'Amérique du Nord.

13. La montée du nationalisme énergétique qui a accompagné l'envolée dès 2002 des cours du pétrole brut a certes réduit les possibilités d'investissement des compagnies internationales, mais n'a pas empêché ces dernières de se redéployer dans le secteur amont de l'industrie pétrolière libyenne. L'accès des compagnies internationales aux ressources gazières et pétrolières étrangères a été en général limité. En outre, les compagnies pétrolières nationales sont en mesure de se financer davantage grâce aux recettes tirées de la production existante et peuvent, grâce aux fournisseurs de services pour l'industrie pétrolière, accéder à des équipements et à des technologies très diversifiés qui permettent aux gouvernements de se passer du savoir-faire des compagnies internationales. Il n'en demeure pas moins que seules quelques compagnies nationales ont pu développer leurs propres services d'experts. C'est notamment le cas de Petronas et Petrobras.
14. On se demande avec inquiétude si les compagnies nationales ont prévu ou ont la capacité d'investir suffisamment dans les hydrocarbures conventionnels pour soutenir la croissance de la demande, alors même que l'accès limité aux ressources empêchera les compagnies internationales de fournir les volumes de production manquants. On constate en effet que la production de compagnies internationales comme ExxonMobil, British Petroleum (BP), Royal Dutch/Shell et Chevron stagne ou diminue. Si les compagnies internationales et les compagnies nationales se font concurrence – se disputant les ressources, les réserves et au bout du compte les consommateurs –, elles collaborent également beaucoup. Il est fréquent que plusieurs compagnies soient aujourd'hui propriétaires d'un même champ pétrolifère. Dans ce cas de figure, une seule d'entre elles agit en tant qu'opérateur principal⁹.

Figure 1.2. Opérations de fusion et acquisition dans l'industrie du pétrole et du gaz, 1993-2007



Source: David Wood & Associates.

⁹ «Unconventional oil and gas no solution», *Oxford Analytica*, 12 mars 2007.

1.3. Les grandes compagnies pétrolières aujourd'hui

15. Sur la liste des 500 premières entreprises recensées par le *Financial Times* (FT Global 500) en 2008 figurent 48 compagnies pétrolières et gazières, dont cinq sont des compagnies du secteur des services pétroliers (tableau 1.1). La valeur boursière totale de ces sociétés dépasse les 4 100 milliards de dollars et leur chiffre d'affaires global est supérieur à 3 200 milliards de dollars. Il existe aussi beaucoup de petites compagnies ou des compagnies de deuxième rang qui sont notamment présentes à l'échelle régionale et ont un rayon d'action géographiquement limité.

Tableau 1.1. Compagnies pétrolières et gazières et fournisseurs de services et d'équipements pétroliers selon le *Financial Times* Global 500, 2008

Rang	Société	Pays	Valeur boursière (en millions de dollars)	Chiffre d'affaires (en millions de dollars)	Secteur
1	ExxonMobil	Etats-Unis	452 505,1	390 328,0	1
2	PetroChina	Chine	423 996,2	118 996,6	1
4	Gazprom	Fédération de Russie	299 764,4	91 627,4	1
9	Royal Dutch/Shell	Royaume-Uni	220 110,2	355 782,0	1
12	Petrobras	Brésil	208 390,7	98 542,1	1
16	BP	Royaume-Uni	191 843,6	284 365,0	1
18	Total	France	178 554,3	216 254,5	1
19	Chevron	Etats-Unis	177 265,3	214 091,0	1
36	Eni	Italie	137 086,9	137 774,9	1
37	Sinopec	Chine	135 316,6	148 871,4	1
45	ConocoPhilips	Etats-Unis	119 002,3	187 437,0	1
57	Schlumberger	Etats-Unis	104 200,8	23 277,0	2
65	Rosneft	Fédération de Russie	95 913,4	33 099,0	1
66	StatoilHydro	Norvège	95 752,1	102 494,4	1
84	BG Group	Royaume-Uni	77 562,0	16 618,3	1
89	Lukoil	Fédération de Russie	72 723,1	67 684,0	1
101	CNOOC	Chine	65 495,7	12 675,7	1
116	Occidental Petroleum	Etats-Unis	60 187,2	18 784,0	1
128	EnCana	Canada	57 175,3	22 685,0	1
148	Oil & Natural Gas	Inde	52 317,6	20 512,2	1
167	Imperial Oil	Canada	47 363,1	24 704,6	1
170	Devon Energy	Etats-Unis	46 363,2	11 362,0	1
181	Suncor Energy	Canada	44 771,2	17 642,8	1
190	Transocean	Etats-Unis	42 959,5	6 377,0	2
193	Repsol-YPF	Espagne	42 288,1	88 388,0	1
216	Surgutneftegas	Fédération de Russie	39 449,9	21 309,5	1
230	Canadian Natural Resources	Canada	36 999,1	10 989,9	1
248	Halliburton	Etats-Unis	34 616,6	15 264,0	2
252	Woodside Petroleum	Australie	34 244,6	3 310,7	1
265	Husky Energy	Canada	33 254,2	15 292,4	1
274	Marathon Oil	Etats-Unis	32 329,0	64 552,0	1

Rang	Société	Pays	Valeur boursière (en millions de dollars)	Chiffre d'affaires (en millions de dollars)	Secteur
294	Sasol	Afrique du Sud	30 184,2	12 286,5	1
297	XTO Energy	Etats-Unis	29 912,4	5 513,0	1
300	Petroleos (Cepsa)	Espagne	29 742,3	33 555,1	1
304	EOG Resources	Etats-Unis	29 642,3	4 035,5	1
307	Anadarko Petroleum	Etats-Unis	29 502,1	15 892,0	1
320	PTT	Thaïlande	28 284,8	47 123,8	1
321	Hess	Etats-Unis	28 270,5	31 647,0	1
346	Inpex Holdings	Japon	26 329,5	9 725,2	1
349	Valero Energy	Etats-Unis	26 256,8	95 327,0	1
368	Novatek	Fédération de Russie	24 837,0	2 078,3	1
371	Weatherford International	Etats-Unis	24 583,6	7 832,1	2
377	Copec	Chili	24 250,1	13 964,1	1
390	Chesapeake Energy	Etats-Unis	23 721,6	7 800,0	1
436	Baker Hughes	Etats-Unis	21 193,8	10 428,2	2
441	Petro-Canada	Canada	21 076,4	21 394,4	1
449	TransCanada	Canada	20 864,0	8 699,7	1
450	National Oilwell Varco	Etats-Unis	20 841,0	9 789,0	1
478	OMV	Autriche	19 898,6	29 983,3	1
Total			4 119 192,3	3 208 166,6	

Note: 1 = Producteur de pétrole et de gaz. 2 = Fournisseur de services et d'équipements pétroliers.

Source: *FT Weekend Magazine*, 28-29 juin 2008, pp. 35-41.

2. Tendances de l'emploi

2.1. L'emploi dans le secteur de l'extraction pétrolière et gazière

16. Il n'existe pas de chiffres sur l'emploi dans le monde dans les secteurs de la prospection et de la production pétrolières et gazières; même les données nationales sur l'emploi sont difficiles à obtenir. Toutefois, selon une estimation basée sur l'analyse des données nationales disponibles, le secteur de l'extraction du pétrole brut et du gaz naturel occuperait actuellement environ 3 millions de personnes à travers le monde. Ce chiffre est passé de 3 millions environ de personnes dans le monde en 2000 à un niveau record de plus de 4 millions en 2004 avant de redescendre peu à peu entre 2004 et 2006 (tableau 2.1).

Tableau 2.1. L'emploi dans le secteur de l'extraction du pétrole et du gaz et les activités connexes dans certains pays, 2000-2006

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Albanie	b) *	9 000	8 000	7 000	6 000	6 000	6 000	5 000
Algérie	b) *		119 500		82 900	135 100		
Argentine	b) *	15 500	19 600	21 000	28 300	33 200	30 900	39 800
Australie	a)	19 972	17 115	20 267	25 810	27 918	37 090	40 646
Autriche	d)	1 385	1 354	1 132	1 064	912	922	901
Azerbaïdjan	s)	31 425	33 679	32 782	36 376	36 816	37 639	37 426
Bélarus	k)	1 840	1 892	1 931	1 940	1 606	615	1 085
Belgique	b) *	7 800	6 700	6 800	5 800	6 800	9 300	9 400
Brésil	b) *			254 500	313 000	325 400		
Bulgarie	b) *				41 500	38 900	36 900	38 200
Canada	a)	93 517	106 882	103 260	113 006	118 892	128 853	147 120
Colombie	b) *		191 500	273 400	261 400	197 500	131 000	116 300
Croatie	b) *	7 200	9 100	9 000	10 400	8 900	9 100	7 300
Cuba	f) *			18 300	18 500	27 600	26 200	22 000
République tchèque	a)	1 043	822	772	642	584	656	641
Danemark	b) *	26 000	26 000	45 000	57 000	43 000		56 000
Egypte	b) *	47 400	59 500	44 500	32 000	32 000	29 000	
Estonie	b) *	72 000	58 000	57 000	57 000	8 000	59 000	52 000
Ethiopie	b) *					10 000	82 100	13 400
Géorgie	b) *	800	600	600	700	400		
Allemagne	a)	4 000	4 000	5 000	6 000	6 000	6 000	
Grèce	b) *	18 600	19 700	21 000	12 600	14 700	17 700	18 200
Hongrie	n)	1 100	1 000	900	1 000	800	800	900
Indonésie	c)	29 974	34 822	35 449	32 393	39 156	38 232	39 527
Italie	b)	64 000	64 000	63 000	59 000	38 000	40 000	42 000
Kazakhstan	b) *		166 500	167 300	181 700	186 000		
Koweït	l)	6 529	6 558	6 554	6 580	6 718	7 572	7 710

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Kirghizistan	m)	1 617	1 866	1 801	2 105	2 132	2 192	2 183
Lettonie	b) *			3 400	2 500	2 200		3 800
Lituanie	b) *	3 100	2 800	4 300	5 100	4 300	3 300	4 300
Ex-Rép. yougoslave de Macédoine	j) **	1 203	1 132	1 073	1 035	975	950	951
Malaisie	b) *		127 700	107 700	107 000	126 100	115 200	128 200
Maroc	b) *			50 800	54 500	40 600	41 800	
Maurice	b) *	1 200	1 200	1 200	200	200	200	
Mexique	b) *	154 800	127 800	140 500	134 000	166 300	195 300	164 100
Mongolie	b) *	18 600	19 900	23 800	31 900	33 500	39 800	
Pays-Bas	b) *	12 000	9 000	11 000	8 000	8 000	8 000	
Nouvelle-Zélande	b) *	3 800	3 500	3 700	3 300	3 900	4 000	4 800
Norvège	e)	29 000	32 000	31 000	29 000	30 000	32 000	31 000
Pérou	b) *			12 500	6 000	5 700	8 700	16 400
Philippines	b) *		103 000	101 000	101 000	960 000	116 000	136 000
Pologne	j) ***	221 600	218 900	212 700	205 500	193 900	186 200	181 600
Portugal	b) *	900	1 000	1 200	1 500	1 300	1 200	1 400
Roumanie	r) ****	58 822	59 121	59 102	57 295	56 092	57 086	48 317
Fédération de Russie	b) *	1 294 000	1 343 000	1 209 000	1 247 000	1 212 000	1 236 000	1 196 000
Arabie saoudite	g) *			71 169	74 207	73 496	75 543	78 691
Slovaquie	b) *	24 800	22 200	21 400	18 700	14 500	14 700	16 000
Afrique du Sud	b) *	603 000	554 000	559 000	552 000	405 000	411 000	398 000
Espagne	a)	1 100	1 000	1 200	1 700	2 200	800	
Tadjikistan	o)	733	960	1 112	1 027	732	675	675
Thaïlande	b) *			36 900	39 600	35 200	40 100	54 600
Turquie	b) *	82 000	98 000	120 000	83 000	104 000	120 000	128 000
Royaume-Uni	p)	33 100	32 800	31 200	28 800	28 300	29 700	31 500
Etats-Unis	h)	124 900	123 800	122 000	120 100	123 300	125 700	134 600
République bolivarienne du Venezuela	q) *	48 447	42 810	45 600	35 947	48 743	57 349	
Viet Nam	b) *	191 900	270 400	244 400	322 100	294 900		

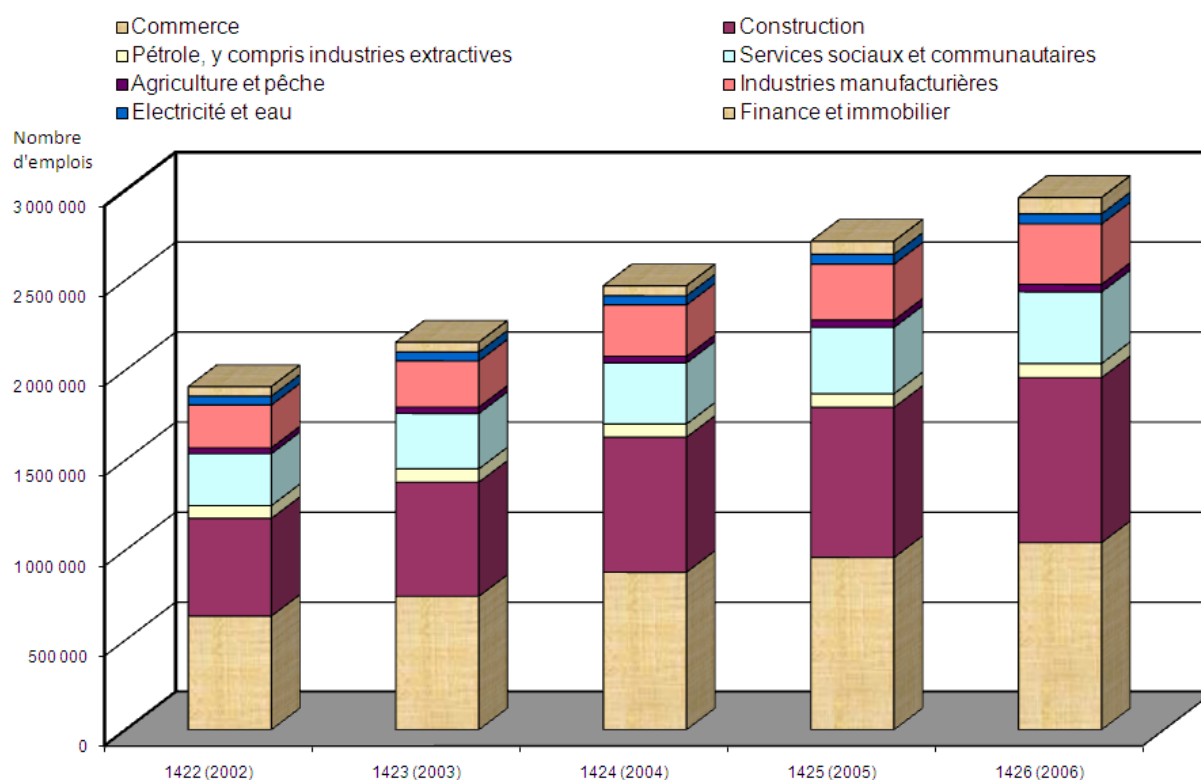
Notes: * Comprend les industries extractives. ** Production de coke, de dérivés du pétrole et de combustible nucléaire. *** NACE Rev.1. **** CAEN Rev.1=11.

Source: a) Statistiques de l'OCDE, base de données STAN pour l'analyse structurelle. b) Annuaire des statistiques du travail, 2007, BIT, Genève. c) CBS, statistiques sur l'exploitation du pétrole et du gaz national, 2004-05 et 2005-06, Indonésie. d) Statistiques Autriche, Direction des statistiques spatiales, environnement et de l'énergie, Autriche. e) Statistiques Norvège. f) Bureau national de statistiques, Cuba. g) Organisation générale pour l'assurance sociale, gouvernement d'Arabie saoudite. h) Bureau des statistiques du travail des Etats-Unis, département du Travail des Etats-Unis. i) Département de l'information, Bureau national de statistiques, ex-République yougoslave de Macédoine. j) Bureau central de statistique, Division de l'information, Pologne. k) Comité national de statistique du Bélarus. l) Bureau central de statistique, Koweït. m) Comité national de statistique du Kirghizistan. n) Inspection du travail, gouvernement de Hongrie. o) Département des relations internationales, Comité national de statistique, Tadjikistan. p) Division des produits de la Communauté européenne (Prodcom), des registres, de l'innovation, des revenus et de l'emploi, Bureau national de statistique, gouvernement du Royaume-Uni. q) Institut national de statistique, République bolivarienne du Venezuela (premier semestre de chaque année). r) Division des affaires européennes et de la coopération internationale, gouvernement de Roumanie. s) Comité national des statistiques de l'Azerbaïdjan. t) Institut national italien des statistiques, Etude: ASIA – Archivio delle Imprese Attive (Registre statistique des entreprises).

17. Pour l'essentiel, les tendances de l'emploi dépendent du type de compagnie pétrolière dont il est question – qu'il s'agisse de compagnies nationales ou de compagnies cotées en bourse, y compris les compagnies internationales – ainsi que des caractéristiques du marché du travail. Les deux cas suivants illustrent les tendances de l'emploi dans les compagnies pétrolières nationales, d'une part, et internationales, d'autre part.

18. En Arabie saoudite, le nombre d'emplois dans le secteur pétrolier a crû de façon continue. La figure 2.1 montre la situation de l'emploi par secteur entre 1422 et 1426 (années du calendrier hégirien correspondant environ à 2002-2006). Pendant cette période, le nombre d'emplois dans l'industrie pétrolière est passé de 71 169 à 78 691, soit 7 522 postes de plus. Dans le secteur privé, l'emploi lié au pétrole est relativement faible malgré l'importance du secteur pétrolier dans l'économie nationale. En Arabie saoudite, les recettes d'exportation du pétrole représentent environ 90 pour cent des recettes d'exportation totales, 70 à 80 pour cent des recettes de l'Etat et environ 40 pour cent du produit intérieur brut (PIB). Au Koweït, l'emploi dans le secteur de l'extraction pétrolière et gazière a augmenté, passant de 6 529 travailleurs en 2000 à 7 710 en 2006. En Indonésie, l'emploi dans ce secteur a lui aussi progressé, les effectifs étant passés de 29 974 travailleurs en 2000 à 39 527 en 2006. De façon similaire, les chiffres de l'emploi dans ce secteur en Norvège ont augmenté de 2 000 entre 2000 et 2006 pour atteindre 31 000.

Figure 2.1. L'emploi par secteur en Arabie saoudite, 1422-1426
(calendrier hégirien, soit 2002-2006)

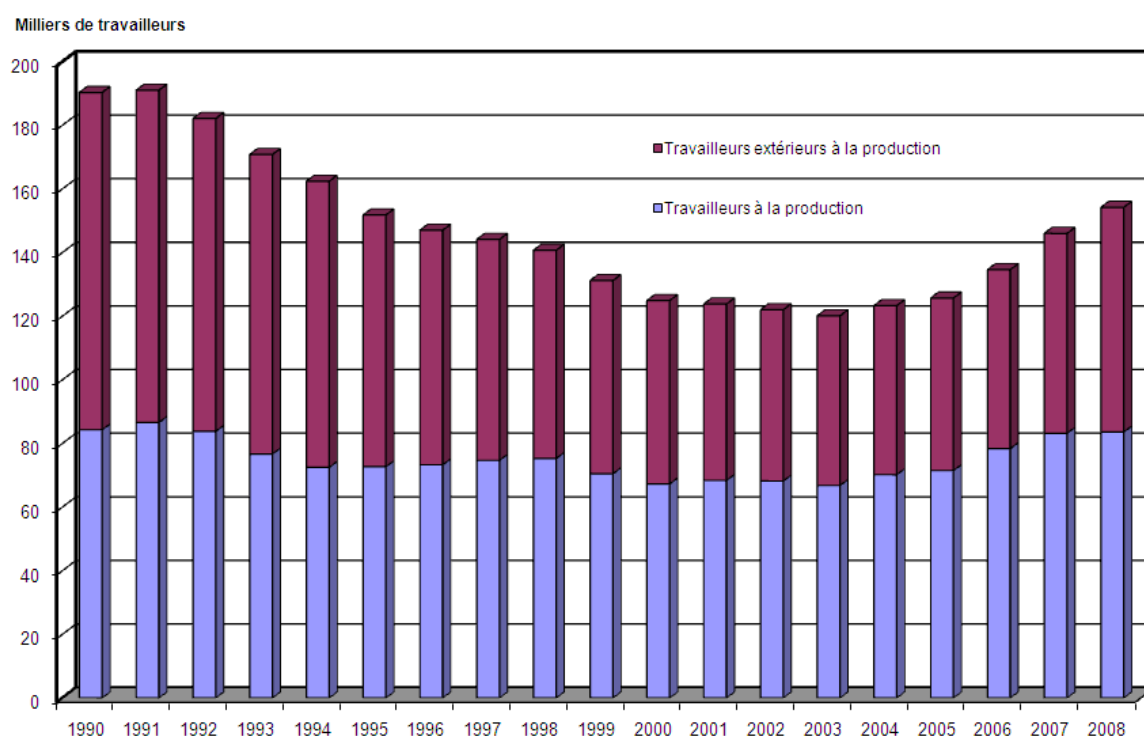


Source: Organisation générale pour l'assurance sociale, gouvernement de l'Arabie saoudite.

19. En revanche, aux Etats-Unis, où les compagnies cotées en bourse dominent l'industrie pétrolière, les données sur l'emploi montrent une certaine flexibilité (figure 2.2). Le nombre d'emplois dans les secteurs de l'extraction et de la production du pétrole et du gaz a progressé, passant de 120 100 en 2003 à 156 000 en 2007 grâce à une flambée des prix de l'énergie et à une augmentation du nombre de sites de forage en activité. Le niveau actuel de 154 000 emplois ne s'était plus vu depuis 1994. Toutefois, les pertes d'emplois

ont été importantes à la fin des années quatre-vingt-dix, et le nombre des emplois est descendu de son pic de 190 000 en 1999 à 120 000 en 2003. Si le nombre de travailleurs à la production est resté relativement stable au cours des vingt dernières années (75 000-80 000), les emplois extérieurs à la production sont quant à eux vulnérables. Parmi ces derniers, beaucoup de postes ont été perdus lors de licenciements collectifs dans les années quatre-vingt-dix, époque à laquelle l'activité économique s'est fortement ralentie et des compagnies ont fusionné. A son niveau record dans les années quatre-vingt-dix, le secteur de la prospection et de la production de pétrole aux Etats-Unis employait près de 110 000 travailleurs extérieurs à la production. En 2004, ce chiffre était de 53 100, avant de se hisser à plus de 70 000 postes en 2008 grâce à un regain de rentabilité.

Figure 2.2. L'emploi dans le secteur de l'extraction pétrolière et gazière aux Etats-Unis, 1990-2008
(moyenne annuelle)



Note: Les chiffres de 2008 sont ceux du mois d'avril de cette année.

Source: Bureau des statistiques du travail des Etats-Unis, ministère du Travail des Etats-Unis.

2.2. L'emploi dans le secteur du raffinage

20. Près de 1,5 million de personnes à travers le monde seraient employées dans le secteur du raffinage du pétrole. Entre 1980 et 2003, ce chiffre a progressivement augmenté jusqu'à atteindre ce niveau (tableau 2.2). L'emploi est resté relativement stable en Afrique, dans le Moyen-Orient et en Australasie. Si l'Asie a connu une augmentation considérable, les effets en ont été atténués par de fortes baisses en Europe occidentale, en Europe centrale et orientale ainsi qu'en Asie centrale.

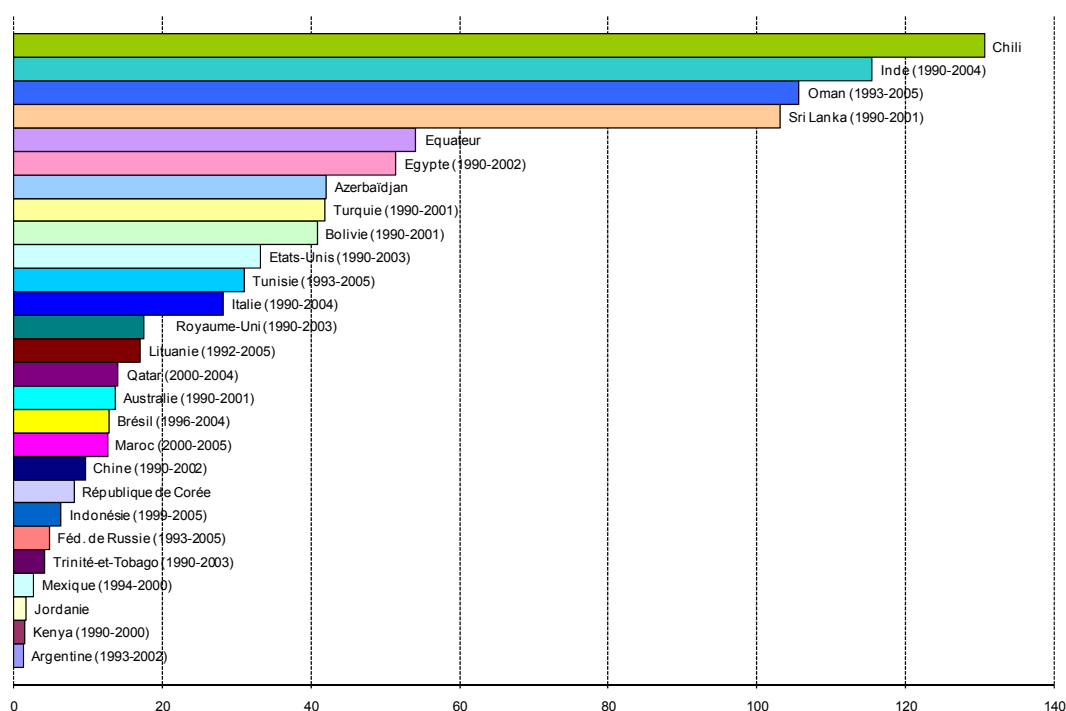
Tableau 2.2. Estimation des chiffres de l'emploi dans le secteur du raffinage pour les différentes régions du monde, 1980-2003

	1980	1985	1990	1995	2000	2003
Afrique	40 000	44 000	53 000	45 000	40 000	42 000
Amériques	199 000	168 000	152 000	150 000	130 000	140 000
Asie	241 000	388 000	609 000	830 000	950 000	950 000
Europe occidentale	138 000	127 000	113 000	120 000	110 000	100 000
Europe centrale et orientale et Asie centrale	450 000	427 000	320 000	212 000	200 000	160 000
Moyen-Orient	50 000	34 000	33 000	35 000	40 000	40 000
Australasie	5 000	6 000	5 000	4 600	4 500	5 000
Total monde	1 123 000	1 194 000	1 285 000	1 396 000	1 474 500	1 437 000

Source: Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), INDSTAT3 2005 CITI Rev.2, INDSTAT4 2008 CITI Rev.2 et Rev.3, et estimations du BIT.

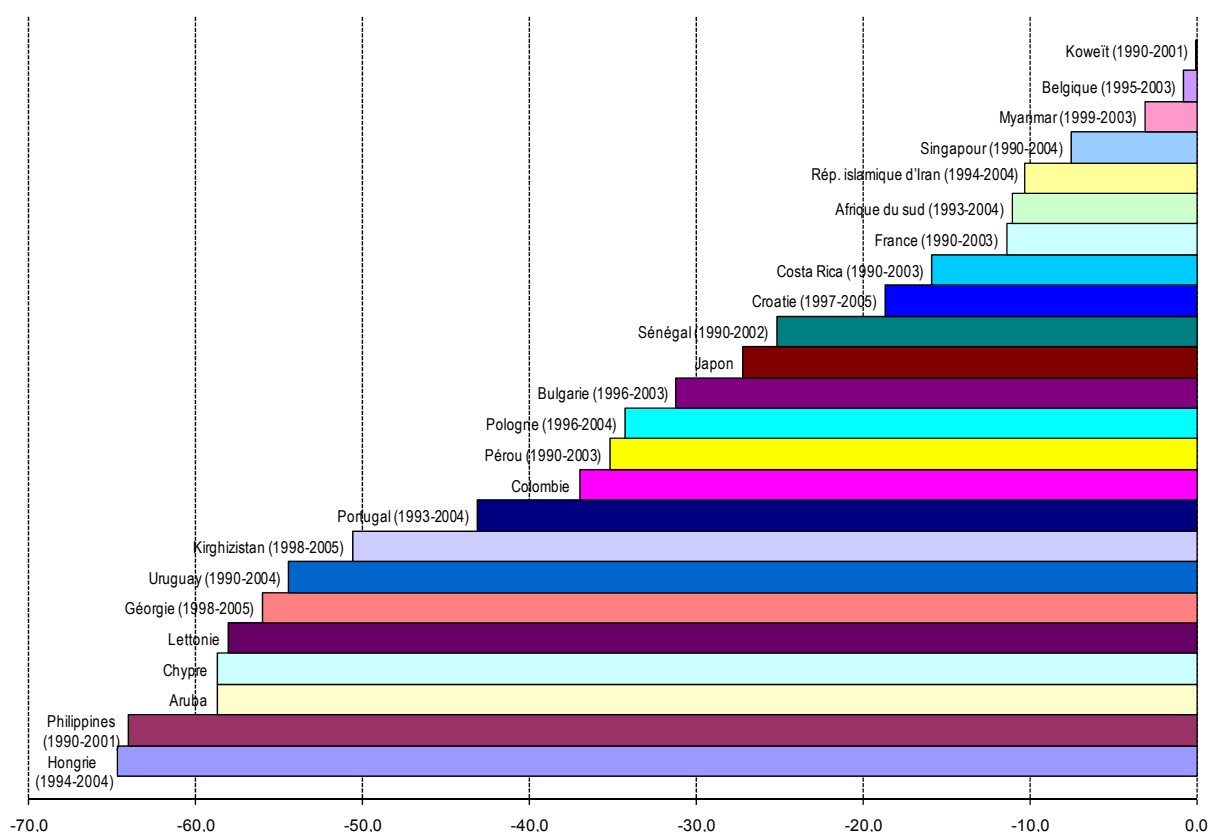
21. Les tendances régionales représentées dans le tableau 2.2 se complexifient lorsque les données sont ventilées par pays. Un examen des tendances nationales de l'emploi dans le secteur du raffinage entre 1990 et 2005 a permis d'établir la situation présentée dans les figures 2.3 et 2.4. Par ailleurs, l'emploi en Malaisie a crû de presque 700 pour cent, le nombre de travailleurs passant de 2 100 en 1990 à près de 17 000 en 2000. Il est par contre resté stable en Argentine, en Belgique, en Jordanie, au Kenya, au Koweït et au Mexique. Ces tendances se sont vraisemblablement poursuivies, quoique de façon moins marquée, et ne se sont traduites dans l'ensemble que par une variation minime des niveaux d'emploi entre 2000 et 2008.

Figure 2.3. Croissance de l'emploi dans le secteur du raffinage par pays, 1990-2005 (en pourcentage)



Source: ONUDI, INDSTAT4 2008 CITI Rev.2 et Rev.3.

Figure 2.4. Baisse de l'emploi dans le secteur du raffinage par pays, 1990-2005
(en pourcentage)



Source: ONUDI, INDSTAT4 2008 CITI Rev.2 et Rev.3.

22. En Europe occidentale, la tendance de l'emploi a été à la baisse. En Asie, en revanche, les pays ayant connu une progression de l'emploi dans le secteur du raffinage sont plus nombreux que ceux où l'emploi a diminué dans ce secteur. En Inde et en Indonésie, les chiffres de l'emploi ont doublé dans ce secteur, tandis qu'au Japon et à Singapour ils ont sensiblement baissé. En Amérique du Nord, ces chiffres ont été relativement équilibrés dans le secteur du raffinage, tandis qu'en Amérique latine ils ont accusé une baisse. Au Moyen-Orient, la tendance a été à la hausse, tandis qu'en Europe centrale et orientale ainsi qu'en Asie centrale la majorité des pays ont enregistré des baisses, hormis la Fédération de Russie. En Afrique, l'emploi est resté stable.
23. L'annexe 1 fournit une ventilation des chiffres de l'emploi dans le secteur du raffinage dans certains pays du monde entre 1990 et 2005.

2.3. Travailleurs permanents et personnel auxiliaire

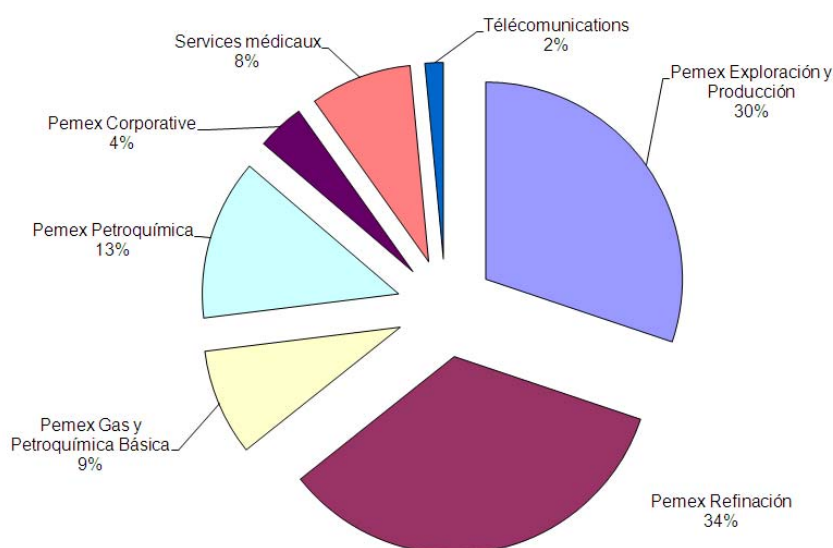
24. En règle générale, les compagnies pétrolières nationales assurent une grande sécurité de l'emploi. Par exemple, dans la compagnie pétrolière d'Etat mexicaine PEMEX, le nombre des salariés est passé de 128 591 en 1996 à 137 722 en 2004 tandis que la répartition des emplois par secteur d'activité restait relativement stable. L'unité principale de production de PEMEX, gérée par sa filiale PEMEX Exploración y Producción, représentait environ 30 pour cent du total des salariés du groupe PEMEX ¹ (figure 2.5). Il semble cependant que

¹ *Annuaire statistique 2005 de PEMEX*, p. 10.

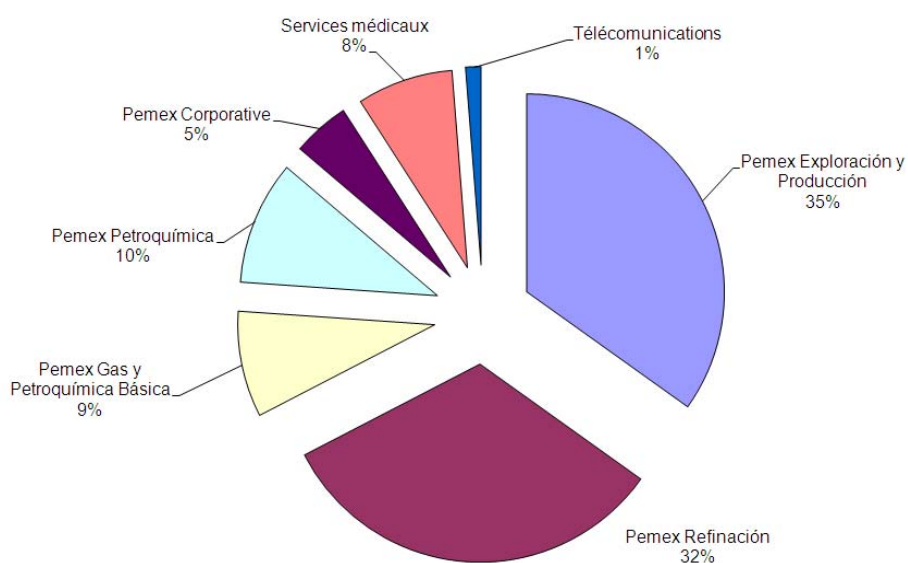
les effectifs réels de PEMEX soient encore plus importants. Aux chiffres de l'emploi publiés par l'entreprise, on doit ajouter 55 000 anciens salariés environ qui, bien que retraités, figurent encore dans le registre du personnel. Le système de protection de l'emploi des travailleurs de l'entreprise leur permet de percevoir des allocations toute leur vie durant comme s'ils étaient en activité. En outre, PEMEX réemploie parfois ses salariés retraités en tant que «travailleurs actifs». Sont définis comme travailleurs réemployés les travailleurs qui ont été licenciés ou sont partis à la retraite et que PEMEX a réembauchés par la suite pendant une période déterminée.

Figure 2.5. L'emploi par secteur d'activité à PEMEX, 1996 et 2004

a) 1996



b) 2004



Source: PEMEX, *Annuaire statistique* 2005, p. 10.

2.4. Travail contractuel

25. Les compagnies pétrolières sous-traitent ou externalisent beaucoup de tâches routinières ou ponctuelles. Ces tâches sont souvent confiées à des entreprises hautement spécialisées. Quatre des plus grandes entreprises de service emploient environ 76 000 personnes dans le monde. Les services techniques externalisés sont notamment la construction, la diagraphe des puits de pétrole, les forages d'exploration, le fonçage des puits et l'analyse en laboratoire. Les autres tâches qui sont généralement externalisées concernent les services d'entretien, de restauration, de transport et de sécurité. A la différence des compagnies pétrolières internationales, les entreprises de service ont l'avantage de pouvoir opérer librement dans des pays où sont implantées de grandes compagnies nationales pétrolières contrôlées par l'Etat ². Au Royaume-Uni, les travailleurs temporaires du secteur de l'extraction, d'une part, et du secteur du raffinage, d'autre part, représentaient respectivement 13,3 pour cent et 14,3 pour cent de la main-d'œuvre en 2003, soit beaucoup plus que dans le secteur manufacturier (3,8 pour cent) et que dans l'industrie dans son ensemble (5,5 pour cent) ³.
26. Selon les syndicats de travailleurs du pétrole du Nigéria (tableau 2.3), les effectifs dans le secteur pétrolier ont augmenté dans ce pays de 28 pour cent entre 1999 et 2003 (près de 64 000 travailleurs en 2003). La proportion de travailleurs contractuels (32 pour cent) est restée stable pendant cette période. Les travailleurs expatriés représentaient environ 12 pour cent des effectifs totaux de l'industrie pétrolière et occupaient principalement des postes requérant des qualifications et un savoir-faire particuliers. Bien que le recrutement de travailleurs expatriés non qualifiés et semi-qualifiés se soit accru ces dernières années, les travailleurs contractuels expatriés représentaient seulement 3 pour cent de la main-d'œuvre contractuelle en 2003. La présence de travailleurs expatriés fortement rémunérés qui font le même travail que les Nigériens suscite parfois des frictions. Les conditions de travail diffèrent considérablement d'un groupe à l'autre.

Tableau 2.3. L'emploi de travailleurs réguliers et de travailleurs contractuels dans le secteur pétrolier au Nigéria, 1999-2003

Type d'emploi	1999		2000		2001		2002		2003	
	Nigériens	Non-Nigériens	Nigériens	Non-Nigériens	Nigériens	Non-Nigériens	Nigériens	Non-Nigériens	Nigériens	Non-Nigériens
Régulier	28 375	5 578	29 835	5 865	32 175	6 325	33 930	6 670	36 270	7 130
Sous contrat	10 914	485	11 475	510	12 375	550	13 050	580	13 950	620
En sous-traitance	4 365	–	4 590	–	4 950	–	5 220	–	5 580	–
Sous-total	43 654	6 063	45 900	6 375	49 500	6 875	52 200	7 250	55 800	7 750
Total	49 717		52 275		56 376		59 450		63 550	

Source: Association des cadres du pétrole et du gaz naturel du Nigéria (PENGASSAN) et Syndicat national des travailleurs du pétrole et du gaz naturel du Nigéria (NUPENG).

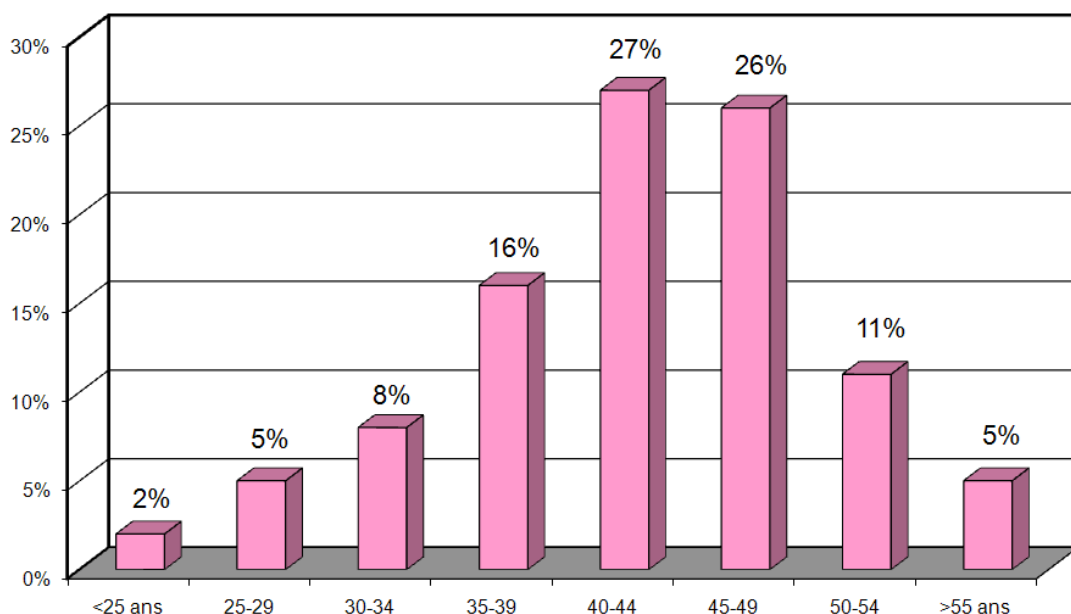
² E. Crooks: «Oil services companies tap into rich seam», *Financial Times* (Londres), 13 mars 2007.

³ Enquête sur la population active du Royaume-Uni, trimestre d'automne 2003 (en données pondérées).

2.5. Pénurie de travailleurs qualifiés

27. Comme dans toute autre industrie à forte intensité de capital, trouver des nouveaux travailleurs qualifiés pour assurer la relève d'une main-d'œuvre vieillissante constitue une priorité, en particulier étant donné la nécessité de poursuivre les activités de prospection, de production et de raffinage. Comme le montre la figure 2.6, en 2005, près de 50 pour cent des cadres de l'extraction et de la production au Royaume-Uni étaient âgés de 40 à 50 ans tandis qu'environ 15 pour cent seulement avaient entre 20 et 34 ans. Au cours des dix prochaines années, la moitié de la main-d'œuvre du secteur atteindra l'âge de la retraite. Entre 2002 et 2005, la majorité des compagnies pétrolières internationales ont vu leurs effectifs se réduire d'environ 10 pour cent. Dans la plupart des cas de départ, les travailleurs ont quitté l'industrie pétrolière définitivement. Une pénurie de 5 500 à 6 000 travailleurs qualifiés dans les professions techniques semble probable d'ici à 2010 ⁴.

Figure 2.6. Répartition des cadres de la prospection et de la production pétrolières et gazières au Royaume-Uni par tranche d'âge, 2005



Source: Booz Allen Hamilt: «Resourcing the challenges of maturity – An oil industry view», 2005, p. 2.

28. Le secteur du pétrole et du gaz étant en pleine expansion, la pénurie de travailleurs qualifiés aurait créé un goulet d'étranglement pour le développement de l'industrie. La pénurie ne concerne pas seulement les emplois hautement qualifiés comme les géologues et ingénieurs du pétrole, mais aussi des échelons moins élevés comme les ouvriers des sites de forage; par ailleurs, elle touche aussi bien les exploitants que les entreprises de services. Selon certaines estimations, 30 000 nouveaux travailleurs ou davantage seraient nécessaires pour faire fonctionner les sites de forage actuellement en construction ⁵.

29. Les pénuries sont des phénomènes en partie régionaux. Il n'est pas surprenant de constater qu'elles semblent particulièrement graves en Alaska, en Alberta et dans d'autres régions où les conditions de travail et de vie sont rudes. Mais c'est précisément dans ces régions, ainsi

⁴ S. McNulty: «Desperate search for talent», *Financial Times* (Londres), 6 mai 2008.

⁵ E. Crooks: «Labour shortages could hit oil supply», *Financial Times* (Londres), 31 oct. 2007.

que dans la toundra sibérienne et dans les zones sous-marines ultra-profondes, que la plupart des nouvelles réserves de pétrole et de gaz sont découvertes ⁶.

30. Les pénuries de main-d'œuvre ont été attribuées à plusieurs facteurs, dont le caractère cyclique de l'industrie. Dans les années quatre-vingt-dix, lorsque les cours du pétrole étaient bas, l'industrie a licencié des milliers de personnes, se créant du même coup des problèmes d'effectifs et d'image. Cette forte chute du nombre d'emplois a donné au secteur l'image d'un employeur instable et peu fiable; le nombre d'entrées de travailleurs dans l'industrie s'en est trouvé réduit presque une génération durant. La mauvaise image du secteur aux yeux de certains pourrait représenter un problème d'ordre structurel. Nombre de jeunes associent cette industrie aux marées noires, à des explosions, à la pollution de l'air et à une certaine indifférence à l'égard des droits de l'homme. Qui plus est, le travail sur le plancher de forage est souvent perçu comme sale, pénible et potentiellement dangereux. Ces questions et préoccupations sont mises en évidence dans l'encadré 2.1.

Encadré 2.1

Principaux résultats d'une enquête réalisée par l'Energy Institute, Deloitte et Norman Broadbent

Sociétés

- Plus de 70 pour cent des sociétés sondées pensent qu'elles n'auront pas assez de cadres dirigeants pour relever les défis futurs de l'industrie.
- Beaucoup s'attendent à ce que le débauchage des employés de la concurrence devienne un problème, la plupart des entreprises se voyant comme les victimes potentielles de cette pratique et non comme ses auteurs.
- Les programmes internes de formation et de perfectionnement produisent un nombre insuffisant de personnel à même d'occuper par la suite des postes de haut niveau.

Travailleurs

- Les travailleurs du secteur énergétique étant traditionnellement très loyaux envers leurs employeurs, l'industrie s'attend à une stabilité de sa main-d'œuvre (90 pour cent des travailleurs de moins de 35 ans pensent rester dans le secteur énergétique pendant plus de cinq ans). Toutefois, la tendance générale de la vie professionnelle étant à une mobilité accrue, le secteur sera-t-il en mesure de s'adapter à une rotation accrue du personnel?
- Deux tiers des travailleurs interrogés se sont déclarés très satisfaits de leur emploi et davantage encore recommanderaient une carrière dans le secteur à de nouveaux diplômés.
- L'idée d'un emploi enrichissant et stimulant avec un bon équilibre entre travail et vie privée a supplanté le salaire comme principale motivation du choix d'une carrière dans le secteur énergétique.
- L'âge moyen des travailleurs sondés est de 45 ans. Cinquante pour cent d'entre eux pensent quitter l'industrie pétrolière dans la prochaine décennie, dans la plupart des cas en raison du départ à la retraite.

Départements des ressources humaines

- La pénurie concerne principalement les spécialistes du domaine technique, en particulier les ingénieurs. Le niveau de spécialisation requis oblige souvent à recruter au sein même de l'industrie.
- Le manque d'intérêt pour l'industrie est perçu comme un plus grand obstacle au recrutement hors du secteur que la pénurie de talents.
- La concurrence de secteurs commerciaux non techniques en termes d'attractivité pour les diplômés pose problème, ces secteurs attirant même des travailleurs qualifiés du domaine technique.
- Afin de trouver les niveaux de compétence requis, la plupart des entreprises continuent de rechercher principalement et activement des travailleurs plus expérimentés.

Source: OPEC Bulletin, 6/08, p. 17.

⁶ «Oil and Gas UK: 2006 UK continental shelf workforce demographics report» (Londres, 2007).

2.6. La place des travailleuses

31. Les possibilités d'emploi limitées s'offrant aux femmes dans l'industrie pétrolière est une source de préoccupation de longue date. En 2003, au Royaume-Uni, les femmes représentaient environ 5 pour cent des effectifs en mer, un tiers d'entre elles occupant des postes administratifs ou de secrétaire, une proportion bien supérieure à celle des hommes dans ce secteur. Parmi les emplois liés au pétrole, 56 pour cent des femmes occupaient des postes administratifs ou de secrétaires auxquels s'ajoutaient 10 pour cent occupant des postes liés à la vente. Concernant le raffinage du pétrole, si un quart des emplois était des postes d'encadrement, 6 pour cent seulement de femmes occupaient ce type de poste. Comme dans d'autres secteurs, l'emploi des femmes dans le domaine du raffinage réside pour l'essentiel dans des fonctions administratives et des emplois de bureau (occupés par 53 pour cent des femmes)⁷. Le tableau 2.4 montre pour certains pays le nombre de travailleuses salariées dans les raffineries de pétrole entre 1990 et 2001.

Tableau 2.4. L'emploi des femmes salariées dans les raffineries de pétrole de certains pays, 1990-2001

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Albanie				975	809	650	634	637				
Chili	88	94	94	85	95	83	61	85	79			
Taiwan, Chine	1 256	1 290	1 286	1 334	1 327	1 307	1 273	1 738	1 681	1 751	1 736	1 715
Colombie		537		848	699			117	112	71		
Côte d'Ivoire				142	141	138	142	144				
Danemark	64	68	79						119			
Egypte		1 426	1 298	1 305	1 425	1 539		2 257				
El Salvador				4	2	2	2	4	7			
Fidji								41	39			
Hongrie		5 000	5 000	107	116	127	134	107				
Inde					116	127	134	107				
Indonésie					8	77	102	30				
Japon						2 000	2 000	2 000	2 000			
Jordanie	64	68	67	71	72	70	67	75				
Kenya	19	19	19	19	22		19	17	16		19	
République de Corée	300	278	360	235	271	300			454			
Malaisie	100	100	100	100	300	300	200	400		300		
Myanmar										608	608	608
Nouvelle-Zélande	79	84	71									
Philippines			324	362	368	332						
Portugal	861	755		719	698	684						
Porto Rico	210	190	190	130	180	160	130	160				
Slovaquie								1 471	1 418			
Sri Lanka	182	34	46	49	49	57	282	282	358	342	337	662
Rép.-Unie de Tanzanie	98	132			101	101	100	102	106	112		
Thaïlande		580		3 439	1 069							
Royaume-Uni	1 341		1 000			3 000						
Etats-Unis			48 000	47 000	46 000	46 000						

Source: Base de données de l'ONUDI pour les statistiques industrielles, 2001 et 2008 (Révision 2).

⁷ Enquête sur la main-d'œuvre au Royaume-Uni, trimestre d'automne, données pondérées, 2003.

32. La proportion de femmes dans l'industrie pétrolière reste faible, même en Europe occidentale. En Norvège par exemple, les femmes représentaient, en 2007, 20 pour cent de la main-d'œuvre dans les secteurs de la prospection et du gaz naturel ⁸. Au Moyen-Orient, bien que les femmes soient de plus en plus nombreuses dans l'industrie pétrolière, les chiffres initiaux étaient tout de même très faibles. Les us et coutumes sont un important facteur à surmonter; malgré leurs niveaux d'éducation relativement élevés et la multiplication des ouvertures professionnelles (quoique les choix de carrière restent limités), les femmes arabes continuent d'accorder la priorité à la maternité. Le tableau 2.5 montre le pourcentage de travailleuses dans certaines compagnies pétrolières nationales du Moyen-Orient. Bien que les femmes n'aient pas aisément accédé à des postes de direction chez Saudi Aramco, quelques femmes saoudiennes sont tout de même devenues cadres au sein de la société. L'entreprise est malgré tout très sensible aux questions d'égalité, ses employés ayant dans bien des cas été formés dans des pays occidentaux. De façon générale, ces compagnies pétrolières nationales attirent les travailleuses car elles offrent des postes qualifiés aux nombreuses diplômées des écoles d'ingénieurs. Elles tendent aussi à offrir aux femmes un cadre de travail plus attrayant que le secteur privé, la sécurité de l'emploi étant meilleure et les horaires se prêtant mieux à la vie de famille ⁹.

Tableau 2.5. L'emploi de femmes dans les compagnies pétrolières nationales en Arabie saoudite, en République islamique d'Iran, au Koweït et en Algérie, 2004

Compagnie pétrolière nationale	Pourcentage de femmes
Saudi Aramco	2
National Iranian Oil Company (NIOC)	6 (ministère de l'Energie)
Kuwait Petroleum Corporation (KPC) ^{a)}	12
	51 (ministère de l'Energie)
Sonatrach ^{b)} (Algérie)	11 (dont 38 pour cent sont gestionnaires et 3 pour cent sont cadres supérieures)

Notes: ^{a)} Les données pour la KPC et le ministère de l'Energie du Koweït sont celles de 2001-02. ^{b)} Le chiffre de Sonatrach ne tient compte que des salariées permanentes des entreprises appartenant à 100 pour cent à Sonatrach.

Source: V. Marcel: *Oil Titans – National oil companies in the Middle East* (Baltimore, Brookings Institution Press, 2006).

33. De nombreuses compagnies pétrolières internationales – dont les effectifs sont en général majoritairement masculins – s'aventurent elles aussi au-delà de leurs pratiques de recrutement ordinaires. Une grave pénurie d'ingénieurs et technologues qui puissent mettre au point de nouveaux moyens d'extraire le pétrole et le gaz dans des zones difficiles menace actuellement le développement du «plateau continental du Royaume-Uni» (UKCS, United Kingdom Continental Shelf). Face à cette pénurie, la United Kingdom Offshore Operators' Association (UKOOA) incite l'industrie à recruter davantage de femmes, ce qui a déjà produit quelques résultats ¹⁰. Royal Dutch/Shell signale une augmentation continue de la proportion de femmes occupant des postes de responsabilité ou d'encadrement, proportion qui est passée de 15 pour cent en 1999 à 23 pour cent en 2006; dans les postes de direction, cette proportion est passée de 9 pour cent en 2000 à 16 pour cent en 2006; et

⁸ Statistiques Norvège, 2007.

⁹ V. Marcel: *Oil Titans – National oil companies in the Middle East* (Baltimore, Brookings Institution Press, 2006), pp. 63-66.

¹⁰ U. Izundu: «UKOOA: Skills shortage worries UK oil industry», *Oil and Gas Journal*, 9 nov. 2006.

dans les postes de haute direction, de 7 pour cent en 2000 à 12 pour cent en 2006 ¹¹. En 2004, ExxonMobil a embauché plus de 2 000 cadres à travers le monde, dont 45 pour cent de femmes, parmi lesquelles 80 pour cent ont été recrutées hors des Etats-Unis. En 2005, sur les 500 diplômés recrutés par BP à travers le monde, plus de 60 pour cent venaient de pays autres que les Etats-Unis et le Royaume-Uni et la moitié étaient des femmes ¹². En 2006, 28 pour cent des salariés de Statoil étaient des femmes, et celles-ci occupaient 26 pour cent des postes de direction au sein du groupe. Trente-six pour cent des apprentis en 2006 étaient des femmes ¹³. Ces efforts contribuent à augmenter les niveaux d'emploi mais la pénurie de travailleurs qualifiés restera un problème pour l'industrie pétrolière, à moins que des mesures concrètes à long terme ne soient prises par toutes les parties concernées.

¹¹ «Shell Sustainability Report» (Rapport de Shell sur la durabilité), 2006.

¹² T. Nicholls: «The big crew change», *Petroleum Economist* (Londres, 2006), vol. 73, n° 3, mars 2006.

¹³ Rapport annuel de Statoil, 2006.

3. Conditions de travail

3.1. Rémunération

- 34.** Les emplois dans les secteurs de l'extraction et de la production pétrolières et gazières sont en général relativement bien rémunérés par rapport à d'autres secteurs de l'économie, même si les systèmes de rémunération varient d'un pays à l'autre. Le tableau 3.1 montre le salaire mensuel moyen des salariés à plein temps dans le secteur de l'extraction pétrolière et gazière et dans d'autres industries en Norvège entre 2003 et 2007. Dans l'industrie pétrolière, la plupart des professions, y compris les cadres, touchaient un salaire mensuel supérieur au salaire moyen dans les industries extractives, le secteur des produits chimiques de base, le secteur manufacturier et dans tous les secteurs pris ensemble.
- 35.** Le tableau 3.2 montre la durée moyenne du travail et le salaire horaire et hebdomadaire moyen des ouvriers de production dans l'industrie pétrolière et gazière ainsi que dans d'autres secteurs aux Etats-Unis entre 1997 et 2007. En général, les salaires horaires dans l'industrie pétrolière sont supérieurs à ceux du secteur manufacturier et de tous les secteurs pris ensemble.

Tableau 3.1. Salaire mensuel moyen des salariés à plein temps dans l'extraction du pétrole et du gaz et dans d'autres secteurs en Norvège, 2003-2007 (couronnes norvégiennes)

Profession	Extraction du pétrole et du gaz	Activités extractives	Produits chimiques de base	Activités manufacturières	Ensemble du secteur privé
2003					
Directeurs et cadres	65 582	62 436	53 297	45 870	42 536
Techniciens et professions intellectuelles et scientifiques	48 756	48 655	40 814	38 141	38 022
Professions intermédiaires	43 114	42 791	34 394	31 231	31 267
Employés de bureau	29 661	29 139	26 437	24 537	23 442
Ouvriers qualifiés	35 523	33 269	26 266	24 117	24 534
Opérateurs et conducteurs	37 444	34 848	26 566	23 205	23 753
2004					
Directeurs et cadres	67 383	64 561	53 887	46 453	43 821
Techniciens et professions intellectuelles et scientifiques	49 974	49 901	41 835	38 924	39 033
Professions intermédiaires	43 490	43 320	35 265	32 215	32 030
Employés de bureau	30 813	30 487	27 084	25 051	24 421
Ouvriers qualifiés	35 892	33 857	27 032	24 900	25 458
Opérateurs et conducteurs	38 125	35 969	27 814	23 878	24 393
2005					
Directeurs et cadres	67 505	65 539	58 222	47 846	45 164
Techniciens et professions intellectuelles et scientifiques	50 595	50 531	43 791	40 231	40 354
Professions intermédiaires	44 314	44 073	36 302	33 646	33 412
Employés de bureau	31 999	31 694	28 026	25 948	25 354
Ouvriers qualifiés	36 096	34 378	27 089	25 859	26 369
Opérateurs et conducteurs	39 958	37 791	27 747	24 480	25 207
2006					
Directeurs et cadres	75 039	72 802	63 114	49 823	47 620
Techniciens et professions intellectuelles et scientifiques	53 179	53 107	45 684	41 646	42 003
Professions intermédiaires	48 100	47 906	39 459	35 413	34 999
Employés de bureau	34 705	34 111	29 362	26 955	26 419
Ouvriers qualifiés	39 471	37 249	27 694	26 778	27 193
Opérateurs et conducteurs	42 000	39 557	29 582	25 552	26 603
2007					
Directeurs et cadres	78 050	75 665	63 602	52 484	50 780
Techniciens et professions intellectuelles et scientifiques	–	–	46 216	44 130	44 690
Professions intermédiaires	–	–	41 955	37 877	37 490
Employés de bureau	36 973	36 198	31 044	28 628	27 465
Ouvriers qualifiés	40 943	39 185	29 714	28 380	29 002
Opérateurs et conducteurs	44 067	41 554	30 812	27 027	27 958

Note: Le salaire mensuel comprend le traitement de base, les indemnités et les primes supplémentaires variables, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires.

Source: Statistiques Norvège, gouvernement de la Norvège.

Tableau 3.2. Durée moyenne du travail et salaire moyen des ouvriers dans le secteur de la production pétrolière et gazière aux Etats-Unis, 1997-2007
(dollars des Etats-Unis)

	Pétrole et gaz (y compris exploitation minière)			Production			Secteur privé total		
	Durée hebdomadaire du travail (heures)	Salaire horaire	Salaire hebdomadaire	Durée hebdomadaire du travail (heures)	Salaire horaire	Salaire hebdomadaire	Durée hebdomadaire du travail (heures)	Salaire horaire	Salaire hebdomadaire
1997	46,2	15,6	720,1	41,1	13,8	568,4	34,5	12,5	431,9
1998	44,9	16,2	727,3	40,8	14,2	581,0	34,5	13,0	448,6
1999	44,2	16,3	721,7	40,8	14,7	600,0	34,3	13,5	463,2
2000	44,4	16,6	734,9	40,7	15,3	621,9	34,3	14,0	481,0
2001	44,6	17,0	757,9	39,9	15,8	630,0	34,0	14,5	493,8
2002	43,2	17,2	742,0	39,9	16,3	651,6	33,9	15,0	506,8
2003	43,6	17,6	765,9	39,8	16,8	669,1	33,7	15,4	518,1
2004	44,5	18,1	803,8	40,0	17,2	688,1	33,7	15,7	529,1
2005	45,6	18,7	853,7	40,1	17,6	705,3	33,8	16,1	544,3
2006	45,6	19,9	908,0	40,5	18,0	730,2	33,9	16,8	567,9
2007	45,9	21,0	961,8	40,6	18,7	757,1	33,8	17,4	589,7

Source: Ministère du Travail des Etats-Unis, Bureau des statistiques du travail.

36. Au Nigéria, en 2004, les salaires de base étaient généralement plus élevés dans le secteur pétrolier que dans d'autres secteurs de l'économie (tableaux 3.3 et 3.4). Les salaires de base dans le secteur en amont étaient plus élevés que dans le secteur en aval; cela s'explique en partie par le versement d'indemnités pour risques professionnels. Au Nigéria comme dans certains autres pays, les grandes compagnies pétrolières et les entreprises de sous-traitance offrent des salaires supérieurs à ceux d'autres secteurs afin d'attirer des employés mieux qualifiés.

Tableau 3.3. Salaires de base moyens des cadres supérieurs au Nigéria, 2004 (naira nigérian)

	Production pétrolière	Secteur bancaire	Universités
Contremaîtres, assistants diplômés	112 167	25 000	15 479
Responsables hiérarchiques, chargés de cours assistants	152 500	29 167	19 396
Cadres, chargés de cours II	196 250	33 333	22 571
Sous-directeurs, chargés de cours I	246 250	50 000	30 994
Chefs de service, chargés de cours principaux	290 417	66 667	42 692
Directeurs, professeurs associés	315 833	70 833	48 372
Directeurs généraux, directeurs exécutifs, professeurs	349 750	82 083	54 220

Source: PENGASSAN (2004): Négociations sur le réexamen des salaires; directive gouvernementale relative à la mise en œuvre du barème des traitements du personnel enseignant des universités; entretiens avec le Syndicat national des employés de banques, de compagnies d'assurances et d'institutions financières.

Tableau 3.4. Salaires mensuels de base du personnel d'exécution au Nigéria, 2004 (naira)

	Production pétrolière	Secteur bancaire	Universités
Employés subalternes (ajusteurs, conducteurs, emballeurs, électriciens, opérateurs, employés de bureau)	22 000	20 000	15 000
Personnel d'appui technique et administratif	27 000	25 000	18 000
Assistants techniques et administratifs	36 000	32 000	24 000

Source: Convention collective de Adoy Ltd et Togay Ventures; Commission nationale des universités du Nigéria (2004).

37. En Afrique du Sud, les travailleurs du pétrole étaient, en tant que groupe, ceux qui étaient pratiquement les mieux payés, mais la durée hebdomadaire du travail était supérieure de deux heures à celle des autres secteurs (tableau 3.5). Une grande compagnie pétrolière indique que le salaire mensuel maximum au sein de l'unité de négociation était de 16 890 rand sud-africains, et le salaire moyen de 8 147 rand.

Tableau 3.5. Salaires dans l'industrie pétrolière en Afrique du Sud, 2002-03

Secteur	Heures de travail	Salaire hebdomadaire minimum 2003 (rand)	Salaire hebdomadaire minimum 2002 (rand)	Augmentation (%)	Augmentation du salaire réel (%)
					IPC (moyenne 6,8 %)
Biens de consommation à circulation rapide	40	531,17	483,36	9	2,2
Produits chimiques industriels	40	577,36	525,40	9	2,2
Pétrole	42	638,90	571,40	9	2,2
Industrie pharmaceutique	40	623,55	567,43	9	2,2
Métallurgie et construction mécanique	40	498,80	n.d.	n.d.	n.d.

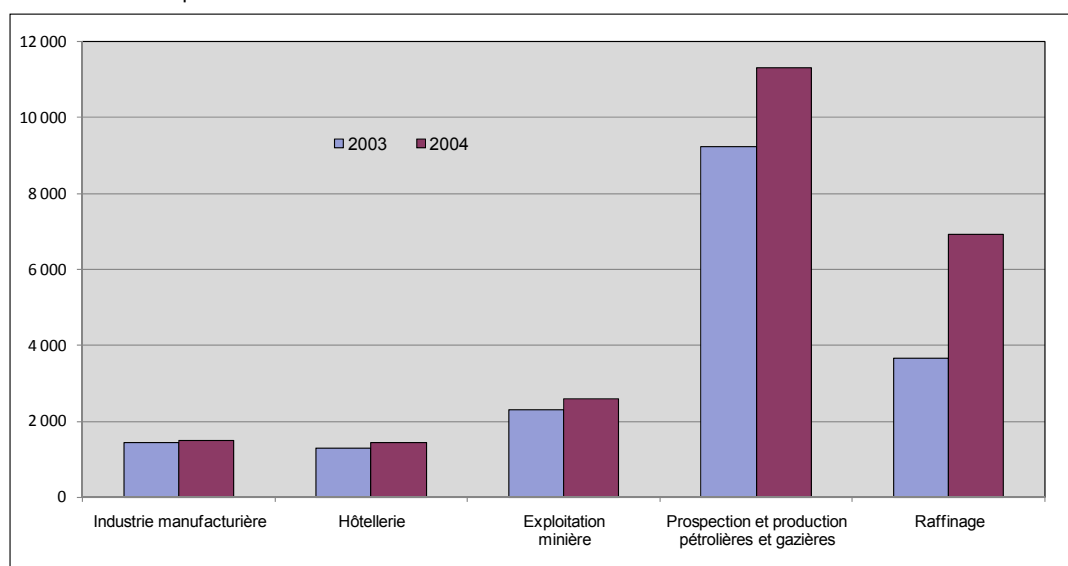
n.d. = non disponible. IPC: Indice des prix à la consommation.

Source: Labour Research Service Report, vol. 9, avril 2004, Afrique du Sud.

38. On observe des tendances similaires pour les salaires des travailleurs de l'industrie pétrolière extérieurs à la production. En 2004, dans le secteur de la prospection et de la production de pétrole et de gaz en Indonésie, cette catégorie de travailleurs gagnait environ 11,3 millions de roupies indonésiennes (1 216 dollars des Etats-Unis) par mois, soit sept fois plus que les travailleurs de l'industrie manufacturière et de l'hôtellerie (figure 3.1).

Figure 3.1. Salaire mensuel moyen des travailleurs extérieurs à la production dans certains secteurs en Indonésie, 2003-04

En milliers de roupies indonésiennes



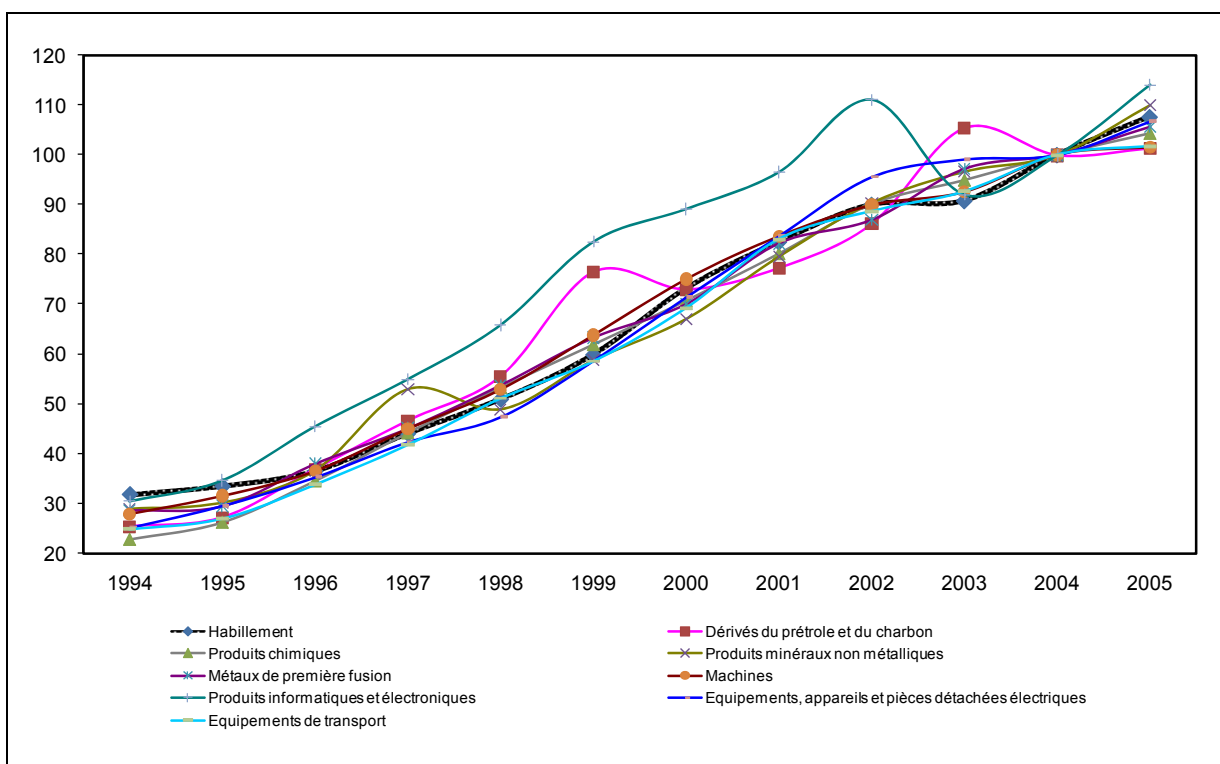
Source: BPS, Statistiques Indonésie (Bureau national de statistique). Statistiques sur la structure des salaires 2004-05 et Statistiques sur l'exploitation du pétrole et du gaz naturel, éditions 2004-05.

39. Au Royaume-Uni, les salaires dans l'extraction et la production de pétrole et de gaz ont augmenté de 6,4 pour cent entre 2001 et 2003, légèrement plus que l'inflation, bien qu'il existe de grandes différences entre les professions. Pour les postes d'encadrement, le salaire horaire moyen a augmenté de 12,5 pour cent. Les salaires des professions intellectuelles et scientifiques, comme les ingénieurs et les spécialistes des technologies de l'information et de la communication, ont faiblement augmenté. Par contre, le salaire horaire moyen des professions intermédiaires, dans lesquelles on trouve le plus de

travailleurs de l'extraction pétrolière, a diminué de 12,8 pour cent à 11,40 livres par heure ¹.

40. Au Mexique la situation est similaire. La figure 3.2 montre l'évolution des salaires annuels dans les principaux secteurs de l'économie entre 1994 et 2005. Dans le secteur de la fabrication de dérivés du pétrole et du charbon, les salaires ont moins augmenté que dans le secteur manufacturier. Les salaires des travailleurs du pétrole ont augmenté relativement vite au cours des dernières années par rapport à ceux d'autres secteurs de l'économie. Mais, en 2004 et 2005, l'augmentation a été moins rapide du fait de la mise en place de politiques de modération salariale dans le secteur en vue de protéger sa situation financière future ².

Figure 3.2. Salaires annuels par secteur économique au Mexique, 1994-2005 (2004=100)



Note: Au 1^{er} janvier de chaque année.

Source: Banco de México.

41. Les salaires des travailleurs qualifiés ont cependant beaucoup augmenté au cours des dernières années; cette situation est due en partie à une pénurie de personnel qualifié. En Indonésie, entre 2003 et 2004, la libéralisation des activités en aval a encouragé le secteur à embaucher des travailleurs possédant de solides qualifications, qui sont en nombre insuffisant, ce qui a tiré les salaires vers le haut ³. Une enquête réalisée par la Société des ingénieurs du pétrole aux Etats-Unis a montré que le traitement de base annuel moyen en 2007 était de 122 458 dollars des Etats-Unis, soit 4,8 pour cent de plus qu'en 2006. Les

¹ Enquête sur la main-d'œuvre au Royaume-Uni, trimestre d'automne, données pondérées, 2003.

² <http://www.banxico.org.mx>

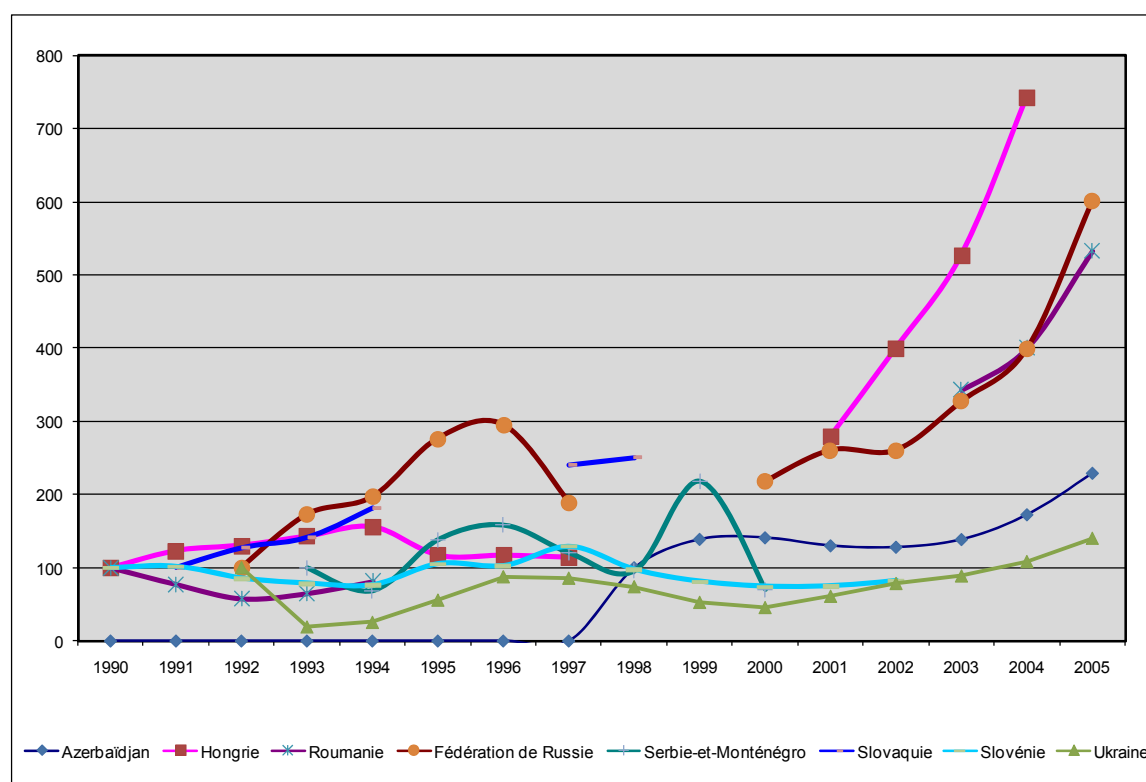
³ R. Pratiwi Anwar et M. Ssenyonga: *Promoting good industrial relations in the oil and gas industries in Indonesia*, Programme des activités sectorielles, document de travail n° 254 (Genève, BIT, 2007).

compléments de rémunération (prime, logement, allocations, cotisations de retraite, etc.) ont porté la rémunération moyenne totale à 167 712 dollars des Etats-Unis pour 2007⁴. Selon une agence de recrutement de cadres spécialisée dans les technologies propres, les cadres supérieurs qui relèvent directement du conseil d'administration peuvent gagner jusqu'à 300 000 dollars des Etats-Unis par an comme salaire de base, tandis qu'à Londres ils gagnent généralement entre 120 000 et 150 000 livres sterling, bien qu'en 2008 leur rémunération se soit élevée à près de 180 000 livres⁵.

42. La figure 3.3 présente des indices de l'évolution des salaires dans le raffinage du pétrole (en dollars des Etats-Unis; indice: 100 en 1990) dans différents pays entre 1990 et 2005. Deux tendances distinctes se dégagent: globalement, les salaires dans ce secteur ont augmenté, mais il existe des disparités selon les régions; les salaires ont augmenté en Europe centrale et orientale, dans les Amériques, en Asie, en Australasie et au Moyen-Orient, mais ils n'ont pas bougé ou ils ont diminué dans certains pays d'Europe occidentale et d'Afrique. En particulier, depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, les salaires dans le secteur du raffinage ont sensiblement augmenté en Europe centrale et orientale. Ils ont augmenté dans la plupart des pays des Amériques, sauf au Canada, de même qu'en Australasie, en Asie et au Moyen-Orient. En Europe occidentale, les salaires dans le secteur du raffinage sont restés relativement stables, avec de légères évolutions vers le haut ou vers le bas. Les salaires ont diminué dans plusieurs pays africains.

Figure 3.3

- a) **Salaires dans le secteur du raffinage du pétrole dans certains pays d'Europe centrale et orientale, 1990-2005 (1990=100, en dollars des Etats-Unis)**

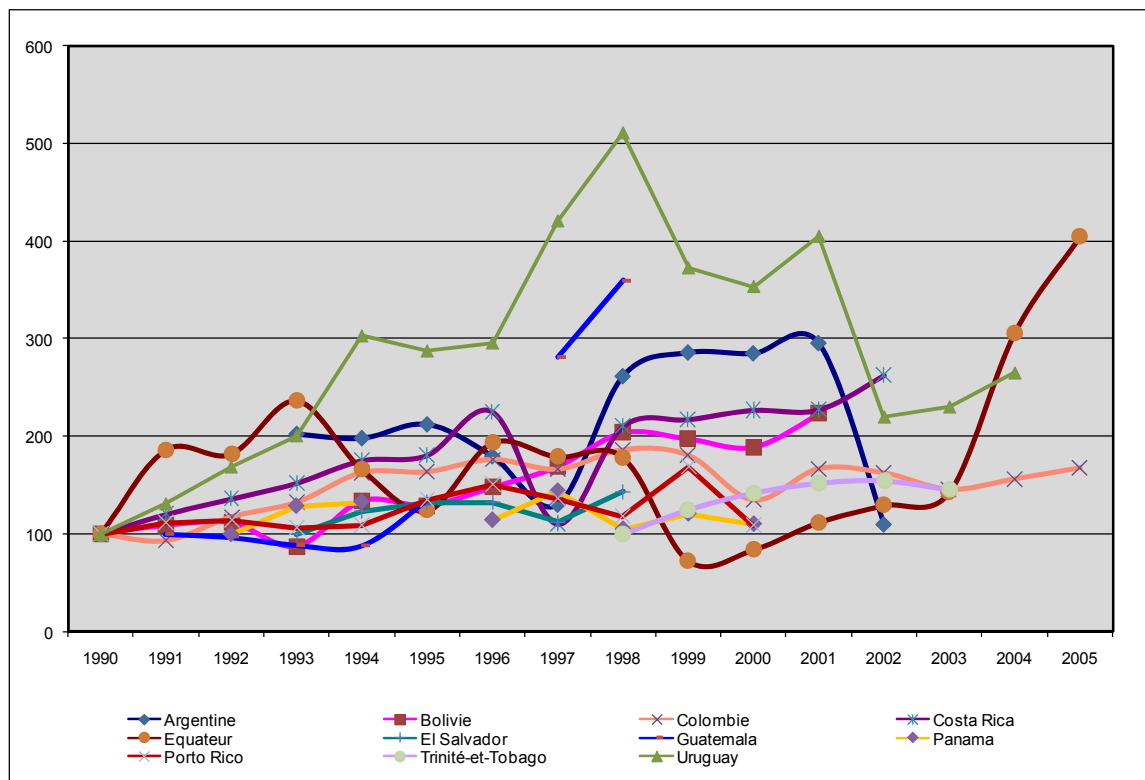


Source: ONUDI, INDSTAT3 2005 CITI Rev.2 et INDSTAT4 2008 CITI Rev.3.

⁴ S. McNulty: «Desperate search for talent», *Financial Times* (Londres), 6 mai 2008.

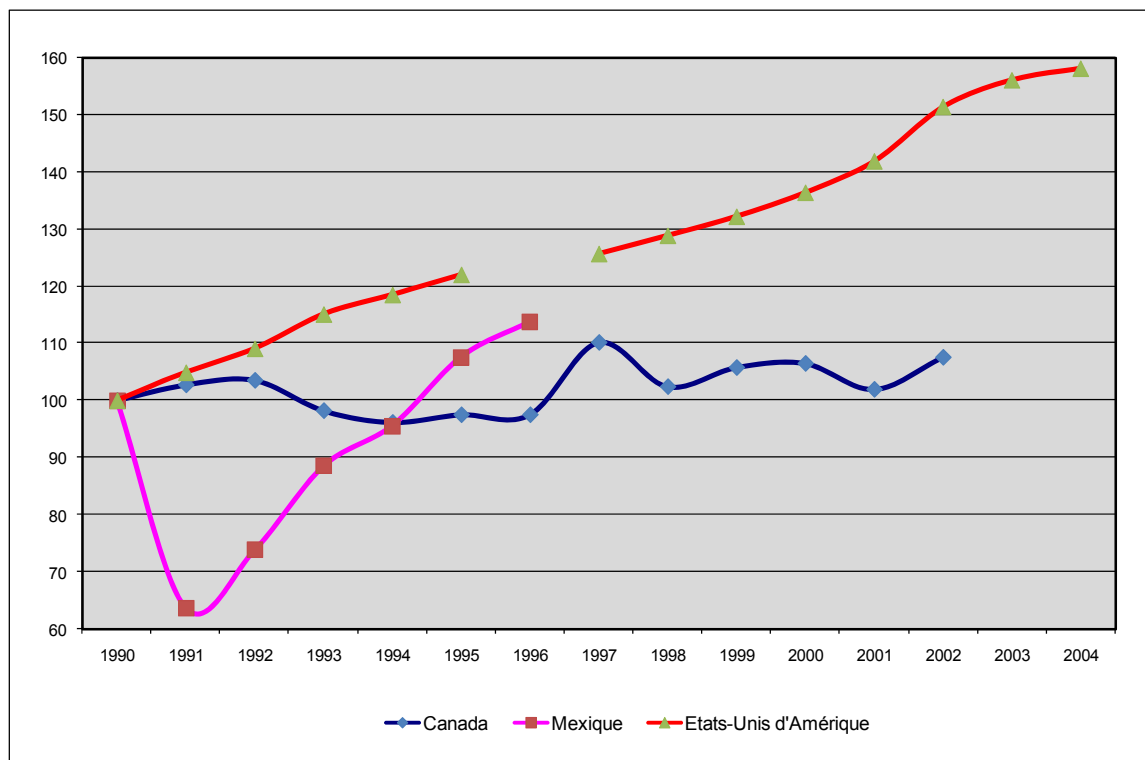
⁵ F. Harvey: «A wealth of job openings», *idem*.

b) Salaires dans le secteur du raffinage du pétrole dans certains pays d'Amérique du Sud et centrale, 1990-2005 (1990=100, en dollars des Etats-Unis)



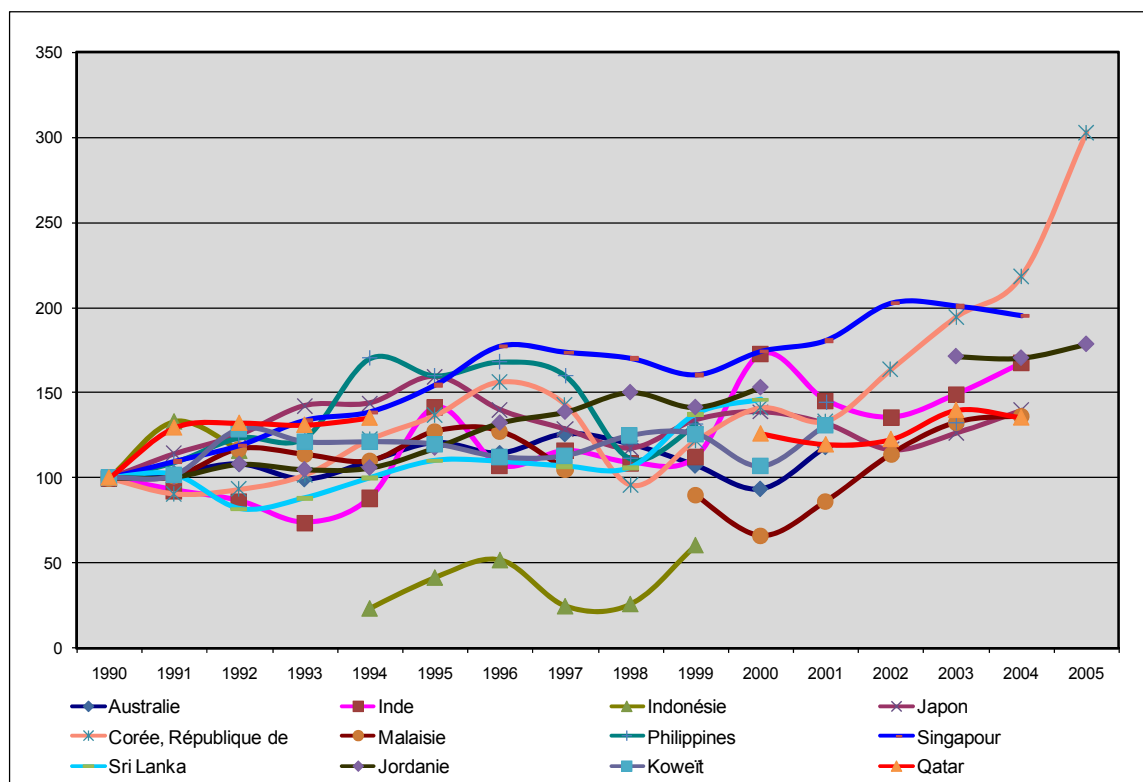
Source: ONUDI, INDSTAT3 2005 CITI Rev.2 et INDSTAT4 2008 CITI Rev.3.

c) Salaires dans le secteur du raffinage du pétrole dans certains pays d'Amérique du Nord, 1990-2005 (1990=100, en dollars des Etats-Unis)



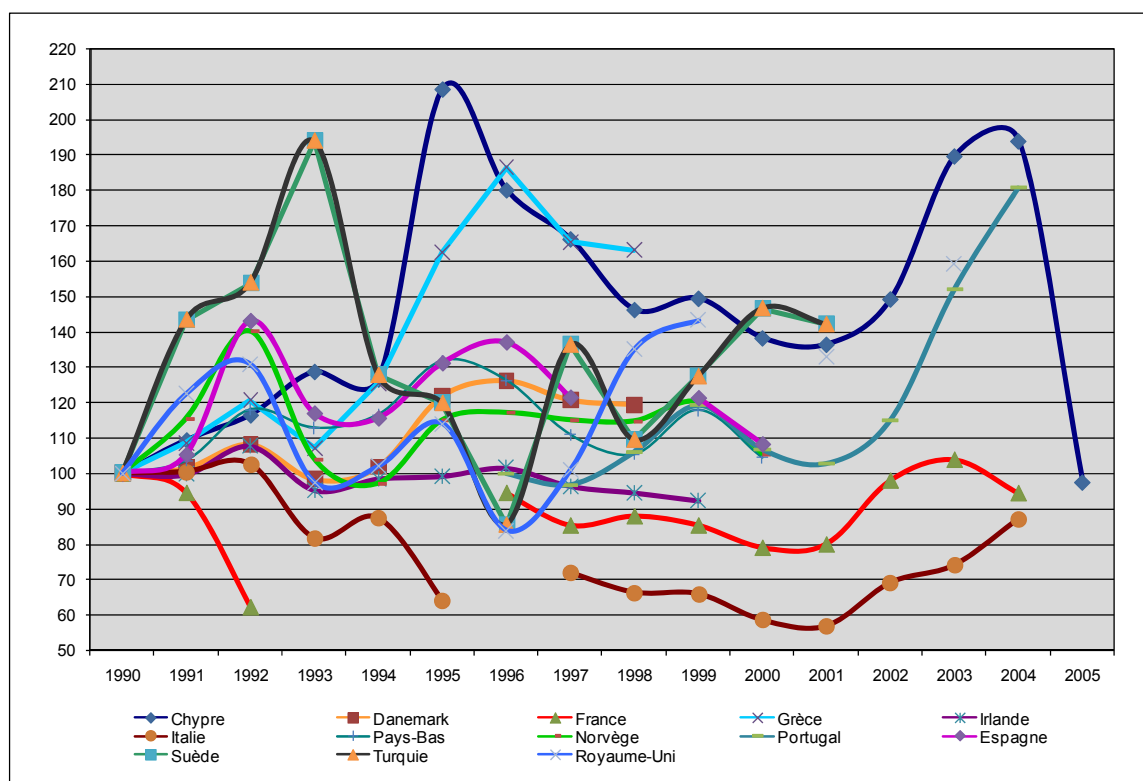
Source: ONUDI, INDSTAT3 2005 CITI Rev.2 et INDSTAT4 2008 CITI Rev.3.

d) **Salaires dans le secteur du raffinage du pétrole dans certains pays d'Asie, d'Australasie et du Moyen-Orient, 1990-2005 (1990=100, en dollars des Etats-Unis)**



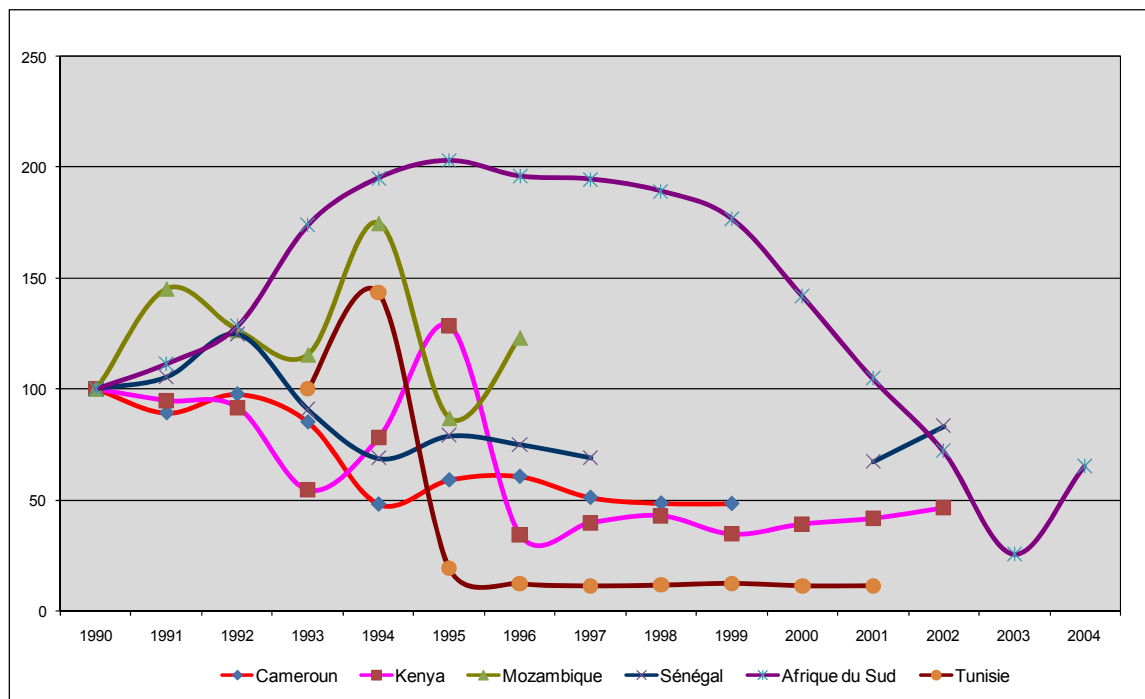
Source: ONUDI, INDSTAT3 2005 CITI Rev.2 et INDSTAT4 2008 CITI Rev.3.

e) **Salaires dans le secteur du raffinage du pétrole dans certains pays d'Europe occidentale, 1990-2005 (1990=100, en dollars des Etats-Unis)**



Source: ONUDI, INDSTAT3 2005 CITI Rev.2 et INDSTAT4 2008 CITI Rev.3.

f) **Salaires dans le secteur du raffinage du pétrole dans certains pays d'Afrique, 1990-2005**
(1990=100, en dollars des Etats-Unis)



Source: ONUDI, INDSTAT3 2005 CITI Rev.2 et INDSTAT4 2008 CITI Rev.3.

43. On trouve à l'annexe 2 un tableau complet montrant l'évolution des salaires réels par travailleur du secteur du raffinage, en dollars des Etats-Unis, et dans la monnaie nationale entre 1990 et 2005.

3.1.1. Egalité de rémunération

44. Bien que les principes de l'égalité de traitement en matière d'embauche, de promotion et de formation et de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale⁶ soient largement reconnus, il existe encore des différences de rémunération entre les femmes et les hommes qui sont dues à une combinaison complexe de facteurs, notamment l'âge, la situation de famille et le nombre d'enfants, les résultats scolaires et le niveau d'études, les interruptions de carrière, la sécurité de l'emploi, le type de contrat, la durée des heures de travail, l'emploi dans le secteur public ou privé, le type d'emploi, la taille de l'entreprise et la composition par sexe des effectifs de l'entreprise. Afin de favoriser l'égalité de rémunération dans ses unités de production en Europe, la compagnie pétrolière française Total et trois organisations syndicales au niveau européen ont décidé en 2005 que la question de l'égalité de rémunération devrait faire l'objet d'un suivi à l'échelle européenne et qu'un rapport sur cette question serait établi chaque année. Un groupe de travail, constitué principalement de membres du «bureau de liaison» du comité d'entreprise européen de Total, a été créé. Il est chargé d'examiner, sur la base des données fournies par la direction du groupe, les éléments suivants: l'évolution de la situation en ce qui concerne l'embauche des femmes et des hommes, les perspectives de carrière, la mobilité, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la rémunération et les professions et les mesures prises pendant l'année pour réduire toute différence de traitement entre les femmes et les hommes et les résultats obtenus. Dans ce contexte, la direction de Total s'est engagée à prendre des mesures visant à garantir une évolution cohérente de l'égalité de

⁶ Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, de l'OIT.

rémunération pour les femmes et les hommes. La performance, les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications sont les critères clés de ce processus. L'entreprise a entrepris de référer autant que possible, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par division et par pays. En outre, elle s'assurera que les absences liées à la maternité n'aient pas d'incidence négative sur le salaire ou les perspectives de carrière des salariées, et que les effets de ces absences soient neutralisés. L'augmentation individuelle de salaire pour des employées en congé de maternité sera au moins égale à l'augmentation de salaire moyenne sur les trois années précédentes ⁷.

3.1.2. Avantages sociaux

45. Outre des salaires relativement élevés, les compagnies pétrolières offrent généralement à leurs employés divers avantages sociaux sous forme de prestations en espèces ou en nature. De nombreuses compagnies pétrolières nationales ont mis sur pied un dispositif complet d'allocations ou d'aides à l'intention de leurs salariés. Par exemple, dans la Fédération de Russie, Gazprom exploite les champs de gaz naturel à Novy Urengoy, la plus grande ville de la région Nadym-Pur-Taz, dans le nord-ouest de la Sibérie. Alors que l'ouvrier russe moyen gagne 250 dollars des Etats-Unis par mois, la rémunération nette des techniciens travaillant sur les champs de gaz en Sibérie peut aller jusqu'à 3 000 dollars par mois. Outre leur salaire élevé, les ouvriers vivent avec les membres de leurs familles dans des immeubles collectifs; Gazprom prend en charge 97 pour cent des coûts de fonctionnement de 14 jardins d'enfants, ne facturant aux salariées que 100 roubles russes (environ 4 dollars des Etats-Unis) par mois pour faire garder leur enfant. L'entreprise accorde aussi des prêts au logement sans intérêts; les soins médicaux sont gratuits et les vacances à l'étranger largement subventionnées ⁸.
46. Au Mexique, tous les employés de PEMEX ont droit à une indemnité mensuelle en espèces destinée à tenir compte des ajustements de l'indice des prix à la consommation. Chacun d'entre eux a ainsi reçu 1 047 pesos mexicains par mois en 2003 et 1 277 l'année suivante. En 2004, PEMEX a aussi déboursé quelque 4,2 milliards de pesos mexicains pour aider ses salariés à construire leur maison. Par ailleurs, PEMEX aide à promouvoir les activités sociales des travailleurs – par exemple, elle a versé 200 millions de pesos mexicains pour soutenir leurs activités sportives en 2004. Les salariés de PEMEX et les membres de leurs familles bénéficient aussi de prestations sociales généreuses. Par exemple, les veuves d'employés bénéficient de soins médicaux pendant toute leur vie. De plus, en 2004, PEMEX a investi 2,826 milliards de pesos rien que pour les services médicaux. L'entreprise offre un régime de retraite privé à ses salariés, des soins hospitaliers aux membres de leurs familles, ainsi qu'aux frères et sœurs, et donne la préférence aux enfants des travailleurs lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes dans l'entreprise. Elle offre aussi des avantages à ses employés retraités comme des soins spéciaux et un ajustement annuel de leur pension ⁹.
47. En août 2004, Royal Dutch/Shell a révisé son système de prime appliqué à l'ensemble de l'entreprise afin d'inciter les membres du personnel à voir plus loin que le service où ils travaillent et à se concentrer sur l'amélioration de la performance de l'entreprise tout

⁷ «Europe-wide equality agreement signed at Total», *European Works Councils Bulletin*, n° 61, janv.-fév. 2006, pp. 12-15.

⁸ J. Bush et A. Bianco: «Why Russians love Gazprom – No matter what the world thinks», *Business Week*, 31 juillet 2006, pp. 36-39.

⁹ C. R. Castillo: *Industrial relations in the oil industry in Mexico*, Programme des activités sectorielles, document de travail n° 239 (Genève, BIT, 2005).

entière Avant ce changement, les membres du personnel étaient récompensés à la fois pour leur performance individuelle et pour le succès de leur division. Mais, à partir de 2005, l'élément divisionnel a été abandonné au profit d'une prime basée sur la performance de l'entreprise. Ce nouveau système a été conçu pour encourager le personnel à penser «l'entreprise d'abord» plutôt que «moi d'abord»¹⁰.

3.2. Durée du travail

48. Il est essentiel de fixer une limite à la durée normale du travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs et faire en sorte qu'ils aient suffisamment de temps à consacrer à leurs familles ainsi qu'à d'autres responsabilités et centres d'intérêt. Le BIT a récemment examiné la législation relative à la durée du travail dans 109 Etats Membres et constaté que la principale méthode employée pour limiter la durée du travail est de légiférer. Presque tous les pays fixent une limite à la durée hebdomadaire du travail, qui est de 40 heures ou de 48 heures, la semaine de 40 heures étant la plus courante. Dans plus de 40 pour cent des pays, la limite supérieure était de 40 heures ou moins. Parmi les autres, un nombre à peu près égal fixe la limite entre 42 heures et 45 heures ou à 48 heures¹¹. Les données tendent à indiquer que la plupart des travailleurs du secteur pétrolier appartiennent à un groupe dont la durée du travail est plus longue.
49. Au Nigéria, les travailleurs du secteur pétrolier travaillent 40 heures par semaine et ont deux jours de repos. Toutefois, dans le reste du monde, nombreux sont ceux, dans ce secteur, qui travaillent plus longtemps. Le tableau 3.6 indique la durée du travail dans différents secteurs au Royaume-Uni en 2003. Dans la moitié supérieure du tableau, on compare la durée hebdomadaire normale de base du travail sans heures supplémentaires, et on constate que la durée de base du travail est relativement longue pour ceux qui travaillent dans le secteur pétrolier. Dans le secteur de l'extraction pétrolière, la durée moyenne de base du travail était supérieure à 50 heures par semaine.

¹⁰ J. Moules: «Royal Dutch/Shell to revise staff bonus scheme», *Financial Times* (Londres), 30 avril 2004.

¹¹ ILO: *Working conditions laws 2006-07 – A global review* (Genève, 2008).

Tableau 3.6. Durée du travail dans le secteur pétrolier au Royaume-Uni, 2003 (en pourcentage)

	Extraction du pétrole	Activités connexes	Raffinage	Secteur manufacturier	Emploi total au Royaume-Uni
Durée du travail hebdomadaire normale (heures supplémentaires non comprises) (en heures)					
0-<30	6,7	6	2,3	8,8	24,7
31-<40	37,7	44	46,2	54,4	42,4
40-48	22	30,4	40,9	31,2	24,3
Plus de 48	33,5	19,6	10,6	5,6	8,5
Durée moyenne en heures	50,86	45,05	42,04	37,9	34,56
Durée hebdomadaire totale du travail (heures supplémentaires comprises) (en heures)					
0-<30	7	4,9	2,3	8,5	23,5
31-<40	19,6	18,4	22,1	30,1	28,4
40-48	22,3	35,2	43,5	44,1	31,3
Plus de 48	51,1	41,5	32,1	17,3	16,7
Durée moyenne en heures	55,67	50,68	46,06	41,2	37,15
Effectif de l'échantillon	14 433	35 163	41 651	3 861 912	27 482 395

Source: Enquête sur la main-d'œuvre au Royaume-Uni, trimestre d'automne, données pondérées.

- 50.** Lorsqu'on ajoute à ces chiffres les heures supplémentaires, plus de 50 pour cent de ceux qui travaillent dans le secteur de l'extraction pétrolière et plus d'un tiers de ceux qui exercent des activités connexes et qui sont employés dans le secteur du raffinage travaillaient plus de 48 heures par semaine. Le nombre total habituel moyen d'heures de travail dans chacun de ces trois secteurs dépassait de loin la moyenne de Royaume-Uni.
- 51.** Les heures supplémentaires peuvent être compensées notamment par une majoration du taux de salaire horaire normal ou par l'attribution aux travailleurs d'une période de repos équivalente ou supérieure au nombre d'heures de travail effectuées. Le compromis trouvé entre ces deux options peut varier et est souvent indiqué dans les conventions collectives.
- 52.** Au Mexique, la convention collective de PEMEX prévoit des taux de majoration d'heures supplémentaires (ce taux est de 135 pour cent du salaire de base pour le travail de week-end), mais le nombre d'heures supplémentaires à payer est plafonné. Lorsque des heures supplémentaires doivent être effectuées en dehors du temps de travail normal, un maximum de trois heures supplémentaires est dû. Lorsque des heures supplémentaires doivent être effectuées immédiatement avant ou après le temps de travail normal, un maximum de deux heures supplémentaires est payé. Si le travail est effectué pendant des jours fériés, un maximum de six heures supplémentaires est payé. La convention collective prévoit que les travailleurs postés doivent bénéficier de deux jours de repos après cinq jours de travail consécutifs. Bien que la loi interdise aux employeurs d'obliger leurs employés à effectuer des heures supplémentaires, ils leur demandent fréquemment d'effectuer des heures supplémentaires nominales avant et après la prise de service dans leur équipe fixe. Dans la convention collective, ces heures sont comptées comme des heures supplémentaires présumées dans le calcul du salaire des travailleurs postés ¹².
- 53.** Au Nigéria, le taux de majoration des heures supplémentaires est de 150 pour cent du salaire horaire de base pour les jours de travail normaux et de 200 pour cent pour le travail

¹² C. R. Castillo, *op. cit.*

effectué les jours fériés et les week-ends. Les heures supplémentaires sont consignées dans un registre et payables par tranches de 30 minutes travaillées.

54. Comme dans d'autres industries fonctionnant 24 heures sur 24, un système complexe et varié d'équipes et d'horaires est nécessaire pour assurer l'exploitation en régime continu. Dans les cas où la durée normale du travail est strictement encadrée, il faut employer un plus grand nombre de personnes pour respecter ce cadre et répondre aux besoins de l'entreprise. Dans les cas où il y a davantage de souplesse, il est possible d'allonger les séquences de jours de travail consécutifs, compensés par des périodes de repos plus longues, mais pendant une période maximale calculée sur un mois ou plus. L'élaboration de tels systèmes de listes devrait tenir compte des risques de fatigue, en particulier pour les travailleurs de l'équipe de nuit, et prévoir la mise en place d'un système approprié de gestion des risques.

3.3. Congés annuels

55. En vertu de la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, les travailleurs doivent avoir droit à un congé annuel payé dont la durée ne doit être en aucun cas inférieure à trois semaines de travail. Pour ces jours de congé, ils doivent percevoir au minimum leur salaire ordinaire, et ce avant leur absence. Le congé annuel peut être fractionné en plusieurs périodes, dont une doit correspondre au moins à deux semaines de travail ininterrompues. L'époque à laquelle le congé est pris doit être déterminée par l'employeur après consultation du salarié ou de ses représentants en tenant compte des nécessités du travail et des possibilités de repos et de détente qui sont offertes au travailleur.
56. Il ressort du tableau 3.7 que le nombre moyen de jours de congé annuel payés dont ont bénéficié les travailleurs du secteur pétrolier au Royaume-Uni en 2003 était proche de la moyenne nationale. Cependant, environ 10 pour cent des travailleurs (peut-être des travailleurs contractuels ou des temporaires) du secteur de l'extraction pétrolière et des activités connexes n'ont bénéficié d'aucun congé payé. En outre, dans ces secteurs, une proportion plus élevée d'ouvriers travaillent les jours fériés, reflétant l'exploitation 24 heures sur 24 dans cette industrie.

Tableau 3.7. Droit à des congés payés et travail pendant les jours fériés et rémunération de ce travail dans le secteur pétrolier au Royaume-Uni, 2003

	Extraction pétrolière	Activités connexes	Raffinage	Secteur manufacturier	Emploi total au Royaume-Uni
Nombre moyen de jours de congé annuel payé	33,5	34,2	32,2	29,9	33,5
Salariés n'ayant bénéficié d'aucun congé payé (%)	10,9	10,0	3,2	1,9	4,2
Salariés ayant travaillé pendant un jour férié en 2003 (%)	63,3	57,1	34,3	23,6	29,0

Source: Enquête sur la main-d'œuvre au Royaume-Uni, trimestre d'automne, données pondérées.

3.4. Sécurité et santé au travail

57. Outre les risques industriels ordinaires, les travailleurs des secteurs pétrolier et gazier sont exposés à des risques potentiels pour leur santé au travail en raison du caractère inflammable ou toxique des produits. Le benzène est une substance chimique dangereuse et un agent cancérigène pour l'homme. Les limites d'exposition professionnelle au

benzène sont devenues plus rigoureuses avec le temps. La valeur limite d'exposition moyenne pondérée dans le temps recommandée par l'American Conference of Government Industrial Hygienists pour le benzène a été ramenée à 0,5 partie par million (ppm) (1,6 mg/m³) en 1997. La valeur limite d'exposition pour une exposition de courte durée est de 2,5 ppm (8 mg/m³). Dans la plupart des pays, la limite autorisée d'exposition au benzène est égale ou inférieure à 1 ppm.

58. L'exposition professionnelle au benzène et aux hydrocarbures totaux a été étudiée dans les lieux et opérations en aval ci-après: raffinage, transport par oléoduc et gazoduc, transport maritime, transport ferroviaire, installations de déchargement en vrac et camionnage, stations-services, réservoirs de stockage souterrain, nettoyage des réservoirs et remise en état des sites. Les résultats ont montré que la plupart des valeurs se situaient dans les limites acceptables. Toutefois, même si relativement peu de travailleurs sont exposés, leur niveau d'exposition au benzène et aux hydrocarbures totaux dépasse parfois les valeurs limites d'exposition respectives, en particulier dans les opérations maritimes, où les niveaux atteignaient 1 400 ppm¹³.

3.4.1. Accidents mortels dans l'industrie du pétrole et du gaz

59. L'Association internationale des producteurs de pétrole et de gaz (OGP) évalue les résultats obtenus en matière de sécurité dans les secteurs de la prospection et de la production en se basant sur des données fournies par environ 40 compagnies pétrolières internationales et nationales opérant dans plus de 80 pays. Le taux d'accidents mortels¹⁴ dans ces secteurs (tableau 3.8) s'est amélioré entre 1997 et 2007 (sauf en 1998, année où les accidents aériens ont fait de nombreuses victimes). Il existe une grande différence en ce qui concerne les taux d'accidents mortels entre les salariés des entreprises et les contractuels. Bien que cet écart se soit réduit, le taux d'accidents mortels des contractuels était encore presque deux fois plus élevé que celui des salariés en 2007.

Tableau 3.8. Taux d'accidents mortels dans l'industrie du pétrole et du gaz, 1997-2007
(par centaine de millions d'heures travaillées)

Année	Salariés	Contractuels	Taux global
1997	3,30	10,90	8,40
1998	4,70	16,60	12,60
1999	4,80	8,10	7,00
2000	4,70	8,70	7,30
2001	2,40	6,40	5,10
2002	2,04	6,00	4,81
2003	2,26	6,06	4,94
2004	2,82	6,18	5,24
2005	1,25	4,36	3,53
2006	2,04	4,54	3,92
2007	1,70	3,40	3,00

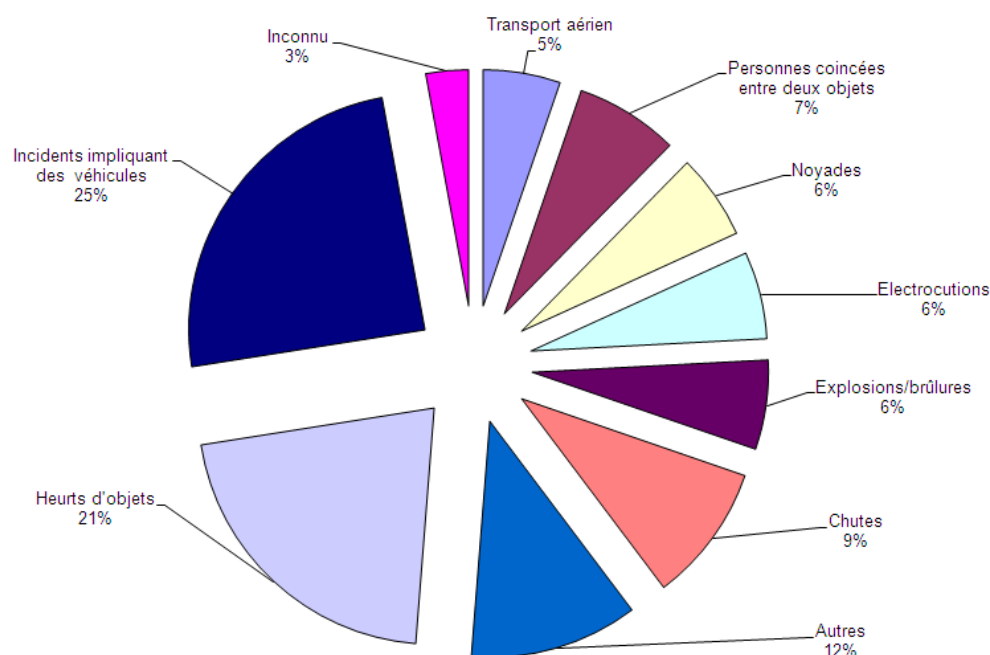
Source: OGP: *Safety performance indicators – 2006 data*, rapport n° 391, juin 2007, et *Safety performance indicators – 2007 data*, rapport n° 409, mai 2008.

¹³ K. Dave et coll.: «Benzene and total hydrocarbons exposures in the downstream petroleum industries», *American Industrial Hygiene Association Journal*, 62:176-194, 2001.

¹⁴ Le taux d'accidents mortels est le nombre de décès par 100 millions d'heures travaillées.

60. La figure 3.4 indique la répartition par cause des accidents survenus entre 2001 et 2007 dans les secteurs de la prospection et de la production pétrolières. Les incidents impliquant des véhicules, première cause d'accident mortel, ont représenté près d'un quart de ces accidents; viennent ensuite les décès causés par des heurts d'objets sur le lieu de travail (21 pour cent).

Figure 3.4. Causes de décès dans les secteurs de la prospection et de la production pétrolières, 2001-2007



Source: OGP, *Safety performance indicators – 2006 data*, rapport n° 391, juin 2007, et *Safety performance indicators – 2007 data*, rapport n° 409, mai 2008.

61. Le tableau 3.9 indique le nombre d'accidents d'hélicoptères qui se sont produits à terre et en mer entre 2002 et 2006. Plus les sites de production sont éloignés de la terre ferme, plus le transport des travailleurs s'effectue par voie aérienne. Les accidents d'hélicoptères qui se produisent dans des lieux isolés sont souvent particulièrement graves, car il est difficile de prodiguer des soins médicaux appropriés aux travailleurs blessés. Afin de réduire les risques encourus par les travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière transportés par voie aérienne, l'OGP a publié en juin 2008 un ensemble de pratiques recommandées concernant les opérations aériennes sous-traitées, qui est fondé sur des systèmes de gestion de la sécurité¹⁵.

¹⁵ «Air transportation – Recommended practices for contracted air operations», *Association internationale des producteurs de pétrole et de gaz*, rapport n° 410, juin 2008.

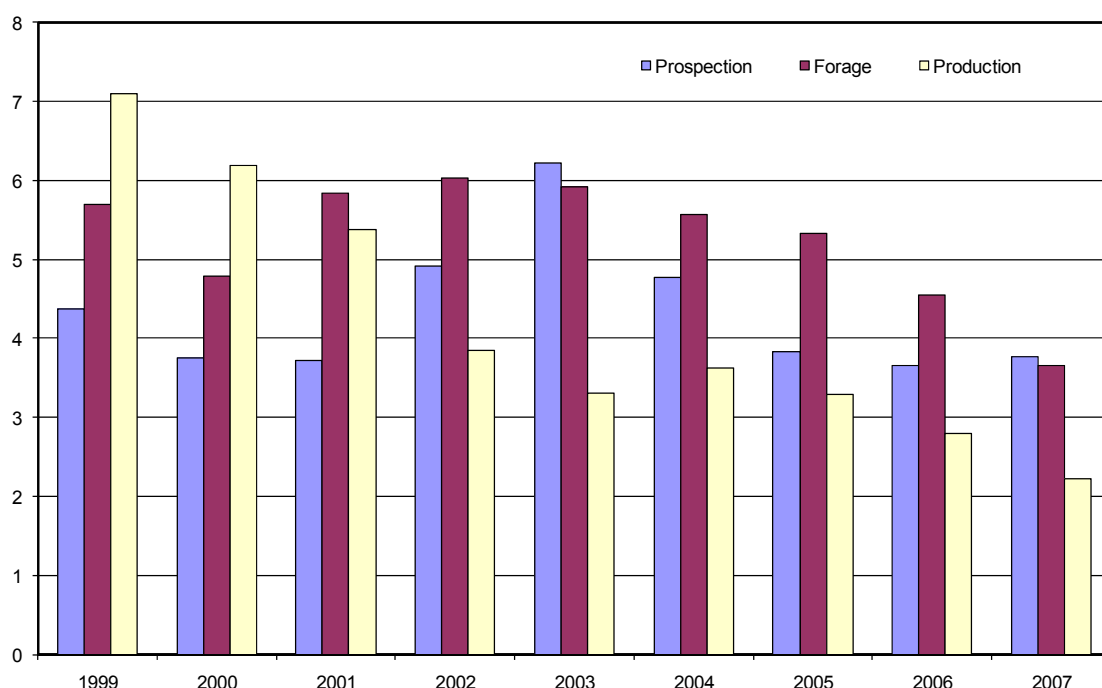
Tableau 3.9. Accidents d'hélicoptères dans les secteurs de la prospection et de la production pétrolières dans le monde entier, 2002-2006

	Nombre d'accidents			Classification des accidents			
	Accidents	Décès	Accidents liés aux moteurs	Accidents		Gravité	
				Passagers	Membres d'équipage	Blessés	Tués
Activités au large (2006)	14	4	4	14	7	10	11
Prospection sismique (2006)	3	2	0	3	2	3	2
Oléoducs (2006)	4	1	0	4	2	1	5
Autres (2006)	6	2	3	7	4	7	4
Total 2006	27	9	7	28	15	21	22
Total 2005	27	7	7	39	18	37	20
Total 2004	20	7	4	34	15	23	26
Total 2003	35	13	6	70	23	41	52
Total 2002	25	6	9	16	13	10	19

Source: OGP, «Safety performance of helicopter operations in the oil and gas industry – 2006 data», rapport n° 402, nov. 2007.

62. La figure 3.5 indique le taux moyen glissant sur trois ans d'accidents mortels par secteur entre 1999 et 2007. Bien que la situation se soit globalement améliorée, les secteurs de la prospection et du forage enregistrent des taux supérieurs à ceux de la production. La prospection affiche les pires résultats avec un taux moyen glissant sur trois ans d'accidents mortels de 3,77, contre 3,66 pour le forage et 2,22 pour la production.

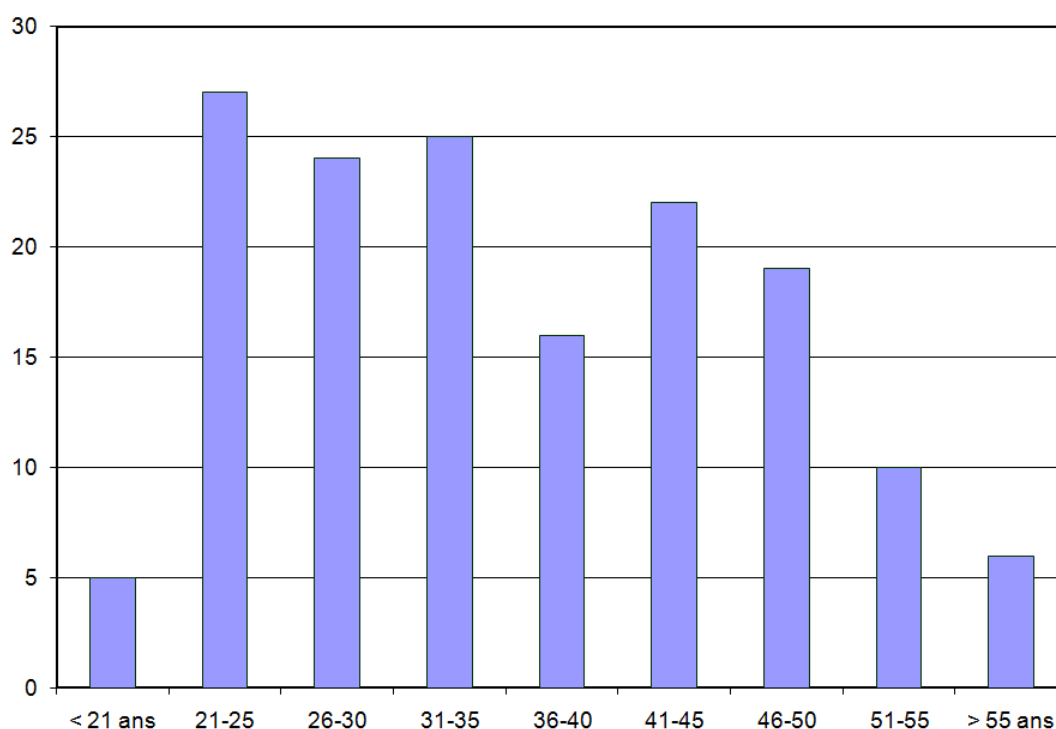
Figure 3.5. Taux d'accidents mortels par secteur dans l'industrie pétrolière et gazière, 1999-2007 (taux glissant sur trois ans)



Source: OGP, *Safety performance indicators – 2007 data*, rapport n° 409, mai 2008, p. 62.

63. La figure 3.6 indique que les travailleurs âgés de 21 à 35 ans sont plus souvent victimes d'accidents mortels que tous les autres groupes d'âge dans les secteurs de la prospection et de la production; cela a peut-être un lien avec leur métier. Par exemple, une étude sur les accidents en mer en mer du Nord a révélé que les ouvriers de plancher et les hommes à tout faire des installations de forage ont quatre à cinq fois plus de risques d'être blessés que les ouvriers ayant une autre activité professionnelle, et que les ouvriers de moins de 30 ans sont plus souvent victimes d'accidents que les travailleurs d'autres groupes d'âge ¹⁶. Un rapport publié par l'OGP en mai 2008 indiquait qu'il y avait eu 159 accidents mortels entre 2005 et 2007; dans les 80 cas pour lesquels le sexe de la victime était précisé, il s'agissait uniquement d'hommes ¹⁷.

Figure 3.6. Accidents mortels par groupe d'âge dans les secteurs de la prospection et de la production, 2004-2006



Source: OGP: *Safety performance indicators – 2006 data*, rapport n° 391, juin 2007.

64. Le taux d'accidents mortels en mer s'est nettement amélioré ces dernières années, en particulier après la catastrophe de la plate-forme pétrolière Piper Alpha qui a eu lieu le 6 juillet 1988 et dans laquelle 167 personnes ont trouvé la mort et l'enquête qui a suivi. Le taux plus élevé à terre (tableau 3.10) indique que les risques en matière de sécurité sont plus élevés à terre ou, hypothèse plus probable, qu'ils sont moins bien gérés qu'en mer.

¹⁶ «The statistics of offshore safety», *International Gas Engineering and Management*, janv.-fév. 2002, p. 8.

¹⁷ OGP: *Safety performance indicators – 2007 data*, rapport n° 409, mai 2008, p. 9.

Tableau 3.10. Taux d'accidents mortels à terre et au large dans l'industrie pétrolière et gazière, 1997-2007 (par centaine de millions d'heures de travail)

Année	A terre	En mer	Taux global
1997	8,10	9,20	8,40
1998	14,50	6,60	12,60
1999	6,20	9,50	7,00
2000	8,00	4,70	1,30
2001	5,30	4,50	5,10
2002	4,86	4,65	4,81
2003	5,18	4,16	4,94
2004	5,00	6,02	5,24
2005	3,94	1,99	3,53
2006	4,64	1,58	3,92
2007	2,74	1,69	2,22
Milliers d'heures en 2006	2 242 866	694 108	2 936 974

Source: OGP, *Safety performance indicators – 2006 data*, rapport n° 391, juin 2007, et *Safety performance indicators – 2007 data*, rapport n° 409, mai 2008.

65. Les taux d'accidents mortels dans le secteur du raffinage se sont améliorés au cours des dernières années, mais les accidents, bien que moins fréquents, concernaient un plus grand nombre de personnes. Dans le secteur du raffinage en Europe, ce taux a diminué de 5,0 en 1993 à 2,8 en 2001 (tableau 3.11). Néanmoins, le taux de gravité des accidents en nombre de journées de travail perdues¹⁸ est resté élevé et relativement stable.

Tableau 3.11. Performance en matière de sécurité dans l'industrie pétrolière en aval en Europe, 1993-2006

Année	Décès	Taux d'accidents mortels	Fréquence globale des accidents	Taux de fréquence des accidents en nombre de journées de travail perdues	Taux de gravité des accidents en nombre de journées de travail perdues	Taux d'accidents de la route
1993	18	5,0	7,9	4,7	27	3,8
1994	19	5,4	7,4	4,0	25	3,1
1995	13	3,5	11,2	4,6	24	2,6
1996	14	3,3	10,7	4,7	19	2,0
1997	15	3,4	11,4	4,6	23	1,9
1998	12	2,6	9,9	4,5	22	1,5
1999	8	1,8	9,4	4,3	21	0,9
2000	13	2,7	8,8	4,3	25	0,9
2001	14	2,8	9,5	4,3	24	0,8
2002	16	3,3	6,9	3,9	23	1,1
2003	22	4,1	6,3	3,2	30	1,0
2004	12	2,3	6,3	3,2	33	1,0
2005	11	1,9	4,5	2,6	35	0,9
2006	7	1,5	4,6	2,5	30	1,6
Moyenne	14	3,0	8,0	3,9	25	1,3

Source: Association européenne des compagnies pétrolières pour l'environnement, la santé et la sûreté dans le raffinage et la distribution (CONCAWE): *European downstream oil industry safety performance: Statistical summary of reported incidents – 2006*, mars 2008, p. 8.

¹⁸ La fréquence des accidents impliquant des journées de travail perdues est calculée en prenant le nombre de ces accidents divisé par le nombre d'heures travaillées exprimé en millions.

3.4.2. Culture de la sécurité

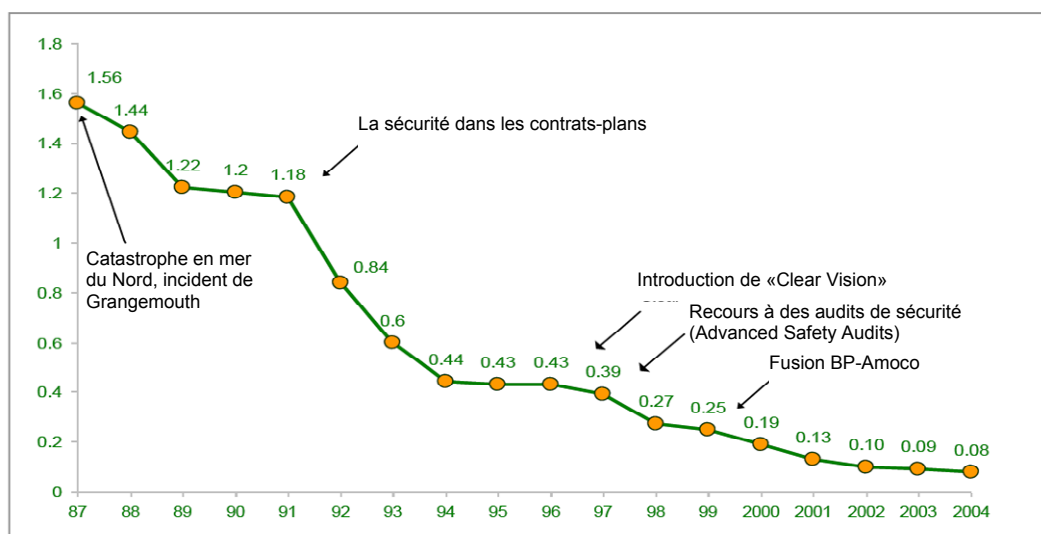
66. Dans l'industrie du pétrole, en particulier dans les secteurs de la prospection et de la production pétrolières et gazières en mer, la notion de «culture de la sécurité» a suscité une plus grande attention à la suite des conclusions de l'enquête sur la catastrophe de la plateforme pétrolière Piper Alpha. Lord Cullen, qui a dirigé l'enquête, a souligné qu'il est essentiel de créer une atmosphère ou culture d'entreprise dans laquelle le personnel comprend et accepte que la sécurité est la priorité numéro un¹⁹. Afin de créer une solide culture de la sécurité, il est important que la direction exécutive et les cadres supérieurs fassent preuve de détermination. Par ailleurs, la participation de la main-d'œuvre est un indicateur important de l'aptitude des cadres supérieurs à développer et à mettre en œuvre une culture de la sécurité positive. Cependant, quelques cas récents montrent que cette culture n'est pas très répandue dans l'industrie pétrolière.
67. En 2000, au Koweït, deux accidents majeurs dans les raffineries de Mina al-Ahmadi et de Shuaiba, ainsi qu'un certain nombre d'accidents moins importants, ont suscité des préoccupations quant à la gestion de la sécurité au sein de la Kuwait Oil Company. Ces inquiétudes sont devenues encore plus vives à la suite d'une explosion survenue en janvier 2002 dans un centre de collecte du champ pétrolier de Raudhatain, dans le nord du pays. Quatre personnes avaient été tuées et 20 autres blessées, et les parties du centre de collecte les plus coûteuses et les plus avancées sur le plan technique avaient été endommagées. Des explications opposées ont été avancées, notamment une détérioration des infrastructures de production et la nécessité d'apporter des améliorations techniques. Cependant, il a été estimé qu'il s'agissait probablement plus d'un problème de personnel que de matériel, certains attribuant la responsabilité de l'accident aux responsables de la sécurité²⁰. En octobre 2008, près de 3 000 travailleurs syndiqués de la Kuwait National Petroleum Company se sont mis en grève, exigeant une augmentation de salaire et des conditions de travail plus sûres. Selon le syndicat, au moins cinq accidents graves ont eu lieu dans les raffineries entre juillet et septembre 2008, entraînant la mort de deux ouvriers contractuels et blessant 14 personnes²¹.
68. Plusieurs accidents ont eu lieu dans la raffinerie BP de Texas City au cours des deux dernières décennies, dont le plus récent, en 2005, a fait 15 morts et 170 blessés. La raffinerie produisait 430 000 barils par jour; elle employait 2 100 personnes, et 5 000 contractuels travaillaient chaque jour sur le site. Avant 2005, à la suite de la mise en œuvre d'un certain nombre d'initiatives, le taux d'accident chez BP au niveau mondial ne cessait de diminuer (figure 3.7).

¹⁹ K. Mearns et coll.: «Measuring safety climate on offshore installations», *Work and Stress*, vol. 12, n° 3, 1998, p. 238.

²⁰ «Kuwait: Oilfield accidents exacerbate doubts», *Oxford Analytica*, 22 mars 2002.

²¹ «Strike expected to cripple Kuwait refineries», *Oilgram News*, vol. 86, n° 2005, 16 oct. 2008, p. 1.

Figure 3.7. Performance de BP en matière de sécurité, 1987-2004



Source: K. Lucas: «BP's journey following the Texas City incident», New South Wales Minerals Council Health and Safety Conference, Leura, Nouvelle-Galles du Sud, Australie, 11-14 mai 2008.

69. L'enquête interne de BP sur la catastrophe de Texas City publiée en décembre 2005 a conclu que l'accident avait plusieurs causes profondes. Au fil des années, le milieu de travail s'était détérioré et se caractérisait maintenant par une résistance au changement et un manque de confiance, de motivation et de sens des responsabilités. Si on y ajoute le fait que le personnel d'encadrement et de direction n'exprimait pas clairement quelles étaient ses attentes, cela signifiait que les règles n'étaient pas systématiquement suivies, qu'il n'y avait pas de rigueur et que le personnel estimait ne pas être habilité à proposer ou à apporter des améliorations. Aucune priorité en matière de sécurité des procédés ni de réduction des risques systémiques n'avait été établie ni renforcée systématiquement par la direction. De nombreux changements apportés dans une organisation déjà complexe avaient conduit à une absence de responsabilités claires et à une mauvaise communication, ce qui avait provoqué une confusion parmi la main-d'œuvre quant aux rôles et aux responsabilités de chacun. Peu conscient des risques et ne comprenant pas bien ce qu'était la sécurité des procédés, le personnel acceptait des niveaux de risque qui étaient systématiquement plus élevés que dans des installations comparables. Compte tenu de la mauvaise communication verticale et de la mauvaise conception du processus de gestion de la performance, il n'existait aucun système d'alerte rapide adéquat en cas de problème ni aucun moyen indépendant de prendre la mesure de la détérioration des normes dans l'usine ²².
70. Certaines critiques formulées à l'égard de BP étaient axées sur la philosophie de la direction, qui s'attachait activement à limiter les coûts et à dégager des bénéfices au détriment de l'importance donnée à la sécurité et à la santé des travailleurs dans les activités de l'entreprise ²³. Trois examens externes de l'accident ont été effectués. Le groupe d'experts indépendants chargé de l'examen de la sécurité et dirigé par James Baker a publié ses conclusions en 2007 ²⁴ et a abouti à des recommandations portant sur un

²² www.bp.com/genericarticle.do?categoryId=9005029&contentId=7015905

²³ S. Reed: «BP feels the heat», *Business Week*, 22 janv. 2007, pp. 52-53.

²⁴ Report of the BP US Refineries Independent Safety Review Panel, janv. 2007, www.bp.com/bakerpanelreport.

certain nombre de domaines principaux parmi lesquels la sécurité des procédés, l'exercice de l'autorité, le système de gestion de la sécurité des procédés, les connaissances et les compétences techniques en matière de sécurité et la culture de la sécurité. Certaines recommandations portant sur ces catégories sont présentées dans l'encadré 3.1.

Encadré 3.1

Recommandations formulées par le groupe d'experts indépendants chargé de l'examen de la sécurité dans les raffineries BP aux Etats-Unis (Baker Panel)

Exercice de l'autorité – fixer des orientations et prendre des engagements bien visibles

- Les dirigeants doivent indiquer les orientations à suivre et montrer visiblement leur volonté d'exercer l'autorité, donner la priorité à la sécurité des procédés et fixer des objectifs appropriés en matière de sécurité des procédés en faisant en sorte qu'ils concordent avec les mesures prises.
- Définir clairement les attentes et renforcer la responsabilité pour améliorer la performance en matière de sécurité des procédés à tous les niveaux de la direction exécutive et du personnel de gestion et d'encadrement des raffineries qui y est rattaché, par exemple aligner les pratiques salariales et les pratiques de performance et de promotion sur les résultats obtenus en matière de sécurité des procédés.
- A l'instar de la stratégie adoptée par BP pour lutter contre le réchauffement climatique, viser à faire de l'entreprise l'une des premières sociétés mondiales reconnue de l'industrie dans le domaine de la gestion de la sécurité des procédés.

Gérer la sécurité des procédés en tant que système intégré et complet

- Mettre en place un système qui identifie, réduit et gère de façon systématique et en permanence les risques liés à la sécurité des procédés dans les raffineries de BP aux Etats-Unis.
- Mettre au point et actualiser régulièrement une série d'indicateurs avancés et retardés permettant de contrôler plus efficacement la performance des raffineries aux Etats-Unis en matière de sécurité des procédés; élaborer, en collaboration avec des parties prenantes internes et externes de premier plan, des indicateurs de consensus pour les secteurs du raffinage et du traitement chimique.
- Etablir et mettre en œuvre un système efficace permettant de contrôler la performance dans le domaine de la sécurité des procédés dans les raffineries aux Etats-Unis; par exemple, les audits devraient prévoir un examen périodique de BP effectué par un cabinet indépendant.
- Le conseil d'administration devrait superviser la mise en œuvre des recommandations ainsi que la performance des raffineries aux Etats-Unis en matière de sécurité des procédés de raffinage et mandater un tiers indépendant pour faire état des progrès accomplis chaque année par rapport aux recommandations formulées. Le conseil d'administration devrait rendre compte de la performance et des progrès au public.

Personnel – connaissances et compétences techniques en matière de sécurité des procédés

- Mettre au point et appliquer un système visant à assurer, à tous les échelons, un niveau approprié de connaissances et de compétences techniques en matière de sécurité des procédés, notamment en définissant les niveaux de connaissances requis et en veillant à ce que les capacités correspondent aux besoins, avec la participation des parties prenantes de premier plan.
- Apporter un appui dans le domaine de la sécurité des procédés à l'organisation hiérarchique des raffineries aux Etats-Unis qui soit plus efficace et mieux coordonné.

Personnel – culture de la sécurité des procédés

- Associer les parties prenantes intéressées au développement dans chaque raffinerie d'une culture de la sécurité et des procédés qui soit positive, basée sur la confiance et ouverte; par exemple, encourager le dialogue, créer un climat dans lequel les questions difficiles sont les bienvenues.

Source: <http://www.bp.com/genericarticle.do?categoryId=2012968&contentId=7027577>.

71. Le groupe d'experts a reconnu que BP avec une tâche considérable à accomplir et qu'un effort concerté et durable serait nécessaire. Il a estimé, cependant, que la main-d'œuvre de BP était prête, disposée et apte à participer à une action de longue durée menée à l'échelle de l'entreprise pour faire de BP une référence d'excellence en matière de sécurité des procédés. BP s'est engagée à mettre en œuvre les recommandations du groupe d'experts, dont beaucoup étaient compatibles avec les conclusions des examens internes de la

compagnie. En ce qui concerne les recommandations relatives au personnel, BP a immédiatement axé son action sur l'exercice de l'autorité, le changement de culture et la communication. Au début de 2008, BP avait complètement réorganisé le programme de formation, avec 30 nouveaux instructeurs, et avait organisé presque 300 000 heures de formation à l'encadrement et sur d'autres thèmes. Plus de 400 personnes avaient été embauchées. A la fin de 2007, BP avait son actif – avec un système de sécurité entièrement réorganisé – 18,8 millions d'heures de travail, soit trois fois plus que la moyenne des raffineries aux Etats-Unis ²⁵.

3.4.3. Initiatives concernant le VIH/sida

72. L'épidémie de VIH/sida est un redoutable problème pour le développement et le progrès social. Selon les estimations du BIT, la main-d'œuvre mondiale a perdu 28 millions de personnes économiquement actives avant 2005 à cause du VIH/sida. Si rien n'est fait, le VIH/sida coûtera la vie à 48 millions de travailleurs d'ici à 2010 et à 74 millions à l'horizon 2015. En outre, cette épidémie touche le segment de main-d'œuvre le plus productif ²⁶. L'Association internationale des producteurs de pétrole et de gaz (OGP) a élaboré une série de directives pour faciliter l'élaboration et l'application de mesures destinées à lutter contre le VIH, l'hépatite B et l'hépatite C dans le secteur considéré. Ces directives visent également à assurer la prise en charge du personnel qui a été exposé et risque ultérieurement de développer la maladie, et servent de documents de référence pour les employés qui souhaitent s'informer sur les mesures de protection qui ont été prises. Les membres de l'OGP ont participé aux activités préparatoires qui ont été menées pour s'assurer que leur expérience collective est mise à profit et que ces directives sont largement acceptées ²⁷. L'Association internationale de l'industrie pétrolière pour la sauvegarde de l'environnement (IPIECA) encourage aussi les activités de prévention du VIH/sida dans l'industrie pétrolière et gazière ²⁸.
73. Les objectifs généraux et les objectifs stratégiques des directives de l'OGP reflètent les principes fondamentaux du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*. Ce recueil complète les directives et il pourrait être utilisé par les membres de l'OGP comme source de renseignements supplémentaires à des fins d'éducation et de formation. Le recueil du BIT indique clairement que les travailleurs ou les demandeurs d'emploi ne devraient jamais être obligés de se soumettre à un test de dépistage du VIH/sida et que le renouvellement d'un contrat ne devrait pas être subordonné à ce dépistage. En revanche, le recours aux conseils et tests volontaires sont des éléments essentiels de la prévention du VIH et sont encouragés par de nombreux programmes sur le lieu de travail ²⁹.

²⁵ K. Lucas: «BP's journey following the Texas City incident», New South Wales Minerals Council Health and Safety Conference, Leura, Nouvelle-Galles du Sud, Australie, 11-14 mai 2008.

²⁶ BIT: *HIV/AIDS and employment* (Genève, ILO/AIDS brief, sept. 2005, p. 1).

²⁷ OGP: *Guidelines for the control of HIV, Hepatitis B and C in the workplace*, rapport OGP n° 6.55/321, nov. 2001.

²⁸ IPIECA, *Knowledge, policy and action – HIV/AIDS management in the oil and gas industry*, 2005.

²⁹ Réunion interrégionale tripartite sur les meilleures pratiques relatives à l'application des politiques et programmes en matière de VIH/sida sur le lieu travail, 15-17 déc. 2003 (Genève, BIT).

3.5. Initiatives favorables à la famille

74. On dit que les travailleurs offshore de l'industrie pétrolière et gazière ont trois types de vie – leur vie professionnelle, la vie de leur partenaire et du reste de leur famille au foyer et leur vie de famille ensemble³⁰. C'est l'une des raisons pour lesquelles l'industrie pétrolière a encouragé des initiatives favorables à la famille qui sont destinées majoritairement aux effectifs permanents.
75. Aujourd'hui, dans l'industrie pétrolière, ces initiatives sont plus que symboliques; elles montrent que l'on s'éloigne de plus en plus et de façon plus systématique d'une approche adoptée ponctuellement pour résoudre les problèmes sur le lieu de travail. Elles sont considérées comme une nouvelle forme d'avantages dont bénéficient les salariés d'une entreprise; ces avantages permettent à un employeur plutôt qu'à un autre de recruter des travailleurs hautement qualifiés et de les retenir. Une étude portant sur les 18 grandes compagnies pétrolières a fait ressortir ce qui suit: l'une d'entre elles avait sa propre garderie, deux autres étaient en train d'examiner des politiques de prise en charge des enfants dans l'idée d'introduire un système de chèque-garderie ou d'accorder d'autres allocations de garderie directes; plusieurs apportaient un soutien ou donnaient des conseils au conjoint en matière d'emploi, un certain nombre d'entre elles avaient adopté l'horaire souple et mis en place des systèmes particulièrement avantageux de congé maternité, de congé pour soigner des personnes à charge, de congé parental et des plans d'interruption de carrière. Une entreprise a offert à ses salariées des primes non négligeables pour revenir travailler après avoir eu un enfant. Le travail à temps partiel ou la réduction du temps de travail était décrit comme étant de mieux en mieux accepté; le partage de poste au niveau de l'encadrement avait été introduit dans une entreprise; une autre était en train de mettre en place une quinzaine de neuf jours³¹.
76. Le cas de PanCanadian Petroleum montre que la réussite de la mise en œuvre d'initiatives favorables à la famille passe par un engagement réciproque. Les éléments clés du programme d'aide à la famille mis en place par l'entreprise sont les suivants: des initiatives axées sur les salariés et le dialogue, la volonté de faire confiance aux salariés et de les valoriser, et la participation en partant du bas vers le haut et du sommet vers la base. Premièrement, l'entreprise a montré clairement que les salariés sont une ressource précieuse qui peut avoir un impact positif sur son bilan. Deuxièmement, étant donné que PanCanadian a conçu des initiatives d'ensemble destinées à promouvoir un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle et le bien-être pour encourager la participation et l'innovation à tous les niveaux, l'entreprise bénéficie de la dynamique créée par une participation qui part du bas vers le haut et du sommet vers la base. Le personnel d'encadrement participe régulièrement aux réunions des comités et à des activités visant à promouvoir le bien-être et appuie financièrement les initiatives, tandis que les salariés sont chargés de prendre des initiatives au niveau interne propices au maintien de leurs propres priorités en matière d'équilibre entre travail et vie privée. En outre, l'entreprise s'est rendu compte que toute bonne initiative avait besoin d'être suivie et évaluée si on voulait continuer de l'améliorer. Elle a donc trouvé de meilleurs moyens de vérifier si les stratégies qu'elle avait établies pour favoriser le maintien de l'équilibre étaient utilisées et

³⁰ J.S. James: «Social and economic impacts of OCS activities on individual and families, Part I: Offshore employment as lifestyle and culture – Work and family in New Iberia», Manuscript, Bureau of Applied Research in Anthropology, Université de l'Arizona, 2000, cité dans l'ouvrage de A. Mikkelsen et coll.: «Working time arrangements and safety for offshore workers in the North Sea», in *Safety Science*, vol. 42 (n° 3) (mars 2004), p. 172.

³¹ L. McKee et coll.: «'Family friendly' policies and practices in the oil and gas industry: Employers' perspectives», in *Work, Employment and Society*, vol. 14, n° 3, 2000, pp. 557-571.

si elles donnaient satisfaction afin de tenir compte des informations en retour pour améliorer sans cesse ses programmes ³².

3.6. Conditions de travail sur les plates-formes

77. Les travailleurs à bord des plates-formes pétrolières passent de longues périodes, souvent une ou plusieurs semaines, sur leur lieu de travail qui peut être une plate-forme de production ou une installation de forage. Ils retournent dans leur foyer à terre pour une période de repos qui peut être aussi d'une ou de plusieurs semaines. Le logement, les équipements de loisirs et la nourriture sont fournis par l'employeur qui assure aussi le transport entre le lieu de travail et un point de ramassage à terre qui est en général un hélicoptère. Les modalités de transport peuvent avoir deux effets majeurs sur les travailleurs et les membres de leurs familles. Premièrement, comme la figure 3.4 et le tableau 3.9 le montrent, les accidents mortels pendant un trajet en véhicule ou par hélicoptère sont toujours nombreux. Les problèmes de sécurité concernant les vols en hélicoptère sont une cause majeure de stress dans des environnements pénibles et en eau profonde, avec des conséquences à la fois pour les travailleurs et les membres de leurs familles. Les horaires de transport peuvent être inadaptés pour le travailleur et sa famille, et des perturbations peuvent retarder le retour du travailleur dans son foyer et son départ pour se rendre sur son lieu de travail, ce qui est une source de stress pour tous les membres de la famille. Les travailleurs offshore sont aussi exposés à d'autres menaces (attaques d'infrastructures énergétiques par des rebelles dans un but politique ou économique, actes commis par des bandes non contrôlées et actes criminels, actes de criminalité organisée, actes commis par des groupes extrémistes nationaux, terrorisme international, etc.). Les actes commis par des populations tribales et le banditisme sont toujours un problème dans de nombreux pays, et l'enlèvement de personnel pour en tirer des avantages politiques et économiques se poursuit au même rythme dans un grand nombre de pays. Par exemple, en octobre 2008, neuf travailleurs chinois de l'industrie pétrolière employés par la China National Petroleum Corporation (CNPC) ont été enlevés près de la région pétrolifère controversée d'Abyei, dans le centre du Soudan ³³. On a dit que les ravisseurs voulaient que la CNPC quitte la région en échange de la libération des otages ³⁴.
78. Le travail offshore a des répercussions sur divers aspects des conditions de travail; par exemple, l'emplacement, la taille et le type d'installations ou de plates-formes ont une incidence sur le bien-être psychologique des travailleurs offshore. En règle générale, les nouvelles plates-formes sont mieux conçues; elles sont dotées de meilleurs équipements de loisirs, les zones de logement sont mieux aménagées, les systèmes d'intervention en cas d'urgence ont été améliorés ainsi que le matériel d'évacuation; les nouvelles installations peuvent ainsi mieux attirer des travailleurs extrêmement motivés et adaptables.
79. Les travailleurs offshore sont aussi exposés à des facteurs de perturbation physique comme la chaleur, le froid, le bruit, les vibrations, le mauvais éclairage et une ventilation insuffisante, le confinement sur le lieu de travail et dans les zones de logement et les conditions climatiques difficiles. Il existe un lien entre la mesure du bruit et d'autres agresseurs environnementaux et la mesure du bien-être psychologique, mais le niveau de la

³² *Conciliation travail-vie dans les milieux de travail: PanCanadian Petroleum*, Ressources humaines et développement des compétences Canada, 2009, www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/psait/etv/elq/12/pancanadian-petroleum.shtml.

³³ «Chinese oil workers kidnapped in Sudan», *Oilgram News*, vol. 86, n° 208, 21 oct. 2008, p. 2.

³⁴ «Sudan rebels demand China companies' exit», *Oilgram News*, vol. 86, n° 212, 27 oct. 2008, p. 5.

charge de travail peut compliquer ce lien. En Sibérie, la température extérieure au sol peut descendre jusqu'à -60 °C et plus de 11 000 personnes sont hospitalisées chaque année pour hypothermie ou pour des gelures³⁵. L'environnement physique et social des zones de logement est un facteur important de la qualité de vie et du niveau de stress des travailleurs offshore. Pour faire face à ces environnements de travail difficiles, l'OGP a publié des recommandations et des études sur le froid³⁶, la chaleur³⁷, la toxicomanie³⁸ et la gestion stratégique de la santé³⁹. Une série de directives intitulées «Guidelines for the development and application of health, safety and environmental management systems»⁴⁰ ont aussi été publiées.

80. Le travail offshore met à rude épreuve les travailleurs et les membres de leurs familles de diverses façons, et certains d'entre eux peuvent souffrir de problèmes psychosociaux. Les gens sont loin de leurs communautés et ne peuvent pas participer à des activités sociales ni faire partie de réseaux sociaux formels ou informels. Ce travail pose aussi des problèmes particuliers à ceux qui sont chargés de ces activités sociales mais, dans de nombreux cas, les travailleurs et les membres de leurs familles doivent les résoudre par eux-mêmes.
81. Les problèmes de vie familiale auxquels sont confrontés de nombreux travailleurs, dont le lieu de travail est éloigné de leur foyer, sont en réalité des problèmes professionnels, et des problèmes familiaux peuvent surgir sur le lieu de travail. Les travailleurs rentrent stressés dans leur foyer et ramènent à la maison leurs problèmes professionnels, et les trajets provoquent des tensions dans la vie familiale et la vie personnelle. Ces tensions sont à leur tour ramenées sur le lieu de travail où elles peuvent avoir une incidence sur la productivité, la sécurité, le moral et le maintien en fonctions.
82. Les nouvelles formes d'organisation du travail posent des problèmes car elles ont parfois porté atteinte à la crédibilité des fonctions occupées par les travailleurs dans le domaine de la sécurité (comités de sécurité) à bord des plates-formes pétrolières. Une étude du lien entre la charge de travail et la sécurité à bord des plates-formes, à la suite de l'introduction de la polyvalence et de nouvelles formes d'organisation du travail, a montré que la composition du personnel et le travail avaient changé au cours des quatre ans visés par l'étude et que les travailleurs doivent maintenant effectuer un plus grand nombre de tâches. L'étude a conclu qu'il faut prendre en considération les points éventuels à améliorer dans la sécurité sur les plates-formes ainsi que les facteurs de stress des travailleurs. Ceux-ci pourraient par exemple influencer les décisions prises par leurs supérieurs hiérarchiques,

³⁵ V. Chaschi: «Work in the cold: A review of Russian experience in the North», *Barents*, vol. 1, n° 3, 1998, pp. 80-82.

³⁶ Exportation and Production (E&P) Forum: *Health aspects of work in extreme climates within the E&P Industry: The cold*, rapport n° 6.65/270, janv. 1998.

³⁷ E&P Forum: *Health aspects of work in extreme climates within the E&P Industry: The heat*, rapport n° 6.70/279, sept. 1998.

³⁸ OGP: *Substance abuse: Guidelines for management*, rapport n° 6.87/306, juin 2000.

³⁹ OGP: *Strategic health management: Principles and guidelines for the oil and gas industry*, rapport n° 6.88/307, juin 2000.

⁴⁰ E&P Forum: *Guidelines for the development and application of health, safety and environmental management systems*, rapport n° 6.36/201.

être consultés avant que des décisions soient prises et être informés de ce qui se passe à bord des plates-formes ⁴¹.

83. Certains autres problèmes auxquels sont confrontés au quotidien les travailleurs offshore de l'industrie pétrolière sont examinés ci-dessous.

3.6.1. Travail posté et effets sur la santé

84. Sur les plates-formes pétrolières, il est courant de travailler par roulement en équipes qui font des services de 12 heures, de façon fixe ou en alternance. Il existe cependant toutes sortes de combinaisons travail posté/temps de repos, dont certaines, si elles ne sont pas bien conçues, comportent des risques inhérents de fatigue. En Indonésie, un grand nombre de travailleurs offshore travaillent selon un schéma de rotation selon lequel les journées de travail posté sont de huit heures en alternance pendant 14 jours suivis de 14 jours de congé à terre. En outre, il existe des modalités de travail posté irrégulier. Certaines compagnies pétrolières ont un système de rotation de trois semaines de travail suivies de deux semaines de congé ou d'une semaine de travail suivie d'une semaine de congé. Il y a de fortes chances que les travailleurs restent sur des sites isolés pendant des périodes plus longues; ces périodes peuvent aller jusqu'à six semaines dans un petit nombre de cas suivies de plusieurs semaines de repos. En 2005, PT Caltex Pacific Indonésie a modifié les horaires de travail des travailleurs des champs pétrolifères qui sont passés de dix jours de travail suivis de cinq jours de repos, avec des journées de travail de 12 heures, à cinq jours suivis de deux jours respectivement, avec des journées de travail de 12 heures ⁴².
85. De nombreuses études sur les effets de diverses modalités de travail offshore sur la santé ont établi qu'il n'y avait pas de conséquences graves pour la santé, même si on sait que le travail posté prolongé peut avoir des effets néfastes cumulatifs sur le sommeil et la santé ⁴³. En ce qui concerne les effets sur la vigilance du passage d'une journée de travail de 8 heures à une journée de 12 heures, il n'a pas été établi que cela avait des conséquences graves pour la santé des personnes travaillant à bord des plates-formes pétrolières ⁴⁴. Mais il existe des risques sociaux et pour la santé dont il faut être conscient et auxquels il faut remédier au moment d'établir des systèmes de rotation; en outre, ces risques doivent être gérés en cas de dépassement de la durée normale du travail. Une étude antérieure a suivi sept salariés travaillant en équipe pendant 12 heures sur une installation en mer du Nord avec une rotation d'une durée de 14 jours. Bien que les tests psychologiques aient révélé une fatigue initiale (passage au service de nuit), les travailleurs se sont rapidement adaptés aux nouvelles conditions de travail en termes de sommeil et de vigilance. Cependant, les travailleurs ressentaient une plus grande somnolence tout de suite après la fin de leur période de travail. Cela avait un rapport direct avec la difficulté de s'adapter au rythme

⁴¹ T. Rundmo et coll.: «Organisational factors, safety attitudes and workload among offshore oil personnel», *Safety Science*, vol. n° 29 (1998), pp. 75-87.

⁴² R. Pratiwi Anwar et M. Ssenyonga, *op. cit.*

⁴³ A. Moore-Ede et coll. (dir. de publication): *The practical guide to managing 24-hour operations* (Cambridge, Circadian Information, 1999), pp. 36-39.

⁴⁴ M. D. Johnson et J. Sharit: «Impact of a change from an 8-hour to a 12-hour shift schedule on workers and occupational injury rates», *International Journal of Industrial Ergonomics*, vol. 27 n° 5 (2001), pp. 303-319.

habituel de la vie quotidienne après un service de nuit ⁴⁵. Une étude plus récente a établi que le changement des horaires de travail des travailleurs offshore n'avait pas d'incidence sur le nombre d'accidents (passage d'un travail posté avec horaires asymétriques – deux semaines de travail offshore puis trois semaines de repos dans leur foyer, suivies de deux semaines de travail offshore et quatre semaines de repos dans leur foyer – à une nouvelle rotation symétrique de deux semaines offshore et de quatre semaines de repos). On a toutefois noté une augmentation du nombre d'incidents nécessitant des premiers soins pendant toute la période de travail ⁴⁶.

3.6.2. La sécurité et le dialogue sur les plates-formes

86. En juillet 2008, à l'occasion du 20^e anniversaire de la catastrophe de Piper Alpha, le gouvernement du Royaume-Uni a demandé à la Direction de la santé et de la sécurité d'examiner les progrès accomplis au niveau national en matière de santé et de sécurité dans l'industrie pétrolière offshore ⁴⁷. Le résultat est attendu avec intérêt dans l'ensemble du secteur. Les questions de sécurité et de santé à bord des plates-formes font l'objet de débats fréquents dans le cadre des stratégies adoptées par l'industrie pétrolière en Norvège et au Royaume-Uni. Au Royaume-Uni, les compagnies pétrolières ont créé des comités consultatifs chargés d'examiner les questions relatives aux relations employeurs-employés sans la participation des syndicats ⁴⁸. En revanche, en Norvège, les syndicats ont longtemps joué un rôle important dans la sécurité à bord des plates-formes. La participation des travailleurs à la gestion de la sécurité a été inscrite dans les amendements apportés par la Norvège à la réglementation des activités pétrolières et gazières offshore en 1998 (encadré 3.2). Dans le règlement relatif au milieu de travail sur les plates-formes, les comités mixtes locaux du milieu de travail établis sur chaque installation ont pour objet non seulement d'assurer la coordination des mesures visant à protéger et à améliorer le milieu de travail au sein des différentes entreprises, mais aussi de donner à tous les salariés, quelles que soient leurs conditions d'emploi, une véritable possibilité de prendre part aux activités destinées à protéger et à améliorer le milieu de travail au niveau de leur propre poste de travail ⁴⁹. Cette disposition tient compte de la complexité des questions relatives aux relations de travail en cas d'employeurs multiples et de sous-traitance.

⁴⁵ B. Bjorvatn et coll.: «Rapid adaptation to night work at an oil platform, but slow re-adaptation following return home», *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60, 1998, pp. 601-608.

⁴⁶ A. Mikkelsen et coll.: «Working time arrangements and safety for offshore workers in the North Sea», *Safety Science*, vol. 42 (2004), pp. 167-184.

⁴⁷ CSI en ligne, juillet 2008.

⁴⁸ C. Wright et M. Spaven, «Who represents whom? The consequences of the exclusion of unions from the safety representation system in the UK offshore oil and gas industry», *Employee Relations*, vol. 21, n° 1, 1999, pp. 45-62.

⁴⁹ Informations fournies par la Direction générale du pétrole de la Norvège.

Encadré 3.2

Rôle joué par les travailleurs dans la sécurité et la santé – La législation norvégienne relative au milieu de travail

En Norvège, les travailleurs sont tenus de jouer un rôle dans la santé et la sécurité conformément à la loi sur le milieu de travail, 1977, et au règlement correspondant applicable aux délégués à la sécurité et aux comités du milieu de travail. La loi sur le milieu de travail énumère trois objectifs:

- 1) Veiller à ce que les employés jouissent d'un milieu de travail leur assurant une protection totale contre des influences néfastes pour le physique et le mental et dans lequel les normes en matière de sécurité, de santé au travail et de bien-être coïncident avec l'évolution technologique et sociale de la société à tout moment.
- 2) Assurer à chaque salarié des conditions d'emploi satisfaisantes et une situation professionnelle digne de ce nom.
- 3) Servir de cadre aux entreprises pour leur permettre de résoudre par elles-mêmes les problèmes relatifs au milieu de travail en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et sous la supervision et avec l'aide des pouvoirs publics.

En vertu de la loi sur le milieu de travail, toute organisation employant plus de dix personnes doit avoir des délégués à la sécurité pour chaque département et chaque équipe ainsi qu'un délégué à la sécurité en chef chargé de coordonner leurs activités. Un délégué à la sécurité a notamment le droit d'être consulté sur la planification et la mise en œuvre des programmes de sécurité, le droit d'être tenu informé en tout temps, le droit d'assister aux inspections du travail et le pouvoir d'arrêter un travail dangereux sans être tenu responsable des pertes en résultant. Ce pouvoir d'arrêter la production, dans un contexte où le coût de production de pétrole et de gaz est élevé, donne un véritable sens au concept de participation des travailleurs.

La loi impose aussi la création de comités du milieu de travail sur les lieux de travail comptant plus de 50 salariés; ces comités doivent être composés à parts égales de représentants de l'employeur et des salariés et de délégués à la santé et à la sécurité (qui n'ont pas de droit de vote). Sur les lieux où travaillent entre 20 et 50 personnes, un comité doit être créé si l'une ou l'autre des parties en fait la demande, au sein duquel un délégué à la sécurité en chef doit siéger. En vertu du règlement afférent à la loi sur le milieu de travail, le comité a des pouvoirs de décision ainsi qu'un rôle consultatif; il participe à l'élaboration des programmes visant à promouvoir la sécurité et à améliorer le milieu de travail, inspecte l'entreprise pour définir et évaluer les besoins en la matière, donne des avis sur l'établissement des priorités dans les plans de l'entreprise et peut proposer de nouvelles mesures.

Il a aussi le pouvoir d'obliger l'employeur à respecter la loi sur le milieu de travail et le droit de consulter tout document concernant des inspections du travail ou des enquêtes menées par la police.

Source: S.M. Hart: «Norwegian workforce involvement in safety offshore: Regulatory framework and participants' perspectives», *Employee Relations*, vol. 24, n° 5, 2002, pp. 486-499.

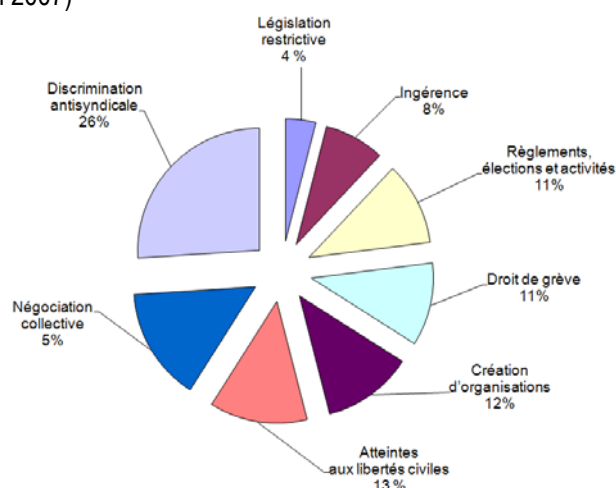
4. Relations professionnelles

4.1. Liberté d'association

87. L'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective requiert un environnement favorable. Un cadre législatif fournissant les protections et garanties nécessaires, des institutions permettant de faciliter la négociation collective et de régler les conflits éventuels entre employeurs et travailleurs, et des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et efficaces sont les trois principaux éléments constitutifs d'un environnement favorable. Les instruments juridiques internationaux pertinents sont la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949¹. La ratification de ces conventions est importante, mais la vraie difficulté réside dans leur application effective aux plans national et local et au niveau des entreprises.

88. L'examen par le Comité de la liberté syndicale du BIT de cas concernant l'industrie pétrolière fait ressortir la particularité que représente la mise en œuvre de la liberté d'association et de la négociation collective dans ce secteur. En général, les allégations soumises au Comité de la liberté syndicale concernant la restriction des libertés civiles ont diminué, passant d'un tiers des plaintes en 1995-2000 à 13 pour cent en 2000-2007. En revanche, les allégations de discrimination antisyndicale ont légèrement augmenté, passant de 23 pour cent en 1995-2000 à 26 pour cent en 2000-2007. On a également observé une augmentation des allégations d'intervention des employeurs dans les activités syndicales, qui sont passées de 4 pour cent en 1995-2000 à 6 pour cent en 2004-2007. Le pourcentage d'allégations concernant des actes d'ingérence de gouvernements dans les activités syndicales a légèrement augmenté, passant de 8 pour cent en 1995-2000 à 9 pour cent en 2000-2003 et à 11 pour cent en 2004-2007 (figure 4.1)².

Figure 4.1. Objet des allégations examinées par le Comité de la liberté syndicale
(mars 2004 à juin 2007)



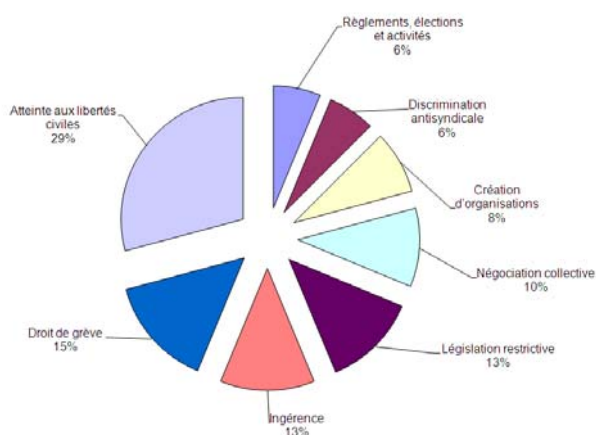
Source: BIT: *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique* – Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (Genève, 2008), p. 10.

¹ Des extraits de ces deux conventions sont reproduits aux annexes 3 et 4.

² BIT: *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique* – Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (Genève, 2008), paragr. 30.

89. Les 48 cas concernant l'industrie pétrolière qui ont été examinés par le Comité de la liberté syndicale entre 1950 et 2005 offrent un tableau différent et portaient sur diverses violations: atteintes aux libertés civiles; restrictions injustifiées du droit de grève; actes d'ingérence de gouvernements dans le fonctionnement des organisations de travailleurs; et lois restrictives. Les allégations de restriction des libertés civiles, d'atteintes au droit de grève, d'ingérence et de lois restrictives représentaient deux tiers des violations alléguées concernant l'industrie pétrolière (figure 4.2). Les allégations concernant le droit de grève reposaient, pour la plupart, sur l'argument selon lequel, comme ces services sont essentiels, on est fondé à interdire ou restreindre les grèves ou à soumettre à des restrictions les principes de la négociation collective libre et volontaire.

Figure 4.2. Objet des allégations concernant l'industrie pétrolière, examinées par le Comité de la liberté syndicale (1950-2005)



Source: Base de données du BIT sur les normes internationales du travail (ILOLEX).

4.1.1. Libertés civiles

90. Les organes de contrôle de l'OIT³ ont reconnu qu'il existait un lien critique entre les droits d'association des organisations de travailleurs et d'employeurs et les libertés civiles. Pour fonctionner correctement, ces organisations doivent pouvoir exercer leurs activités dans un climat général de liberté et de sécurité. La liberté d'association ne peut être exercée que dans des conditions dans lesquelles les droits fondamentaux, et en particulier les droits ayant trait à la vie et à la sécurité individuelles, sont pleinement respectés et garantis⁴. Le Comité de la liberté syndicale a examiné des allégations d'atteintes aux libertés civiles dans l'industrie pétrolière en Argentine, en Chine, en Colombie, au Ghana, en Grèce, au Pérou, à Sri Lanka et en République bolivarienne du Venezuela. Certains cas concernaient des allégations de meurtres, d'enlèvements, de disparitions, de menaces, d'arrestations et de détentions de dirigeants syndicaux et de travailleurs syndiqués, ou se rapportaient à d'autres actes tels que le harcèlement et les intimidations à caractère antisindical, les violations de la liberté de réunion et de la liberté d'expression. Les retards dans l'administration de la justice étaient souvent étroitement liés à ces violations.

³ Notamment la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et le Comité de la liberté syndicale.

⁴ *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale* (Genève, BIT, 2006), paragr. 43.

-
91. Les organisations de travailleurs ne cessent d'exprimer leur grande préoccupation concernant la situation dans de nombreux pays producteurs de pétrole, dont la Colombie. Dans son rapport annuel de 2007 des violations des droits syndicaux, la Confédération syndicale internationale (CSI) a souvent fait état d'une véritable crise humanitaire à laquelle étaient confrontés les syndicalistes colombiens. La CSI indique que ces syndicalistes sont victimes de violences sélectives, systématiques et persistantes et que les auteurs restent impunis, ce qui constitue en soi une incitation à perpétuer de telles agressions. D'après la CSI, il y a eu peu de progrès en ce qui concerne l'impunité pour ces actes de violence. En fait, la grande majorité des violations sont restées impunies et de nombreux meurtres n'ont pas fait l'objet d'une enquête ⁵.
92. Il a été rapporté que 36 syndicalistes ont été assassinés en 2007 en Colombie ⁶. La CSI a signalé récemment que 26 syndicalistes avaient été assassinés au cours de la première moitié de 2008, soit une augmentation de 71 pour cent par rapport à la même période de 2007. Personne n'a été poursuivi pour ces meurtres, ni pour 97 pour cent des plus de 2 500 assassinats de syndicalistes colombiens, perpétrés depuis 1986 ⁷. Il a été rapporté au Comité de la liberté syndicale que, comme dans de nombreuses autres industries du pays, un grand nombre de travailleurs du secteur pétrolier colombien avaient perdu la vie au cours de leurs activités syndicales ⁸.
93. En ce qui concerne les enquêtes et la situation d'impunité, le Comité de la liberté syndicale a, d'une manière générale, déploré que la situation d'impunité qui règne actuellement instaure un climat de peur qui empêche le libre exercice des droits syndicaux. Il a également souligné que les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence, de pressions ou de menaces de toutes sortes à l'encontre des dirigeants et membres de telles organisations, et qu'il appartient aux gouvernements de garantir le respect de ce principe ⁹.
94. S'agissant des arrestations et détentions de syndicalistes, le Comité de la liberté syndicale a indiqué que les mesures d'arrestation de syndicalistes peuvent créer un climat d'intimidation et de crainte empêchant le déroulement normal des activités syndicales, et que la détention de dirigeants syndicaux ou de syndicalistes pour des motifs liés à leurs activités de défense des intérêts des travailleurs constitue une grave violation des libertés publiques, en général, et des libertés syndicales, en particulier ¹⁰.
95. Concernant la Chine, il a été allégué qu'en mars 2002 le gouvernement serait intervenu dans un sit-in au siège du PetroChina's Petroleum Administration Bureau (PAB), à Daqing. Plusieurs représentants du comité syndical provisoire des travailleurs licenciés du PAB ainsi que 60 autres travailleurs ayant participé à ce mouvement de protestation auraient été détenus; certains d'entre eux pendant deux semaines. Ils ont été relâchés à condition qu'ils ne participent plus à des manifestations. Il y a eu des incidents similaires dans la province du Sichuan. Chaque incident concernait des revendications de travailleurs

⁵ CSI: Rapport annuel de 2007 des violations des droits syndicaux (Bruxelles, 2007).

⁶ CSI: Rapport annuel de 2008 des violations des droits syndicaux (Bruxelles, 2008), p. 101.

⁷ CSI: «ILO: Colombia appears before Conference Standards Committee», *CSI en ligne*, vol. 106, 3 juin 2008.

⁸ BIT: *Rapports du Comité de la liberté syndicale*, n^{os} 329 et 330, cas n^o 1787.

⁹ BIT: *Rapport du Comité de la liberté syndicale*, n^o 337, cas n^o 1787, paragr. 535.

¹⁰ *Ibid.*, paragr. 484.

portant sur une indemnisation financière, une réintégration dans l'emploi et l'enquête sur la corruption de la direction, suite à la faillite ou à la restructuration d'une usine ¹¹. Le Comité de la liberté syndicale a relevé que ces incidents ont été suivis d'interventions policières, d'arrestations, de détentions et parfois de longues peines d'emprisonnement pour ceux qui avaient participé aux mouvements de protestation. Neuf travailleurs ont été arrêtés et emprisonnés ou ont fait l'objet d'une détention administrative et été astreints à une «rééducation par le travail». Les organes de contrôle ont indiqué que l'inviolabilité des locaux et biens syndicaux constitue l'une des libertés civiles essentielles pour l'exercice des droits syndicaux, et que l'occupation des locaux syndicaux par les forces de l'ordre, sans mandat judiciaire les y autorisant, constitue une grave ingérence des autorités dans les activités syndicales ¹².

4.1.2. Le droit d'organisation

96. Les organes de contrôle considèrent que le droit de créer des organisations est l'un des droits syndicaux les plus importants; c'est la condition préalable sans laquelle les autres garanties inscrites dans les conventions n^{os} 87 et 98 resteraient lettre morte. La liberté d'association implique le droit pour les travailleurs et les employeurs d'élire librement leurs représentants ainsi que d'organiser leur gestion et leur activité sans aucune intervention des autorités publiques. L'idée de base de l'article 3 de la convention n^o 87 est de laisser aux travailleurs et aux employeurs eux-mêmes le soin de décider des règles à observer pour la gestion de leurs organisations et pour les élections en leur sein ¹³.
97. Une question qui revient fréquemment concerne le contrôle exercé par l'Etat sur les fonds syndicaux et les restrictions à leur utilisation. Le Comité de la liberté syndicale a déclaré que des dispositions qui confèreraient aux autorités le droit de restreindre la liberté du syndicat de gérer et d'utiliser ses fonds comme il le désire en vue d'objectifs syndicaux normaux et licites seraient incompatibles avec les principes de la liberté syndicale ¹⁴. Lors de l'examen des allégations d'interdiction d'accès au siège de l'Union nationale des travailleurs du pétrole et du gaz naturel (NUPENG) et de l'Association des cadres du pétrole et du gaz naturel du Nigéria (PENGASSAN), avec encerclement par des forces de police, gel des comptes bancaires des syndicats et suspension des retenues de cotisations syndicales par l'employeur, le Comité de la liberté syndicale a indiqué que les mesures de contrôle administratif de la gestion, telles que les audits des comptes et les enquêtes, ne devraient être appliquées que dans des cas exceptionnels, lorsque des circonstances graves le justifient (par exemple en cas d'irrégularités présumées apparues dans les rapports financiers et annuels ou à la suite de plaintes émanant de membres), et cela afin d'éviter toute discrimination entre les organisations et de parer au danger d'une intervention des autorités, qui risquerait d'entraver l'exercice du droit qu'ont les syndicats d'organiser librement leur gestion, de porter préjudice aux syndicats par une publicité qui pourrait se révéler injustifiée et de divulguer des informations qui pourraient avoir un caractère confidentiel ¹⁵.

¹¹ BIT: *Rapport du Comité de la liberté syndicale*, n^o 330, cas n^o 2189, paragr. 458.

¹² *Recueil* de 2006, paragr. 178 et 179.

¹³ *Ibid.*, paragr. 454 et 455.

¹⁴ *Ibid.*, paragr. 485.

¹⁵ BIT: *Rapport du Comité de la liberté syndicale*, n^o 295, cas n^o 1793, paragr. 611.

4.1.3. Le droit de grève

98. Les organes de contrôle ont maintenu pendant des années que le droit de grève est un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux. Ces intérêts se rapportent non seulement à l'obtention de meilleures conditions de travail ou aux revendications collectives d'ordre professionnel, mais englobent également la recherche de solutions aux questions de politique économique et sociale et aux problèmes qui se posent au monde de l'entreprise, et qui intéressent directement les travailleurs ¹⁶.
99. Par ailleurs, les organes de contrôle ont réitéré la position fondamentale, à savoir que le droit de grève est un corollaire indissociable du droit d'association syndicale protégé par la convention n° 87, qui dispose à son article 3 que [l]es organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'organiser leur activité, et de formuler leurs programmes d'action et que les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal. En principe, il conviendrait de laisser aux employeurs et aux travailleurs ainsi qu'à leurs organisations le soin de régler eux-mêmes leurs différends; les méthodes qu'ils choisissent font partie de l'organisation de leurs activités et de leurs programmes.
100. Cependant, les organes de contrôle ont également souligné que le droit de grève ne saurait être considéré comme un droit absolu: il peut également être encadré par une réglementation qui impose des modalités ou des restrictions dans l'exercice de ce droit fondamental ¹⁷. Selon le Comité de la liberté syndicale, la grève est l'un des moyens essentiels dont doivent pouvoir disposer les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et défendre leurs revendications économiques et sociales et que la suspension ou l'interdiction du droit de recourir à la grève n'est acceptable que lorsque l'interruption du travail due à la grève risque de mettre en danger dans l'ensemble ou dans une partie de la population la vie, la santé ou la sécurité des personnes ¹⁸.

4.1.3.1. Les objectifs d'une action de grève

101. Le Comité de la liberté syndicale a établi les principes fondamentaux concernant l'objectif autorisé d'une action de grève comme suit: [l]es grèves purement politiques et celles décidées systématiquement longtemps avant que les négociations aient lieu ne tombent pas dans le champ d'application des principes de la liberté syndicale. Bien que les grèves de nature purement politique n'entrent pas dans le champ d'application des principes de la liberté syndicale, les syndicats devraient avoir la possibilité de recourir aux grèves de protestation, notamment en vue de critiquer la politique économique et sociale du gouvernement ¹⁹.
102. Le cas n° 1793 présenté contre le gouvernement du Nigéria a permis d'examiner la distinction entre le caractère politique, économique et social d'une grève. Dans le cas d'espèce, les deux principaux syndicats de l'industrie pétrolière nigériane, à savoir NUPENG et PENGASSAN, se sont mis en grève au début de juillet 1994 pour des raisons

¹⁶ *Recueil* de 2006, paragr. 522 et 526.

¹⁷ BIT: *Liberté syndicale et négociation collective*, rapport III (Partie 4B), Conférence internationale du Travail, 81^e session (Genève, 1994), paragr. 151.

¹⁸ BIT: *Rapport du Comité de la liberté syndicale*, n° 265, cas n° 1417, paragr. 300.

¹⁹ *Recueil* de 2006, paragr. 528 et 529.

qui étaient partiellement politiques (reconduction de M. K.O. Abiola, Président du Nigéria, démocratiquement élu au terme des élections nationales de juin 1993), et partiellement à caractère économique et social (exigences de retrait d'une circulaire autorisant les employeurs à mettre fin à la relation d'emploi des travailleurs du secteur pétrolier nigérian et à les remplacer par des expatriés ainsi que de cessation de diverses formes de harcèlement à l'encontre de travailleurs syndiqués et de dirigeants syndicaux de la part du gouvernement et des forces armées).

- 103.** Le gouvernement a estimé que la grève était illégale au regard de la législation relative à la fourniture de services essentiels. Il a argué du fait que la grève était motivée par des considérations politiques et avait pour objectif le sabotage d'un secteur vital et essentiel de l'économie. Le gouvernement a soutenu que les grèves étaient un mouvement de protestation contre la situation dans l'industrie pétrolière et qu'elles étaient liées aux résultats des élections nationales de juin 1993. Le Comité de la liberté syndicale a estimé, pour sa part, que les revendications du NUPENG et de la PENGASSAN semblaient être de nature sociale et économique, notamment en ce qui concerne la situation dans l'industrie pétrolière ²⁰.

4.1.3.2. Déclaration de l'illégalité d'une grève

- 104.** La responsabilité pour déclarer une grève illégale ne devrait pas appartenir au gouvernement, mais à un organe indépendant et jouissant de la confiance des parties concernées ²¹. En Colombie, par exemple, les salariés d'ECOPETROL affiliés à l'Union syndicale ouvrière de l'industrie pétrolière (USO) se sont mis en grève en 2004. Le jour suivant, le ministère de la Protection sociale qui, selon la loi, avait compétence pour déclarer l'illégalité d'un arrêt de travail collectif a effectivement déclaré cette grève illégale. A cet égard, le Comité de la liberté syndicale a noté que le gouvernement a déclaré avoir agi en conformité avec la législation nationale, et a donc demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier la loi pertinente et de confier cette responsabilité à un organe indépendant ²².

4.1.3.3. Services essentiels

Principes généraux

- 105.** Le droit de faire la grève peut être restreint ou interdit: *a)* dans les services essentiels au sens strict du terme (c'est-à-dire les services dont l'interruption mettrait dans l'ensemble ou dans une partie de la population en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne) ²³; *b)* uniquement dans le service public pour les fonctionnaires exerçant une autorité au nom de l'Etat ²⁴; ou *c)* dans le cas d'une crise nationale aiguë ²⁵. L'argument

²⁰ BIT: *Rapport du Comité de la liberté syndicale*, n° 295, cas n° 1793, paragr. 567 à 614.

²¹ *Recueil de 2006*, paragr. 628.

²² BIT: *Rapport du Comité de la liberté syndicale*, n° 337, cas n° 2355, paragr. 603 et 631.

²³ *Recueil de 2006*, paragr. 583.

²⁴ En ce qui concerne la restriction du droit de grève dans le service public, le Comité de la liberté syndicale a reconnu que le droit de grève peut être restreint, voire interdit, dans le service public dans la mesure où une grève qui y serait menée pourrait créer une situation éprouvante pour la communauté nationale, et à condition que ces limitations soient accompagnées de certaines garanties compensatoires.

consistant à invoquer les «services essentiels» pour justifier l'interdiction ou la restriction des grèves revêt une importance particulière dans le cas de l'industrie pétrolière et gazière.

- 106.** S'agissant de déterminer les services essentiels, les organes de contrôle ont décidé que l'on pouvait y inclure les secteurs suivants: le secteur hospitalier; les services d'électricité; les services d'approvisionnement en eau; les services téléphoniques; la police et les forces armées; les services de lutte contre l'incendie; les services pénitentiaires publics ou privés; la fourniture d'aliments pour les élèves en âge scolaire et le nettoyage des établissements scolaires; et le contrôle du trafic aérien ²⁶. Les organes de contrôle ont également décidé que de nombreux secteurs d'activité ou de nombreuses professions ne constituent pas des services essentiels au sens strict du terme. Sont notamment concernés les installations pétrolières et gazières ²⁷; les ports (docks); le secteur de la métallurgie et l'ensemble du secteur minier; les transports en général; les pilotes de ligne; la production, le transport et la distribution de combustibles; les services ferroviaires; et les transports métropolitains ²⁸.
- 107.** Ces principes sont illustrés par la plainte présentée contre le gouvernement de Bahreïn par la Fédération générale des syndicats de Bahreïn concernant la loi n° 49 de 2006 portant modification de certaines dispositions de la loi sur les syndicats. La version modifiée de cette loi interdit les grèves dans les services essentiels, qui peuvent compromettre la sécurité nationale ou perturber la vie quotidienne des citoyens. Le 20 novembre 2006, le Premier ministre a pris la décision n° 62 de 2006, qui énumérait les services essentiels, notamment les installations pétrolières et gazières, où les actions de grève étaient interdites. Le Comité de la liberté syndicale a indiqué que la définition figurant à l'article 21 *d*) de la loi sur les syndicats est plus large que la définition des services essentiels au sens strict du terme ²⁹. Le Comité de la liberté syndicale a également indiqué que ce que l'on entend par service essentiel au sens strict du terme dépend largement des conditions spécifiques de chaque pays. En outre, ce concept ne revêt pas un caractère absolu dans la mesure où un service non essentiel peut devenir essentiel si la grève dépasse une certaine durée ou une certaine étendue, mettant ainsi en péril la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans la totalité de la population ³⁰.
- 108.** Un gouvernement ne saurait invoquer le risque d'importantes pertes économiques, financières et fiscales pour interdire des grèves dans l'industrie pétrolière et gazière en tant que secteur essentiel. Dans le cas de la Norvège qui a été soumis par la Fédération norvégienne des syndicats des travailleurs du pétrole (OFS), le gouvernement a énuméré les conséquences de la grève et a fourni une évaluation de la situation comme raison valable pour déclarer l'illégalité de la grève. La grève de trois jours observée par

²⁵ Le Comité de la liberté syndicale a indiqué que l'interdiction générale de grève ne peut être justifiée qu'en cas de crise nationale aiguë et pour une période limitée, et que les restrictions du droit de grève et de la liberté d'expression imposées dans le contexte d'une tentative de coup d'Etat contre le gouvernement constitutionnel, conduisant à décréter l'état d'urgence conformément à la Constitution nationale, ne constituent pas une violation de la liberté d'association puisque de telles restrictions sont justifiées en cas de crise nationale aiguë.

²⁶ *Recueil de 2006*, paragr. 585.

²⁷ Voir BIT: *Rapport du Comité de la liberté syndicale*, n° 320, cas n° 1865, paragr. 513; et rapport n° 211, cas n° 965, paragr. 199.

²⁸ *Recueil de 2006*, paragr. 587.

²⁹ BIT: *Rapport du Comité de la liberté syndicale*, n° 349, cas n° 2552.

³⁰ *Recueil de 2006*, paragr. 582.

3 900 membres de l'OFS au milieu de 1990 a entraîné la fermeture de tous les champs de pétrole de la plate-forme continentale de la Norvège et l'arrêt complet de toute la production norvégienne de gaz et de pétrole. Le gouvernement a argué du fait que, premièrement, il y avait eu des conséquences économiques parce que le secteur pétrolier jouait un rôle crucial dans la société norvégienne et que c'était l'Etat plutôt que les compagnies pétrolières qui avait le plus pâti des pertes de recettes. Il a été estimé que la grève de l'OFS avait entraîné une perte de production brute d'une valeur d'environ 1 500 millions de couronnes norvégiennes par semaine, l'Etat subissant une perte en impôts et redevances d'environ 800 millions de couronnes par semaine et une perte d'environ 300 millions de couronnes au titre des intérêts qu'il détenait directement dans l'industrie pétrolière. Deuxièmement, les recettes d'exportation tirées de l'industrie pétrolière représentaient environ un tiers du total des recettes d'exportation de la Norvège, et le revenu brut de l'Etat tiré du secteur pétrolier représentait près de la moitié de ses dépenses consacrées à l'achat de biens et services. Le haut niveau de protection sociale en Norvège ayant, pour une large part, été rendu possible par les revenus pétroliers, un conflit de longue durée de cette ampleur risquait de saper les bases de l'Etat-providence. Le gouvernement a également fait référence à la difficile situation de l'emploi comme autre facteur ayant pesé sur sa décision. En rejetant les arguments du gouvernement, le Comité de la liberté syndicale a conclu que les seules conséquences socio-économiques pour la population ne pouvaient l'emporter sur une menace évidente et imminente pour la vie, la sécurité et la santé de la personne de tout ou partie de la population ³¹.

- 109.** La démocratie et le dialogue social devraient jouer leur rôle s'agissant de déterminer quels secteurs doivent constituer des services essentiels. Dans le cas de Bahreïn, le Comité de la liberté syndicale a noté que le Premier ministre avait toute l'autorité requise pour compléter la liste des services essentiels, à tout moment et sans aucune obligation de consultation des partenaires sociaux. Le Comité de la liberté syndicale a demandé au gouvernement de prendre des mesures pour que toute nouvelle détermination de services essentiels se fasse en pleine consultation avec des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs et conformément aux principes de la liberté syndicale ³².

Garanties compensatoires

- 110.** En ce qui concerne la nature des «garanties appropriées» en cas de restriction de la grève dans les services essentiels et dans la fonction publique, la limitation du droit de grève devrait s'accompagner de procédures de conciliation et d'arbitrage appropriées, impartiales et expéditives, aux diverses étapes desquelles les intéressés devraient pouvoir participer, et dans lesquelles les sentences rendues devraient être appliquées entièrement et rapidement ³³. Les employés privés du droit de grève parce qu'ils rendent des services essentiels doivent bénéficier de garanties appropriées destinées à sauvegarder leurs intérêts: par exemple, interdiction correspondante du droit de lock-out, établissement d'une procédure paritaire de conciliation et, seulement lorsque la conciliation échoue, institution d'une procédure paritaire d'arbitrage. En se référant à sa recommandation selon laquelle des restrictions au droit de grève seraient acceptables si elles sont assorties de procédures de conciliation et d'arbitrage, le Comité de la liberté syndicale a précisé que cette recommandation ne concerne pas l'interdiction absolue du droit de grève, mais la restriction de ce droit dans les services essentiels ou dans la fonction publique, auquel cas

³¹ BIT: *Rapport du Comité de la liberté syndicale*, n° 279, cas n° 1576, paragr. 102, 103 et 114.

³² *Ibid.*, rapport n° 349, cas n° 2552, paragr. 423.

³³ *Recueil* de 2006, paragr. 596.

il a établi qu'il devrait être prévu des garanties appropriées pour protéger les intérêts des travailleurs³⁴.

Services minima requis

- 111.** Selon le Comité de la liberté syndicale, le maintien de services minima en cas de grève ne devrait être possible que dans les services dont l'interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans l'ensemble de la population (services essentiels au sens strict du terme); dans les services qui ne sont pas essentiels au sens strict du terme, mais où les grèves d'une certaine ampleur et durée pourraient provoquer une crise nationale aiguë menaçant les conditions normales d'existence de la population; et dans les services publics d'importance primordiale³⁵. Un tel service minimum devrait être limité aux opérations strictement nécessaires pour éviter de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population³⁶.
- 112.** Dans la détermination des services minima et du nombre de travailleurs qui en garantissent le maintien, il importe que participent non seulement les pouvoirs publics, mais aussi les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées. En effet, outre que cela permettrait un échange de vues réfléchi sur ce que doivent être en situation réelle les services minima strictement nécessaires, cela contribuerait aussi à garantir que les services minima ne soient pas étendus au point de rendre la grève inopérante en raison de son peu d'impact et à éviter de donner aux organisations syndicales l'impression que l'échec de la grève tient à ce que le service minimum a été prévu d'une manière trop large et fixé unilatéralement³⁷.

Arbitrage obligatoire

- 113.** L'arbitrage obligatoire pour mettre fin à un conflit collectif du travail est acceptable soit s'il intervient à la demande des deux parties au conflit, soit dans les cas où la grève peut être limitée, voire interdite, à savoir dans les cas de conflit dans les services essentiels au sens strict du terme³⁸. Dans le cas susmentionné concernant la Norvège (cas n° 1576), il s'agissait notamment de savoir si le gouvernement était intervenu dans la négociation collective par l'imposition d'un arbitrage obligatoire pendant la grève ou s'il était intervenu 36 heures après le début de l'arrêt de travail. Notant qu'il avait traité plusieurs cas d'arbitrage obligatoire en Norvège et reconnaissant que le gouvernement procédait selon un schéma familier pour imposer l'arbitrage obligatoire, le Comité de la liberté syndicale a exprimé des doutes sur l'impérieuse nécessité de recourir à l'arbitrage obligatoire. En outre, le Comité de la liberté syndicale a demandé au gouvernement et aux partenaires sociaux d'accorder la priorité à la négociation collective comme moyen de déterminer les conditions d'emploi³⁹.

³⁴ *Recueil* de 2006, paragr. 600 et 601.

³⁵ *Ibid.*, paragr. 606.

³⁶ Voir BIT: *Rapports du Comité de la liberté syndicale*, n° 327, cas n° 1865, paragr. 488, et n° 337, cas n° 2355, paragr. 630.

³⁷ *Recueil* de 2006, paragr. 612.

³⁸ *Ibid.*, paragr. 564.

³⁹ BIT: *Rapport du Comité de la liberté syndicale*, n° 279, cas n° 1576, paragr. 111-118.

4.1.4. Ingérence de l'Etat

114. Les cas dont ont été saisis les organes de contrôle traitaient de diverses formes d'ingérence gouvernementale dans le plein exercice de la liberté syndicale, notamment: dissolution et suspension d'organisations; ingérence dans la création de fédérations; limitations imposées à l'affiliation au niveau international; intervention dans la rédaction de constitutions et règlements d'organisations syndicales; ingérence dans l'élection libre de dirigeants syndicaux et non-protection contre les actes d'ingérence.
115. Dans l'industrie pétrolière, les actes les plus contestés sont notamment la dissolution et la suspension d'organisations syndicales ainsi que le licenciement de dirigeants syndicaux et de syndicalistes. Dans un cas présenté contre le gouvernement de l'Argentine, par la Fédération des syndicats unis des pétroles de l'Etat au sujet de la dissolution et de la suspension d'organisations syndicales, le Comité de la liberté syndicale a déclaré que le droit que reconnaît l'article 3 de la convention n° 87 en faveur des organisations de travailleurs et l'obligation qui en découle pour les autorités publiques de s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou en entraver l'exercice légal ne signifient pas que les dirigeants syndicaux doivent échapper à tout contrôle en ce qui concerne la compatibilité de leurs actes avec la législation en vigueur ou les statuts du syndicat. Toutefois, il est essentiel, pour garantir l'impartialité et l'objectivité de la procédure, que ce contrôle soit exercé par l'autorité judiciaire compétente⁴⁰. La dissolution par voie administrative constitue de graves violations des principes de la liberté syndicale. L'annulation par le greffier des syndicats de l'enregistrement d'une organisation équivaut à la dissolution de ladite organisation par voie administrative. Les mesures d'annulation de l'enregistrement, même justifiées, ne devraient pas exclure la recevabilité d'une demande d'enregistrement d'un syndicat une fois la situation normale rétablie. Une législation qui permet au ministre d'annuler l'enregistrement d'un syndicat, à son entière discrétion et sans aucun droit de recours aux tribunaux, est contraire aux principes de la liberté syndicale⁴¹.
116. Le cas de l'Argentine est un cas qui a fait jurisprudence et qui est une chose jugée tenue pour vérité. Il est un exemple d'ingérence publique dans l'industrie pétrolière. En l'espèce, le gouvernement serait intervenu dans l'administration syndicale lorsqu'il a pris le contrôle des bureaux de la fédération et de ses filiales de Buenos Aires et d'Ensenada, en invoquant de graves irrégularités dans l'administration de ces organisations et des violations répétées des lois et règlements. Au préalable, le gouvernement avait diligenté une enquête sur les comptes bancaires de la fédération et de sa filiale de Buenos Aires. La fédération n'a pas été informée des résultats de cette enquête et n'a pas non plus été invitée à se présenter à l'audience pour réfuter d'éventuelles accusations portées contre elle. Après avoir pris contrôle de la fédération, le gouvernement a nommé un contrôleur chargé d'administrer le syndicat. Entre octobre et décembre 1970, tous les fonds de la fédération ont été gelés de sorte qu'elle n'était pas en mesure de tenir ses engagements financiers. Le contrôleur ne s'est pas conformé au mandat qui lui avait été confié après que la prise de contrôle de la fédération eut été ordonnée. Il aurait dû convoquer le comité directeur central de la fédération afin de décider des mesures propres à rétablir la situation, mais il ne l'a pas fait, et il a fait fermer le siège de la fédération. Des fonctionnaires militaires auraient exercé des pressions sur divers membres du comité exécutif central afin de les persuader de nommer une certaine personne au poste de secrétaire général du syndicat. Par la suite, le contrôleur a convoqué un groupe de 11 membres du comité exécutif central et, invoquant un accord

⁴⁰ BIT: *Rapport du Comité de la liberté syndicale*, n° 128, cas n° 651, paragr. 57.

⁴¹ *Recueil de 2006*, paragr. 683, 685 et 687 à 689.

passé antérieurement entre les dirigeants de la fédération, il a nommé un secrétariat national pour diriger la fédération jusqu'en avril 1972 ⁴².

117. Un simple changement de nom d'une entreprise passée du public au privé, par exemple, ne saurait justifier la dissolution d'une organisation syndicale. Le cas n° 2181 contre le gouvernement de la Thaïlande concernait une situation résultant d'un prétendu changement de statut d'une entreprise pétrolière, passant d'entreprise d'Etat à entreprise privée, ainsi que la dissolution ultérieure de l'organisation plaignante (le Syndicat des employés – BCPEU – de la Bangchak Petroleum Public Co. Ltd.) ⁴³. Le Comité de la liberté syndicale a tout de suite relevé que le changement de statut envisagé n'était pas du tout clair, deux organes gouvernementaux (le ministère des Finances, le 28 janvier 2001, et la Commission parlementaire du travail et de la protection sociale, le 10 avril 2002) ayant déclaré que le changement d'actionnaires n'avait aucune répercussion sur le statut de la Bangchak Petroleum Public Co. Ltd. en tant qu'entreprise d'Etat, de sorte qu'il n'y avait pas non plus de changement de statut du BCPEU en tant que syndicat d'entreprise d'Etat. Deuxièmement, le président de Bangchak Petroleum a déclaré publiquement, plus de sept mois après le prétendu changement, que l'entreprise était une entreprise d'Etat. Le Comité de la liberté syndicale a conclu que les principes de la liberté syndicale ont été violés en l'espèce, notamment en ce qui concerne la dissolution par voie administrative du BCPEU et la révocation automatique de son enregistrement et de sa personnalité juridique ⁴⁴.

4.1.5. Licenciement

118. Les principes de la liberté syndicale imposent à l'Etat de protéger les travailleurs contre la discrimination antisyndicale dans leur emploi. Dans le cas précité contre le gouvernement de l'Argentine, le Comité de la liberté syndicale a indiqué que, aux termes de l'article 1 de la convention n° 98, l'un des principes fondamentaux de la liberté syndicale est celui de la protection adéquate des travailleurs contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi – licenciement, transfert et autres actes préjudiciables –, et que cette protection est particulièrement souhaitable en ce qui concerne les délégués syndicaux, étant donné que, pour pouvoir remplir leurs fonctions syndicales en pleine indépendance, ceux-ci doivent avoir la garantie qu'ils ne subiront pas de préjudice en raison de leur mandat syndical ⁴⁵.
119. La pratique consistant à établir des listes noires de dirigeants et militants syndicaux met gravement en péril le libre exercice des droits syndicaux et, d'une manière générale, les gouvernements devraient prendre des mesures sévères à l'égard de telles pratiques ⁴⁶. Le recours à des mesures extrêmement graves comme le licenciement de travailleurs du fait de leur participation à une grève et le refus de les réembaucher impliquent de graves risques d'abus et constituent une violation de la liberté syndicale ⁴⁷. Dans le cas contre le gouvernement de l'Equateur, la Centrale latino-américaine des travailleurs a allégué que PETROECUADOR avait licencié un dirigeant syndical de haut rang et certains militants

⁴² BIT: *Rapport du Comité de la liberté syndicale*, n° 128, cas n° 651, paragr. 50.

⁴³ BIT: *Rapport du Comité de la liberté syndicale*, n° 329, cas n° 2181.

⁴⁴ *Ibid.*, paragr. 744, 758 et 761.

⁴⁵ 128^e rapport, *op. cit.*, cas n° 651, paragr. 58.

⁴⁶ *Recueil* de 2006, paragr. 803.

⁴⁷ *Ibid.*, paragr. 666.

de base alors qu'ils exerçaient leur activité syndicale⁴⁸. Selon le Comité de la liberté syndicale, le gouvernement a la responsabilité de prévenir tous actes de discrimination antisyndicale et doit veiller à ce que les plaintes pour des pratiques discriminatoires de cette nature soient examinées dans le cadre d'une procédure qui doit être prompte, impartiale et considérée comme telle par les parties intéressées⁴⁹. Un cas concernant la République bolivarienne du Venezuela portait sur une grève générale et sur le licenciement collectif de travailleurs du pétrole. L'incident a commencé lorsque le gouvernement a refusé de reconnaître la direction de la Confédération des travailleurs du Venezuela (CTV). Le 19 février 2003, un mandat de détention a été émis à l'encontre du président de la CTV, qui a été persécuté pendant plusieurs jours par les gardes de sécurité de l'Etat. Ces incidents ont conduit à un débrayage civique national le 2 décembre 2002 et 1,5 million de personnes, y compris les travailleurs du pétrole, ont participé aux manifestations. L'Union nationale des travailleurs des secteurs pétrolier, pétrochimique, des hydrocarbures et de leurs produits dérivés (UNAPETROL) comptait 495 travailleurs syndiqués de la compagnie pétrolière d'Etat PDVSA. Le 3 juillet 2002, UNAPETROL a envoyé la documentation pertinente au ministère du Travail, lequel a ensuite demandé à la PDVSA une description des tâches accomplies au sein de la société par les membres d'UNAPETROL. Le ministère du Travail a ensuite promulgué le décret administratif n° 2002-036, indiquant que l'enregistrement du syndicat UNAPETROL était refusé en vertu de dispositions selon lesquelles une organisation syndicale qui tend à représenter conjointement les intérêts des travailleurs et des employeurs et qui regroupe des travailleurs faisant partie des cadres dirigeants de l'entreprise ne peut être créée. En outre, depuis le début du débrayage civique national en décembre 2002, la PDVSA et ses filiales ont licencié plus de 23 000 travailleurs, notamment des travailleurs affiliés à UNAPETROL, prétendument pour «manque de probité» ou «conduite immorale au travail». Par ailleurs, la PDVSA a demandé par écrit à ses filiales de ne pas engager les travailleurs licenciés qui étaient aussi membres d'UNAPETROL. Le Comité de la liberté syndicale a estimé que le retard affiché par la justice dans la grande majorité des 23 000 licenciements équivaut à un déni de justice, et n'a nullement exclu que les désistements survenus dans les procédures (6 048 cas) étaient imputables à ces retards excessifs⁵⁰.

4.2. Relations entre employeurs et salariés

4.2.1. Syndicalisation

- 120.** L'industrie pétrolière n'est pas caractérisée par une abondance de syndicats de travailleurs. Les syndicats sont plus courants dans les compagnies pétrolières nationales, en particulier en Amérique du Sud et en Afrique, que dans les compagnies pétrolières internationales. Au Mexique, en 2005, l'industrie pétrolière affichait le taux de syndicalisation le plus élevé (plus de 75 pour cent) de tous les secteurs industriels du pays. Par ailleurs, les travailleurs temporaires du secteur pétrolier mexicain sont syndiqués, alors qu'ils ne le sont pas dans la plupart des entreprises du secteur privé⁵¹. En 2003, le taux de syndicalisation au sein de

⁴⁸ BIT: *Rapport du Comité de la liberté syndicale*, n° 308, cas n° 1911.

⁴⁹ *Recueil* de 2006, paragr. 817.

⁵⁰ BIT: *Rapports du Comité de la liberté syndicale*, n° 337, cas n° 2249, paragr. 1478 et 1499, et n° 333, cas n° 2249, paragr. 1044-1050.

⁵¹ C. R. Castillo: *Industrial relations in the oil industry in Mexico*, Programme des activités sectorielles, document de travail n° 239 (Genève, BIT, 2005), p. 28.

l'industrie pétrolière au Nigéria était d'environ 60 pour cent ⁵². Au Royaume-Uni, la même année, le taux de syndicalisation dans le secteur de l'extraction pétrolière était de 18,1 pour cent, soit moins que dans les industries en général (26,5 pour cent). Toutefois, le taux de syndicalisation est traditionnellement plus élevé dans le secteur du raffinage (21,7 pour cent) qu'en mer ⁵³. Aux Etats-Unis, le taux de syndicalisation dans le secteur de l'extraction était de 11,4 pour cent en 2004 ⁵⁴. La diminution des taux de syndicalisation semble être un phénomène très répandu. Au Canada, par exemple, le taux de syndicalisation parmi les travailleurs des puits de pétrole et des activités minières a chuté de près de 4 pour cent en une décennie, de 32,5 pour cent en 1980 à 28,4 pour cent en 1990 ⁵⁵.

121. Le taux de syndicalisation des femmes dans le secteur pétrolier est très faible. Au Royaume-Uni, presque aucune travailleuse n'est syndiquée dans le secteur de l'extraction ou dans les activités connexes. Dans le secteur du raffinage du pétrole, seules 5,5 pour cent des femmes étaient syndiquées, contre 27,8 pour cent dans l'emploi en général au Royaume-Uni ⁵⁶. Au Nigéria, en 2003, près de 20 pour cent des travailleuses de l'industrie pétrolière étaient syndiquées ⁵⁷.

4.2.2. Négociation collective

122. La reconnaissance des syndicats aux fins de la négociation collective revêt une importance cruciale pour les syndicats, pour leurs membres, et même souvent pour les travailleurs non affiliés. Les employeurs cherchent souvent à éviter la négociation avec les organisations de travailleurs, surtout lorsque la loi ne les oblige pas à y prendre part. Ce phénomène est particulièrement avéré au niveau de l'entreprise, où la direction dispose de plus de latitude pour éviter les négociations, et où des «contrats de travail individuels» peuvent plus facilement être conclus et sont parfois présentés comme étant «à prendre ou à laisser» au lieu de faire l'objet de négociations collectives légitimes. Dans l'industrie pétrolière canadienne, les objectifs du patronat – en particulier une tendance à des comportements limitatifs et une stratégie consistant à éviter les syndicats – influent sur la détermination des salaires ⁵⁸.
123. Les attentes des travailleurs et celles de la direction sont souvent divergentes. La direction peut légitimement s'attendre à ce que les travailleurs puissent être embauchés à un niveau de salaire qui permette un rendement raisonnable de l'investissement. Les travailleurs

⁵² S. Fajana: *Industrial relations in the oil industry in Nigeria*, Programme des activités sectorielles, document de travail n° 237 (Genève, BIT, 2005), p. 6.

⁵³ C. Forde et coll.: *Good industrial relations in the oil industry in the United Kingdom*, Programme des activités sectorielles, document de travail n° 230 (Genève, BIT, 2005), p. 8.

⁵⁴ G. Chaison: *Unions in America* (Londres, Saga Publications, 2006), p. 51.

⁵⁵ N. Meltz et A. Verma: «Developments in industrial relations and human resource practices in Canada: An update from the 1980s», dans l'ouvrage publié sous la direction de R. Locke, T. Kocharn et M. Piore: *Employment Relations in a Changing World Economy* (Massachusetts, MIT Press, 1995), p. 103.

⁵⁶ C. Forde et coll., *op. cit.*

⁵⁷ S. Fajana, *op. cit.*

⁵⁸ D. Gottlieb Taras: «Managerial intentions and wage determination in the Canadian petroleum industry», *Industrial Relations*, vol. 36, n° 2, 1997, pp. 178-205.

peuvent à leur tour, et de façon tout aussi légitime, s'attendre à ce que les niveaux des salaires réels soient au minimum maintenus, mais de préférence régulièrement augmentés. La direction a légitimement intérêt à obtenir le travailleur le plus qualifié pour chaque poste, tandis que les travailleurs ont légitimement intérêt à ce que chaque personne n'ayant pas d'emploi en obtienne un. La négociation collective peut être un moyen efficace de concilier des attentes aussi peu compatibles. Elle peut faciliter la détermination des «règles du jeu» des relations professionnelles, règles qui sont ensuite appliquées par les parties elles-mêmes à tous les niveaux de leur interaction. Pour la direction, l'un des principaux intérêts de la négociation collective avec les syndicats est de parvenir à un accord pour la paix du travail. Pour les travailleurs, il s'agit généralement de créer et de maintenir des conditions de travail et un emploi décents.

- 124.** Au Mexique, la négociation collective se situe au centre des relations entre employeur et salariés chez PEMEX. Le Département des relations professionnelles de l'entreprise vise à créer de bonnes relations employeur-salariés en gardant à l'esprit le double objectif consistant à veiller aux intérêts aussi bien de l'entreprise que des salariés. En 2005, PEMEX a appliqué près de 9 000 dispositions des conventions collectives, portant sur des questions telles que la rationalisation des lieux de travail, la retraite, le logement, le transfert des travailleurs syndiqués ou encore la modification des conditions de travail. Par ailleurs, le droit fédéral du travail indique que les conventions collectives sont contraignantes et que les parties sont donc tenues de les respecter. Les conventions collectives de PEMEX déterminent quasiment tous les aspects des conditions de travail et des modalités d'emploi, telles que les horaires de travail, les salaires, les droits et obligations des travailleurs, les congés, la sécurité et la santé, la formation, les bourses, les promotions, les départs à la retraite, les services médicaux, et même les indemnités pour les responsables syndicaux ⁵⁹. La négociation collective est aussi un moyen efficace de protéger les droits des travailleurs vulnérables. Par exemple, au sein de la Fédération syndicale argentine des secteurs privés du pétrole et du gaz, la négociation collective inclut tous les travailleurs contractuels ⁶⁰. Aux termes d'une convention collective entre le Syndicat des travailleurs des champs pétroliers de la Trinité-et-Tobago et une compagnie pétrolière du pays, cette dernière doit veiller à ce que les entrepreneurs fournissent aux employés les vêtements et le matériel nécessaires à la protection de leur santé et de leur sécurité lors de l'exercice de leurs activités, et qui soient d'une qualité similaire ou équivalente aux vêtements et au matériel dont bénéficient les salariés de l'entreprise, ainsi qu'une assurance adéquate pour la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ⁶¹.

4.2.2.1. Les conventions collectives comme instruments de promotion de l'égalité

- 125.** La convention collective d'une durée de trois ans conclue entre la compagnie pétrolière et gazière Repsol YPF et les fédérations syndicales FIA-UGT et FITEQA-CCOO en Espagne en janvier 2006 met l'accent sur l'amélioration de l'équilibre entre travail et vie privée et sur une série de dispositions sociales. Elle prévoit l'examen et la promotion d'une série de mesures par l'entreprise en vue de favoriser l'égalité entre femmes et hommes. Par ailleurs, les offres d'emploi seront rédigées sans a priori quant au sexe, et le principe d'égalité des chances sera appliqué aux promotions internes. La convention comporte une série de dispositions visant à améliorer l'équilibre entre travail et vie de famille, et notamment à

⁵⁹ C. R. Castillo, *op. cit.*, pp. 25-26.

⁶⁰ ICEM: *Guide on contract and agency labour* (Genève, ICEM, 2008), p. 83.

⁶¹ *Ibid.*, p. 85.

permettre aux mères d'enfants de moins de neuf mois de réduire leur journée de travail d'une heure. Tous les salariés ayant des enfants de moins de 8 ans, ou ayant la responsabilité d'une personne handicapée, ont le droit de réduire leur temps de travail, moyennant une réduction proportionnelle de leur salaire. La convention prévoit aussi dix jours de congé de paternité et le droit, pour tous les salariés, à un congé autorisé allant jusqu'à trois ans pour s'occuper d'un enfant, ou jusqu'à un an s'il s'agit d'un autre membre de la famille ⁶².

- 126.** Cet exemple montre que des conventions collectives créatives et adaptées au contexte peuvent contribuer à promouvoir l'égalité. Bien que la négociation collective ait un grand potentiel de promotion de l'égalité, elle ne peut faire avancer les choses en faveur de l'égalité des droits si certaines questions n'ont pas été abordées ou si elles n'ont pas été traitées de façon suffisamment prioritaire au cours des négociations. L'efficacité de la négociation collective étant assujettie aux cadres réglementaires nationaux et internationaux ainsi qu'aux mécanismes du marché du travail, certains travailleurs syndiqués parmi les plus vulnérables peuvent disposer d'un pouvoir de négociation insuffisant pour faire avancer les objectifs d'égalité par voie de négociation collective. Si la loi reconnaît déjà les principes d'égalité sur le lieu de travail, les négociations peuvent se concentrer sur la manière d'obtenir l'égalité au travail ⁶³.

4.2.3. Règlement des conflits

- 127.** Le règlement des conflits est une partie essentielle du système des relations professionnelles. Dans chaque pays, le cadre prévu pour traiter les conflits est un élément crucial de ce système. Les partenaires sociaux et les gouvernements disposent de nombreuses options, qui vont des négociations informelles aux procédures judiciaires, voire aux interventions du gouvernement lorsqu'il est dans l'intérêt public de régler des conflits du travail. D'une manière générale, les conflits du travail se répartissent en deux catégories: les conflits individuels et les conflits collectifs. Les conflits collectifs peuvent être séparés en deux sous-catégories: les conflits relatifs aux droits et ceux relatifs aux intérêts. Un conflit concerne les droits lorsqu'il y a désaccord sur l'application ou sur l'interprétation des droits prévus par la loi ou ceux prévus par une convention collective en vigueur. Un conflit concerne en revanche les intérêts s'il y a désaccord sur la définition des droits et des obligations, ou sur la modification de ceux qui ont déjà été définis. Ce type de conflit survient généralement dans le cadre de la négociation collective lorsqu'il n'existe aucune convention collective ou lorsqu'une telle convention est en train d'être renégociée ⁶⁴.

4.2.3.1. Instruments de l'OIT applicables en la matière

- 128.** Le principal instrument de l'OIT traitant de la prévention et du règlement des conflits est la recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951. Il y est recommandé que des organismes de conciliation volontaire soient établis en vue de contribuer à la prévention et au règlement des conflits du travail entre employeurs et travailleurs. Il y est aussi recommandé que de tels organismes comprennent une

⁶² «Energy firms reach agreements», *European Employment Review*, mars 2007, pp. 27-29.

⁶³ A. Blackett et C. Sheppard: «Négociation collective et égalité au travail», *Revue internationale du Travail*, vol. 142, n° 4 (Genève, BIT, 2003), pp. 419-457.

⁶⁴ G. Casale: *The Settlement of Labour Disputes in Central and Eastern Europe* (Genève, BIT, Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale, document de travail n° 22, 1997).

représentation égale des employeurs et des travailleurs, que la procédure soit gratuite et expéditive, et que des dispositions soient prises pour que la procédure puisse être engagée soit sur l'initiative de l'une des parties au conflit, soit d'office par l'organisme de conciliation volontaire. La recommandation encourage en outre les parties à s'abstenir de grèves et de lock-out pendant que la conciliation est en cours, sans pour autant limiter le droit de grève.

- 129.** La question du règlement des conflits est aussi traitée dans la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, qui indique que les organes et les procédures de règlement des conflits du travail devraient être conçus de telle manière qu'ils contribuent à promouvoir la négociation collective. Bien que la convention n° 154 s'intéresse principalement à la négociation collective, elle n'exclut pas le recours à la conciliation et/ou à l'arbitrage comme faisant partie du processus de négociation pour autant que ce recours soit volontaire. Par ailleurs, la recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967, traite du règlement des conflits au niveau de l'entreprise, notamment des conflits relatifs aux droits qui concernent des violations alléguées de conventions collectives⁶⁵. Cet instrument contient un certain nombre de recommandations relatives à la création et à la mise en œuvre de mécanismes de traitement des conflits survenant sur le lieu de travail, et souligne l'importance des mesures préventives, notamment la mise en place d'une politique du personnel saine et la coopération entre les partenaires sociaux pour les décisions qui concernent les travailleurs. La recommandation indique en outre que, lorsque tous les efforts pour régler un conflit ont échoué, il devrait être possible de le régler définitivement soit par des procédures prévues par les conventions collectives, soit par conciliation ou arbitrage par les autorités publiques compétentes, soit par le recours à un tribunal du travail ou à une autre autorité judiciaire, soit par toute autre procédure qui peut être appropriée, compte tenu des conditions nationales.

4.2.3.2. Action de revendication

- 130.** Comme il est indiqué plus haut, les organes de contrôle de l'OIT ont, pour l'essentiel, abordé la question de la prévention et du règlement des conflits collectifs dans le cadre du droit de grève. Le Comité de la liberté syndicale a déclaré que: «le droit de grève constitue une arme légitime à laquelle les syndicats peuvent recourir pour défendre les intérêts de leurs membres»⁶⁶. Par ailleurs, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a réaffirmé que le droit de grève est un corollaire indissociable du droit d'organisation protégé par la convention n° 87⁶⁷. En résumé, l'OIT maintient qu'un système efficace de règlement des conflits doit aller de pair avec le respect de la liberté d'association, faute de quoi ce système peut mener à des situations où les travailleurs ne sont pas représentés de façon adéquate lorsque survient un conflit, et par la suite, potentiellement, à des règlements insatisfaisants des conflits et à la persistance des troubles sociaux. En outre, là où l'exercice de la liberté d'association est restreint, la légitimité des organes tripartites et bipartites de règlement des conflits est remise en cause car l'indépendance et l'impartialité des procédures de règlement des conflits peuvent être mises en doute.

⁶⁵ La recommandation n° 130 ne s'applique pas aux revendications collectives visant à modifier les conditions d'emploi.

⁶⁶ BIT: *Liberté syndicale et négociation collective*, rapport III (Partie 4B), Conférence internationale du Travail, 81^e session, Genève, 1994, paragr. 146.

⁶⁷ *Ibid.*, paragr. 151.

4.2.3.3. Actions de revendication récentes

- 131.** Il n'existe pas de statistiques globales officielles sur la portée des actions de revendication ni sur l'examen des conflits dans l'industrie pétrolière. En outre, dans ce secteur, les grèves sont souvent signalées dans le cadre de groupes de secteurs plus larges, le plus souvent les secteurs pétrolier et gazier et les industries extractives. Toutefois, il est possible de dégager les principales tendances des conflits du travail dans l'industrie pétrolière à travers diverses publications.
- 132.** La portée des actions de revendication varie d'un pays à l'autre mais, globalement, elle semble aller en diminuant. En Norvège, le nombre de jours de travail perdus pour cause d'arrêts de travail (toutes causes confondues) dans l'extraction du pétrole et du gaz et dans les industries extractives a été ramené de 41 979 en 2004 à 2 958 en 2006⁶⁸. En Afrique du Sud, la dernière grève nationale des travailleurs du pétrole remonte à 1998 et a entraîné la perte de 8 774 jours de travail. Toutefois, ce nombre a chuté à 4 749 en 2000, et aucune action de revendication de grande ampleur n'a été signalée depuis 2001. Mais cela ne signifie pas nécessairement qu'il n'y ait pas de conflit dans l'industrie pétrolière⁶⁹.
- 133.** Les principales actions de revendication qui ont été menées ces dix dernières années dans l'industrie pétrolière peuvent être regroupées dans quatre grandes catégories: les salaires, les avantages sociaux, les indemnités forfaitaires et la non-application des clauses des conventions collectives; la sécurité de l'emploi et la modification des salaires et des conditions de travail à la suite de restructurations d'entreprises ou de fusions-acquisitions; la participation des travailleurs au processus décisionnel de l'entreprise (ce qui permet de promouvoir la démocratie dans le monde du travail); et la stabilisation du statut professionnel des travailleurs contractuels.
- 134.** Parmi les actions de revendication menées pour défendre les salaires et les conditions de travail, on peut citer celle qui a eu lieu en 1993 au Koweït, lorsque 2 000 employés étrangers d'une raffinerie ont organisé un débrayage d'une journée pour protester contre des conditions de vie non satisfaisantes, la mauvaise qualité de la nourriture et des congés insuffisants⁷⁰. Au Royaume-Uni, des ingénieurs et des concepteurs à terre ont organisé un débrayage d'une journée en 1999 à la suite d'une réduction de salaire de 10 pour cent imposée à certains ingénieurs en raison de la chute des cours du pétrole⁷¹. Dans l'industrie pétrolière nigériane, le système de fixation des salaires a donné lieu à de nombreuses grèves. Les syndicats ont justifié leurs revendications visant à obtenir une augmentation générale des salaires par la hausse du coût de la vie et par l'insuffisance des salaires minima pour les travailleurs avec personnes à charge. L'augmentation des prix à la consommation est, depuis des années, soutenue, voire rapide et les salaires réels ont chuté. Même si les grèves sont souvent partielles et de courte durée, elles ont parfois atteint leurs objectifs⁷².

⁶⁸ Statistiques Norvège, disponibles sur <http://statbank.ssb.no/statistikkbanken>.

⁶⁹ S. Miller et T. van Meelis: *Industrial relations in the oil industry in South Africa*, Programme des activités sectorielles, document de travail n° 138 (Genève, BIT, 2005), p. 45.

⁷⁰ Groupe PRS «Political Risk Services», 1^{er} sept. 2001.

⁷¹ «Oil workers in dispute over wages», *BBC News Online*, 27 mai 1999, disponible sur: <http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk/354216.stm>.

⁷² S. Fajana, *op. cit.*, pp. 20-21.

-
- 135.** Les actions de revendication sont parfois utilisées comme moyens de pression au cours de négociations ou pour amener la direction à la table des négociations. En 2001 au Brésil, des syndicats de Petrobras se sont mis en grève, exigeant que la sécurité au large des côtes soit renforcée. En 2006, en Espagne, près de 40 000 employés de stations-services, membres de syndicats sectoriels affiliés à l'Union générale des travailleurs (UGT) et à la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO), ont appelé à la grève pour faire pression sur les compagnies pétrolières pendant la négociation d'un nouvel accord de branche ⁷³. En juillet 2008, les syndicats de Petrobras ont menacé de faire grève pour obtenir le paiement du temps de trajet entre les plates-formes pétrolières et la terre ⁷⁴.
- 136.** Du fait de la volatilité des cours du pétrole brut, les mutations structurelles des entreprises ont probablement été plus fréquentes dans l'industrie pétrolière que dans n'importe quelle autre industrie, ce qui a souvent été une source de conflits. En 2000, les travailleurs du pétrole se sont mis en grève pour protester contre le transfert des unités de la sécurité et de l'environnement du Département des ressources pétrolières au Nigéria à une nouvelle division du ministère fédéral de l'Environnement, ce qui risquait d'entraîner des suppressions d'emploi. En 2002, des ouvriers de la Compagnie pétrolière nationale nigériane se sont mis en grève pour protester contre le projet de privatisation de ses divisions en aval ⁷⁵.
- 137.** Les actions de revendication ont été utilisées pour que les travailleurs aient leur mot à dire dans la prise de décisions des entreprises lorsque leurs intérêts sont en jeu. En 2000, chez Elf Oil au Nigéria, des ouvriers ont demandé le renvoi d'un directeur général car il était prévu de révoquer les Africains faisant partie de l'équipe dirigeante ⁷⁶. En 2007, en Indonésie, près de 400 ouvriers de PT Pertamina (Persero) se sont mis en grève, exigeant le remplacement des directeurs de Pertamina ainsi qu'un audit complet des pratiques de gestion et de la culture d'entreprise ⁷⁷.
- 138.** La menace d'actions de revendication peut également être efficace compte tenu des répercussions économiques que peut avoir une grève. Au Nigéria, en juin 2008, la PENGASSAN a fixé un délai à Chevron pour répondre aux exigences de ses employés nigériens, faute de quoi des actions de revendication auraient lieu. Les ouvriers ont essayé d'obtenir la révocation du directeur général de Chevron Nigéria, qu'ils rendaient responsable de la persistance de la crise au sein de l'entreprise. Selon Chevron, une grève pourrait désorganiser la production de plus de 300 000 barils de brut par jour et compromettre le démarrage de l'exploitation d'un nouveau champ pétrolier en eau profonde prévu quelques semaines plus tard ⁷⁸. En juillet 2008, Chevron Nigéria a accepté de réduire le nombre de travailleurs étrangers qu'elle emploie, au cours des trois

⁷³ «Strikes hit petrol stations and docks», *European Industrial Relations Review*, déc. 2006, p. 12.

⁷⁴ J. Rumsey: «Petrobrás faces strike action over travel day pay», *Financial Times* (Londres), 11 juillet 2008.

⁷⁵ S. Fajana, *op. cit.*, pp. 20-21.

⁷⁶ Idem.

⁷⁷ R. Pratiwi Anwar et M. Ssenyonga: *Promoting good industrial relations in the oil and gas industries in Indonesia*, Programme des activités sectorielles, document de travail n° 254 (Genève, BIT, 2007).

⁷⁸ «Nigerian union sets new deadline over Chevron strike», *Oilgram News*, vol. 86, n° 117, 16 juin 2008, p. 5.

prochaines années, dans le cadre d'un accord conclu avec la PENGASSAN pour mettre fin à un conflit ⁷⁹.

139. Si les travailleurs entament des actions de revendication principalement pour des questions purement matérielles, le recours accru à la main-d'œuvre contractuelle est une question qui est devenue d'actualité dans les relations professionnelles. L'encadré 4.1 aide à comprendre les préoccupations des travailleurs concernant le projet de libéralisation des politiques énergétiques nationales de l'Algérie qui suppose le recours au travail contractuel.

Encadré 4.1

Préoccupations des ouvriers de Sonatrach concernant la libéralisation

En mars 2001, les ouvriers de Sonatrach ont déclenché une grève pendant vingt-quatre heures en raison des inquiétudes suscitées par la restructuration de l'entreprise. Une nouvelle loi sur les hydrocarbures avait donné lieu à plusieurs changements: Sonatrach perdrait sa position de monopole déterminante et l'entreprise ne serait plus à la fois le négociateur et le partenaire obligatoire des compagnies pétrolières internationales opérant en Algérie. Dans le passé, cette double fonction avait permis à Sonatrach de conclure des alliances avantageuses, mais elle avait aussi neutralisé les ambitions d'entreprises étrangères. Toutes les négociations de contrats de prospection, de production et de développement futurs seraient menées par un nouvel organisme national. Le contrôle exercé par Sonatrach sur toutes les données énergétiques a pris fin. Les procédures contractuelles ont été simplifiées et sont devenues plus rapides et plus transparentes. Le secteur énergétique est placé sous l'autorité d'un nouvel organisme de réglementation relevant du ministère de l'Energie. En forçant Sonatrach à affronter la concurrence à armes égales pour acquérir de nouvelles terres dans le cadre d'adjudications transparentes, les mesures l'on privée, pour une large part, de son avantage sur ses concurrents internationaux. Les champs dont Sonatrach avait été l'unique exploitant allaient être ouverts à ces procédures d'appel d'offres. Le gouvernement a soutenu qu'aucune disposition de la nouvelle loi sur les hydrocarbures n'avait un rapport direct avec la privatisation ou la restructuration des diverses branches opérant sous l'égide de Sonatrach. Outre les activités de prospection et de production pétrolières et gazières de base, l'entreprise avait des intérêts dans le transport et la distribution, les raffineries, les produits pétrochimiques et les services pétroliers. Sur quelque 120 000 travailleurs employés par Sonatrach, seuls environ 40 000 travaillaient dans les activités pétrolières et gazières de base. L'entreprise de transport routier de Sonatrach était la plus grande d'Algérie. Sonatrach fournissait également des services de restauration sur les sites pétroliers ainsi que des logements et d'autres services. Une grande partie de ces activités représentaient des arguments solides en faveur de l'externalisation. Malgré les assurances du gouvernement, les travailleurs craignaient que la nouvelle législation ne constitue la première étape d'un programme de restructuration plus vaste et, dans cette perspective, la plupart des ouvriers du secteur énergétique ont participé à une grève de vingt-quatre heures le 20 mars 2001.

Source: «Sonatrach strike adds to reform woes», *Oxford Analytica*, 28 mars 2001.

140. Les actions de revendication peuvent maintenant plus souvent viser plusieurs sites dans différents pays. En 2005, dans la raffinerie de pétrole de Fawley, au Royaume-Uni, ESSO a annoncé qu'elle embaucherait de la main-d'œuvre étrangère pour des travaux contractuels d'entretien. Cette annonce a débouché sur une grève de solidarité menée par des ouvriers français du pétrole. En Belgique, l'entreprise a annoncé la suppression de 550 emplois dans l'usine ExxonMobil Chemical Films de Virton ⁸⁰. Les ouvriers français d'ExxonMobil ont déclenché des grèves et manifesté contre la décision de l'entreprise de fermer des sites et de licencier des milliers de travailleurs ⁸¹. Le plan de rationalisation

⁷⁹ «Chevron Nigeria agrees to reduce foreign workers», *Oilgram News*, vol. 86, n° 144, 23 juillet 2008, p. 5.

⁸⁰ ICEM: «Job cuts, outsourcing for ExxonMobil in Europe» dans le bulletin «InBrief» de l'ICEM, 17 oct. 2005.

⁸¹ ICEM: «French unions strike to stop ExxonMobil retrenchments» dans le bulletin «InBrief» de l'ICEM, 16 mai 2005.

d'ESSO a également provoqué une grève en Thaïlande ⁸², et des actions de solidarité ont été menées par des ouvriers en Australie. Ces actions de travailleurs consolidées au niveau international ont été coordonnées par le Réseau des travailleurs d'ExxonMobil de l'ICEM ^{83, 84}.

4.2.4. Relations d'emploi et travail contractuel

- 141.** Le travail contractuel est devenu un phénomène mondial car les entreprises sont plus nombreuses à sous-traiter de nombreux volets de leurs activités ou à recruter des travailleurs temporaires auprès d'agences d'emploi pour réduire leurs coûts et accroître la flexibilité. Les employeurs trouvent des travailleurs dotés de compétences spécifiques, au moment et en fonction de leurs besoins, sans avoir à supporter les coûts de l'embauche. Dans certaines situations, cela a débouché sur la constitution d'une main-d'œuvre à deux niveaux comportant un nombre réduit de travailleurs directement employés, et des travailleurs de plus en plus nombreux employés au titre de divers contrats de travail; dans certains cas, les travailleurs contractuels constituent jusqu'à 70 pour cent de la main-d'œuvre ⁸⁵.
- 142.** En règle générale, les travailleurs intérimaires ont tendance à être moins satisfaits de leur emploi et de leurs conditions de travail que les permanents. Ils ont aussi moins de contrôle sur leur travail, sont moins formés, connaissent des taux d'accidents du travail plus élevés et ont des journées de travail plus longues. La plupart du temps, ils touchent un salaire inférieur pour un travail similaire et sont souvent exclus des systèmes de primes et d'avantages mis en place par les entreprises. Dans leur cas, la sécurité de l'emploi est également moindre ⁸⁶. Une étude réalisée au Canada et publiée en 2008 a mis en évidence l'existence d'un lien important entre certaines caractéristiques de la relation d'emploi et la santé des travailleurs. Selon les conclusions de cette étude, l'incertitude des horaires de travail (tableaux de service) va de pair avec une santé médiocre. L'incertitude quant au maintien dans l'emploi et le stress provoqué par les évaluations constantes des performances vont aussi de pair avec un état de santé médiocre ⁸⁷.
- 143.** La principale préoccupation concernant le travail contractuel est l'absence de protection de la main-d'œuvre quand le champ juridique de la relation d'emploi ne correspond pas à la réalité de la relation de travail. Dans l'industrie pétrolière, souvent les travailleurs

⁸² «Esso union supports listing», *The Nation* (Thaïlande), 20 oct. 2005.

⁸³ ICEM: *Rapport du secrétariat*, 4^e Congrès mondial de l'ICEM, Bangkok, Thaïlande, 22-24 nov. 2007 (Bruxelles, ICEM, 2007), p. 31.

⁸⁴ En novembre 2008, le Réseau syndical de Repsol a été créé en tant qu'organe collectif pour représenter les syndicats dans les pays où Repsol et sa filiale YPF opèrent, afin d'examiner des questions relatives au travail et des questions relatives aux politiques d'ensemble de l'entreprise en Espagne et en Amérique latine. Voir: «Repsol reconnaît le Réseau des travailleurs de l'énergie d'Espagne et d'Amérique latine», ICEM InBrief, 17 nov. 2008.

⁸⁵ ICEM: *Rapport de la Conférence mondiale de l'ICEM pour le secteur de l'énergie*, 27-29 nov. 2006, Port of Spain, Trinité-et-Tobago (Bruxelles, ICEM, 2006), p. 24.

⁸⁶ [www.icem.org/fr/73-Sous-traitance-et-travail-int%C3%A9rimaire/2707-ICEM-Bulletin-d'information-sur-la-sous-traitance-et-le-travail-temporaire](http://www.icem.org/fr/73-Sous-traitance-et-travail-int%C3%A9rimaire/2707-ICEM-Bulletin-d%27information-sur-la-sous-traitance-et-le-travail-temporaire)

⁸⁷ W. Lewchuk, M. Clarke et A. de Wolff: «Working without commitments: Precarious employment and health», *Work, employment and society*, vol. 22(3) (Los Angeles, BSP Publication, 2008), pp. 387-406.

contractuels ne sont pas couverts par des conventions collectives et ne sont pas syndiqués. Au Nigéria, les sociétés pétrolières licencient généralement ces travailleurs juste avant l'expiration de leur période d'emploi de trois, six ou douze mois quand ils sont sur le point de devenir permanents. D'après les informations recueillies, Shell et ExxonMobil Nigeria appliquent de telles modalités d'emploi à un grand nombre de travailleurs, dont certains sont temporaires depuis plus de dix ans. En fait, syndiquer des travailleurs contractuels n'est pas chose facile pour les syndicats, en particulier dans le cadre d'un consortium d'exploitation pétrolière et gazière en mer rassemblant des entreprises multinationales. Néanmoins, certains de ces travailleurs sont syndiqués. Par exemple, en décembre 2005, environ 1 600 travailleurs employés sur le site de haute mer Bos Shelf, un projet de construction franco-azerbaïdjanais partiellement détenu par Bouygues, ont été syndiqués par le Syndicat des travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière de l'Azerbaïdjan (OGWU). Peu de temps auparavant, en novembre 2005, quelque 2 000 travailleurs contractuels employés à McDermott, à BP et à la plus grosse société de l'entreprise d'Etat azerbaïdjanaise SOCAR ont été syndiqués par l'OGWU ⁸⁸. Il s'agissait de l'un des résultats répertoriés par le Réseau de l'ICEM pour le secteur de l'énergie dans la mer Caspienne établi à Bakou, en Azerbaïdjan, qui vise à surveiller les pratiques de travail des compagnies pétrolières multinationales exerçant des activités dans la région de la mer Caspienne ⁸⁹.

- 144.** L'étendue et la nature du travail contractuel dépendent en grande partie de la législation du travail et des stratégies des employeurs en matière d'utilisation de la main-d'œuvre. En Allemagne, les entreprises font largement appel aux travailleurs contractuels pour accroître leur flexibilité numérique, tandis qu'aux Etats-Unis les entreprises ont recours au travail intérimaire par l'intermédiaire d'agences pour accroître leur flexibilité fonctionnelle. Les coûts constituent une autre raison pour laquelle beaucoup d'entreprises choisissent de s'adresser à des agences privées, en particulier aux Etats-Unis. Cependant, en Allemagne, du fait de la réglementation relative à l'égalité de rémunération, le coût n'est pas le facteur principal de la décision de recourir à des travailleurs intérimaires. Par ailleurs, aux Etats-Unis, les entreprises considèrent les agences d'emploi privées comme des partenaires stratégiques à long terme, tandis que les entreprises allemandes ne considèrent généralement pas le travail intérimaire comme un élément important de leur stratégie en matière de ressources humaines et y ont recours davantage comme une option à court terme ⁹⁰.
- 145.** Le recours accru au travail contractuel est devenu une question de première importance pour les travailleurs japonais du secteur de l'énergie et de la chimie. Les «contrats déguisés», qui prennent la forme de contrats de sous-traitance, alors qu'en réalité les travailleurs concernés sont traités comme de la main-d'œuvre fournie par des agences privées, constituent un sujet de préoccupation particulière. Cette formule donne à la société mère l'avantage de bénéficier de coûts de main-d'œuvre réduits et de ne pas être tenue d'accorder une sécurité d'emploi plus poussée, ce qui permet de se soustraire à l'obligation légale d'employer directement un travailleur au bout d'une certaine durée d'emploi en tant que travailleur contractuel ⁹¹.

⁸⁸ ICEM: «Contract workers organising in Caspian oil/gas fields», ICEM InBrief, 9 janv. 2006.

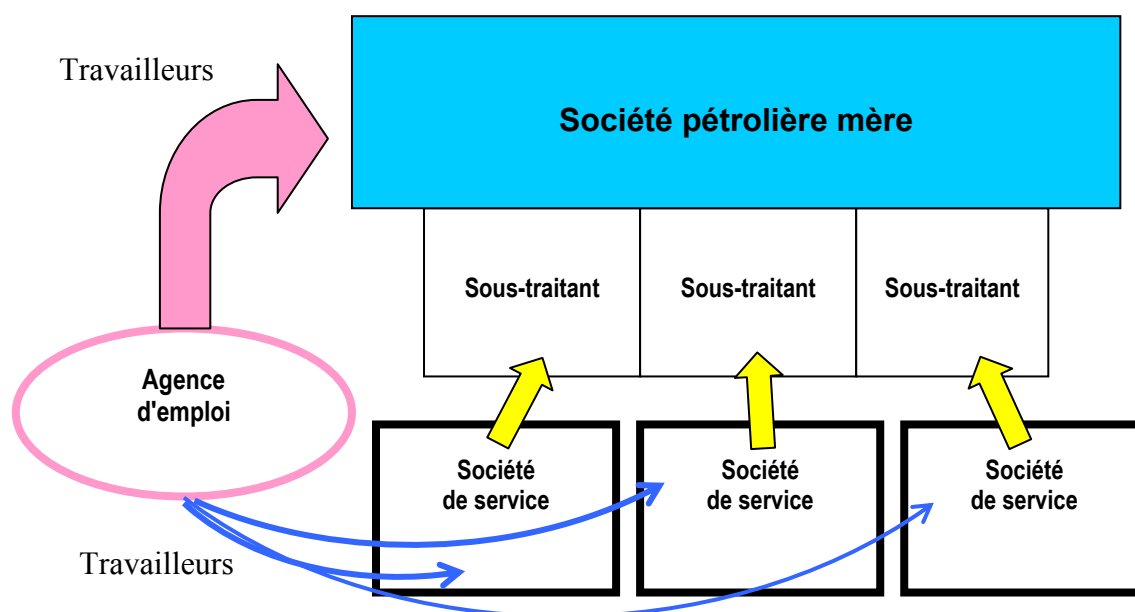
⁸⁹ ICEM: *Rapport du secrétariat*, 4^e Congrès mondial de l'ICEM, Bangkok, Thaïlande, 22-24 nov. 2007 (Bruxelles, ICEM, 2007), p. 31.

⁹⁰ L. W. Mitlacher: «The role of temporary agency work in different industrial relations systems – A comparison between Germany and the USA», *British Journal of Industrial Relations*, 45:3, sept. 2007, pp. 581-606.

⁹¹ ICEM: *Rapport de la Conférence mondiale de l'ICEM pour le secteur de l'énergie*, 27-29 nov. 2006, Port of Spain, Trinité-et-Tobago (Bruxelles, ICEM, 2006), p. 23.

146. Les formes d'emploi atypiques peuvent influencer sur la négociation collective. L'expression «emploi atypique» désigne toutes les formes d'emploi autres que le contrat de travail à plein temps et de durée indéterminée. L'objectif est d'introduire de la flexibilité dans la gestion de la main-d'œuvre au sein d'une société. Le recours croissant aux formes d'emploi atypiques entraîne un grand nombre de problèmes au plan des relations professionnelles, notamment la «dualisation» de la main-d'œuvre entre les effectifs permanents, d'une part, et les travailleurs périphériques. Les entreprises ont souvent un petit noyau d'effectifs permanents, plus un bien plus grand nombre de travailleurs périphériques qui fournissent des services spécifiques dans le cadre d'équipes, constituant leurs propres réseaux, débordant éventuellement les frontières et les régions. Il faut considérer ces relations contractuelles dans le contexte des relations d'emploi avec des employeurs multiples qui peuvent revêtir plusieurs formes. La plus connue est le recours à des sous-traitants et à des agences d'emploi privées. Dans une relation d'emploi classique, il n'y a aucun doute au sujet de l'identité de l'employeur – celui qui embauche le travailleur ou qui assume les fonctions normales d'un employeur: attribuer des tâches; fournir les moyens de les exécuter; donner des instructions et surveiller l'exécution; payer les salaires; assumer les risques; faire des bénéfices; et mettre fin à la relation d'emploi.
147. Sur un lieu de travail donné dans une compagnie pétrolière, il peut y avoir plus de quatre types de travailleurs, à savoir: ceux qui sont directement embauchés par la société pétrolière mère; ceux qui sont indirectement embauchés par la société pétrolière mère par l'intermédiaire d'agences d'emploi ou de consultants en ressources humaines; ceux qui relèvent de la société de service, bien qu'ils aient des contrats de travail avec la compagnie pétrolière principale; et ceux qui sont embauchés à titre temporaire par des sociétés de service et sont détachés pour travailler à la société pétrolière mère. La figure 4.3 illustre la façon dont peuvent se présenter les flux de travailleurs contractuels vers une société pétrolière mère.

Figure 4.3. Modèle du flux de travail contractuel vers une société pétrolière



Source: BIT.

-
- 148.** Déterminer l'identité de l'employeur, les droits des travailleurs et les responsabilités des personnes pour ce qui concerne le respect de ces droits peut poser des problèmes épineux. Mais la grande difficulté est de faire en sorte que les travailleurs contractuels jouissent du même niveau de protection que celui qui est normalement octroyé par la loi aux employés dans une relation d'emploi bilatérale, sans faire obstacle aux initiatives légitimes des entreprises. Il existe des solutions possibles aux problèmes posés par les relations d'emploi qui comportent du travail contractuel dans la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. Cet instrument demande aux gouvernements de formuler et d'appliquer une politique nationale pour les travailleurs qui sont dans une relation d'emploi, ainsi que d'examiner la manière de déterminer l'existence d'une relation d'emploi. La recommandation indique: «la détermination de l'existence d'une telle relation devrait être guidée, en premier lieu, par les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur, nonobstant la manière dont la relation de travail est caractérisée dans tout arrangement contraire, contractuel ou autre, éventuellement convenu entre les parties».
- 149.** Certains gouvernements d'Amérique latine ont récemment adopté une législation visant le travail contractuel. En Argentine, la Fédération argentine des syndicats de travailleurs employés dans les compagnies pétrolières et gazières privées utilise la législation en vigueur pour obtenir par la négociation que tous les travailleurs en sous-traitance soient couverts par la convention collective. Au Pérou, en juin 2008, le Président a signé une nouvelle loi sur l'externalisation des activités qui aura une incidence sur 400 000 travailleurs contractuel. Une disposition essentielle déclare hors-la-loi les «sociétés écrans» que certaines entreprises (pas nécessairement dans l'industrie pétrolière) avaient utilisées pour se soustraire à leurs responsabilités à l'égard des travailleurs. Les sociétés sont maintenant responsables des versements au titre de la sécurité sociale et autres prestations durant une année après l'expiration des contrats de sous-traitance. La loi établit des restrictions plus sévères concernant l'enregistrement des sociétés prestataires de services extérieurs et augmente le nombre de dispositions en matière de contrôle et d'inspection⁹².
- 150.** En juin 2008, le Conseil Emploi et Affaires sociales de l'Union européenne est convenu d'un projet de directive sur les travailleurs temporaires fournis par les agences d'emploi privées. Ce projet propose des normes minimums applicables dans toute l'Europe qui établissent des conditions identiques pour tous, en vertu desquelles les travailleurs temporaires ne doivent pas être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs permanents qui exécutent un travail comparable pour ce qui est des conditions de travail de base. Des exemptions à ce principe seraient autorisées dans les cas où les partenaires sociaux concluent un accord au niveau national, par exemple sur le délai avant l'application de l'égalité de traitement⁹³.
- 151.** Il importe également de considérer les questions relatives au travail contractuel dans l'industrie pétrolière dans le contexte des chaînes d'approvisionnement mondiales. Les préoccupations des travailleurs et du public au sujet du respect des normes du travail dans ces chaînes ont poussé les sociétés pétrolières et autres multinationales à mettre en place des codes de conduite et à vérifier les conditions de travail dans leurs établissements, ainsi que chez leurs fournisseurs étrangers. Ces éléments nouveaux ont entraîné des améliorations dans certains domaines, mais ont aussi montré quelques limites, notamment

⁹² www.icem.org/fr/73-Sous-traitance-et-travail-intérimaire/2707-ICEM-Bulletin-d'information-sur-la-sous-traitance-et-le-travail-temporaire

⁹³ Idem.

les difficultés rencontrées pour faire en sorte que les processus de vérification aillent jusqu'aux sous-traitants et touchent les travailleurs occasionnels plus vulnérables⁹⁴.

152. Les syndicats de travailleurs de l'industrie pétrolière ont abordé les questions relatives aux contrats de travail en sous-traitance de plusieurs manières. Par exemple, en Norvège, les travailleurs des entreprises de forage et de restauration et leurs employeurs partageaient la même préoccupation au sujet des abus dans le recours au travail contractuel. Ils sont convenus d'œuvrer ensemble pour rendre leur secteur attrayant et sérieux, et pour faire en sorte que les employés des agences et ceux des sous-traitants jouissent de conditions de rémunération et de travail ordonnées. En vertu de la convention collective, la société est tenue de discuter avec le syndicat (y compris les délégués syndicaux) du louage de main-d'œuvre entre les entreprises manufacturières et de l'embauchage de main-d'œuvre auprès d'agences d'emploi temporaire⁹⁵.
153. Au niveau international, certains accords-cadres internationaux (ACI) ou accords-cadres mondiaux (ACM) ont constitué une tentative de résoudre les problèmes qui se posent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales dans l'industrie pétrolière, y compris les problèmes relatifs au travail contractuel. En 2006, des syndicats affiliés à l'ICEM dans le secteur de l'énergie ont discuté d'une nouvelle approche des ACM qui permet aux travailleurs de traiter avec clarté les questions concernant les obligations des fournisseurs et des sous-traitants, y compris l'élaboration d'un nouvel ACM type pourvu de critères clairs qu'il est possible de faire respecter⁹⁶. Conformément à un ACM existant, en décembre 2007, les agences d'emploi temporaire Rhodia et Adecco ont signé une charte en faveur de la collaboration en matière de responsabilité sociale, prévoyant un cadre pour les conditions octroyées par l'entreprise en ce qui concerne l'emploi de personnel temporaire. Cette charte énonce des engagements dans dix domaines différents, y compris s'agissant de questions comme la santé et la sécurité, les droits fondamentaux et les conditions d'emploi des travailleurs⁹⁷. Dans l'annexe 5 figure un aperçu des dispositions de fond et de procédure contenues dans les ACI et les ACM et les accords entre sociétés multinationales et syndicats.

4.2.5. Accords-cadres internationaux

154. En 1999, à son congrès mondial qui se tenait à Durban en Afrique du Sud, l'ICEM s'est fixé comme priorité la conclusion d'ACI ou d'ACM négociés avec les sociétés multinationales. Les ACI établissent un ensemble de principes régissant toutes les activités d'une multinationale, que ces normes existent ou non dans la législation de tel ou tel pays. Les ACI ne remplacent pas la négociation collective sur un lieu de travail donné, mais garantissent plutôt le respect régulier de normes élevées en ce qui concerne les droits de

⁹⁴ «Development and decent work: New directions for multinational enterprises in shaping a fair globalization», Note de présentation du Directeur exécutif du Secteur de l'emploi de l'OIT à la Conférence OCDE/OIT sur la responsabilité sociale des entreprises, Paris, 23-24 juin 2008 (Genève, BIT, 2008), p. 11.

⁹⁵ Syndicat norvégien des travailleurs des industries pétrolières et pétrochimiques: *Collective agreement for employees on mobile offshore units and drilling and catering on permanently placed facilities on the norwegian continental shelf*, 2004.

⁹⁶ ICEM: *Rapport de la Conférence mondiale de l'ICEM pour le secteur de l'énergie*, 27-29 nov. 2006, Port of Spain, Trinité-et-Tobago (Bruxelles, ICEM, 2006), *op. cit.*, pp. 25-26.

⁹⁷ ICEM: *Guide on contract and agency labour* (Genève, ICEM, 2008), p. 67.

l'homme, les droits syndicaux et les pratiques en matière de sécurité et de santé ainsi que les pratiques environnementales là où la société concernée a des activités ⁹⁸.

- 155.** Des ACI ont à présent été signés par plus de 60 sociétés multinationales, dont quatre dans l'industrie pétrolière et gazière, l'ENI ayant son siège en Italie, Total en France, Lukoil en Fédération de Russie et StatoilHydro en Norvège; toutefois, le champ d'application de l'accord avec Total est limité aux activités de la société en Europe ⁹⁹. Les ACI conclus dans l'industrie pétrolière possèdent certaines caractéristiques importantes relatives à l'exercice du dialogue social dans ce secteur. Par exemple, un accord sur les relations professionnelles transnationales et la responsabilité sociale des entreprises conclu par l'ENI, l'ICEM et trois syndicats de travailleurs italiens de l'industrie pétrolière et chimique (FILCEA-Cgil, FEMCA-Cisl et UILCEM-UIL) en novembre 2002 souligne l'importance du dialogue bipartite en prévoyant des réunions annuelles entre la direction, l'ICEM et les syndicats. L'accord crée une nouvelle structure internationale direction-syndicats. Bien que beaucoup d'ACI aient une structure similaire, le rôle formel de ces structures ou réunions consiste parfois uniquement à discuter de la mise en œuvre de l'accord. Dans le cas des entreprises qu'a rejointes l'ENI, dont le nombre est bien plus restreint, la nouvelle structure sert aussi à discuter de diverses questions relatives aux activités et à l'emploi, semblables à celles que traitent les comités d'entreprise européens.
- 156.** L'accord-cadre mondial en vigueur à l'ENI souligne l'importance du développement, à tous les niveaux, de relations professionnelles qui tiennent compte des différents contextes socio-économiques dans lesquels le groupe opère, et dispose que l'ENI et ses filiales doivent établir une relation constructive avec les organisations syndicales et les représentants des travailleurs constitués sur une base démocratique et reconnus par les organismes syndicaux internationaux ¹⁰⁰.
- 157.** Au niveau transnational, afin de favoriser un système d'information, de consultation et de dialogue entre l'ENI et les syndicats signataires, une réunion annuelle a lieu chaque année en mai entre la direction de l'ENI, les secrétariats nationaux des trois syndicats italiens et les représentants de l'ICEM. Lors de cette rencontre, des informations complètes sont présentées sur les questions suivantes:
- sujets de nature économique et financière concernant l'évolution de l'ENI au niveau mondial;
 - résultats actuels et perspectives des principales activités opérationnelles de l'ENI, l'accent étant mis sur les zones géographiques les plus significatives et les chiffres relatifs à l'emploi;
 - évolution des relations professionnelles du groupe dans les différents pays et zones où il opère, avec la mise en évidence d'«éventuelles situations critiques», y compris tous problèmes identifiés dans les procédures de suivi de la mise en œuvre de l'accord; et

⁹⁸ <http://www.icem.org/fr/69-Accords-mondiaux>

⁹⁹ «Accord européen sur une plate-forme sociale chez Total», 23 nov. 2004, communiqué de presse de Total.

¹⁰⁰ Agreement on Transnational Industrial Relations and Corporate Social Responsibility (Accord sur les relations professionnelles au niveau transnational et la responsabilité sociale de l'entreprise) du 29 novembre 2002, conclu entre Eni SpA et FILCEA-Cgil, FEMCA-Cisl, UILCEM-UIL et l'ICEM.

-
- mise en œuvre par l'ENI d'actions et de programmes en matière de responsabilité sociale des entreprises, ainsi que d'initiatives relatives à la santé et la sécurité au travail.

158. Cependant, ces réunions annuelles ne remplacent ni ne contrarient les pratiques locales relatives aux relations professionnelles, et les parties reconnaissent le principe selon lequel les problèmes émergeant entre travailleurs et entreprise doivent être résolus au niveau le plus proche du poste de travail. C'est l'ENI qui assume les coûts normaux de ces réunions annuelles. S'agissant de l'accord lui-même, les parties peuvent convenir à l'avance de tous ajouts ou modifications à apporter à son contenu ¹⁰¹. L'aspect global de la représentation et de la participation des salariés présente un intérêt croissant dans le secteur pétrolier et gazier.

4.2.6. Relations entre salariés et employeurs

4.2.6.1. Au niveau du secteur

159. La fonction sociale du maintien de la paix du travail est représentée principalement par la fonction juridique de la capacité de conclure des accords. Une convention collective est un accord de durée déterminée conclu entre les partenaires sociaux destiné à lier les parties dans le cadre d'une relation de fonctionnement ¹⁰². La négociation collective au niveau sectoriel et à celui de l'entreprise répond à cet objectif. Aux Etats-Unis, par exemple, la loi sur les relations de travail forme la base d'un système de relations professionnelles où la négociation collective constitue le mécanisme institutionnel essentiel pour régler les différends entre les travailleurs et la direction. Le caractère central du processus de négociation collective est renforcé par la prérogative exclusive dont jouit la direction au niveau de la stratégie de l'entreprise. De ce fait, la direction a le droit exclusif de décider de l'orientation stratégique de la société, tandis qu'un syndicat doit négocier l'impact de ces politiques en recourant au processus de négociation collective. Ces caractéristiques distinctives du système des relations professionnelles des Etats-Unis ont engendré des schémas particuliers en matière de gouvernance au niveau de l'entreprise. Dans une unité de travail où un syndicat est représenté, la démocratie au travail se limite à la jurisprudence du travail. Par la négociation collective, les syndicats et les employeurs négocient l'ensemble complexe de règles régissant les conditions d'emploi, y compris le déploiement du personnel, les promotions et les licenciements. Par conséquent, les syndicats, en tant qu'unités de négociation, jouent un rôle important pour déterminer les relations professionnelles dans l'industrie pétrolière des Etats-Unis.

160. Au Royaume-Uni, les accords de partenariat incluent normalement trois grands ensembles de dispositions correspondant aux principaux intérêts des parties: pour les travailleurs, un engagement en faveur d'une certaine forme de sécurité de l'emploi; pour l'employeur, l'acceptation par les syndicats de diverses formes de flexibilité; et pour le syndicat, un engagement de la part de l'employeur aux termes duquel le syndicat pourra exercer une influence nettement plus grande sur les décisions de la société. Les partenariats de ce type ont été liés à des accords de syndicat unifié et à de vastes programmes de changements organisationnels, ainsi qu'aux parties prenantes. Ils peuvent aussi comprendre une participation aux programmes d'implication du personnel. D'autres définissent le partenariat au travail comme l'engagement de respecter un ensemble de principes qui n'incluent pas la reconnaissance de la représentation autonome des travailleurs. Le

¹⁰¹ «Transnational industrial relations agreement signed at Eni», *European Works Council Bulletin*, n° 44, mars-avril 2003, pp. 7-9.

¹⁰² G. Casale, *op. cit.*, pp. 15-16.

caractère distinctif de ces partenariats découle des facteurs contextuels particuliers qui ont incité les parties à coopérer d'une manière plus poussée et plus formelle depuis le milieu des années quatre-vingt-dix. Un certain nombre de facteurs clés ont été observés. Premièrement, l'adoption par le gouvernement nouvellement constitué, au milieu de la décennie quatre-vingt-dix, d'un nouveau programme politique – qui mettait l'accent sur la participation, les relations consensuelles et le partenariat – a favorisé le développement d'un grand intérêt pour les relations de partenariat au niveau du lieu de travail; deuxièmement, l'Association pour la participation et le Congrès des syndicats ont tous deux puissamment contribué à stimuler l'intérêt pour le partenariat; et, troisièmement, les organisations d'employeurs ne se sont pas opposées aux partenariats ¹⁰³.

161. Depuis 1999, un certain nombre d'accords de partenariat ont été conclus entre employeurs dans l'industrie d'exploitation pétrolière en mer au Royaume-Uni, où les syndicats n'avaient qu'une présence limitée. Certains employeurs dans l'industrie pétrolière ont passé des accords de partenariat préventifs avec les syndicats avant que les travailleurs ne cherchent à obtenir qu'ils soient légalement reconnus. Ces accords ont permis aux employeurs de mieux contrôler les syndicats qui sont reconnus sur le lieu de travail ¹⁰⁴ et, dans certains cas, ont ouvertement eu pour objectif d'empêcher le syndicat indépendant Comité de liaison de l'industrie pétrolière en mer d'accroître son influence dans l'industrie d'exploitation pétrolière en mer ¹⁰⁵.

162. En mai 2000, le Syndicat unifié du génie civil et de l'électricité (AEEU) et le syndicat général GMB ont signé un accord de reconnaissance volontaire avec l'Association des entrepreneurs de l'industrie pétrolière en mer. Outre que cet accord faisait de l'AEEU et du GMB les agents exclusifs en matière de négociation des salaires et des conditions de travail, il comprenait des dispositions prévoyant des procédures de consultation et des réunions régulières. Comme l'accord englobait la majorité du personnel des sociétés autres que pétrolières travaillant sur les plates-formes, environ la moitié de la main-d'œuvre de l'exploitation pétrolière en mer était couverte. Les travailleurs qui ne sont pas couverts comprennent le personnel des sous-traitants de la restauration et ceux qui sont directement employés par les sociétés pétrolières (par exemple, les cadres, les employés de bureau). Selon l'AEEU, cet instrument a conféré au syndicat le pouvoir de négocier collectivement les salaires et a entraîné une amélioration de l'échange d'informations ¹⁰⁶. Par ailleurs, un accord de reconnaissance volontaire conclu entre l'AEEU et l'Association des entreprises de forage du Royaume-Uni (UKDCA) a octroyé au syndicat des droits de négociation

¹⁰³ P. Haynes et coll.: «Workplace union-management partnership: Prospects for diffusion of contemporary British approaches in New Zealand», dans l'ouvrage publié sous la direction de P. Holland, J. Teicher et R. Gough: *Employment Relations in the Asia-Pacific Region: Reflections and new directions* (Routledge, 2007), pp. 104-108.

¹⁰⁴ C. Woolfson et M. Beck: «Union recognition in Britain's offshore oil and gas industry: Implications of the Employment Relations Act 1999», *Industrial Relations Journal*, vol. 35, 2004, pp. 344-358.

¹⁰⁵ G. Martin et coll.: «The uncertain road to partnership: An action reach perspective on 'new industrial relations' in the UK offshore oil industry», *Employee Relations*, vol. 25, n° 6, 2003, pp. 594-612.

¹⁰⁶ A. Cumbers: «Genuine renewal or pyrrhic victory? The scale of politics of trade union recognition in the UK», *Antipode* (Blackwell Publishing, 2005), vol. 37, n° 1, pp. 116-138.

collective sur les salaires, la durée du travail et les congés, et en vertu de cet accord le syndicat dispose d'installations en mer pour aider aux activités de recrutement ¹⁰⁷.

- 163.** Interrogés sur la mesure dans laquelle les accords de partenariat conclus dans l'industrie pétrolière correspondent aux notions admises de bon partenariat, certains experts font valoir que ces accords contribuent à améliorer la performance et la compétitivité structurelles par l'instauration d'une meilleure coopération entre employeurs et syndicats. Mais, en règle générale, les travailleurs n'ont pas obtenu grand-chose de ces accords de partenariat. Les résultats examinés dans un grand nombre de projets de travaux de recherche comprenaient les variables ordinaires des relations professionnelles, à savoir les salaires, la durée du travail, les niveaux d'emploi, les taux de profit et le taux de syndicalisation, et ils étaient mesurés sur une période de deux à trois ans avant la signature de l'accord de partenariat et de quelques années après celle-ci. Globalement, il n'y avait pas de différences significatives entre les entreprises signataires d'un accord de partenariat et celles qui n'en avaient pas signé pour ce qui est des hausses de salaire des salariés, de la durée du travail, des congés payés, de l'évolution du taux de syndicalisation ou des taux de profit ¹⁰⁸. Néanmoins, l'accord de partenariat conclu entre l'AEEU et l'UKDCA a quelque peu contribué à renforcer la confiance, les deux parties œuvrant conjointement pour donner une formation aux délégués syndicaux et mettre en place des initiatives en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Cependant, le syndicat s'est aperçu qu'il était difficile de recruter de nouveaux membres en raison des craintes d'une éventuelle discrimination entre salariés du secteur de l'exploitation pétrolière en mer ¹⁰⁹.
- 164.** Certains font également valoir que les syndicats et les salariés n'obtiennent pas grand-chose par rapport aux employeurs, et que les syndicats seraient plus utiles s'ils organisaient des grèves pour obtenir des avantages pour leurs membres. Un examen de la version 2003-04 de l'accord conclu entre l'AEEU et le GMB, d'une part, et l'Association des entrepreneurs en mer, d'autre part, amène à conclure que l'accord ne correspond pas aux définitions reconnues d'un partenariat véritable, comme celles qui sont énoncées par l'Association pour la participation. L'accord ne contient aucun engagement exprès en faveur de la sécurité de l'emploi, si ce n'est qu'il est convenu d'améliorer les résultats en se focalisant sur les conditions d'emploi, qui prennent en compte la loyauté, les compétences et l'expérience dans la position économique du secteur. On pourrait trouver un engagement en faveur de la sécurité de l'emploi par la voie d'autres politiques de l'entreprise mais, du fait que l'un des éléments essentiels d'un véritable partenariat manque dans cet accord, les arguments voulant qu'un partenariat puisse constituer le fondement de bonnes relations professionnelles en sont affaiblis ¹¹⁰.
- 165.** D'autres font valoir que les accords préventifs constituent une clause de non-recours à la grève ¹¹¹. Les accords de partenariat conclus avec les employeurs représentent une victoire à la Pyrrhus pour les syndicats car ils ont apporté peu d'améliorations réelles aux conditions de travail des travailleurs de l'industrie pétrolière et ne constituent pas une indication de l'expansion du rôle des syndicats dans cette industrie. En fait, les accords de partenariat peuvent limiter une résurgence de la main-d'œuvre syndiquée et, dans la

¹⁰⁷ G. Martin et coll., *op. cit.*

¹⁰⁸ J. Kelly: «Industrial relations approaches to employment relations», *The Employment Relationship – Examining psychological and contextual perspectives*, 2004, p. 60.

¹⁰⁹ G. Martin et coll., *op. cit.*

¹¹⁰ A. Cumbers, *op. cit.*

¹¹¹ C. Woolfson et M. Beck, *op. cit.*

pratique il se peut qu'ils n'offrent pas de partenariat réel entre la direction et les syndicats dans l'industrie pétrolière. La loi sur les relations de travail, du fait qu'elle ne prévoit pas de recours à une autre représentation possible par l'intermédiaire d'autres syndicats si les travailleurs ne sont pas satisfaits des dispositions actuelles en matière de reconnaissance, limite effectivement les droits des travailleurs ¹¹².

4.2.6.2. Au niveau de l'entreprise

- 166.** Il est essentiel que les relations entre employeurs et salariés soient bonnes pour la stabilité de la production et de l'approvisionnement en pétrole brut. Les actions de revendication déclenchées à n'importe quel niveau de la chaîne d'approvisionnement peuvent être très vite lourdes de conséquences. Les sociétés établies ont une identité et une culture spécifique qui influent sur la façon dont les salariés agissent et sur la conception qu'ils ont de l'entreprise.
- 167.** Dans les compagnies pétrolières nationales au Moyen-Orient, par exemple, les relations professionnelles sont fortement dépendantes de la culture nationale du dialogue héritée du passé. Dans certaines compagnies nationales, des facteurs externes comme l'influence exercée par les compagnies pétrolières internationales ont eu une incidence sur la culture d'entreprise. En revanche, les politiques nationales de développement économique contribuent à définir la fonction du dialogue dans les relations professionnelles dans les compagnies nationales. Quel que soit le système de relations professionnelles, il faut que la confiance soit là et qu'elle soit favorisée par une collaboration tripartite ou bipartite. Chaque compagnie nationale du Moyen-Orient a sa culture propre qui imprègne ses procédures en matière de gestion et de prise de décisions. La Kuwait Petroleum Company (KPC) est dotée d'un mécanisme distinctif de dialogue formel et informel à l'intérieur et à l'extérieur de la société. Parmi les caractéristiques de la culture de dialogue koweïtienne qui influent sur la KPC, il faut mentionner la tenue de *diwaniyya* – des réceptions organisées par les grandes familles koweïtiennes, et parfois par un groupe de l'industrie, dont la KPC. Les *diwaniyya* constituent le canal par lequel s'exerce la *wasta* (influence due aux relations) et sont accordées des faveurs spéciales. Par exemple, la *wasta* peut aider la KPC en permettant à ses cadres de faire appel aux membres du parlement par la voie de ces réseaux informels et de contrer les pressions exercées par d'autres. La pratique des *diwaniyya* permet de créer des relations informelles dans le cadre d'une hiérarchie formelle. Elle est aussi un moyen de sensibiliser aux problèmes, de discuter de certaines questions et de promouvoir une meilleure compréhension des besoins de l'industrie pétrolière. En revanche, il est toujours possible que les faveurs obtenues par le canal *diwaniyya-wasta*, qui court-circuite les processus ordinaires de gestion, s'avèrent en fin de compte défavorables à la compagnie pétrolière nationale ¹¹³.
- 168.** En revanche, bien que la société Saudi Aramco exerce ses activités dans un système politique et social étroitement contrôlé, elle fonctionne en grande partie en appliquant ses propres règles. Pour des raisons pratiques, elle est exemptée d'un certain nombre des règles et lois saoudiennes, telles que celles qui régissent l'embauche des femmes, la conduite de véhicules par les femmes, la mixité et autres questions sociales. La culture de Saudi Aramco est donc moins formelle et hiérarchique que celle de la société saoudienne dans son ensemble et elle se trouve dans une situation exceptionnelle, du fait qu'il s'agit d'une compagnie nationale exerçant ses activités dans une enceinte isolée, comme une société étrangère. La culture d'entreprise unique de Saudi Aramco est le produit de ses relations anciennes et étroites avec ses partenaires étrangers.

¹¹² A. Cumbers, *op. cit.*

¹¹³ V. Marcel, *op. cit.*, pp. 54-75.

-
- 169.** Au Mexique, le système des relations professionnelles repose sur une forte tradition de dialogue social. Depuis 1987, une série de pactes socio-économiques a rassemblé toutes les parties au dialogue social tripartite. L'objectif était tout d'abord de contrôler l'inflation, puis de réguler la croissance et les questions connexes, y compris la création d'emplois, les relations professionnelles et la culture de travail. Cette culture de dialogue constitue aussi le fondement des relations professionnelles à PEMEX. C'est au Département des relations de travail de la compagnie que revient la tâche de promouvoir le dialogue social, afin d'établir de bonnes relations entre l'employeur et les salariés dans l'intérêt du développement de la société et au bénéfice des salariés eux-mêmes. Dans le cadre de la coopération de PEMEX avec le syndicat, une grande importance stratégique est accordée à la prise de décisions par la voie de négociations avec le Syndicat des travailleurs du pétrole de la République mexicaine, comme l'atteste l'existence de nombreux comités bipartites au sein de la compagnie.
- 170.** Au Nigéria, l'industrie pétrolière a élaboré un cadre de dialogue qui est influencé par les traditions des compagnies internationales. Le mécanisme de promotion du dialogue le plus populaire dans le secteur pétrolier est celui des «consultations conjointes» – un dialogue bilatéral pour traiter des questions présentant un intérêt mutuel pour les employeurs et les salariés, qui fonctionne aussi comme mécanisme de règlement des conflits du travail. S'il permet à la direction de solliciter l'opinion des salariés sur les plans d'entreprise et renforce la coopération, il ne s'agit toutefois pas d'un instrument qui remplace la négociation collective.
- 171.** Dans les grandes sociétés pétrolières, des comités consultatifs mixtes sont habituellement établis sur chaque lieu de travail tandis que, dans les petites et moyennes sociétés pétrolières, il y a normalement un seul comité d'entreprise. Les comités consultatifs mixtes visent à offrir aux salariés la possibilité d'améliorer les politiques de gestion en participant à des consultations dans lesquelles ils peuvent faire valoir leurs compétences, leurs idées et leurs connaissances; à servir de tribune pour les travailleurs et la direction où ils pourront échanger leurs opinions sur toutes les questions présentant un intérêt commun sur le lieu de travail avant toute prise de décisions afin d'améliorer l'harmonie des relations professionnelles; à discuter des mutations de travailleurs à d'autres bureaux ou d'autres sites; à renforcer la coopération entre la direction et les travailleurs pour résoudre les problèmes sur la base de la confiance; et à améliorer les relations professionnelles et les décisions de l'entreprise sur la base des connaissances et expériences mutuelles. En l'absence de comité consultatif mixte, beaucoup de questions, comme par exemple les mutations, sont habituellement déterminées d'une manière unilatérale par l'employeur.
- 172.** L'expérience de Singapour montre que le dialogue social constitue un instrument efficace pour traiter diverses questions professionnelles dans un contexte de changements, y compris les incertitudes provoquées par une restructuration ou une réduction des effectifs. On peut citer comme exemple de dialogue social bipartite l'initiative lancée par Shell Singapour intitulée «Shared Industrial Relations Vision» («Vision commune des relations professionnelles»). En vue d'améliorer les relations entre le personnel et la direction, qui étaient déjà bonnes, Shell à Singapour et le syndicat des employés de Shell Singapour ont lancé cette initiative en 1994. Il s'en est fallu de peu qu'elle ne vole en éclats en 1995, lorsque les deux parties n'ont pas pu se mettre d'accord sur la manière de résoudre certaines questions relatives aux relations professionnelles. Ce n'est qu'en 1999 que l'initiative a reçu une nouvelle impulsion, après que les deux parties ont reconnu qu'il était utile de travailler ensemble. En réaffirmant leur engagement en faveur de la vision commune, elles se sont engagées dans une nouvelle phase de leurs relations professionnelles. Un comité directeur de la Vision commune des relations professionnelles, comprenant des membres de la haute direction et des dirigeants syndicaux, a été chargé de réaliser les objectifs convenus dans le cadre de l'initiative. En 2002, afin de mettre en œuvre la vision commune, un Modèle de fonctionnement des relations professionnelles a été lancé pour surveiller les progrès, faciliter le dialogue et discuter des politiques et

pratiques de l'entreprise en termes de performance, de transformation et de ressources humaines ainsi que des questions relatives à la sécurité de l'emploi et à l'employabilité. Ce modèle est composé de trois organes tripartites intégrés, à savoir le Conseil de la vision commune, son comité directeur et son forum. Une série d'ateliers vision commune – modèle de fonctionnement axés sur les résultats a été lancé pour doter les superviseurs et les délégués syndicaux des connaissances et compétences essentielles dont ils ont besoin pour s'inspirer, tant au niveau individuel que collectif, de l'esprit qui a conduit à cette vision commune au plan des relations professionnelles. L'expérience de la Shell a montré qu'une optique commune n'était pas en soi suffisante. Il faut en permanence que la direction et les syndicats entretiennent des relations bilatérales pour faire en sorte qu'elles fonctionnent pour leur avantage commun¹¹⁴. Ces cas donnent à penser que, lorsque la confiance existe entre les parties concernées, de bonnes relations professionnelles seront instaurées à l'aide du dialogue.

4.2.7. Méthodes de travail hautement performantes

173. Durant les deux dernières décennies, une tendance à mettre en place des méthodes de travail hautement performantes s'est progressivement affirmée, ce qui a renforcé l'importance des relations professionnelles. En fait, ces méthodes ne sont pas faciles à définir et comprennent, pour la plupart, des pratiques telles que: conférer au salarié une plus grande autonomie pour accomplir les tâches attribuées; réduire l'éventail des postes et les niveaux d'encadrement; mettre en œuvre divers programmes de formation poussés et une forte sélectivité des salariés; encourager les programmes de partage de l'information; appliquer le principe de la rémunération au rendement; et mettre en œuvre des programmes de partage des bénéfices. Une étude des rapports entre les méthodes de travail hautement performantes et la syndicalisation dans les entreprises multinationales à Taïwan, Chine, a constaté que ces méthodes avaient un impact positif et significatif au plan statistique sur la syndicalisation au niveau de l'entreprise, à condition qu'il existe des relations étroites et harmonieuses entre employeurs et syndicats¹¹⁵. Une étude récente a constaté que la productivité était plus élevée lorsqu'il existe, en plus des syndicats, des programmes d'actionnariat des salariés¹¹⁶. D'après une autre étude récente, une culture organisationnelle caractérisée par une forte adaptabilité et un système de gestion des ressources humaines axé sur les méthodes de travail hautement performantes a un effet important et direct sur le dévouement des salariés¹¹⁷.

4.2.8. Dialogue dans les périodes de changement

174. L'échange d'informations est le processus de dialogue social le plus élémentaire mais il n'implique pas de discussion ou d'action réelle au sujet des questions visées. Il s'agit plutôt d'un point de départ essentiel vers un dialogue social plus axé sur le fond. La

¹¹⁴ Informations communiquées par le Congrès national des syndicats de Singapour.

¹¹⁵ S. Chen: «Human resource strategy and unionization: Evidence from Taiwan», *The International Journal of Human Resource Management* (Routledge, 2007), vol. 18, n° 6, juin 2007, pp. 1116-1131.

¹¹⁶ S. Sengupta: «The impact of employee-share-ownership schemes on performance in unionized and non-unionized workplaces», *Industrial Relations Journal* (Blackwell, 2008), vol. 39, n° 3, pp. 170-190.

¹¹⁷ S. Taylor et coll.: «Employee commitment in MNCs: Impacts of organizational culture, HRM and top management orientations», *The International Journal of Human Resource Management* (Routledge, 2008), vol. 19, n° 4, avril 2008, pp. 501-527.

consultation est un moyen par lequel les partenaires sociaux échangent des informations et engagent un dialogue plus approfondi sur les questions soulevées. Comme la consultation en elle-même ne s'accompagne pas d'un quelconque pouvoir décisionnel, la négociation collective devient importante pour susciter un dialogue entre les parties concernées avant ou pendant une restructuration de l'entreprise, des prises de contrôle et des fusions et acquisitions. A PEMEX, lorsqu'un programme de modernisation a été appliqué dans les départements de la société chargés de l'énergie durant la période 1990-1994, celle-ci a engagé des négociations avec les syndicats conformément à une disposition de la convention collective. Les parties ont négocié des conditions générales et particulières applicables aux travailleurs visés pour les questions figurant dans la convention collective. La société a divulgué des informations techniques, industrielles et commerciales sur elle-même et sur la restructuration, mais les informations confidentielles n'en faisaient pas partie.

- 175.** La question s'est posée de savoir comment les travailleurs de l'industrie pétrolière sont consultés et qui est partie prenante lors des restructurations d'entreprise. Un cas montre comment une compagnie pétrolière a consulté les salariés non syndiqués, en établissant des mécanismes de dialogue entre l'employeur et les salariés. BP Exploration a mis en place des forums de communication et de consultation avec les employés dans chaque unité de l'entreprise ainsi qu'un forum à l'échelle du Royaume-Uni pour l'ensemble des divisions. Ces mécanismes avaient différentes fonctions à remplir pour promouvoir le dialogue avec un large éventail de salariés de la compagnie. Après la fusion de BP et d'Amoco intervenue en 1998, les processus de communication et de consultation des deux sociétés ont été regroupés pour exploiter les meilleures pratiques en vue de gérer les changements à l'avenir. Les forums de communication et de consultation ont permis d'établir sur une base régulière une consultation et une communication formelles sur les questions importantes, ont complété les méthodes normales de communication de la hiérarchie et ont renforcé les flux bidirectionnels d'informations sur les questions présentant un intérêt ou sources de préoccupation pour le personnel de BP Amoco.
- 176.** Initialement, les forums de communication et de consultation couvraient 13 unités d'entreprise différentes, ainsi que le personnel chargé du développement international de BP Exploration. Certains ont été mis en place à partir de mécanismes de communication et de consultation existants; d'autres ont été établis en partant de rien. Un forum national couvrant l'ensemble des divisions était composé de représentants des salariés issus des forums établis au niveau des unités d'entreprise et était aussi relié au forum de communication européen pour les activités de BP en amont. Tous ces forums avaient pour objet de traiter différents sujets, même si les forums de communication et de consultation au niveau des unités d'entreprise ont la possibilité de renvoyer certaines questions devant le forum national, et que des questions importantes comme les conséquences de la restructuration sont traitées aux deux niveaux ¹¹⁸.
- 177.** L'encadré 4.2 définit divers facteurs qui peuvent contribuer à prévenir ou à limiter l'impact social négatif de la restructuration, tels que décrits dans un texte conjoint élaboré par des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le texte s'inspire d'études de cas portant sur un processus de restructuration par lequel sont passées dix entreprises, dont Norsk Hydro. Pour ce qui est du dialogue, l'accent est mis, premièrement, sur l'importance d'une communication permanente et de qualité entre employeurs et travailleurs ou leurs représentants; deuxièmement, sur la nécessité de diffuser rapidement l'information auprès des travailleurs; troisièmement, sur les mécanismes de surveillance que les entreprises

¹¹⁸ Involvement and Participation Association: Etude de cas de l'IPA, Série 4, n° 5, mars 2004.

peuvent juger utile d'établir pour évaluer les effets du processus de restructuration et vérifier l'efficacité à moyen et long terme des mesures mises en place ¹¹⁹.

Encadré 4.2

Orientations utiles pour gérer le changement et ses conséquences sociales – Extraits du texte conjoint sur les restructurations élaboré par des partenaires sociaux dans l'Union européenne

Expliquer le changement et en donner les raisons

Il est essentiel d'expliquer le changement et d'en donner les raisons en temps utile aux travailleurs ou à leurs représentants dans l'entreprise concernée en exposant la stratégie globale de celle-ci.

Une discussion franche des intentions de la direction, dans certains cas sur la base de documents exposant les raisons des décisions et leurs éventuelles conséquences, permet aux travailleurs ou à leurs représentants de faire connaître leurs vues.

Il est essentiel que cette stratégie soit comprise pour créer un contexte positif dans lequel pourra se dérouler la discussion et susciter un climat de confiance. La participation des directeurs est aussi un facteur de succès.

Il faut que les obligations découlant du cadre législatif et contractuel concernant l'information et la consultation des travailleurs ainsi que la confidentialité soient respectées.

Pour que l'information et la consultation des travailleurs ou de leurs représentants soient appropriées tout au long du processus du changement, le niveau auquel elles se déroulent peut varier en fonction du moment choisi et de l'objet des consultations. Les organes européens existants constituent le niveau approprié lorsque les changements portent sur la stratégie d'un groupe et affectent des sites établis dans plusieurs pays de l'UE.

Au-delà de ces obligations, plusieurs outils sont utilisés:

- Certaines entreprises établissent un rapport annuel spécifique consacré à l'évolution de leurs activités.
- D'autres utilisent de la documentation établie pour les actionnaires.
- D'autres cependant se sont inspirées des suggestions des travailleurs sur la manière d'améliorer l'organisation du travail et la production.
- Au-delà des procédures formelles, toutes les études de cas ont souligné l'importance d'avoir en permanence une communication de qualité avec les travailleurs et/ou leurs représentants.

Gérer une restructuration

Les conséquences sociales sont gérées au plan local. Dans le cas de «plans sociaux», la négociation tient compte de facteurs comme les contraintes qui pèsent sur l'entreprise, le régime fiscal, la législation nationale, les conventions collectives ainsi que les besoins et les choix des travailleurs.

Toutes les études de cas ont insisté sur le souci d'examiner toutes les solutions possibles autres que les licenciements, par exemple:

- réaffectation;
- formation;
- reconversion;
- aide à la création d'entreprise;
- un accord pour diversifier les formes de travail et d'emploi et/ou suspendre ou adapter temporairement certaines prestations;
- soutien personnalisé accordé aux travailleurs;
- départs naturels, notamment départs à la retraite, ou, en dernier recours, retraite anticipée.

La gestion des conséquences sociales d'une opération de restructuration est un processus complexe. Il se peut que plusieurs niveaux d'information, de consultation ou de négociation et plusieurs types de représentation des travailleurs coexistent dans l'entreprise et dans les pays visés.

Source: *European Works Councils Bulletin*, n° 50, mars-avril 2004, pp. 16-17.

¹¹⁹ «EU social partners issue joint text on restructuring», *European Works Councils Bulletin*, n° 49, janv.-fév. 2004, pp. 13-15.

-
- 178.** Au niveau de l'UE, les comités d'entreprise européens (CoEE) sont devenus un élément important des relations professionnelles. Ils constituent des tribunes pour les représentants des salariés dans les entreprises exerçant leurs activités dans l'UE et dont l'effectif est égal ou supérieur à 1 000 personnes, dont au moins 150 dans chacun de deux Etats membres de l'UE différents. Ils constituent un mécanisme de dialogue social par lequel les salariés participent, et peuvent apporter une contribution positive, au processus de prise de décisions sur les questions transnationales concernant les activités futures de l'entreprise. La Confédération européenne des syndicats (CES) a estimé qu'à compter de 2005, 36 pour cent des entreprises visées par la Directive (94/45/CE) sur les comités d'entreprise européens (soit 640 sur 1 800) étaient dotées d'un CoEE opérationnel¹²⁰. Cependant, les CoEE ne se substituent pas aux relations contractuelles établies entre l'entreprise, d'une part, et ses travailleurs et leurs syndicats, d'autre part, concernant les salaires et les conditions de travail. La directive sur les CoEE n'offre que peu d'indications sur les procédures applicables lors de fusions et acquisitions lorsqu'il existe déjà des CoEE dans les sociétés qui fusionnent. L'exemple ci-après montre que les CoEE constituent un mécanisme utile pour gérer le processus de restructuration lorsque la communication de l'entreprise avec les syndicats se fait en temps voulu et d'une manière adéquate.
- 179.** En novembre 2004, un accord sur une «plate-forme sociale» a été signé entre Total et quatre organisations syndicales de niveau européen. Le CoEE de Total a été établi par l'accord de mars 2001 qui a remplacé les accords sur les CoEE, lesquels avaient été conclus à Elf Aquitaine et à TotalFina à la suite de la fusion de ces sociétés. Aux termes de la nouvelle plate-forme sociale, ses signataires veulent préserver et développer le dialogue au sein du CoEE. La direction s'engage à renforcer l'information et la consultation avec le CoEE sur les projets de développement européens, en le consultant dès que possible tout en respectant les dispositions pertinentes de la législation nationale lorsqu'elles sont applicables.
- 180.** La nouvelle plate-forme a ajouté aux dispositions de l'accord de 2001 sur les CoEE une déclaration aux termes de laquelle, en cas de circonstances exceptionnelles entraînant des changements importants dans l'évolution ou la structure du groupe, une réunion du comité de liaison du CoEE (un organe situé du côté des salariés) doit être tenue dans les huit jours suivant la réunion pertinente du conseil d'administration de l'entreprise. Les informations utiles pour l'examen de la situation seront communiquées au comité par la direction. Une fois que le comité de liaison a examiné la question, une réunion plénière extraordinaire du CoEE peut être convoquée soit par le comité, soit par la majorité des membres du CoEE. Cependant, cette réunion ne peut pas se tenir avant l'engagement de consultations nationales sur la restructuration en question, ni perturber les consultations, à condition que le CoEE soit porté à l'attention des représentants des travailleurs participant à ces consultations.
- 181.** En cas de faits nouveaux dans le groupe Total susceptibles d'avoir une incidence sur l'emploi, les conditions de travail ou la protection sociale des salariés, la direction garantit que les informations communiquées aux représentants des salariés leur permettront, dans toute la mesure possible, d'intervenir à l'avance, conformément à la législation nationale pertinente. Lorsque des activités sont interrompues, les accords prendront en compte les engagements négociés sur les conséquences pour les salariés. Lorsque des sociétés sont affectées par une restructuration, la direction du groupe les encouragera à prendre des mesures visant à faire face aux conséquences pour l'emploi et à favoriser la réinsertion en interne ou à l'extérieur. La direction du groupe évaluera l'impact de la restructuration ou des fermetures sur l'environnement industriel des sociétés et en tiendra compte, et elle fournira un appui technique pour examiner ou mettre en œuvre des actions spécifiques afin

¹²⁰ CoEE: Comités d'entreprise européens, 24 janv. 2005.

d'aider à créer des emplois dans les zones environnantes, par exemple une aide pour établir des entreprises. La mise en œuvre de l'accord dans les sociétés du groupe fera l'objet de discussions deux fois par an dans le cadre de réunions du comité de liaison du CoEE. Les actions entreprises dans tous les domaines visés par l'accord seront évaluées et débattues. L'évaluation sera faite dans un bref rapport annuel, qui sera également envoyé aux diverses sociétés du groupe. Si les parties mettent en évidence des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de l'accord dans telle ou telle société du groupe, elles pourront demander la tenue d'une réunion spécifique sur cette question, qui sera organisée par voie d'accord avec la direction du groupe ¹²¹.

¹²¹ «European 'employee relations platform' agreed at Total», *European Works Councils Bulletin*, n° 55, janv.-fév. 2005, pp. 4-5.

5. Mise en valeur des ressources humaines

5.1. Tendances en matière d'embauche

- 182.** La pénurie généralisée de travailleurs intellectuels qualifiés qui se profile à l'horizon pourrait bien avoir une incidence sur le développement économique dans certains pays. L'industrie du pétrole manque déjà de travailleurs qualifiés et, d'après les prévisions, cette pénurie restera une grave source de préoccupation, au moins à moyen terme.
- 183.** Afin d'attirer les jeunes travailleurs talentueux et de les inciter à travailler dans l'industrie pétrolière qui est de plus en plus diversifiée, les compagnies pétrolières internationales font mieux connaître les nombreuses carrières disponibles et offrent aux travailleurs la possibilité de passer de l'une à l'autre. L'un des plus grands prestataires de services aux champs pétroliers, Schlumberger, est associé à plusieurs projets pour encourager les diplômés à entrer dans l'industrie pétrolière. Il a mis en place un programme axé sur l'enseignement scientifique du secondaire dans les pays en développement. La Fondation Schlumberger s'adresse aux étudiants défavorisés, aux enseignants et aux professeurs d'universités. Le service éducatif de BP produit et distribue des ressources éducatives sur BP et l'industrie pétrolière destinées à des étudiants de tout âge.
- 184.** L'embauche à l'échelle mondiale est monnaie courante dans l'industrie pétrolière, avec certains écarts importants. Saudi Aramco a une base solide constituée de ressortissants saoudiens, qui représentent près de 86 pour cent de sa main-d'œuvre totale, à laquelle s'ajoutent des employés internationaux spécialisés venant de près de 60 pays. Beaucoup sont recrutés dans le cadre de campagnes destinées à attirer les meilleurs talents du monde entier ou par le biais d'un programme d'orientation aux termes duquel des expatriés recommandent des connaissances professionnelles¹. Bien que Shell continue à recruter dans le monde entier, la compagnie se concentre de plus en plus sur les zones où sont situés ses grands projets. De même, chez BP, plus de 90 pour cent du personnel qui gère le projet Greater Plutonio sont des Angolais. Des étudiants techniciens embauchés localement bénéficient d'une formation complète; ils apprennent notamment l'anglais, reçoivent un enseignement général et sont envoyés à l'étranger pour travailler, bien avant le début de la production. ExxonMobil offre le plus grand nombre possible d'emplois au niveau local afin d'éviter de débaucher des personnes travaillant pour les compagnies pétrolières nationales ou d'autres entreprises. Ces programmes répondent en outre aux besoins des gouvernements hôtes en matière de création d'emplois et de développement économique dans le secteur pétrolier².

5.2. Politiques de mise en valeur des ressources humaines

- 185.** Dans les sociétés pétrolières nationales au Moyen-Orient, les travailleurs perçoivent souvent une prime quel que soit le résultat. Cette pratique s'explique par l'existence de réseaux de protection et l'utilisation de «wasta» (l'influence par les relations) dans une société dont les normes sociales mettent l'accent sur la charité, la générosité et des réseaux

¹ «Saudi Aramco: The human resource: Essentials to the industry's future», *OPEC Bulletin* (OPEP, nov. 2007), vol. 38, n° 8, p. 27.

² T. Nicholls: «The big crew change», *Petroleum Economist* (Londres, 2006), vol. 73, n° 3, mars 2006.

familiaux solides. Plutôt que de congédier les travailleurs dont la productivité est insuffisante, la plupart des compagnies pétrolières nationales les mettent à l'écart pour qu'ils ne nuisent pas à l'entreprise, ou les traitent mal dans l'espoir qu'ils quittent l'entreprise d'eux-mêmes. Mais ces traditions ne peuvent plus perdurer car ces compagnies pétrolières cherchent à obtenir des débouchés commerciaux au niveau national et à l'étranger.

- 186.** Sonatrach adapte un certain nombre de ses systèmes, qu'il s'agisse des technologies de l'information, des ressources humaines, de la santé, de la sécurité et de l'environnement, aux normes internationales. L'entreprise met en avant son système novateur de bourse du travail, qui identifie les compétences des travailleurs et en tire parti en encourageant la mobilité au sein de l'entreprise ³.
- 187.** PetroChina modernise aussi ses systèmes de gestion des ressources humaines en se concentrant sur quatre domaines principaux: l'encadrement et la planification stratégique; la gestion des processus et l'amélioration continue; la gestion des ressources humaines au service de la qualité, ainsi que la participation des salariés et la gestion participative. PetroChina considère qu'une entreprise moderne, guidée par le profit et attachant de l'importance à la qualité, est le fondement des décisions prises à tous les niveaux. En plaçant les exigences à un niveau élevé pour tous les salariés, l'entreprise espère intégrer ces valeurs dans les activités quotidiennes d'encadrement et de gestion afin de se donner les moyens de répondre rapidement aux changements. Depuis des dizaines d'années, les travailleurs de PetroChina et leurs familles bénéficient d'un logement, de crèches et de soins médicaux à titre gratuit, et les frais de scolarité et d'autres services sont aussi gratuits. L'entreprise ne fournit plus ces services, en partie à cause des règles comptables que les sociétés cotées en bourse doivent respecter. PetroChina s'efforce désormais de se doter d'une main-d'œuvre loyale par d'autres mécanismes (salaires plus élevés, primes d'excellence, formation professionnelle permanente, etc.). Les primes annuelles dépendent de la performance de l'entreprise. En outre, tous les travailleurs sont maintenant tenus de suivre une formation sur le lieu de travail, et 20 pour cent d'entre eux doivent suivre une nouvelle formation chaque année. Des examens trimestriels permettent d'évaluer les aptitudes professionnelles, un échec pouvant mener au renvoi ou à la perte d'un contrat de travail annuel ⁴.

5.3. L'investissement dans la recherche-développement

- 188.** Les multinationales délocalisent de plus en plus leurs investissements en recherche-développement (R-D) à l'étranger. Les pressions économiques et sociales peuvent inciter les entreprises à supprimer un plus grand nombre d'activités de recherche de pointe en Europe, au Japon et aux Etats-Unis et à les transférer dans les pays en pleine croissance qui ont le capital humain nécessaire pour assurer la recherche scientifique et technologique. D'après un rapport publié par le Département du commerce et de l'industrie du Royaume-Uni, six pays représentent 86 pour cent de la recherche-développement mondiale – les Etats-Unis, le Japon, l'Allemagne, la France, le Royaume-Uni et la Suisse –, les Etats-Unis et le Japon représentant à eux seuls 60 pour cent du total. Par habitant, des pays, terres d'innovation, comme la Finlande et la Suède, sont en tête dans ce domaine. Le *Rapport mondial sur l'investissement* de 2005 de la Conférence des Nations Unies sur le

³ V. Marcel: *Oil Titans: National oil companies in the Middle East* (Baltimore, Brookings Institution Press, 2006), pp. 54-75.

⁴ S. Gao et T. Li: «PetroChina's strategic planning focused on quality», *Quality Progress*, nov. 2004, pp. 35-40.

commerce et le développement (CNUCED) signale une reprise de l'investissement par les multinationales dans la recherche-développement depuis 2004, bien qu'elles aient investi en grande partie dans des pays en développement où l'augmentation a été de 40 pour cent, alors qu'une légère baisse a été enregistrée dans les pays développés ⁵.

- 189.** Les compagnies pétrolières internationales investissent de plus en plus dans la R-D afin d'accroître leur avance technologique, ce qui permet de remédier en partie au manque de travailleurs qualifiés dans le secteur pétrolier. Il est indiqué dans une étude intitulée *The R&D Scoreboard*, publiée en 2006 par le Département du commerce et de l'industrie du Royaume-Uni, que les 1 250 plus grandes entreprises mondiales ont augmenté leurs dépenses de R-D de 7 pour cent en 2005-06. Le secteur du pétrole et du gaz a investi 17,6 milliards de dollars des Etats-Unis dans la R-D en 2005-06 (11,8 pour cent du total), ce qui le place au treizième rang (tous secteurs confondus). Par ailleurs, 1,3 milliard de dollars ont été investis dans le secteur du matériel de forage, des services pétroliers et de la distribution de pétrole ⁶. Une enquête réalisée par le *Financial Times* en 2007 a montré que les dépenses des sociétés pétrolières internationales dans le domaine de la R-D avaient augmenté. Royal Dutch/Shell a augmenté son budget consacré à la technologie et à la R-D de 50 pour cent de 2003 à 2006, le portant à 1,2 milliard de dollars des Etats-Unis. Les ressources allouées par Chevron à la R-D ont plus que doublé en cinq ans, atteignant 468 millions de dollars des Etats-Unis en 2006. ConocoPhillips a prévu dans son budget 400 millions de dollars des Etats-Unis pour 2007, soit une augmentation de 50 pour cent ⁷.

5.4. Initiatives prises par les gouvernements pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

- 190.** L'industrie pétrolière ne pourra à elle seule résoudre le problème de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui existe dans ce secteur; les gouvernements doivent jouer un rôle de premier plan. Une étude réalisée par l'Interstate Oil and Gas Compact Commission (IOGCC) aux Etats-Unis a montré que des initiatives prises conjointement par l'Etat et l'industrie pétrolière peuvent accroître le nombre de travailleurs qualifiés dans le secteur pétrolier. En 2001, le groupe de travail (Blue Ribbon Task Force) a étudié la question de la diminution du nombre de géologues, géophysiciens et ingénieurs du pétrole dans la main-d'œuvre aux Etats-Unis et a recommandé une collaboration entre le gouvernement fédéral, les gouvernements des Etats, les collèges et les universités, l'industrie pétrolière et gazière ainsi que d'autres groupes pour accroître le nombre de travailleurs qualifiés. En 2001, le groupe de travail a noté que le nombre d'étudiants des collèges et universités américains se spécialisant dans des branches liées au pétrole diminuait depuis plusieurs années. Toutefois, il était indiqué dans un rapport publié en 2007 que le nombre de licences en ingénierie du pétrole avait augmenté de près de 20 pour cent de 2000 à 2005, bien que le nombre de licences en géologie ait légèrement diminué. Le groupe de travail a conclu que les initiatives du gouvernement fédéral jouaient un rôle extrêmement important en particulier dans la création de stages au sein des départements fédéraux pour les étudiants ayant une maîtrise ou une licence de géosciences, et dans la collaboration avec d'autres départements fédéraux et l'IOGCC. En outre, les gouvernements des Etats ont joué un rôle déterminant dans la participation de leurs services de l'emploi, de leurs organismes de

⁵ «R&D moves to developing countries», *Oxford Analytica*, 22 sept. 2006.

⁶ C. Cookson: «Global competition sparks spending spree», *Financial Times* (Londres), 30 oct. 2006.

⁷ S. McNulty: «Oil groups put faith in R&D as states lock up reserves», *Financial Times* (Londres), 21 août 2007.

réglementation et de leurs établissements d'enseignement à la formation et à l'éducation dans les secteurs du pétrole et du gaz. Ils ont aussi créé des partenariats avec ce secteur, offert des stages, assuré une formation permanente pour les enseignants, collaboré avec des conseillers d'orientation et financé la recherche. L'industrie pétrolière a proposé des emplois d'été, s'est efforcée d'établir le contact avec des élèves du secondaire et des étudiants et a mis en place des bourses d'études et des programmes de dons permettant aux salariés de prolonger la durée de leurs études⁸.

191. Ces initiatives ont été bénéfiques à la fois pour les étudiants et pour les compagnies pétrolières. Non seulement les stages aident les étudiants à financer leurs études universitaires, mais ils leur permettent aussi de bénéficier d'une formation utile leur permettant d'approfondir plusieurs aspects du domaine qu'ils ont choisi. Quant aux entreprises, elles peuvent recruter du personnel qualifié et connaissant bien leur culture et leurs activités.

5.5. Systèmes nationaux de développement des compétences

192. Les systèmes d'enseignement nationaux jouent un rôle important car ils contribuent à l'amélioration de la stabilité de l'offre de la main-d'œuvre qualifiée, y compris pour l'industrie pétrolière. D'après une étude du Lisbon Council (un club de réflexion basé à Bruxelles) réalisée en 2006, il n'y a pas plus de diplômés universitaires en France, au Royaume-Uni et en Italie par rapport à la population totale que dans les années soixante, alors qu'en Allemagne cette proportion a diminué. La Finlande et la République de Corée étaient citées en exemple comme ayant obtenu de bons résultats pour ce qui est de l'investissement dans l'éducation. Il ressort de la même étude que la stratégie européenne consistant à se concentrer sur les secteurs de la haute technologie pour conserver un avantage compétitif par rapport au reste du monde pâtira du fait que des pays asiatiques ont actuellement une main-d'œuvre hautement qualifiée et productive⁹.

193. Ces conclusions ont conduit l'Union européenne à réexaminer le système d'enseignement supérieur de la région. En 2000, la Commission européenne a lancé la Stratégie de Lisbonne, qui vise à faire de l'UE, d'ici à 2010, l'économie fondée sur le savoir la plus compétitive. En 2006, la Commission a mis l'accent sur quatre «domaines d'action prioritaires» au niveau national et à celui de l'UE. En ce qui concerne l'enseignement supérieur et la recherche, elle a appelé à accroître l'investissement dans l'enseignement supérieur qui atteint tout juste 1,3 pour cent pour qu'il atteigne 2 pour cent d'ici à 2010, et à améliorer l'enseignement des mathématiques et des langues étrangères à l'école. Elle a également demandé aux Etats Membres de fixer des objectifs clairs pour les dépenses globales de recherche-développement pour 2010, de veiller à ce que la R-D représente une plus grande proportion des fonds structurels et des aides publiques, et de créer un Institut européen pour la technologie¹⁰.

⁸ *Petroleum Professionals: Blue Ribbon Task Force: A follow-up report*, IOGCC, janv. 2007, <http://iogcc.publishpath.com/websites/iogcc/pdfs/2007-Blue-Ribbon-Task-Force-Update.pdf>.

⁹ «Western Europe: Skills levels caught up by Asia», *Oxford Analytica*, 14 mars 2006.

¹⁰ «Lisbon strategy relaunched», *European Industrial Relations Review*, mai 2005, pp. 23-26.

6. Responsabilité sociale des entreprises et gouvernance d'entreprise

6.1. La responsabilité sociale des entreprises dans l'industrie pétrolière

194. Il est généralement admis que toute initiative en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) résulte d'un choix volontaire et recouvre des activités considérées comme allant au-delà du simple respect de la législation. Dans l'industrie pétrolière, l'expérience montre que la RSE recouvre la bonne gouvernance, le respect des droits de l'homme et l'implication au sein des collectivités locales. Toutefois, la RSE ne se limite pas à un exercice de relations publiques, elle a aussi une incidence sur le comportement interne des compagnies pétrolières, notamment en matière de relations professionnelles. En termes d'efficacité économique, il est tout à fait judicieux de considérer la RSE comme un élément central de la bonne gouvernance d'entreprise.
195. La RSE et le rôle des entreprises dans la société suscitent de nombreux débats. D'aucuns s'inquiètent de ce que l'on attende des initiatives prises en matière de RSE des résultats qui vont bien au-delà de ce que l'on peut considérer comme relevant du rôle légitime d'une entreprise dans la société: les entreprises ne sauraient se substituer à l'Etat en matière sociale. Si d'autres, pour leur part, peuvent accepter que la primauté soit donnée à la législation et à son application, ils n'en estiment pas moins que la RSE ne saurait se confondre avec ce que la société considère comme les responsabilités sociales des entreprises: la RSE résulte d'un choix volontaire et recouvre des responsabilités définies unilatéralement par les dirigeants de l'entreprise ¹.
196. Au cours de ces dernières années, l'attention portée à la responsabilité sociale des compagnies pétrolières s'est focalisée sur les questions fondamentales que sont la transparence et la justice, en d'autres termes sur la manière dont on peut s'assurer que ces multinationales rendent des comptes aux travailleurs, aux collectivités locales et aux consommateurs dans un contexte politique, économique et juridique où la protection de leurs intérêts économiques prime. On s'attend de plus en plus aussi bien de la part des gouvernements et des entreprises que des organisations de travailleurs qu'ils ne se bornent pas à respecter la législation nationale mais prennent également en compte les pratiques locales et respectent les droits de l'homme et les normes du travail. Une affaire ayant eu beaucoup de retentissement met en lumière l'importance de la RSE ou plus exactement dans le cas d'espèce, l'absence de RSE dans l'industrie pétrolière.
197. Ken Saro-Wiwa était un écrivain et militant qui critiquait ouvertement les activités des compagnies pétrolières internationales au Nigéria. En 1993, à la suite d'une série de manifestations, il fut arrêté en même temps que d'autres militants. En novembre 1995, après ce qui fut largement considéré comme une mascarade de procès, Saro-Wiwa et huit autres militants ont été exécutés. Cette affaire a soulevé une vague d'indignation dans le monde entier, principalement en raison du fait que Shell n'avait pas intercédé auprès du gouvernement pour tenter de faire commuer la peine de mort à laquelle ils avaient été condamnés. La position de Shell était qu'il n'appartenait pas aux compagnies de s'ingérer dans la politique intérieure des pays d'accueil. Par la suite, la force du ressentiment public devant le fait qu'elle n'était pas intervenue a amené la compagnie Shell à publier en 1997

¹ BIT: *Initiative focale sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE)*, Conseil d'administration, Genève, mars 2006, document GB.295/MNE/2/1.

une *Déclaration des Principes de conduite* modifiée, selon ses propres termes, pour tenir compte de l'importance attachée par l'opinion publique au respect des droits de l'homme ².

198. Aujourd'hui, la plupart des compagnies pétrolières internationales semblent avoir accepté le fait que le respect de leurs obligations en matière de droits de l'homme est une composante importante de leur responsabilité sociale. D'après une enquête menée en 2006 auprès des 500 entreprises multinationales les plus importantes du monde, 91 pour cent d'entre elles ont dit avoir mis en place des pratiques de gestion permettant de contrôler les conséquences de leurs activités sur le plan des droits de l'homme. Les deux tiers des compagnies appartenant au secteur extractif ont reconnu qu'elles rencontraient des difficultés dans le domaine des droits de l'homme, ce qui représente le taux sectoriel le plus élevé ³. L'encadré 6.1 illustre des principes de RSE typiques adoptés dans l'industrie pétrolière.

Encadré 6.1

Principes directeurs adoptés par Statoil en matière de responsabilité sociale des entreprises

- Statoil respectera les normes fondamentales en matière de droits de l'homme, de droits du travail et d'environnement, et en assurera la promotion, conformément au Pacte mondial des Nations Unies et aux Principes mondiaux de Sullivan concernant la responsabilité sociale des entreprises.
- Statoil montrera du respect pour les cultures et traditions locales et coopérera avec les populations sur lesquelles ses activités ont des répercussions.
- Statoil contribuera à la création de valeur ajoutée, au développement de l'expertise et au transfert d'expérience dans les pays où elle opère.
- Statoil attache de l'importance au soutien d'organisations et de projets contribuant au développement durable et au renforcement de la société civile.
- Statoil contribuera de manière transparente et active au débat sur le rôle et la responsabilité de l'industrie pétrolière.
- Statoil mettra au point des outils permettant de renforcer et d'évaluer ses activités et d'établir des rapports sur ses résultats au regard de trois critères essentiels: finances, environnement et société.

Source: *European Works Council Bulletin*, n° 32, mars-avril 2001, p. 10.

6.2. Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales

199. L'OIT considère la RSE comme un moyen pour les entreprises de prendre en considération les répercussions sociales de leurs activités et d'affirmer leurs principes et valeurs, tant en ce qui concerne leurs propres méthodes et processus internes que leurs interactions avec des tiers. L'un des instruments sur lesquels s'appuie l'OIT pour la conduite de ses activités en matière de RSE est la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale ^{4, 5}. Bien qu'il s'agisse d'un instrument auquel

² D. Litvin: *Empires of profit: Commerce, conquest and corporate responsibility* (New York, Texere LLC, 2003), pp. 249-273.

³ H. Williamson: «Global companies 'keen to avoid rights scandals'», *Financial Times* (Londres), 1^{er} sept. 2006.

⁴ www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/french.pdf

⁵ Les principes énoncés dans la Déclaration «sont destinés à guider les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les entreprises multinationales en prenant telles mesures et initiatives et en adoptant telles politiques sociales, y compris celles qui se fondent

l'adhésion est volontaire, la Déclaration sur les entreprises multinationales fait référence aux pratiques et aux cadres juridiques nationaux, aux normes internationales du travail applicables, aux pactes internationaux adoptés par les Nations Unies et à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998. En tant qu'instrument universel, la Déclaration sur les entreprises multinationales souligne le rôle déterminant que jouent les gouvernements des pays d'accueil pour favoriser l'instauration d'un environnement propice de nature à encourager les entreprises multinationales et autres à prendre des mesures propres à promouvoir le travail décent, ce à quoi s'emploient de plus en plus les gouvernements des pays en développement. Ainsi, Petrobras développe sa stratégie de lutte contre le travail des enfants dans le secteur agricole des biocarburants avec le soutien de l'OIT et envisage de financer d'autres initiatives dans ce secteur ⁶.

- 200.** La Déclaration sur les entreprises multinationales encourage les gouvernements des pays du siège à promouvoir de bonnes pratiques sociales conformément aux principes qu'elle contient, en tenant compte de la législation, de la réglementation et des pratiques sociales dans les pays d'accueil, ainsi que des normes internationales applicables. Les gouvernements aussi bien des pays d'accueil que des pays du siège devraient être prêts à se consulter mutuellement, chaque fois que nécessaire, à l'initiative des uns ou des autres. La Déclaration sur les entreprises multinationales comporte cinq sections couvrant les cinq domaines suivants: politique générale, emploi, formation, conditions de travail et de vie, et relations professionnelles. Chaque section contient des orientations adressées aux gouvernements et aux entreprises et des suggestions sur la manière dont ils peuvent travailler ensemble pour tirer le meilleur parti de la contribution des entreprises multinationales et autres au développement socio-économique. Les orientations adressées aux entreprises dans chaque domaine sont résumées dans le tableau 6.1.

sur les principes énoncés dans la Constitution et dans les conventions et recommandations pertinentes de l'OIT, qui soient de nature à encourager le progrès social» (paragr. 5 de la Déclaration sur les entreprises multinationales).

⁶ Voir la note sur le soutien apporté par l'OIT aux initiatives des entreprises visant à améliorer les conditions de travail dans les filières d'approvisionnement, 3 juillet 2007.

Tableau 6.1. Résumé de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales)

Domaines couverts	Les entreprises sont encouragées à:
Politique générale	■ Respecter la législation nationale et les normes internationales. ■ Contribuer à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail. ■ Consulter les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs pour garantir que leurs activités sont compatibles avec les priorités du développement national.
Emploi	■ S'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi. ■ Donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil. ■ Utiliser des technologies générant des emplois à la fois directement et indirectement. ■ Etablir des liens avec des entreprises locales en s'approvisionnant auprès de fournisseurs locaux, en encourageant la transformation sur place des matières premières et la fabrication locale de pièces et d'équipement. ■ Promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi. ■ Jouer un rôle d'avant-garde dans la promotion de la sécurité de l'emploi, signaler suffisamment à l'avance les modifications qu'elles prévoient d'apporter à leurs activités et éviter les licenciements arbitraires.
Formation	■ Assurer une formation aux travailleurs à tous les niveaux pour répondre aux besoins de l'entreprise et à la politique de développement du pays. ■ Participer à des programmes visant à encourager l'acquisition et le développement de compétences. ■ Offrir dans l'entreprise des possibilités d'élargir l'expérience des cadres de direction locaux.
Conditions de travail et de vie	■ Offrir des salaires, des prestations et des conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays concerné. ■ Octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail dans le cadre de la politique du gouvernement pour satisfaire les besoins des travailleurs essentiels et de leurs familles. ■ Respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi. ■ Maintenir les normes les plus élevées en matière de sécurité et de santé au travail. ■ Examiner les causes des risques pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail, fournir des informations sur les bonnes pratiques respectées dans d'autres pays et procéder aux améliorations nécessaires.
Relations professionnelles	■ Appliquer, en matière de relations professionnelles, des normes qui ne soient pas moins favorables que celles qu'appliquent des employeurs comparables. ■ Respecter la liberté d'association et le droit de négociation collective en fournissant les moyens et les renseignements nécessaires à des négociations constructives. ■ Donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives. ■ Prévoir des consultations régulières sur des questions d'intérêt commun. ■ Examiner les réclamations des travailleurs selon une procédure appropriée.

6.3. Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

201. Comme la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales, les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales énoncent des principes et des normes à l'intention des entreprises responsables ayant traité divers domaines, notamment: l'emploi et les relations professionnelles; la divulgation d'informations; la concurrence; la lutte contre la corruption; et la protection des intérêts des consommateurs et de l'environnement. Ces principes constituent une base de référence au plan international et un instrument pour

promouvoir la RSE parmi les entreprises multinationales, dans le même esprit que ceux énoncés dans la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales. Des points de contacts nationaux assurent la promotion de ces principes dans les Etats membres de l'OCDE et les pays y ayant souscrit.

202. Un récent rapport recense 134 affaires traitées par les points de contacts nationaux jusqu'en septembre 2007, dont une majorité (94) avait pour objet l'emploi et les relations professionnelles. En ce qui concerne le secteur des hydrocarbures, les points de contacts nationaux en France et au Royaume-Uni ont été saisis par l'Azerbaïdjan, la Géorgie et la Turquie pour atteinte aux principes relatifs à l'environnement, aux contrats et aux droits de l'homme par un consortium constitué de trois compagnies françaises participant à la construction et à l'exploitation d'un oléoduc. Au Royaume-Uni, une plainte identique a été introduite contre BP pour des motifs concernant notamment des dérogations à la réglementation, les consultations et la divulgation d'informations, la gestion de l'environnement et les informations sur la sécurité et l'hygiène de l'environnement⁷.

6.4. Initiative mondiale sur les rapports de performance

203. L'initiative mondiale sur les rapports de performance est un réseau réunissant plusieurs parties prenantes ayant pour but d'améliorer la comparabilité et la crédibilité des rapports établis par les entreprises. Un modèle d'établissement des rapports a été élaboré avec la participation d'entreprises, notamment des cabinets comptables, d'institutions gouvernementales, de syndicats et de la société civile. Le but est de mettre au point des normes recueillant un large assentiment semblables à celles utilisées pour l'établissement de rapports financiers. Dans le même ordre d'idée, les Nations Unies ont réuni en 2005 les dirigeants de la communauté des investisseurs internationaux en vue d'élaborer un ensemble de principes gouvernant les «meilleures pratiques» pour promouvoir des investissements responsables. Ces principes, qui traduisent des aspirations et dont l'application est volontaire, ont pour objectif d'encourager les investisseurs à adopter un horizon à long terme car le fait qu'ils investissent à court terme est souvent considéré comme un obstacle important à la prise en compte des principes relatifs à l'environnement, à la société et à la gouvernance dans l'analyse des investissements et les décisions prises en la matière. Les propriétaires d'actifs, les gestionnaires de portefeuilles et les services professionnels partenaires, en tant que signataires des principes pour l'investissement responsable, seront invités à prendre à titre volontaire les engagements suivants: intégrer les questions d'environnement, de société et de gouvernance dans les analyses et les processus décisionnels en matière d'investissement; élaborer une politique actionnariale active en vérifiant que les entreprises dans lesquelles ils investissent prennent des engagements sur les questions fondamentales en matière d'environnement, de société et de gouvernance; standardiser l'établissement des rapports sur les questions relatives à l'environnement, à la société et à la gouvernance et leurs rapports financiers annuels, et les intégrer. En outre, les signataires s'engagent à faire largement accepter et efficacement appliquer les principes et feront rapport sur les progrès réalisés à cet égard. Cela signifie que les signataires seront transparents sur ce que l'on attend d'eux en matière

⁷ OCDE: *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales: cas examinés par les points de contacts nationaux* (Division des investissements, Direction des affaires financières et des entreprises), Paris, 14 sept. 2007.

environnementale, sociale et de gouvernance et sur les nouvelles questions demandant attention ⁸.

6.5. Teneur en ressources locales

- 204.** D'une manière générale, en ce qui concerne la teneur en ressources locales, les pays producteurs de pétrole disposent d'un cadre, de politiques et d'institutions permettant d'accroître la participation des travailleurs au processus décisionnel tout en augmentant les possibilités d'emploi. Le gouvernement du Nigéria s'est employé à calmer les troubles dans le delta du Niger, causés principalement par le faible taux de participation locale et le fait que le bien-être des travailleurs n'avait pas été pris en compte en adoptant une politique en matière de teneur en ressources locales et en augmentant la participation des travailleurs dans l'industrie du pétrole. Cette politique a pour objectif l'établissement d'un cadre de référence qui garantisse une participation active des collectivités locales sans remettre en cause les normes, encourage la création de valeur ajoutée au Nigéria grâce à l'utilisation de matières premières et de ressources humaines locales, favorise une croissance stable, quantifiable et durable de la teneur en ressources d'origine nigériane et accroisse de manière significative la contribution au PIB des dépenses effectuées dans le secteur en amont sur une période de temps prédéfinie.
- 205.** En Indonésie, plusieurs politiques gouvernementales concernant l'industrie du pétrole et du gaz sont centrées sur l'amélioration de l'emploi des populations locales et de la compétitivité des industries locales. A cet effet notamment, des membres du personnel local sont envoyés en mission à l'étranger auprès de compagnies pétrolières internationales pour aider à améliorer le niveau d'expertise. En Arabie saoudite, la politique du gouvernement en matière de teneur en ressources locales a entraîné la création d'un grand nombre d'entreprises locales, par exemple des fabriques de conduites, d'échangeurs thermiques et de vannes auprès desquelles l'industrie pétrolière s'approvisionne ⁹.

6.6. Gouvernance d'entreprise

- 206.** La gouvernance d'entreprise et la responsabilité sociale des entreprises sont deux concepts distincts. Lorsqu'on parle de la gouvernance d'entreprise, on fait en général référence à des questions ayant trait à l'actionnariat et au contrôle des entreprises, notamment le processus décisionnel, l'établissement des rapports et la transparence. La responsabilité sociale des entreprises recouvre un ensemble de rapports plus étendu avec les travailleurs, les fournisseurs, les collectivités locales, les consommateurs et la société civile. La gouvernance d'entreprise concerne la gestion des rapports entre trois ensembles d'acteurs – les actionnaires, la direction et les travailleurs. Toutefois, la bonne gouvernance d'entreprise présente un intérêt particulier pour un plus large éventail de parties prenantes, notamment les collectivités locales.

6.6.1. Le coût de la mal gouvernance

- 207.** Il est regrettable que l'abondance de ressources naturelles soit souvent associée à la corruption. Les fonds de développement sont fréquemment détournés de leur objet comme ce fut le cas d'un programme de la construction d'un oléoduc au Tchad financé par la

⁸ «UN plan could boost ethical investing», *Oxford Analytica*, 8 mai 2006.

⁹ «Local content: The platform for economic and social development», *OPEC Bulletin* (OPEP, sept.-oct. 2007), vol. 38, n° 7, pp. 40-43.

Banque mondiale ¹⁰. Dans le delta du Niger, les compagnies pétrolières ont soudoyé des militants (appartenant par exemple au Mouvement pour l'émancipation du delta du Niger) qui menaçaient d'attaquer leurs installations ¹¹. Ce mouvement et d'autres groupes militants dans le delta soutiennent qu'ils luttent au nom de la tribu des Ijaw, la principale tribu du delta. Des membres de la police nigériane, détachés auprès des compagnies pétrolières qui les rémunèrent et leur assurent une formation, se sont plaints de leurs conditions de travail et manquent de motivation pour repousser les attaques des militants. Par ailleurs, les compagnies pétrolières ont fait l'objet de critiques en raison de l'importance des dépenses qu'elles consacrent à la sécurité alors même qu'elles disent manquer de ressources pour financer davantage de projets de développement destinés aux collectivités locales ¹².

6.6.2. Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme

208. Les gouvernements des Etats-Unis, du Royaume-Uni, des Pays-Bas et de la Norvège, des entreprises des secteurs extractif et énergétique, et des organisations non gouvernementales ont ouvert un dialogue sur la sécurité et les droits de l'homme. Les participants ont reconnu l'importance qu'il convenait d'attacher à la promotion et à la protection des droits de l'homme dans le monde entier et le rôle constructif que les milieux d'affaires et la société civile pouvaient jouer pour servir ces objectifs. Les participants ont établi une liste de principes volontaires pour aider les entreprises à maintenir la sûreté et la sécurité de leurs activités dans un cadre opérationnel garantissant le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Dans cette perspective, les participants ont reconnu l'importance de la poursuite de ce dialogue et de l'examen régulier de ces principes ^{13, 14}.

6.6.3. Initiative pour la transparence dans les industries extractives

209. L'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (ITIE) a pour objectif l'amélioration de la transparence au plan international des versements effectués par certaines compagnies pétrolières, gazières et minières au bénéfice de gouvernements étrangers. A cet effet, il est demandé aux gouvernements que les recettes provenant des industries extractives et les versements effectués par les entreprises pour l'extraction de ces ressources soient publiés dans des rapports faisant l'objet d'une vérification indépendante. L'ITIE était initialement conçue comme une mesure de lutte contre la corruption, mais elle vise également à permettre aux citoyens et aux institutions de demander des comptes aux gouvernements quant à l'utilisation de ces ressources. C'est aux Etats d'accueil détenteurs d'importantes ressources qu'incombe en premier lieu la responsabilité de la mise en œuvre de cette initiative. Les entreprises du secteur énergétique ont aussi un rôle important à

¹⁰ L. Polgreen et C.W. Dugger: «Chad's oil riches, meant for poor, are diverted», *The New York Times*, 18 fév. 2006.

¹¹ D. Mahtani et D. Balint-Kurti: «Shell gave work to groups with links with Nigerian rebels», *Financial Times* (Londres), 27 avril 2006.

¹² D. Mahtani: «Delta militants cause oil jitters», *Financial Times* (Londres), 16 mai 2006.

¹³ Parmi les entreprises soutenant cette initiative figurent: Hess Corporation, BG Group, BHP Billiton, BP, Chevron, ConocoPhillips, ExxonMobil, Hydro, Marathon Oil, Occidental Petroleum Corporation, Dutch/Shell, StatoilHydro et Talisman Energy.

¹⁴ www.voluntaryprinciples.org

jouer pour soutenir l'élaboration et la vérification des méthodes de divulgation et de publication des données relatives aux versements effectués et aux recettes perçues dans le secteur des industries extractives dans les pays fortement tributaires de leurs ressources naturelles. Conformément aux critères de l'ITIE, les entreprises et les gouvernements sont tenus les uns et les autres de révéler le détail des divers types de versements effectués au profit des pouvoirs publics, qu'il s'agisse de redevances, de taxes, de dividendes ou de primes de signature, et ces paiements doivent être rapprochés par un vérificateur à la fois crédible et indépendant appliquant des normes comptables reconnues au plan international. La détermination des modalités précises de mise en œuvre de l'ITIE est laissée à la discrétion des Etats parties d'accueil, ce qui signifie que, bien que la participation des entreprises à l'initiative dans son ensemble soit volontaire, leurs obligations en matière d'établissement de rapports peuvent néanmoins être réglementées au niveau national^{15, 16}. Il est difficile de mesurer l'efficacité de cette initiative, faute d'informations solides. Bien qu'il soit membre de l'ITIE, le groupe BG a refusé de divulguer combien il avait versé à la Guinée équatoriale dans le cadre d'un contrat d'achat, s'étalant sur une période de dix-sept ans, de 3,4 millions de tonnes de gaz naturel liquéfié. Le Nigéria est le seul pays d'Afrique subsaharienne à avoir publié un rapport conforme à l'ITIE, vérifié et rapproché. Beaucoup d'autres pays africains n'ont pas encore nommé de personnes chargées de diriger la mise en œuvre de l'ITIE ni établi de commission de parties prenantes ni rédigé et approuvé un plan de travail¹⁷.

6.6.4. Initiatives visant à lutter contre la corruption

- 210.** Reconnaissant que l'industrie pétrolière est exposée à des risques de corruption dans certains de ses domaines d'activité, l'Association internationale de producteurs de pétrole et de gaz (OGP) a institué en 2001 un groupe de travail sur la lutte contre la corruption. Pour l'OGP, un solide processus de diligence raisonnable est la pierre angulaire de tout programme de vérification du respect des règles en matière de lutte contre la corruption et elle souligne que ce processus peut aider à repérer des risques spécifiques en termes de responsabilité. Certains de ces risques peuvent être d'ordre général, par exemple le fait qu'il soit de notoriété publique que la corruption est endémique ou que de graves infractions ont été commises par le passé dans le pays en question. Dans le cadre du processus d'approbation de tout projet concernant l'industrie pétrolière, les conclusions résultant d'une diligence raisonnable doivent être consignées et documentées de manière à pouvoir être utilisées à titre de preuves ou comme informations déterminantes par les personnes auxquelles incombe la responsabilité d'autoriser la signature d'un contrat ou d'un accord commercial. Correctement mise en œuvre, la diligence raisonnable aide à évaluer tous les risques et bénéfices potentiels ou les conséquences de la relation que l'on envisage d'établir. Elle permettra également aux compagnies pétrolières d'éviter de s'exposer à des responsabilités ou à des préjudices importants pouvant porter atteinte à leur réputation¹⁸. La Norvège a adopté une politique visant à aider les pays à tirer parti de leurs

¹⁵ M. V.J. Senn et R. Frankel, «Firms can avoid EITI, FCPA pitfalls», *Oil and Gas Journal*, 21 juillet 2008, pp. 20-24.

¹⁶ Parmi les entreprises adhérant à ces principes dans le secteur des hydrocarbures figurent: BG Group, BHP Billiton *, BP, Burren Energy, Chevron Corporation, ConocoPhillips, Eni, ExxonMobil, Hess Corporation, Norsk Hydro, Marathon, PEMEX, Petrobras, Repsol YPF, Dutch/Shell, StatoilHydro, Talisman Energy, Total et Woodside. (* Entreprise adhérente du fait de son appartenance au Conseil international des mines et des métaux.)

¹⁷ «Sub-Saharan Africa – Key Issues to 2012», *Oxford Analytica*, 22 janv. 2007, p. 57.

¹⁸ OGP: *Combating corruption: OGP progress report*, rapport n° 1.21/334, déc. 2002.

richesses pétrolières et a aidé ou envisagé d'aider 16 pays producteurs de pétrole et de gaz. La Norvège a entamé des discussions sur un programme de coopération avec la Bolivie axé sur la législation régissant le secteur pétrolier, la conception de contrat type pour ce secteur et leur mise en œuvre ainsi que l'établissement d'un barème des prix des exportations de gaz dans la région. Toutefois, un risque de conflit d'intérêts est à craindre car la Norvège prête conseil à des gouvernements de pays possédant de riches ressources pétrolières lors de licensing rounds (sessions au cours desquelles sont octroyées des concessions d'exploration et/ou d'exploitation) au cours desquels des compagnies norvégiennes sont soumissionnaires ¹⁹.

- 211.** L'OCDE joue un rôle prépondérant en tant que médiateur entre les gouvernements, les entreprises et les acteurs du développement. La Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, en vigueur depuis 1999, est un traité ayant force obligatoire qui a été signé par l'ensemble des 30 pays de l'OCDE auxquels se sont joints six pays n'appartenant pas à l'organisation (Argentine, Brésil, Bulgarie, Chili, Estonie et Slovaquie); ces 36 pays se sont dotés d'une législation anticorruption. En incorporant les principes de la convention dans leur législation, ils ont érigé en infraction pénale la corruption d'agents publics étrangers par des entreprises relevant de leur autorité législative. Aux termes de cette convention, des examens approfondis sont régulièrement effectués pour vérifier ce que les pays font pour s'acquitter de leurs obligations. Seuls cinq pays de l'OCDE – le Canada, les Etats-Unis, la Hongrie, la Pologne et le Royaume-Uni – sont dotés de législations aux termes desquelles les groupes de pression sont tenus de fournir des informations sur les contacts qu'ils entretiennent avec des parlementaires et des agents publics dans le cadre de leurs activités de lobbying ²⁰.
- 212.** La corruption d'agents publics étrangers en échange d'un accès à des gisements pétroliers peut causer des préjudices considérables aux compagnies pétrolières. Aux Etats-Unis par exemple, la loi sur la responsabilité délictuelle étrangère (Alien Tort Claims Act) habilite les tribunaux de district à connaître des plaintes civiles introduites par des citoyens étrangers pour des actions commises en violation du droit international public ou d'un traité auquel les Etats-Unis sont parties. Un certain nombre de procès ont été intentés contre des compagnies pétrolières sur le fondement de cette législation pour violations des droits de l'homme. Ainsi, l'affaire *Doe c. Unocal* ²¹ concernait une requête pour préjudices causés par les forces de sécurité du Myanmar dans le cadre de la construction d'un gazoduc. D'après les plaignants, les compagnies Unocal et Total étaient parties aux pratiques abusives incriminées car elles avaient eu recours aux services de la police et de l'armée dont elles avaient subventionné les activités dans la région alors qu'elles savaient que des violations des droits de l'homme étaient commises, notamment qu'il était fait recours au travail forcé, dans le cadre du projet. L'affaire *Wiwa c. Royal Dutch Petroleum Ltd.* ²² est une action intentée par des membres de la famille du militant nigérian Ken Saro-Wiwa (voir chap. 6.1), dans laquelle les filiales nigérianes du groupe Royal Dutch/Shell étaient accusées d'avoir utilisé les forces de sécurité locales pour réprimer l'opposition à leurs opérations pétrolières au Nigéria et, par la suite, d'avoir été à l'origine de l'emprisonnement, de la torture et de la mise à mort des plaignants et de membres de leurs familles. Un groupe de Nigériens qui avaient été blessés en 1998 lors de manifestations sur

¹⁹ C. Hoyos: «Norway's mission to save poorer nations from 'oil curse' fails to win wide praise», *Financial Times* (Londres), 12 mai 2006.

²⁰ J. A. Gurria: «Rich must set the example of bribery», *Financial Times* (Londres), 13 sept. 2006.

²¹ 963 F. supplément 880 (CD Cal 1997).

²² 226 F.3d 88 (2nd Cir. 2000).

une plate-forme pétrolière implantée au large des côtes du Nigéria appartenant à Chevron ont récemment introduit une plainte auprès de la Cour fédérale des Etats-Unis en se fondant sur la loi sur la responsabilité délictuelle étrangère²³, dans laquelle ils allèguent que Chevron, avec la complicité de l'armée nigériane, s'est livrée à des actes de torture et à des attaques et était responsable du meurtre de deux personnes qui manifestaient contre les dommages causés à l'environnement par cette compagnie et contre le fait que celle-ci n'engageait pas de ressortissants locaux dans la région du delta proche de ses opérations de forage. Le procès devait avoir lieu à la fin de 2008²⁴.

- 213.** En vertu de la loi sur les pratiques de corruption à l'étranger de 1977, il est illégal aux Etats-Unis de corrompre des agents publics étrangers, et le ministère de la Justice ainsi que la Commission des opérations de bourse ont renforcé l'application de cette loi contre les entreprises qui opèrent également aux Etats-Unis²⁵. En 2004, la Norvège a infligé une amende de 3 millions de dollars des Etats-Unis à Statoil sans contraindre le groupe à reconnaître les accusations de corruption qui pesaient à son encontre. En 2006, aux Etats-Unis, la compagnie a reconnu avoir versé à un agent public iranien 5 millions de dollars E.-U. en échange de droits très lucratifs pour l'exploitation de pétrole et de gaz et, aux termes d'un accord avec le département de la Justice des Etats-Unis, a accepté de payer une amende de 21 millions de dollars E.-U. Elle a par ailleurs nommé un consultant indépendant chargé de vérifier périodiquement si elle s'acquittait de ses engagements pendant les trois ans que devrait durer l'accord conclu avec le département de la Justice des Etats-Unis²⁶. En vertu de cette même loi, au début de 2007, le président-directeur général et des directeurs de Total ont été sommés à comparaître par un juge chargé d'enquêter sur leur participation présumée dans le cadre d'accords douteux conclus avec la République islamique d'Iran, l'Iraq et le Cameroun²⁷.

6.6.5. Protection des personnes dénonçant des abus

- 214.** La législation sur la dénonciation d'abus permet de porter à la connaissance du public des cas de comportement répréhensible de la part d'entreprises en autorisant les travailleurs à dénoncer des pratiques frauduleuses ou des abus commis par leurs employeurs tout en étant protégés contre des représailles au travail ou un licenciement par suite de telles divulgations. Ainsi, au Royaume-Uni, la loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (1998) qui porte modification de la loi sur les droits en matière d'emploi (1996) garantit aux salariés la possibilité de faire part de leurs préoccupations lorsqu'ils pensent de bonne foi que d'éventuelles infractions pénales ont été commises ou des obligations légales non respectées ou bien qu'il existe des risques pour la santé et la sécurité ou l'environnement, en les protégeant contre tout licenciement abusif en raison de telles dénonciations. Bien que cette législation n'offre pas de protection aux employés travaillant hors du territoire du Royaume-Uni, elle s'applique quel que soit l'endroit où ont été commises les infractions.

²³ *Bowoto c. Chevron*, n° C99-2506SI (N.D. Calif.).

²⁴ E. Watkins: «Chevron on trial in San Francisco for rights abuses», *Oil & Gas Journal*, 27 oct. 2008.

²⁵ B. Masters et D. Strauss: «DoJ to question Total chief over deals in Iran and Iraq», *Financial Times* (Londres), 4 avril 2007.

²⁶ S. Kirchgaessner: «Statoil admits bribe for Iran oil rights», *Financial Times* (Londres), 14-15 oct. 2006.

²⁷ C. Hoyos et P. Hollinger: «Total chief questioned about Iran gas project», *Financial Times* (Londres), 22 mars 2007.

6.7. Le rôle du dialogue social dans la responsabilité sociale des entreprises

215. L'une des conditions préalables pour garantir un développement durable dans l'industrie pétrolière est une large participation du public au processus décisionnel. De nouvelles formes de participation sont apparues au cours de ces dernières années qui reconnaissent la nécessité pour les individus, les groupes et les organisations de travailleurs de participer à la prise de décisions, en particulier à celles qui peuvent affecter les communautés au sein desquelles ils vivent et travaillent, et la nécessité d'avoir accès aux informations concernant les activités des compagnies pétrolières. Quelle que soit la désignation employée – participation du public, participation citoyenne, droit des peuples indigènes, consultation des collectivités locales ou autre –, l'idée selon laquelle les gouvernés doivent participer à leur propre gouvernance gagne du terrain et, ce qui est plus important, s'étend rapidement dans la pratique. Le dialogue social peut permettre de définir et de redéfinir d'importants projets de développement économique, en particulier dans le secteur énergétique.

6.7.1. Protection des populations autochtones

216. Les compagnies pétrolières œuvrent depuis longtemps à l'amélioration des conditions de vie des populations autochtones dans les régions où elles opèrent. Un projet financé par le Fonds de l'OPEP pour le développement international dans une région rurale du Nicaragua avait pour cible les populations autochtones vivant dans la région autonome de l'Atlantique Nord riche en ressources naturelles. Ce projet mis en œuvre entre 2003 et 2007 comportait deux volets: la production agricole et le développement organisationnel. Son objectif était d'aider les populations autochtones à devenir autosuffisantes en matière de production de denrées alimentaires de base. L'accent était fortement mis sur la participation de l'ensemble des populations locales au processus décisionnel, à la planification et à la solution de problèmes, en particulier sur la participation des femmes, qui auparavant étaient dissuadées de prendre une part active aux affaires de la communauté, ce qui a contribué de façon significative au succès du projet ²⁸.

217. Le droit d'exploiter des minerais a souvent une incidence sur les droits des populations autochtones et l'octroi des droits d'exploitation dans les pays producteurs de pétrole et de gaz a donné lieu à de nombreux conflits entre gouvernements centraux et autorités régionales. Le respect des droits des populations autochtones est pris en compte dans les accords-cadres mondiaux. Ainsi, un accord conclu entre LUKOIL et l'ICEM stipule que la compagnie est tenue de respecter et de soutenir les traditions nationales de tolérance et de compréhension et de respecter la nécessité de protéger les traditions nationales et culturelles, les arts et l'artisanat dans les régions où le groupe LUKOIL opère. Il est également stipulé que LUKOIL doit respecter les croyances religieuses et les coutumes des travailleurs et des populations locales ²⁹. La participation des communautés locales introduit donc une dimension humaine dans la planification des ressources, le financement, l'attribution des licences et la conduite des opérations dans l'industrie du pétrole et du gaz. Jusqu'à récemment, le déroulement des grands projets d'exploration était en général contrôlé par le développeur du projet, les financiers, le propriétaire du terrain et le gouvernement central. Mais les législations récentes prévoyant la participation du public introduisent de nouveaux acteurs tels que les organisations œuvrant dans le domaine de l'environnement et des droits de l'homme, les collectivités locales, les populations

²⁸ «Strengthening the Mayangnas: A sustainable future for an indigenous minority», *OPEC Bulletin* (OPEP, fév. 2008), vol. 39, n° 2, pp. 34-37.

²⁹ Accord-cadre global entre LUKOIL et l'ICEM, paragr. 2.2.1 et 2.2.2.

autochtones et leurs défenseurs ainsi que les comités consultatifs de citoyens. Une compagnie pétrolière qui ne tiendrait pas compte de ces acteurs rencontrerait des difficultés. La participation du public n'est plus simplement un outil de relations publiques dont l'utilisation est optionnelle mais elle s'intègre de plus en plus à un corpus croissant de dispositions légales. La convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989³⁰, fait une obligation aux gouvernements de consulter les peuples intéressés pour garantir qu'ils puissent participer aux projets de développement pouvant avoir des répercussions sur leur existence. Au Pérou en 2008, conformément à cette convention, une organisation regroupant 18 communautés ashaninkas et la compagnie pétrolière d'Etat Pluspetrol Peru ont tenu des consultations avant que ne soient entreprises des études géologiques dans la forêt tropicale de l'Amazonie péruvienne³¹.

6.7.2. Passation de marchés

- 218.** Les compagnies pétrolières consacrent des sommes importantes à l'achat de biens et de services et leur pouvoir d'achat peut être mis à profit de diverses manières pour faire progresser la justice sociale. L'OCDE a estimé que globalement la passation de marchés publics représente environ 20 pour cent du PIB de nombreux pays développés. Dans un grand nombre d'entre eux, le secteur des marchés publics est en hausse en raison de l'externalisation des fonctions de service public et de la croissance des partenariats public-privé. Au Mexique, le Syndicat des travailleurs du pétrole de la République mexicaine (STPRM) participe au processus de passation de marchés de PEMEX. Avant de lancer un appel d'offres pour passer un marché, la compagnie doit obtenir l'approbation du syndicat et les compagnies soumissionnaires doivent être dotées de syndicats³².

6.7.3. Fonds souverains

- 219.** En raison de l'importance des recettes pétrolières qu'ils perçoivent, les pays exportateurs de pétrole détiennent les réserves les plus importantes en capital au monde. Ces actifs sont dans leur grande majorité investis dans des fonds pétroliers détenus et gérés par les Etats, qui constituent une composante importante des fonds souverains. Parmi ces fonds, on peut citer (l'année de leur création est entre parenthèses): le Fonds koweïtien pour les générations futures³³ (1976), l'Autorité d'investissement d'Abu Dhabi des Emirats arabes

³⁰ Cette convention a été ratifiée par les 19 pays suivants: Argentine, Bolivie, Brésil, Colombie, Costa Rica, Danemark, Dominique, Equateur, Espagne, Fidji, Guatemala, Honduras, Mexique, Népal, Norvège, Paraguay, Pays-Bas, Pérou et République bolivarienne du Venezuela.

³¹ M. Salazar: «The Ashaninka people will not allow these abuses», *IPS news*, 3 sept. 2008.

³² C. R. Castillo: *Industrial relations in the oil industry in Mexico*, Programme des activités sectorielles, document de travail n° 239 (Genève, BIT, 2005), p. 30.

³³ Le Koweït a été l'un des premiers pays à se doter d'un fonds pétrolier. En 1953, il a créé à Londres un Investment Board Fund pour investir l'excédent de ses recettes pétrolières. Peu après la découverte de pétrole, le rôle de l'Etat en tant que fournisseur de services de base, tels que l'éducation et la santé publique, s'est considérablement élargi pour répondre aux besoins d'une population en rapide croissance. En 1960, le General Reserve Fund a été créé pour servir de trésorier principal au gouvernement. Ce fonds recevait l'ensemble des recettes, y compris les recettes pétrolières, et servait à couvrir l'ensemble des dépenses budgétaires de l'Etat. En 1976, le Future Generations Fund a été créé. Aux termes de l'article 2 de la loi qui le régit: «Un compte spécial sera ouvert aux fins de créer une réserve pouvant remplacer la richesse pétrolière. Cinquante pour cent du fonds général de l'Etat disponible doivent être versés sur ce compte.» L'article premier dispose: «Dix pour cent des recettes générales de l'Etat seront versés chaque année sur ce fonds.»

unis (1976), le Fonds de pension public de la Norvège³⁴ (1990), le Fonds de régulation des recettes de l'Algérie (2000), le Fonds de stabilisation pétrolier de la République islamique d'Iran (2000), le Fonds pétrolier national du Kazakhstan (2000), le Fonds de stabilisation de la Fédération de Russie (2004), le Fonds de réserves pétrolières de la Libye (2005), l'Autorité d'investissement du Qatar (2005), et le Fonds de développement national de la République bolivarienne du Venezuela (2005). L'Arabie saoudite n'a pas établi de fonds pétrolier mais son portefeuille d'actifs étrangers est détenu par la banque centrale et l'autorité monétaire nationale. En 2007, le Ghana a tenté de mettre en place une commission des recettes pétrolières afin de garantir que celles-ci soient gérées d'une manière transparente et responsable et, à cet effet, il a demandé l'avis de la Norvège sur la manière de garantir que sa richesse soit utilisée au mieux des intérêts à long terme du pays³⁵.

- 220.** D'ici à 2015, la valeur des actifs financiers de chacun des fonds pétroliers et autres fonds souverains sera de l'ordre de 6 000 milliards de dollars des Etats-Unis. A la fin de 2006, les exportateurs de pétrole détenaient ensemble près de 4 000 milliards de dollars des Etats-Unis en actifs financiers étrangers, dont près de la moitié était détenue par les Etats membres du Conseil de coopération du Golfe³⁶. Au cours des quelques prochaines années, leur montant devrait croître annuellement d'environ 400 milliards de dollars des Etats-Unis. On estime par ailleurs qu'en 2007 les fonds des pays du Golfe ont enregistré des gains de l'ordre de 180 milliards de dollars des Etats-Unis grâce à leurs fonds souverains – soit plus de la moitié des 315 milliards de dollars des Etats-Unis qu'ils ont recueillis au titre de recettes provenant des du pétrole et du gaz³⁷. L'importance des fonds souverains émergents a suscité beaucoup d'intérêt. Lors de la réunion annuelle du Forum économique mondial en 2008, ces fonds ont soulevé des inquiétudes en raison de l'influence qu'ils peuvent exercer sur la politique. Mais les participants à ce forum ont reconnu que les décideurs politiques mondiaux devraient accueillir ces fonds favorablement, principalement parce qu'ils constituent une source de capital stable à long terme et qu'ils ont atténué la volatilité des marchés de capitaux³⁸.
- 221.** Lorsque la source de l'investissement international est un fonds d'Etat étranger, on peut s'inquiéter de ce que le choix des investissements soit dicté davantage par des considérations d'ordre politique et stratégique que par des considérations commerciales, en particulier si les niveaux de transparence et de responsabilité sont faibles. Le Fonds de pension public de la Norvège diffère de ceux de la plupart des autres pays en ce sens que l'accent est mis sur la transparence et l'éthique. En novembre 2004, le gouvernement a nommé un conseil d'éthique, qui a déterminé des principes directeurs pour ce qui se nommait alors le Fonds d'Etat pétrolier. Des données comptables et autres très complètes

³⁴ En 1990, le gouvernement de la Norvège a créé le Fonds public pétrolier qui a été activé en 1995 à la suite d'un surplus budgétaire global. En 2005, ce fonds a été rebaptisé Fonds de pension public. Il a été établi afin de gérer la richesse pétrolière norvégienne d'une manière durable et pour faire face à ses nombreuses et croissantes obligations dans le domaine des pensions et de la santé. En 2008, la valeur de ce fonds a été évaluée à plus de 350 milliards de dollars des Etats-Unis.

³⁵ «Oil compounds NPP party politics», *Oxford Analytica*, 19 déc. 2007.

³⁶ G. Bahgat: «Oil funds: Threat or opportunity?», *Oil & Gas Journal*, 21 avril 2008, pp. 18-24.

³⁷ E. Thornton et S. Reed: «Who's afraid of MidEast money?», *BusinessWeek*, 21 janv. 2008, p. 44.

³⁸ Forum économique mondial: *Le pouvoir de l'innovation collaborative*, Réunion annuelle du Forum économique mondial, 2008, Davos, Suisse, 23-27 janv. 2008, p. 13.

sur les opérations de ce fonds sont facilement disponibles ³⁹. La plupart des autres fonds souverains sont moins transparents, et ni leurs objectifs et stratégies d'investissement ni leurs activités et performances ne sont dévoilés. Le critère le plus déterminant du niveau de transparence d'un fonds souverain peut être ses obligations envers les actionnaires et le public, y compris les travailleurs. Le dialogue social tripartite à l'échelle mondiale pourrait jouer un rôle dans ce contexte.

³⁹ G. Bahgat, *op. cit.*

7. Résumé et points suggérés pour la discussion

7.1. Résumé

7.1.1. L'industrie pétrolière dans son contexte

222. Ce n'est que relativement récemment que les cours du pétrole brut ont atteint un niveau élevé. Pendant plus de vingt ans, jusqu'en 2001, la faiblesse des cours du pétrole brut a eu une incidence directe à la fois sur les compagnies pétrolières internationales et sur les compagnies pétrolières nationales. Les premières se sont regroupées dans le cadre de fusions et acquisitions et ont fortement réduit leur main-d'œuvre pour rester rentables. Les compagnies pétrolières nationales, quant à elles, devaient continuer de procurer des recettes au gouvernement de leur pays, et beaucoup se sont bornées à exercer leurs activités au niveau national. Ces dernières années, les compétences techniques des compagnies pétrolières internationales couplées aux ressources et au capital des compagnies pétrolières nationales ont débouché sur de nouvelles formes de collaboration, notamment pour les gisements qui sont difficiles à exploiter.

7.1.2. Tendances de l'emploi

223. L'emploi dans les compagnies pétrolières nationales est resté plutôt stable, de même que la répartition entre les travailleurs permanents et le personnel auxiliaire. Dans les compagnies pétrolières internationales, il a été volatil. On estime que le sommet a été atteint en 2004 avec quelque quatre millions d'emplois dans le secteur de la prospection du pétrole et du gaz, chiffre qui a progressivement diminué pour atteindre le niveau actuel d'environ trois millions. De nombreux travailleurs dans la prospection et la production de pétrole et de gaz aux Etats-Unis ont perdu leur emploi entre 1991 et 2003, en particulier ceux qui étaient extérieurs à la production, en raison du fort ralentissement de l'activité économique et de la fusion d'entreprises. Selon les estimations, le nombre de personnes employées dans le raffinage du pétrole au niveau mondial est supérieur à 1,5 million, les augmentations enregistrées en Asie compensant les diminutions dans d'autres parties du monde.

224. La volatilité de l'emploi a conduit à une augmentation de la main-d'œuvre contractuelle et contribue au maintien de cette tendance qui est devenue la norme dans l'industrie pétrolière, mais cela n'est pas sans problèmes. Les questions opposant les travailleurs expatriés sous contrat et les travailleurs nationaux en raison de l'inégalité de traitement supposée ou réelle ont posé des problèmes sur le plan des relations professionnelles, de même que les questions opposant les employés «maison» et les travailleurs sous contrat au niveau national. La pénurie de travailleurs qualifiés est une question de toute première importance. D'ici à 2010, il y aura un déficit de plus de 6 000 travailleurs qualifiés dans l'industrie pétrolière. Ce problème est dû aux suppressions d'emplois et à l'absence d'embauches pendant les années quatre-vingt-dix ainsi qu'à la mauvaise image que les jeunes ont généralement de cette industrie.

225. Les possibilités d'emplois offertes aux femmes dans l'industrie pétrolière sont plus nombreuses, mais on part de très bas. Il n'y a rien d'étonnant à ce qu'il y ait un plus grand nombre de femmes qui travaillent dans le secteur du raffinage que dans la prospection et la production. Dans le raffinage, les femmes ont plus de chances d'exercer des fonctions de gestion tandis que, dans la prospection et la production, elles occupent généralement des postes qui ne sont pas liés à la production, par exemple dans les technologies de l'information et dans l'administration. Face à la grave pénurie de travailleurs qualifiés, les

compagnies pétrolières se sont employées à recruter davantage de femmes et, dans certaines compagnies pétrolières internationales, les femmes représentent plus de 20 pour cent de la main-d'œuvre. Dans une compagnie pétrolière, 36 pour cent des femmes qui ont été récemment embauchées occupent des postes de responsabilité.

7.1.3. Conditions de travail

- 226.** Les travailleurs de l'industrie pétrolière, en particulier ceux qui travaillent dans la prospection et la production, sont généralement bien payés par rapport à ceux qui sont employés dans d'autres secteurs. Mais il existe des différences de salaire en fonction de la profession, des compétences et du sexe. Certains travailleurs, principalement dans les pays en développement, ne gagnent pas suffisamment pour pouvoir vivre décemment. De nombreux autres, en particulier ceux qui travaillent dans des compagnies pétrolières nationales, bénéficient d'un ensemble complet de prestations qui leur sont offertes en partie pour les inciter à rester pendant une longue période. Dans les compagnies pétrolières internationales, les revenus sont en général étroitement liés aux résultats de l'entreprise même si la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et l'exploitation 24 heures sur 24 exercent une pression à la hausse sur les salaires; ces dernières années, les augmentations de salaire ont été plus fortes que dans le passé en raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Les salaires des travailleurs extérieurs à la production, notamment les cadres et les travailleurs qualifiés du secteur des services, ont augmenté plus rapidement que ceux des travailleurs de la production. Dans un certain nombre de pays, les salaires des travailleurs de la production pétrolière n'ont pas augmenté de la même façon que ceux des travailleurs de l'industrie chimique et de l'industrie des métaux de première fusion.
- 227.** De nombreux travailleurs de l'industrie pétrolière travaillent plus de 40 heures par semaine et certains plus de 50 heures, notamment dans la production pétrolière. Les heures supplémentaires et le travail effectué un jour férié sont généralement mieux rémunérés que dans d'autres industries, ce qui a pour effet dommageable d'encourager les travailleurs peu qualifiés sur certains sites à faire un plus grand nombre d'heures supplémentaires pour gagner plus. En ce qui concerne les congés annuels, les travailleurs non syndiqués (qui sont souvent des contractuels) ont moins de jours de congé payé que les travailleurs syndiqués.
- 228.** De plus en plus, le travail s'effectue en continu dans des zones difficiles et éloignées. L'organisation des équipes peut être une source de difficultés, en particulier sur les plates-formes, quand les systèmes de rotation doivent tenir compte des contraintes liées aux horaires de transport et des possibilités d'hébergement limité et il faut davantage veiller à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale si l'on veut attirer des travailleurs qualifiés dans l'industrie pétrolière, et surtout faire en sorte qu'ils y restent.
- 229.** Les résultats en matière de santé et de sécurité au travail peuvent avoir une incidence sur les relations professionnelles et renforcer le sentiment qu'ont certains que l'industrie pétrolière est un secteur dangereux pour les travailleurs. Les travailleurs contractuels ont deux fois plus de risques d'être victimes d'un accident mortel que le personnel employé à titre régulier, et tous les travailleurs âgés de 21 à 35 ans sont davantage exposés aux accidents que tout autre groupe d'âge. Paradoxalement, bien que le travail offshore soit considéré comme dangereux, le taux d'accidents mortels à terre est presque deux fois plus élevé que sur les plates-formes. Les mesures prises pour remédier aux risques auxquels sont exposés les travailleurs offshore sur le plan de la sécurité et de la santé au travail ont été renforcées et maintenues, et c'est probablement pendant leur transport entre leur foyer et les zones de production et de prospection (souvent par hélicoptère) que les travailleurs courent le plus grand risque. Maintenant que les risques en matière de santé et de sécurité ont été éliminés ou sont maîtrisés pour la plupart grâce à la nouvelle conception du matériel et des tâches, la culture de la santé et de la sécurité au travail, qui fait parfois défaut, est indispensable pour continuer d'améliorer les résultats à cet égard. Certaines

catastrophes récentes ont mis brutalement en évidence cette position. Il est essentiel que les cadres dirigeants fassent preuve de fermeté et de détermination et qu'il n'y ait pas de «déconnexion» entre les différents niveaux de gestion, de supervision et de fonctionnement si l'on veut mettre au point et appliquer des processus et systèmes dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Si l'on veut atteindre ces objectifs, la participation et l'engagement sans réserve à tous les niveaux d'une entreprise, étayés par un véritable dialogue social et des relations professionnelles solides, sont nécessaires.

- 230.** Les politiques qui tiennent compte des besoins de la famille sont bénéfiques pour les compagnies pétrolières comme pour les travailleurs, mais leur mise en place et leur application n'ont pas été systématiques. Les initiatives favorables à la famille ne seront efficaces que si une communication est prévue dans les deux sens – direction-salariés et vice versa – et si les besoins de toutes les parties sont bien compris.
- 231.** Le travail offshore a les caractéristiques suivantes: éloignement du milieu familial pendant de longues périodes, longueur des journées de travail, conditions climatiques rigoureuses, promiscuité avec les collègues de travail, nécessité d'utiliser un hélicoptère pour se déplacer et logement rudimentaire. Il peut être stressant de travailler en milieu offshore car le personnel vit et travaille dans un lieu où les restrictions imposées pendant de longues périodes sont nombreuses. La vie sur les plates-formes a été décrite comme étant dangereuse, pénible et source d'isolement sur le plan social; le bruit est constant, l'activité ne s'arrête jamais et les gens vivent les uns sur les autres. L'utilisation de compétences multiples et d'autres formes d'organisation du travail posent un surcroît de difficultés pour les travailleurs. La conception de tableaux de service est importante tant pour les besoins de la production que pour le bien-être des travailleurs. Certains tableaux peuvent être intrinsèquement plus risqués sur le plan de la fatigue. Les heures supplémentaires, planifiées ou non, augmentent sensiblement ce risque. Des procédures d'évaluation et de gestion des risques solidement étayées, susceptibles d'être vérifiées, devraient être mises au point et appliquées pour lutter contre la fatigue, avec la participation de toutes les parties intéressées. Heureusement, il existe dans de nombreuses juridictions un cadre juridique efficace qui encourage les travailleurs à s'intéresser aux questions de santé et de sécurité, mais des questions «plus abstraites» comme la culture de la santé et de la sécurité au travail et la fatigue méritent une attention particulière.

7.1.4. Relations professionnelles

- 232.** Des cas examinés par le Comité de la liberté syndicale du BIT montrent que certains principes de la liberté syndicale n'ont pas été respectés dans l'industrie pétrolière. Près d'un tiers des cas intéressant cette industrie concernaient les libertés civiles. Les autres cas concernaient le droit de grève, l'ingérence de l'Etat, la législation restrictive, le non-respect de négociations collectives libres et volontaires, les obstacles à la constitution d'organisations et le licenciement de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, par ordre décroissant de fréquence.
- 233.** Parmi les violations des libertés civiles dans l'industrie pétrolière, on peut citer: le meurtre, les enlèvements, les disparitions, les menaces, les arrestations et la détention de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, ainsi que d'autres actes de harcèlement et d'intimidation à l'encontre de syndicalistes. Dans la plupart des cas, la légalité n'était pas respectée et l'impunité en résultant conduisait souvent à de nouvelles violations. La deuxième plainte la plus courante concernait des restrictions imposées au droit de grève, sous prétexte que l'industrie pétrolière est un service essentiel. Selon le Comité de la liberté syndicale, ce principe n'est qu'en partie vrai. Premièrement, le droit de grève est l'un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et défendre leurs intérêts économiques et sociaux. Ce droit peut être restreint ou interdit dans les services essentiels au sens strict du terme, autrement dit les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité

ou la santé de la personne. Deuxièmement, le droit de grève ne peut pas être considéré comme un droit absolu, et les travailleurs privés du droit de grève du fait qu'ils assurent des services essentiels doivent avoir des garanties appropriées pour protéger leurs intérêts. En d'autres termes, les restrictions imposées au droit de grève devraient s'accompagner de procédures de conciliation et d'arbitrage appropriées, impartiales et expéditives. Le Comité de la liberté syndicale a toujours affirmé qu'il ne considère pas l'industrie du pétrole et du gaz comme un service essentiel et que, par conséquent, le droit de grève ne devrait pas être interdit.

- 234.** Les niveaux de syndicalisation sont faibles et en recul dans l'ensemble de l'industrie pétrolière, bien que l'affiliation syndicale soit plus fréquente dans le secteur du raffinage que dans la prospection et la production. Elle est extrêmement faible sur les installations offshore et parmi les travailleuses. La faiblesse des niveaux de syndicalisation a des conséquences pour les relations professionnelles. Des organisations de travailleurs et d'employeurs solides ont souvent pu négocier des conventions collectives durables et ménager de longues périodes de paix sociale. En cas de conflit, des organisations capables et représentatives peuvent généralement accélérer le règlement du conflit et parvenir à un résultat plus équitable et plus durable. En présence de partenaires sociaux puissants, le dialogue social et la négociation collective sont des instruments essentiels qui peuvent permettre à la direction et aux organisations de travailleurs de se mettre d'accord sur les conditions d'emploi, les conditions de travail et un ensemble de règles dont ils peuvent se servir pour surmonter leurs divergences.
- 235.** Les relations d'emploi avec des employeurs multiples, le plus souvent impliquant des entrepreneurs et des sous-traitants, posent fréquemment des problèmes dans l'industrie pétrolière. Il existe deux problèmes principaux, à savoir qu'il y aura une «dualisation» de la main-d'œuvre entre effectifs permanents et effectifs périphériques et que des pratiques complexes en matière d'emploi font qu'il est difficile de déterminer l'identité de l'employeur et d'autres parties ainsi que leurs droits et responsabilités. Une négociation collective efficace débouchant sur des conventions collectives peut protéger les droits des travailleurs contractuels. Des accords-cadres internationaux (AOI) ou accords-cadres mondiaux (ACM) ont été négociés pour trouver des solutions aux problèmes de la main-d'œuvre contractuelle dans le cadre des chaînes d'approvisionnement mondiales dans l'industrie pétrolière. En outre, il ne faudrait pas sous-estimer l'importance de la législation. Il conviendrait d'indiquer clairement dans la législation nationale quelles sont les responsabilités et les obligations de l'employeur lorsqu'il fait appel à de la main-d'œuvre contractuelle, et quels sont les droits des travailleurs contractuels.
- 236.** Des ACI ou des ACM ont été signés par plus de 60 entreprises multinationales, dont quatre dans l'industrie du pétrole et du gaz. Ces accords comportent certains aspects importants qui permettent d'améliorer les relations professionnelles transnationales et la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et de faire progresser le débat sur toute une série de questions qui se posent entre les entreprises multinationales et les travailleurs et leurs organisations. La dimension mondiale de la représentation des travailleurs joue sans aucun doute un rôle de plus en plus important dans le secteur du pétrole et du gaz, et les ACI et ACM sont un moyen important pour remédier à des problèmes mondiaux au sein des entreprises.
- 237.** Des accords de partenariat ont été mis en place pour permettre l'instauration de relations professionnelles pacifiques en l'absence de syndicats. Bien que les résultats ne soient pas déterminants, ces accords ont eu apparemment un impact limité sur les conditions de travail. Ils ne correspondent pas nécessairement à un véritable partenariat, et les résultats ont été souvent dépourvus de toute objectivité.
- 238.** La culture d'entreprise peut aussi avoir une incidence sur les relations professionnelles. Dans les compagnies pétrolières nationales au Moyen-Orient, les relations employeurs et employés sont influencées par la culture nationale du dialogue, aussi bien formel

qu'informel, qui peut améliorer la transparence interne. Le renforcement des relations avec les compagnies pétrolières internationales a aussi influencé la culture d'entreprise dans certaines compagnies pétrolières nationales. Par-delà les origines et les traditions des compagnies pétrolières, le dialogue devrait être au centre des relations employeur-employé si l'on veut instaurer la confiance entre les parties intéressées. Ce point revêt une importance particulière en période de changement, par exemple avant et pendant les fusions et acquisitions.

7.1.5. Mise en valeur des ressources humaines

239. La pénurie de travailleurs qualifiés est un phénomène mondial. Les compagnies pétrolières ont diversifié leurs modes de recrutement pour répondre aux besoins actuels et futurs en effectuant des investissements importants dans l'éducation et la formation. Certaines compagnies pétrolières ont créé des écoles à l'intérieur de l'entreprise pour améliorer les compétences et les qualifications du personnel et accroître sa motivation. Mais l'industrie pétrolière ne peut pas à elle seule augmenter la réserve de main-d'œuvre qualifiée; les gouvernements ont un rôle fondamental à jouer. Des initiatives prises conjointement par les pouvoirs publics et l'industrie pétrolière ont permis à des étudiants de trouver un emploi assorti de perspectives de carrière dès qu'ils sont entrés dans l'industrie pétrolière. Les programmes publics de développement des compétences et les services de l'emploi peuvent, plus que les compagnies pétrolières, jouer un rôle stratégique efficace. Des Etats membres de l'Union européenne ont reconnu qu'il était nécessaire de transformer leurs systèmes éducatifs pour répondre aux besoins d'une économie compétitive fondée sur le savoir. Il faudrait créer des possibilités de renforcer le dialogue entre les gouvernements et l'industrie pétrolière, en y associant les représentants des travailleurs, de sorte qu'un plus grand nombre de personnes qualifiées entrant dans la vie active disposent des moyens nécessaires pour travailler dans l'industrie pétrolière.

7.1.6. Responsabilité sociale des entreprises et gouvernance d'entreprise

240. La RSE repose sur la notion d'engagement des entreprises vis-à-vis de la société et fait partie d'une stratégie intégrée d'engagement effectif. La gouvernance d'entreprise ne se limite pas à la façon dont une entreprise est gérée, elle englobe la façon dont une entreprise respecte la loi, l'obligation d'être transparente et de rendre des comptes, les normes déontologiques et les codes de conduite environnementaux et sociaux, et dans quelle mesure elle les respecte. En ce qui concerne l'industrie pétrolière, la RSE est plus qu'une initiative volontaire; les modèles de meilleures pratiques commerciales montrent que les compagnies pétrolières ont de fait l'obligation d'être justes et équitables dans toutes les composantes de leurs activités.

241. Sans une bonne gouvernance d'entreprise, aucune autre forme d'engagement des entreprises n'est crédible. L'élaboration et la mise en œuvre de programmes visant à promouvoir une éthique professionnelle, des normes morales et des pratiques socialement acceptables sont des éléments essentiels d'une bonne gouvernance d'entreprise. Ces éléments devraient notamment porter sur le respect des droits humains, les droits fondamentaux des travailleurs et l'adhésion aux normes internationales fondamentales du travail, et des mesures devraient être prises à l'intérieur des entreprises pour empêcher la corruption. Cela ne pourra se faire en l'absence d'un dialogue et de consultations à tous les niveaux de l'entreprise.

242. Les coûts d'une mauvaise RSE et d'une mauvaise gouvernance d'entreprise sont élevés et durables. L'industrie pétrolière a donc mis au point des pratiques de diligence raisonnable destinées à mieux faire respecter les principes de bonne gouvernance et la législation internationale et nationale. L'amélioration de la transparence, un engagement plus actif

vis-à-vis des communautés locales et une contribution accrue à ces communautés, par exemple en créant des emplois, sont des aspects importants de la RSE. Les préoccupations qu'inspire la corruption liée à la valorisation de ressources naturelles ont conduit à l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives. Compte tenu du manque d'efficacité de certaines initiatives volontaires, il est nécessaire d'avoir un cadre juridique comme la convention anticorruption de l'OCDE.

- 243.** La prospection et la production de pétrole et de gaz concernent souvent les droits des populations autochtones. Le dialogue social peut contribuer à l'amélioration des conditions de vie des populations autochtones et de leurs droits dans le cadre d'une approche participative. Dans un contexte analogue, le dialogue entre les populations autochtones qui sont touchées par la valorisation des ressources naturelles et l'industrie pétrolière est important pour permettre à ces populations de participer à l'ensemble du processus. Dans un autre contexte, le dialogue social peut aussi servir de lien entre le secteur et les syndicats pour protéger les droits des travailleurs dans le cadre de la passation de marchés publics à grande échelle dans l'industrie pétrolière.
- 244.** Le dialogue social peut renforcer la démocratie et la transparence dans la gestion des fonds souverains dont la valeur pourrait, d'ici à 2010, être supérieure à 12 000 milliards de dollars des Etats-Unis. Faute de transparence, il est difficile pour certains pays bénéficiaires d'accepter des entrées de capitaux provenant de fonds souverains. La Norvège a montré néanmoins qu'une gestion réussie d'un fonds souverain passe par la transparence et l'éthique fondées sur le dialogue, et a pris des mesures à cet égard.

7.2. Points suggérés pour la discussion

- 245.** A la lumière des observations présentées sur les questions faisant l'objet du présent rapport, la liste de points ci-après est proposée à la réunion pour servir de base à ses discussions.
1. Comment associer plus étroitement création d'emplois décents, compétitivité et efficacité accrues dans le secteur pétrolier? Quelles mesures sociales devraient accompagner les nouvelles pratiques en matière d'emploi?
 2. Quels éléments clés déterminent de bonnes relations professionnelles dans le secteur pétrolier? Quelles mesures les gouvernements et les partenaires sociaux pourraient-ils prendre pour promouvoir et garantir de bonnes relations professionnelles?
 3. Quels défis à relever et quelles perspectives pour le travail contractuel dans le secteur pétrolier? Quelles mesures prendre face aux implications que le travail contractuel peut avoir sur les droits, la sécurité et la santé des travailleurs?
 4. Quelles compétences et qualifications sont propices à une croissance soutenue de l'emploi dans le secteur pétrolier? Comment rendre le secteur plus attrayant pour les jeunes travailleurs et élargir les possibilités de formation et de carrière, notamment des femmes?
 5. Comment le dialogue social, les pratiques de bonne gouvernance et les initiatives volontaires peuvent-ils promouvoir les entreprises durables et contribuer au travail décent dans le secteur pétrolier?
 6. Quelles mesures l'OIT devrait-elle prendre pour contribuer à la promotion du dialogue social et de bonnes relations professionnelles dans le secteur pétrolier?

Annexe I

L'emploi dans le secteur du raffinage du pétrole dans certains pays, 1990-2005

Pays	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Argentine				7 071	5 088	4 866	4 884	7 353	7 162	6 845	6 802	7 065	7 162			
Aruba	750	750	670	580	580	550	590	480	330	280	250	260	280	280	290	310
Australie	4 000	4 000	4 000	3 934	4 053	3 649	3 583	3 665	3 507	4 050	3 811	4 547				
Autriche	3 663	3 753	3 521	3 308	3 552	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	
Azerbaïdjan	4 732	4 666	4 872	5 672	6 202	11 346	9 077	7 754	7 018	6 659	6 678	6 188	6 310	6 430	6 748	6 724
Belgique						4 128	4 260	4 216	3 968	–	–	–	4 005	4 097		
Bolivie	602	612	1 075	1 068	1 084	958	869	929	821	904	930	848				
Brésil							23 974	23 621	21 667	20 965	22 164	23 505	25 387	25 536	27 043	
Bulgarie							11 710	13 072	12 800	11 710	10 387	10 334	9 177	8 054	–	–
Cameroun			535	542	567	560	563	566	620	601	–	–	–			
Canada	15 277	13 844	13 066	12 997	12 417	11 146	11 183	11 752	10 388	10 363	8 214	7 927	7 774			
Chili	1 242	1 284	1 315	1 319	1 324	1 306	1 273	1 224	1 192			1 482	1 478	2 821	2 829	2 864
Chine	510 000	570 000	590 000	460 000	710 000	720 000	760 000	776 000	780 000	716 000	637 000	592 000	559 000			
Hong-kong, Chine	0	100	100	100	100	100	100	100	100	100	–	–	–	100		
Taïwan, Chine								16 924	16 159	16 159	16 188	15 874				
Colombie	5 400	4 789	6 303	6 623	6 301	6 090	5 952	6 124	5 615	3 213	4 568	3 998	3 829	3 650	3 611	3 400
Costa Rica	2 115	2 760	2 318	2 389	2 516	2 340	1 379	497	537	2 049	701	2 068	2 127	1 779		
Croatie								4 965	4 413	4 453	4 446	4 530	4 291	4 265	3 961	4 039
Chypre	143	141	157	152	153	143	144	143	147	142	146	143	143	140	74	59
Danemark	621	630	674			989	928	268	239	211	–	–	–	–	–	

Pays	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Equateur	1 665	1 410	1 410	2 632	2 277	2 618	2 570	2 726	2 681	2 617	2 577	2 573	2 884	2 705	2 682	2 566
Egypte	17 200	18 400	17 500	17 700	18 301	17 502		18 961	43 092				26 048			
Estonie				–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1 000	1 000	1 000
France	23 894	22 387	22 762	22 805	21 649	–	19 402	18 450	18 601	17 711	17 155	17 810	17 616	21 163		
Géorgie									743	121	144	85	87	131	199	44
Allemagne		39 540	32 874	29 797	27 907	23 155	21 246	19 896	–	–	–	–	–	–	–	
Grèce	4 633	4 111	4 108	4 182	4 261	4 118	3 711	3 596	3 531							
Hongrie			–	–	17 411	16 736	15 702	14 469	–	–	–	10 547	8 794	7 297	6 144	
Inde	22 193	21 498	24 395	27 448	30 472	31 055	30 694	32 835	43 786	43 698	41 324	44 319	46 887	48 171	47 824	
Indonésie										12 460	13 476	13 249	11 797	12 973	13 261	13 261
Iran, République islamique d'					18 113	15 376	16 079	16 625	17 114	16 515	16 566	17 014	17 402	16 271	16 256	
Italie	13 060	15 376	22 323	20 493	24 489	24 429	23 853	23 245	25 865	25 185	24 596	23 713	16 867	17 388	16 741	
Japon	21 000	21 000	21 000	22 000	23 670	23 319	22 683	21 824	20 930	18 744	17 241	16 156	15 325	15 422	14 679	15 295
Jordanie	3 374	3 404	3 544	3 844	3 947	3 863	3 585	3 533	3 459	3 520	3 418	–	–	3 493	3 571	3 431
Kenya	264	264	264	264	264	266	230	230	230	–	268	–	–	–	–	
Koweït	4 856	3 758	4 133	4 753	5 065	5 277	5 310	5 143	5 207	5 103	4 890	4 849				
Kirghizistan		0	0	0	0	0	0	0	516	482	381	366	428	370	238	255
Lettonie	133	123	120	396	86	88	107	–	132	119	41	39	49	47	39	42
Lituanie			2 953	3 089	3 200	–	3 211	3 503	3 402	3 504	3 798	3 516	3 575	3 585	3 531	3 454
Malaisie	1 100	1 200	1 200	1 300	2 700	2 700	2 600	3 700	3 800		8 209	5 347	5 595	4 644	4 353	
Mexique					4 897	4 029	4 615	4 718	4 891	5 166	5 028					
Maroc											2 306	2 620	2 346	2 247	2 112	2 597
Mozambique			455	460	745	458	469									
Myanmar	–	–	–	–	–	–	–	–	–	4 808	4 338	4 302	4 638	4 659		

Pays	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Népal						–	8 259	8 384	6 720	5 256	–	–	–	–	–	
Norvège	1 192	1 406	1 315	1 574	1 736	1 636	–	–	–	–	–	–	–	–	–	
Oman				584	509	493	507	539	549	585	987	1 022	1 178	1 178	1 157	1 201
Panama			429	434	434	460	457	465	407	454	–					
Pérou	3 782	3 780	2 989	2 553		2 179	2 891					2 219	2 478	2 450	–	–
Philippines	2 500	2 400	2 500	2 600	2 700	2 600	2 200	2 100	1 900	900	900	900				
Pologne			–	–	–	–	14 625	15 996	14 588	14 002	14 413	12 388	11 826	10 938	9 605	
Portugal	–	–	–	3 727	3 553	3 451	3 382	3 145	2 793	2 645	–	2 543	2 335	2 136	2 121	
Qatar											1 583	1 632	1 708	1 556	1 806	
Corée, République de	8 511	9 066	9 067	9 258	9 839	11 661	11 413	11 730	11 446	10 790	10 963	11 075	9 550	9 202	9 004	9 202
Roumanie	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	9 338	8 671	7 341
Fédération de Russie				107 800	111 500	116 800	132 300	130 300	119 600	137 413	154 098	151 172	113 302	106 763	124 887	113 026
Sénégal	326	–	245	299	228	228	247	251	227	236	235	237	244			
Singapour	3 291	3 550	3 640	3 713	3 752	3 700	3 531	3 444	3 306	3 152	2 855	2 850	2 948	3 122	3 045	
Slovaquie		8 549	8 023	7 510	6 468	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	
Afrique du Sud				18 722	18 691	17 675	16 731	15 366	14 760	13 387	12 841	12 641	12 571	30 727	16 640	
Espagne	7 229	7 082	7 051	7 947	7 395	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	
Sri Lanka	1 352	978	1 061	1 207	1 204	1 230	1 506	1 506	1 775	1 501	1 514	2 746				
Suède	1 806	1 861	1 755	1 804	1 777	–	–	–	–	–	–	–	–	–		
République-Unie de Tanzanie	359	485			368	369	365	372	387	409						
Thaïlande	–	2 430		13 745	5 623		6 788		7 560		7 096					
Trinité-et-Tobago	2 466	2 466	2 608	2 608	2 942	3 105			2 249	2 538	2 287	2 247	2 142	2 569		
Tunisie				484	484	484	767	751	753	723	686	654	624	637	633	634
Turquie	5 021	4 921	4 942	5 078	5 107	5 197	5 432	4 941	6 926	6 784	6 401	7 127				

Pays	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ukraine	15 000	15 000	16 000	17 000	17 000	17 000	17 000	17 000	18 000	19 000						
Royaume-Uni	9 000	8 000	8 000	21 414	13 000	14 543	13 621	12 512	–	–	12 197	10 133	–	10 572	–	
Etats-Unis	72 000	74 000	75 000	73 000	72 000	70 000		80 324	80 019	77 387	75 710	76 322	74 597	95 869		
Uruguay	2 061	1 813	1 486	615	100	976	950	1 054	1 587	1 287	1 276	956	890	840	940	
Venezuela, République bolivarienne du	7 100	7 800	7 700	6 592	6 476											

Source: Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), INDSTAT4 2008 CITI Rev.2 et 3.

Annexe II

Salaires réels par travailleur du secteur du raffinage dans certains pays, en dollars des Etats-Unis et en monnaie nationale, non ajustés, 1990-2005

Pays	Monnaie	Mont./Ind.	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Azerbaïdjan	Dollars	Montant									872,69	1 210,81	1 229,25	1 133,79	1 116,50	1 208,99	1 503,64	1 998,58
	Monnaie nationale	Indice									100,00	138,74	140,86	129,92	127,94	138,54	172,30	229,01
	Monnaie nationale	Indice									4 739 160,00	6 644 000,00	7 345 600,00	6 534 000,00	6 849 000,00	7 635 000,00	9 971 000,00	12 705 000,00
Albanie	Dollars	Montant				405,30	673,03	825,97	821,14	569,78								
	Monnaie nationale	Indice				100,00	166,06	203,79	202,60	140,58								
	Monnaie nationale	Indice				41 365,82	63 683,88	76 565,37	85 807,88	84 859,31								
Argentine	Dollars	Montant	16 831,90			34 046,49	33 321,96	35 705,79	30 213,30	21 852,35	44 004,13	48 088,32	47 951,06	49 706,38	18 460,22			
	Monnaie nationale	Indice	100,00			202,27	197,97	212,13	179,50	129,83	261,43	285,70	284,88	295,31	109,67			
	Monnaie nationale	Indice	8 207,05			34 010,61	33 288,90	35 696,86	30 203,09	21 841,43	43 982,13	48 064,28	47 927,08	49 681,53	56 548,45			
Australie	Dollars	Montant	40 181,57	41 284,98	43 513,38	39 929,59	44 195,98	48 551,48	46 084,23	50 626,27	48 185,88	43 171,44	37 613,98	47 571,27				
	Monnaie nationale	Indice	100,00	102,75	108,29	99,37	109,99	120,83	114,69	125,99	119,92	107,44	93,61	118,39				
	Monnaie nationale	Indice	51 475,00	53 000,00	59 250,00	58 718,86	60 449,05	65 497,40	58 889,20	68 212,82	76 703,74	66 913,58	64 877,72	91 976,20				
Bolivie	Dollars	Montant	5 905,96	6 414,82	6 587,08	5 145,22	7 897,55	7 619,48	8 715,06	9 985,03	12 027,45	11 647,43	11 149,77	13 192,11				
	Monnaie nationale	Indice	100,00	108,62	111,53	87,12	133,72	129,01	147,56	169,07	203,65	197,21	188,79	223,37				
	Monnaie nationale	Indice	18 737,54	22 968,95	25 693,02	21 944,76	36 490,77	36 576,12	44 225,55	52 463,94	66 272,84	67 699,65	68 945,03	87 159,20				
Cameroun	Dollars	Montant	29 522,03	26 327,67	28 832,67	25 105,17	14 135,90	17 368,88	17 833,10	15 035,27	14 265,79	14 209,46						
	Monnaie nationale	Indice	100,00	89,18	97,66	85,04	47,88	58,83	60,41	50,93	48,32	48,13						
	Monnaie nationale	Indice	8 037 815,13	7 427 221,17	7 631 775,70	7 108 856,09	7 848 324,51	8 669 642,86	9 122 557,73	8 775 618,37	8 416 129,03	8 748 752,08						
Canada	Dollars	Montant	43 767,55	44 949,90	45 295,85	42 991,11	42 104,80	42 685,54	42 687,73	48 170,62	44 814,46	46 267,30	46 574,02	44 608,99	47 042,05			
	Monnaie nationale	Indice	100,00	102,70	103,49	98,23	96,20	97,53	97,53	110,06	102,39	105,71	106,41	101,92	107,48			
	Monnaie nationale	Indice	51 066,67	51 500,00	54 750,00	55 461,54	57 500,00	58 583,35	58 203,43	66 698,01	66 480,46	68 740,71	69 167,54	69 088,62	73 824,03			
Colombie	Dollars	Montant	5 613,90	5 224,87	6 596,74	7 434,95	9 153,10	9 208,70	9 928,14	9 355,74	10 488,65	10 168,56	7 574,55	9 389,92	9 139,80	8 196,30	8 799,34	9 442,39
	Monnaie nationale	Indice	100,00	93,07	117,50	132,44	163,04	164,03	176,85	166,65	186,83	181,13	134,92	167,26	162,81	146,00	156,74	168,20
	Monnaie nationale	Indice	2 819 629,63	3 307 579,87	5 008 408,69	6 416 844,33	7 732 864,62	8 405 481,12	10 292 404,23	10 674 528,09	14 957 234,19	17 858 328,66	15 814 894,70	21 593 335,92	22 888 244,97	23 586 082,74	23 130 045,14	21 914 183,24
Costa Rica	Dollars	Montant	5 166,12	6 213,60	7 035,39	7 868,44	9 060,29	9 341,64	11 655,42	5 712,42	10 857,36	11 236,72	11 726,90	11 751,37	13 577,75			
	Monnaie nationale	Indice	100,00	120,28	136,18	152,31	175,38	180,83	225,61	110,57	210,16	217,51	227,00	227,47	262,82			
	Monnaie nationale	Indice	473 109,69	760 743,48	946 301,98	1 118 672,25	1 423 073,13	1 678 964,10	2 420 701,96	1 328 692,15	2 792 826,82	3 210 161,05	3 614 077,03	3 864 683,75	4 885 505,41			
Croatie	Dollars	Montant	9 756,85	6 136,47	1 927,55	2 173,61	3 446,24	5 258,93	5 596,09		590,31	678,52	763,90	816,87	1 032,64			
	Monnaie nationale	Indice	100,00	62,89	19,76	22,28	35,32	53,90	57,36									
	Monnaie nationale	Indice	109,28	147,28	508,87	7 775,92	20 664,07	27 504,02	30 408,05									
Chypre	Dollars	Montant	26 852,73	29 381,06	31 284,01	34 574,18	33 994,99	55 984,86	48 340,42	44 619,97	39 266,73	40 117,45	37 118,26	36 633,78	40 068,99	50 909,67	52 052,61	26 186,83
	Monnaie nationale	Indice	100,00	109,42	116,50	128,75	126,60	208,49	180,02	166,17	146,23	149,40	138,23	136,42	149,22	189,59	193,84	97,52
	Monnaie nationale	Indice	12 300,70	13 645,39	14 063,69	17 197,37	16 732,03	25 328,67	22 541,67	22 930,07	20 333,33	21 781,69	23 102,74	23 559,44	24 468,53	45 009,44	41 676,03	20 763,85
Danemark	Dollars	Montant	44 755,58	45 412,02	48 422,56	43 991,56	45 540,44	54 505,32	56 493,34	54 062,74	53 466,17							
	Monnaie nationale	Indice	100,00	101,47	108,19	98,29	101,75	121,78	126,23	120,80	119,46							
	Monnaie nationale	Indice	276 972,62	290 476,19	292 284,87	285 238,62	289 662,23	305 358,95	327 586,21	357 055,21	358 267,72							
Equateur	Dollars	Montant	4 913,54	9 160,04	8 945,93	11 635,95	8 192,80	6 104,83	9 510,02	8 809,39	8 788,78	3 573,81	4 129,61	5 506,41	6 361,30	7 024,03	15 042,88	19 893,61
	Monnaie nationale	Indice	100,00	186,42	182,07	236,81	166,74	124,25	193,55	178,29	178,87	72,73	84,05	112,07	129,46	142,95	306,15	404,87
	Monnaie nationale	Indice	4 913,54	9 160,04	8 945,93	11 635,95	8 192,80	6 104,83	9 510,02	8 809,39	8 788,78	3 573,81	4 129,61	5 506,41	6 361,30	7 024,03	15 042,88	19 893,61
Egypte	Dollars	Montant	4 927,33	3 018,96	3 765,48	4 252,62	4 855,40	6 074,32	6 341,63						7 836,53			
	Monnaie nationale	Indice	100,00	61,27	76,42	86,31	98,54	123,28	128,70						159,04			
	Monnaie nationale	Indice	9 854,65	10 059,78	12 571,43	14 338,98	16 464,67	20 591,93	21 485,44						35 261,79			
El Salvador	Dollars	Montant				19 082,14	23 554,03	25 272,07	25 270,86	21 461,75	27 398,27							
	Monnaie nationale	Indice				100,00	123,43	132,44	132,43	112,47	143,58							
	Monnaie nationale	Indice				166 062,50	205 597,22	221 246,38	221 246,38	187 924,53	239 871,79							
						100,00	123,81	133,23	133,23	113,16	144,45							

Pays	Monnaie	Mont./Ind.	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
France	Dollars	Montant	59 284,58	56 056,97	36 921,27				56 047,69	50 608,28	52 147,63	50 613,40	46 868,01	47 426,09	58 119,18	61 610,32	56 011,61	
		Indice	100,00	94,56	62,28				94,54	85,36	87,96	85,37	79,06	80,00	98,03	103,92	94,48	
	Monnaie nationale	Montant	49 213,68	48 216,62	29 796,87				43 709,13	45 031,15	46 900,33	47 507,25	50 870,54	52 999,13	61 757,44	54 586,74	45 111,75	
Grèce	Dollars	Montant	18 288,54	19 841,18	22 061,53	19 591,48	22 941,66	29 700,63	34 077,21	30 238,41	29 795,90							
		Indice	100,00	108,49	120,63	107,12	125,44	162,40	186,33	165,34	162,92							
	Monnaie nationale	Montant	8 507,66	10 612,99	12 341,77	13 180,77	16 333,72	20 192,33	24 072,76	24 231,37	25 841,69							
Guatemala	Dollars	Montant		1 144,46	1 106,90	1 015,63	1 008,12	1 543,64		3 216,82	4 115,74							
		Indice		100,00	96,72	88,74	88,09	134,88		281,08	359,62							
	Monnaie nationale	Montant		5 755,32	5 723,40	5 723,40	5 797,87	8 969,07		19 510,87	26 318,68							
Hongrie	Dollars	Montant	4 472,16	5 506,09	5 833,42	6 388,88	6 950,53	5 219,44	5 216,01	5 096,25				12 483,04	17 880,17	23 537,16	33 193,13	
		Indice	100,00	123,12	130,44	142,86	155,42	116,71	116,63	113,96				279,13	399,81	526,30	742,22	
	Monnaie nationale	Montant	282 666,67	411 500,00	460 772,73	587 350,00	730 917,24	655 984,92	796 208,53	951 923,08				3 576 266,14	4 611 063,00	5 279 549,81	6 729 775,07	
Inde	Dollars	Montant	3 235,89	2 998,47	2 791,52	2 385,96	2 854,54	4 569,90	3 471,91	3 748,91	3 523,22	3 632,33	5 585,39	4 701,49	4 383,57	4 823,61	5 414,78	
		Indice	100,00	92,66	86,27	73,73	88,22	141,23	107,29	115,85	108,88	112,25	172,61	145,29	135,47	149,07	167,33	
	Monnaie nationale	Montant	56 639,48	68 192,39	72 350,89	72 755,76	89 557,63	148 188,70	123 020,79	136 135,22	145 366,10	156 391,60	251 016,36	221 846,16	213 086,78	224 699,51	245 378,89	
Indonésie	Dollars	Montant																
		Indice																
	Monnaie nationale	Montant																
Irlande	Dollars	Montant	33 080,71	32 995,98	35 630,62	31 511,89	32 574,90	32 826,12	33 567,98	31 887,94	31 265,71	30 527,96						
		Indice	100,00	99,74	107,71	95,26	98,47	99,23	101,47	96,39	94,51	92,28						
	Monnaie nationale	Montant	25 395,00	26 030,00	26 589,42	27 097,99	27 655,50	25 997,57	26 640,29	26 708,51	27 879,63	28 654,46						
Italie	Dollars	Montant	53 939,46	54 205,24	55 327,80	44 091,99	47 132,94	34 592,39	38 835,94	35 811,18	35 584,35	31 612,86	30 683,58	37 254,07	39 952,57	46 947,31		
		Indice	100,00	100,49	102,57	81,74	87,38	64,13	72,00	66,39	65,97	58,61	56,89	69,07	74,07	87,04		
	Monnaie nationale	Montant	33 375,96	34 730,49	35 215,43	35 835,02	39 250,23	29 101,61	34 159,23	32 111,10	33 400,53	34 312,60	34 289,21	39 586,17	35 397,98	37 811,36		
Japon	Dollars	Montant	47 358,58	54 085,64	59 405,84	67 447,26	68 202,58	75 553,86	66 241,69	60 903,44	55 663,44	63 512,12	65 721,50	62 389,53	55 163,19	59 846,12	66 114,04	
		Indice	100,00	114,20	125,44	142,42	144,01	159,54	139,87	128,60	117,54	134,11	138,77	131,74	116,48	126,37	139,60	
	Monnaie nationale	Montant	6 857 142,86	7 285 714,29	7 523 809,52	7 500 000,00	6 970 849,18	7 106 565,46	7 205 704,71	7 368 768,33	7 286 622,07	7 234 475,03	7 082 477,81	7 582 136,67	6 916 802,61	6 938 140,32	7 153 075,82	
Jordanie	Dollars	Montant																
		Indice																
	Monnaie nationale	Montant																
Kenya	Dollars	Montant	4 733,93	4 759,96	5 109,84	4 959,23	5 010,11	5 563,74	6 255,89	6 561,95	7 102,75	6 689,96	7 242,42					
		Indice	100,00	100,55	107,94	104,76	105,83	117,53	132,15	138,62	150,04	141,32	152,99					
	Monnaie nationale	Montant	3 141,97	3 240,89	3 473,76	3 436,00	3 500,89	3 896,71	4 435,43	4 652,42	5 035,85	4 743,18	5 134,87					
Corée, République de	Dollars	Montant	6 953,87	6 592,30	6 373,17	3 774,03	5 433,87	8 935,13	2 363,39	2 754,30	2 968,56	2 389,51	2 709,16	2 885,78	3 220,87			
		Indice	100,00	94,80	91,65	54,27	78,14	128,49	33,99	39,61	42,69	34,36	38,96	41,50	46,32			
	Monnaie nationale	Montant	7 967,05	9 067,05	10 265,91	10 945,08	15 228,41	22 976,69	6 749,13	8 088,26	8 960,00	8 402,21	10 318,66	11 335,91	12 682,17			
Koweït	Dollars	Montant																
		Indice																
	Monnaie nationale	Montant																
Lituanie	Dollars	Montant	20 954,71	19 041,10	19 593,68	21 356,43	25 718,16	28 671,02	32 789,21	30 010,43	20 142,35	25 577,97	29 600,00	27 980,00	34 326,09	40 765,35	45 769,87	63 455,33
		Indice	100,00	90,87	93,50	101,92	122,73	136,82	156,48	143,22	96,12	122,06	141,26	133,53	163,81	194,54	218,42	302,82
	Monnaie nationale	Montant	14 830 985,92	13 963 848,80	15 295 827,90	17 142 190,26	20 663 150,24	22 113 184,83	26 377 376,68	28 548 593,35	28 228 289,36	30 407 599,63	33 476 420,69	36 121 896,16	42 945 026,18	48 576 396,44	52 421 146,16	64 985 872,64
Malaisie	Dollars	Montant	36 455,80	36 993,01	46 855,71	44 130,91	44 116,09	43 637,41	40 884,06	41 136,48	45 465,76	45 823,12	38 880,89	47 692,12				
		Indice	100,00	101,47	128,53	121,05	121,01	119,70	112,15	112,84	124,71	125,70	106,65	130,82				
	Monnaie nationale	Montant	10 515,86	10 515,97	13 739,17	13 320,43	13 096,74	13 023,50	12 241,05	12 478,71	13 855,96	13 949,25	11 926,79	14 626,31				
Mexique	Dollars	Montant																
		Indice																
	Monnaie nationale	Montant																

Pays	Monnaie	Mont./Ind.	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Mozambique	Dollars	Montant	1 135,20	1 647,60	1 434,90	1 310,78	1 982,77	985,21	1 397,09									
		Indice	100,00	145,14	126,40	115,47	174,66	86,79	123,07									
	Monnaie nationale	Montant	1 054 704,60	2 363 436,12	3 610 989,01	5 078 260,87	11 973 154,36	8 890 829,69	15 778 251,60									
		Indice	100,00	224,09	342,37	481,49	1 135,21	842,97	1 495,99									
Pays-Bas	Dollars	Montant	48 115,39	49 823,84	56 750,37	54 280,56	56 074,10	63 377,47	60 730,40	53 350,39	50 683,99	56 699,04	50 232,15					
		Indice	100,00	103,55	117,95	112,81	116,54	131,72	126,22	110,88	105,34	117,84	104,40					
	Monnaie nationale	Montant	39 758,08	42 271,49	45 284,47	45 748,25	46 310,48	46 178,47	46 460,45	47 239,00	45 624,57	53 219,42	54 521,97					
		Indice	100,00	106,32	113,90	115,07	116,48	116,15	116,86	118,82	114,76	133,86	137,13					
Norvège	Dollars	Montant	44 762,46	51 724,89	62 744,11	46 561,84	43 503,25	51 522,91	52 452,47	51 519,98	51 387,10	53 761,91	47 267,13					
		Indice	100,00	115,55	140,17	104,02	97,19	115,10	117,18	115,10	114,80	120,10	105,60					
	Monnaie nationale	Montant	280 201,34	335 329,34	389 923,27	330 315,76	307 027,65	326 405,87	338 308,46	364 421,42	387 720,77	419 298,25	416 037,74					
		Indice	100,00	119,67	139,16	117,89	109,57	116,49	120,74	130,06	138,37	149,64	148,48					
Panama	Dollars	Montant			28 067,60	36 140,55	37 321,18		32 128,82	40 417,75	29 526,88	33 941,03	30 982,38					
		Indice			100,00	128,76	132,97		114,47	144,00	105,20	120,93	110,38					
	Monnaie nationale	Montant			28 067,60	36 140,55	37 321,18		32 128,82	40 417,75	29 526,88	33 941,03	30 982,38					
		Indice			100,00	128,76	132,97		114,47	144,00	105,20	120,93	110,38					
Pérou	Dollars	Montant	24 467,85	12 347,73	9 401,45		14 939,23	23 270,85	15 502,69									
		Indice	100,00	50,47	38,42		61,06	95,11	63,36									
	Monnaie nationale	Montant	4 597,17	9 538,62	11 712,61		32 791,62	52 436,90	38 033,21									
		Indice	100,00	207,49	254,78		713,30	1 140,64	827,32									
Philippines	Dollars	Montant	11 534,11	12 585,55	14 251,84	14 248,74	19 629,47	18 452,62	19 391,52	18 433,63	12 811,35	15 179,04		16 616,79		15 245,07		
		Indice	100,00	109,12	123,56	123,54	170,19	159,98	168,12	159,82	111,07	131,60		144,07		132,17		
	Monnaie nationale	Montant	280 400,00	345 833,33	363 600,00	386 423,08	518 555,56	474 500,00	508 370,02	543 252,10	523 894,74	593 333,33		847 333,33		826 333,33		
		Indice	100,00	123,34	129,67	137,81	184,93	169,22	181,30	193,74	186,84	211,60		302,19		294,70		
Portugal	Dollars	Montant						29 502,35	28 564,10	31 296,79	35 186,71		31 503,74	30 327,51	33 930,73	44 808,46	53 270,79	
		Indice						100,00	96,82	106,08	119,27		106,78	102,80	115,01	151,88	180,56	
	Monnaie nationale	Montant						22 698,11	24 977,96	28 115,63	33 027,30		34 194,16	33 891,29	36 054,80	39 700,30	42 904,29	
		Indice						100,00	123,87	145,51	150,65		150,65	149,31	158,84	174,91	189,02	
Porto Rico	Dollars	Montant	36 250,00	40 408,16	41 521,74	38 651,69	39 333,33	48 961,04	54 852,94	49 420,29	42 777,78	61 250,00	39 651,16					
		Indice	100,00	111,47	114,54	106,63	108,51	135,06	151,32	136,33	118,01	168,97	109,38					
	Monnaie nationale	Montant	36 250,00	40 408,16	41 521,74	38 651,69	39 333,33	48 961,04	54 852,94	49 420,29	42 777,78	61 250,00	39 651,16					
		Indice	100,00	111,47	114,54	106,63	108,51	135,06	151,32	136,33	118,01	168,97	109,38					
Qatar	Dollars	Montant	27 100,61	35 122,64	35 865,36	35 546,24	36 704,38						34 162,08	32 424,48	33 267,33	37 931,33	36 731,04	
		Indice	100,00	129,60	132,34	131,16	135,44						126,06	119,64	122,75	139,96	135,54	
	Monnaie nationale	Montant	98 646,20	127 846,41	130 549,91	129 388,30	133 603,94						124 349,97	118 025,12	121 093,09	138 070,05	133 701,00	
		Indice	100,00	129,60	132,34	131,16	135,44						126,06	119,64	122,75	139,96	135,54	
Roumanie	Dollars	Montant	2 038,07	1 571,71	1 175,26	1 325,82	1 653,61									6 983,36	8 145,11	10 851,32
		Indice	100,00	77,12	57,67	65,05	81,14									342,65	399,65	532,43
	Monnaie nationale	Montant	45 718,15	120 058,82	361 924,90	1 007 692,31	2 736 873,24									23 184,84	26 582,86	31 616,95
		Indice	100,00	262,61	791,64	2 204,14	5 986,40									50,71	58,15	69,16
Fédération de Russie	Dollars	Montant			1 450,87	2 502,16	2 852,91	4 009,04	4 283,00	2 749,90			3 157,93	3 777,41	3 777,41	4 745,34	5 791,41	8 720,71
		Indice			100,00	172,46	196,64	276,32	295,20	189,54			217,66	260,36	260,36	327,07	399,17	601,07
	Monnaie nationale	Montant			1 438,78	5 481,61	13 006,85	20 529,60	24 776,40	26 688,00			92 112,03	118 416,00	118 416,00	145 644,00	166 872,00	246 660,00
		Indice			100,00	380,99	904,02	1 426,88	1 722,05	1 854,91			6 402,11	8 230,33	8 230,33	10 122,77	11 598,20	17 143,74
Sénégal	Dollars	Montant	13 159,32	13 863,65	16 376,37	11 905,64	9 029,38	10 359,76	9 853,32	9 071,61				8 841,29	10 925,23			
		Indice	100,00	105,35	124,45	90,47	68,62	78,73	74,88	68,94				67,19	83,02			
	Monnaie nationale	Montant	3 582 822,09	3 911 032,03	4 334 693,88	3 371 237,46	5 013 157,89	5 171 052,63	5 040 485,83	5 294 820,72				6 481 012,66	7 614 754,10			
		Indice	100,00	109,16	120,99	94,09	139,92	144,33	140,68	147,78				180,89	212,54			
Serbie-et-Monténégro	Dollars	Montant				2 562,58	1 772,15	3 551,61	4 054,46	3 088,91	2 469,95	5 580,03	1 823,62					
		Indice				100,00	69,15	138,60	158,22	120,54	96,39	217,75	71,16					
	Monnaie nationale	Montant				3 972,00	8 400,00	17 616,00	23 191,49	28 510,64	27 021,28	89 782,61	123 404,26					
		Indice				100,00	211,48	443,50	583,87	717,79	680,29	2 260,39	3 106,85					
Singapour	Dollars	Montant	34 199,29	37 536,03	40 734,19	45 758,48	47 456,94	52 855,22	60 624,83	59 395,91	58 174,69	54 868,18	59 574,48	61 788,52	69 248,83	68 668,71	66 729,29	
		Indice	100,00	109,76	119,11	133,80	138,77	154,55	177,27	173,68	170,10	160,44	180,67	202,49	200,79	195,12		
	Monnaie nationale	Montant	61 987,24	64 845,37	66 354,78	73 936,09	72 487,63	74 915,41	85 483,43	88 191,64	97 361,16	92 999,37	102 704,03	110 707,72	123 996,27	119 633,25	112 787,85	
		Indice	100,00	104,61	107,05	119,28	116,94	120,86	137,90	142,27	157,07	150,03	165,69	178,60	200,04	193,00	181,95	
Slovaquie	Dollars	Montant		2 111,12	2 681,13	2 981,66	3 835,66			5 081,53	5 293,21							
		Indice		100,00	127,00	141,24	181,69			240,70	250,73							
	Monnaie nationale	Montant		62 229,50	75 782,13	91 744,34	122 912,80			170 821,79	186 497,72							
		Indice		100,00	121,78	147,43	197,52			274,50	299,69							
Slovénie	Dollars	Montant	12 899,81	13 108,78	11 016,80	10 116,81	9 854,27	13 607,01	13 253,77	16 672,54	12 567,44	10 446,84	9 589,04	9 632,50	10 587,58			
		Indice	100,00	101,62	85,40	78,43	76,39	105,48	102,74	129,25	97,42	80,98	74,33	74,67	82,08			
	Monnaie nationale	Montant	146 000,00	361 424,85	895 522,39	1 145 648,31	1 269 318,18	1 612 676,06	1 794 082,84	2 662 404,09	2 087 878,79	1 898 911,35	2 135 057,47	2 338 278,93	2 543 644,72			
		Indice	100,00	247,55	613,37	784,69	869,40	1 104,57	1 228,82	1 823,56	1 430,05	1 300,62	1 462,37	1 601,56	1 742,22			

Pays	Monnaie	Mont./Ind.	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Afrique du Sud	Dollars	Montant	12 088,87	13 459,80	15 505,63	21 012,40	23 586,95	24 529,11	23 677,42	23 516,23	22 861,14	21 371,56	17 141,60	12 640,36	8 695,20	3 074,49	7 843,88	
		Indice	100,00	111,34	128,26	173,82	195,11	202,91	195,86	194,53	189,11	176,79	141,80	104,56	71,93	25,43	64,89	
	Monnaie nationale	Montant	31 277,78	37 166,67	44 222,22	68 663,07	83 752,55	88 969,05	101 797,50	108 361,84	126 382,79	130 569,13	118 959,82	108 823,12	91 653,49	23 257,75	50 669,05	
Espagne		Indice	100,00	118,83	141,39	219,53	267,77	284,45	325,46	346,45	404,07	417,45	380,33	347,92	293,03	74,36	162,00	
	Dollars	Montant	34 360,97	36 194,98	49 177,48	40 200,41	39 727,61	45 075,92	47 106,89	41 740,12		41 693,08	37 207,45					
		Indice	100,00	105,34	143,12	116,99	115,62	131,18	137,09	121,48		121,34	108,28					
Sri Lanka	Monnaie nationale	Montant	21 050,77	22 604,63	30 259,40	30 747,20	31 984,85	33 779,72	35 860,31	36 729,89		39 134,37	40 384,97					
		Indice	100,00	107,38	143,74	146,06	151,94	160,47	170,35	174,48		185,90	191,85					
	Dollars	Montant	1 864,67	1 894,33	1 522,61	1 640,64	1 860,85	2 051,46	2 040,78	1 988,70	1 976,93	2 560,57	2 720,85					
Suède		Indice	100,00	101,59	81,66	87,99	99,80	110,02	109,44	106,65	105,97	137,32	145,92					
	Monnaie nationale	Montant	74 704,14	78 371,17	66 735,16	79 279,20	91 954,32	105 140,65	112 796,81	117 322,71	127 348,73	180 866,76	209 519,15					
		Indice	100,00	104,91	89,33	106,12	123,09	140,74	150,99	157,05	170,47	242,11	280,47					
Taiwan, Chine	Dollars	Montant	29 778,05	36 426,06	38 792,35	31 954,18	32 229,58	35 672,64	38 165,34	33 819,09	32 564,24	31 377,66	28 358,84					
		Indice	100,00	122,33	130,27	107,31	108,23	119,80	128,17	113,57	109,36	105,37	95,23					
	Monnaie nationale	Montant	176 250,00	220 285,51	225 920,07	248 713,10	248 682,49	254 462,56	255 935,24	258 205,00	258 881,46	259 255,72	259 830,53					
Trinité-et-Tobago		Indice	100,00	124,98	128,18	141,11	141,10	144,38	145,21	146,50	146,88	147,10	147,42					
	Dollars	Montant	23 290,08	24 080,11	29 659,04	28 881,49	32 150,14	34 212,64	33 867,28	27 048,34								
		Indice	100,00	103,39	127,35	124,01	138,04	146,90	145,42	116,14								
Tunisie	Monnaie nationale	Montant	626 339,99	645 708,04	746 339,96	762 095,90	850 596,36	906 156,06	929 927,75	776 368,47								
		Indice	100,00	103,09	119,16	121,67	135,80	144,67	148,47	123,95								
	Dollars	Montant									24 292,44	30 437,98	34 537,23	37 034,01	37 617,66	35 350,98		
Turquie		Indice									100,00	125,30	142,17	152,45	154,85	145,52		
	Monnaie nationale	Montant									153 001,33	191 725,77	217 577,61	230 841,12	235 060,69	222 537,95		
		Indice									100,00	125,31	142,21	150,88	153,63	145,45		
Ukraine	Dollars	Montant				71 406,49	102 305,97	13 544,72	8 706,09	7 946,65	8 163,68	8 744,96	7 976,29	7 970,95				
		Indice				100,00	143,27	18,97	12,19	11,13	11,43	12,25	11,17	11,16				
	Monnaie nationale	Montant				71 673,55	103 487,60	12 809,92	8 474,58	8 788,28	9 296,15	10 373,44	10 932,94	11 467,89				
Royaume-Uni		Indice				100,00	144,39	17,87	11,82	12,26	12,97	14,47	15,25	16,00				
	Dollars	Montant	14 200,66	20 360,92	21 846,98	27 536,85	18 140,14	17 011,04	12 132,75	19 353,25	15 538,05	18 083,08	20 814,97	20 174,58				
		Indice	100,00	143,38	153,84	193,91	127,74	119,79	85,44	136,28	109,42	127,34	146,58	142,07				
Etats-Unis	Monnaie nationale	Montant	37 044 413,46	84 942 084,94	150 141 643,06	302 481 291,85	537 105 933,03	779 873 003,66	987 665 684,83	2 939 081 157,66	4 051 142 073,35	7 572 886 202,83	13 013 891 367,90					
		Indice	100,00	229,30	405,30	816,54	1 449,90	2 105,24	2 666,17	7 933,94	10 935,91	20 442,72	35 130,51					
	Dollars	Montant				2 549,94	495,02	654,23	1 424,70	2 233,26	2 182,55	1 889,55	1 345,26	1 166,60	1 556,81	2 000,95	2 261,59	2 760,95
Uruguay		Indice				100,00	19,41	25,66	55,87	87,58	85,59	74,10	52,76	45,75	61,05	78,47	88,69	108,28
	Monnaie nationale	Montant				1,40	22,44	214,27	2 098,68	4 085,69	4 063,16	4 628,53	5 556,51	6 346,55	8 363,41	10 658,30	12 060,34	14 685,97
		Indice				100,00	100,00	954,98	9 353,66	18 209,60	18 109,19	20 629,00	24 764,95	28 286,10	37 275,06	47 503,24	53 752,00	65 454,27
Venezuela, République bolivarienne du	Dollars	Montant	36 696,57	44 972,36	48 045,37	35 780,87	37 435,76	41 880,70	30 769,91	37 068,64	49 620,80	52 591,60	48 852,53					
		Indice	100,00	122,55	130,93	97,50	102,01	114,13	83,85	101,01	135,22	143,31	133,13					
	Monnaie nationale	Montant	20 666,67	25 500,00	27 375,00	23 857,14	24 461,54	26 538,46	19 722,22	22 642,86	29 962,23	32 504,60	33 935,66					
Venezuela, République bolivarienne du		Indice	100,00	123,39	132,46	115,44	118,36	128,41	95,43	109,56	144,98	157,28	164,20					
	Dollars	Montant	44 444,44	46 621,62	48 480,00	51 150,68	52 666,67	54 228,57	55 852,72	57 265,64	58 750,16	60 616,14	63 056,34	67 281,53	69 359,36	70 262,55		
		Indice	100,00	104,90	109,08	115,09	118,50	122,01	125,67	128,85	132,19	136,39	141,88	151,38	156,06	158,09		
Venezuela, République bolivarienne du	Dollars	Montant	5 050,41	6 627,09	8 526,39	10 142,05	15 295,64	14 522,59	14 930,73	21 244,74	25 789,49	18 812,12	17 853,51	20 437,82	11 110,47	11 626,94	13 382,07	
		Indice	100,00	131,22	168,83	200,82	302,86	287,55	295,63	420,65	510,64	372,49	353,51	404,68	219,99	230,22	264,97	
	Monnaie nationale	Montant	5 906,36	13 371,21	25 790,71	39 970,73	77 150,00	92 203,89	119 025,26	200 589,18	270 064,94	213 316,24	216 020,38	272 213,39	236 175,28	327 980,95	384 114,89	
Venezuela, République bolivarienne du		Indice	100,00	226,39	436,66	676,74	1 306,22	1 561,10	2 015,21	3 396,16	4 572,45	3 611,64	3 657,42	4 608,82	3 998,66	5 553,02	6 503,42	
	Dollars	Montant	8 594,76	16 607,79	14 653,44	16 740,57	11 614,78	7 007,16	4 460,97	6 208,52								
		Indice	100,00	193,23	170,49	194,78	135,14	81,53	51,90	72,24								
Venezuela, République bolivarienne du	Monnaie nationale	Montant	403 098,59	943 589,74	1 001 948,05	1 520 479,37	1 724 830,14	1 239 160,86	1 861 706,84	3 033 698,16								
		Indice	100,00	234,08	248,56	377,20	427,89	307,41	461,85	752,59								

Source: Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONU/DI) INDSTAT3 2005 CITI Rev 2 et INDSTAT4 2008 CITI Rev 3.

Annexe III

Extraits de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

...

Article 1

1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.
2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:
 - a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;
 - b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Article 2

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.
2. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

Article 3

Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents.

Article 4

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

Article 5

1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées ou à la police sera déterminée par la législation nationale.
2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 6

La présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.

...

Annexe IV

Extraits de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

...

Partie I. Liberté syndicale

Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à donner effet aux dispositions suivantes.

Article 2

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Article 3

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.
2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

Article 4

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.

Article 5

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Article 6

Les dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus s'appliquent aux fédérations et aux confédérations des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Article 7

L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs, leurs fédérations et confédérations, ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus.

Article 8

1. Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

-
2. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention.

Article 9

1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale.
2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 10

Dans la présente convention, le terme ***organisation*** signifie toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs.

Partie II. Protection du droit syndical

Article 11

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.

...

Annexe V

Vue d'ensemble des dispositions des accords-cadres internationaux et accords-cadres mondiaux

Tableau 1. Entreprises multinationales et syndicats

Société	Année	Pays d'origine	Domaine(s) d'activité	Chiffre d'affaires (millions de dollars E.-U.)	Fédération syndicale mondiale/Syndicat national	Effectifs
EADS	2005	Pays-Bas	Aérospatiale et défense	52 025,3	FIOM	116 805
H&M	2004	Suède	Vente de vêtements et d'accessoires	9 911,2	UNI	40 368
Takashimaya	2008	Japon	Vente de vêtements et d'accessoires	903,5	UNI	7 910
Inditex	2007	Espagne	Fabrication et vente de vêtements	6 890,7	FITTHC	69 240
Indesit/Merloni	2001	Italie	Electroménager	2 731,6	FIOM	17 000
Volkswagen	2002	Allemagne	Construction automobile	138 361,6	FIOM	328 599
Daimler	2002	Allemagne	Construction automobile	328 599,0	FIOM	360 385
Renault	2004	France	Construction automobile	54 787,9	FIOM	128 893
BMW	2005	Allemagne	Construction automobile	64 644,4	FIOM	106 575
PSA Peugeot Citroën	2006	France	Construction automobile	74 664,5	FIOM	211 700
Rheinmetall	2003	Allemagne	Fabrication de pièces détachées pour automobiles	4 787,7	FIOM	18 799
Prym	2003	Allemagne	Fabrication de pièces détachées pour automobiles	299,3	FIOM	3 804
Bosch	2004	Allemagne	Fabrication de pièces détachées pour automobiles	43 684,0	FIOM	261 291
Röchling	2004	Allemagne	Fabrication de pièces détachées pour automobiles	883,6	FIOM	6 041
National Australia Bank Group	2006	Australie	Services bancaires et financiers	15 958,3	UNI	38 433
Brunel	2007	Pays-Bas	Services aux entreprises	658,4	FIOM	6 148
Rhodia	2005	France	Produits chimiques	6 946,1	ICEM	17 077
ISS	2003	Danemark	Services de nettoyage et de gestion des installations aux entreprises	9 866,1	UNI	391 400

Société	Année	Pays d'origine	Domaine(s) d'activité	Chiffre d'affaires (millions de dollars E.-U.)	Fédération syndicale mondiale/Syndicat national	Effectifs
Quebecor	2007	Canada	Impression commerciale	6 086,3	UNI	2 880
Hochtief	2000	Allemagne	Bâtiment	20 459,7	IBB	46 847
Skanska	2001	Suède	Bâtiment	18 325,5	IBB	56 000
Ballast Nedam	2002	Pays-Bas	Bâtiment	1 728,3	IBB	3 701
Impregilo	2004	Italie	Bâtiment	2 219,9	IBB	10 147
Veidekke	2005	Norvège	Bâtiment	2 634,1	IBB	6 351
Lafarge	2005	France	Bâtiment	22 324,9	IBB/ICEM	71 000
Royal BAM	2006	Pays-Bas	Bâtiment	11 406,8	IBB	30 338
Volker Wessels	2007	Pays-Bas	Bâtiment	3 773,2	IBB	16 400
Danone	1994	France	Produits laitiers	18 580,6	UITA	88 124
Fonterra	2002	Nouvelle-Zélande	Produits laitiers	8 288,1	UITA	17 400
Carrefour	2000	France	Vente au détail de produits variés à bas prix, alimentation de détail	102 774,8	UNI	456 295
Endesa	2002	Espagne	Energie et services collectifs	27 171,8	ICEM	26 800
EDF	2005	France	Energie et services collectifs	77 706,8	ICEM/ISP	156 524
Aker	2008	Norvège	Ressources énergétiques, technologies de l'énergie, technologies maritimes, biotechnologies marines et des fruits de mer	93 000,0	FIOM	27 100
Chiquita	2001	Etats-Unis	Production de fruits et légumes frais	4 499,1	UITA	25 000
Euradius	2006	Pays-Bas	Industries graphiques		UNI	600
Metro	2003	Allemagne	Alimentation de détail	79 002,3	UNI	208 616
Falck	2005	Danemark	Services de soins de santé	606,6	UNI	13 813
IKEA	1998	Suède	Vente au détail d'articles d'ameublement et de ménage	22 194,2	IBB	104 000
Freudenberg	2000	Allemagne	Production industrielle et automobile	4 248,6	ICEM	33 542
Leoni	2002	Allemagne	Production industrielle et automobile	2 781,4	FIOM	34 075
SKF	2003	Suède	Production industrielle	7 758,6	FIOM	41 090

Société	Année	Pays d'origine	Domaine(s) d'activité	Chiffre d'affaires (millions de dollars E.-U.)	Fédération syndicale mondiale/Syndicat national	Effectifs
GEA	2003	Allemagne	Production industrielle	5 733,9	FIOM	19 250
ArcelorMittal	2005	Pays-Bas	Industrie sidérurgique	58 870,0	FIOM	320 000
Accor	1995	France	Logement	10 029,3	UITA	170 000
Anglo-Gold Ashanti	2002	Afrique du Sud	Métaux et exploitation minière	2 715,0	ICEM	61 453
RAG	2003	Allemagne	Métaux et exploitation minière	18 386,3	ICEM	98 000
Umicore	2007	Belgique	Métaux et exploitation minière	11 629,6	ICEM/FIOM	10 562
Faber-Castell	1999	Allemagne	Fournitures scolaires et de bureau, matériel d'art	332,4	IBB	6 500
Schwan-Stabilo	2005	Allemagne	Fournitures scolaires et de bureau, matériel d'art	240,5	IBB	3 145
Staedtler	2006	Allemagne	Fournitures scolaires et de bureau, matériel d'art	208,6	IBB	3 000
StatoilHydro	1998	Norvège	Pétrole et gaz	68 281,7	ICEM	25 435
ENI	2002	Italie	Pétrole et gaz	114 718,2	ICEM	73 572
Lukoil	2004	Fédération de Russie	Pétrole et gaz	68 109,0	ICEM	148 600
Total *	2004	France	Pétrole et gaz	216 254,0	EMCEF/FECCIR/FECER	95 000
Nampak	2006	Afrique du Sud	Fabrication de matériel d'emballage	1 979,6	UNI	14 376
Norske Skog	2002	Norvège	Fabrication de papier et de produits à base de papier	4 615,7	ICEM	8 038
SCA	2004	Suède	Fabrication de papier et de produits à base de papier	13 781,5	ICEM	51 022
WAZ	2007	Allemagne	Edition et médias	1 681 477,7	FIJ	16 000
Securitas	2006	Suède	Services de sécurité	8 830,3	UNI	215 000
Telefónica	2001	Espagne	Services de télécommunications	71 919,4	UNI	234 900
OTE	2001	Grèce	Services de télécommunications	7 773,1	UNI	11 755
Portugal Telecom	2006	Portugal	Services de télécommunications	5 738,4	UNI	323 891
France Telecom	2007	France	Services de télécommunications	68 262,1	UNI	191 036
Club Med	2004	France	Agences de voyages et services touristiques, logement	11 411,6	UITA	14 845

* L'application de l'accord se limite aux activités européennes de Total.

Tableau 2. Dispositions de fond dans les accords-cadres internationaux

Société	C1	C29	C47	C87	C94	C95	C98	C100	C105	C111	C131	C135	C138	C155	C156	C159	C161	C162	C164	C167	C182	R116	R143	R190	Emploi	Salaires	Temps de travail	Santé et sécurité	Formation	Restructuration
IKEA		X		X			X	X	X	X			X	X					X		X				X	X	X	X		
Takashimaya	«Takashimaya Co., Ltd., ... défendra le respect des droits de l'homme fondamentaux sur le lieu de travail. En pratique, Takashimaya Co., Ltd. acceptera de respecter les conventions de l'OIT concernant la liberté syndicale et les droits syndicaux, de reconnaître le droit d'organisation et le droit des syndicats de représenter les travailleurs et de négocier en leur nom, et de respecter des normes minimales en matière de salaires et de conditions de travail. Takashimaya Co., Ltd, ... défendra le respect des droits de l'homme fondamentaux au sein de la communauté. ... L'emploi doit être choisi librement et il ne doit pas y avoir de travail forcé ou obligatoire ni d'esclavage. ... Tous les travailleurs devront bénéficier de l'égalité de chances et de traitement quels que soient leur race, leur couleur, leur sexe, leur religion, leurs opinions politiques, leur nationalité ou leur origine sociale. Les travailleurs doivent recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. ... Il ne doit pas y avoir de travail des enfants. Seuls les travailleurs de plus de 15 ans et ayant dépassé l'âge de fin de scolarité obligatoire peuvent être employés. Les enfants de moins de 18 ans ne doivent pas accomplir de travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils les exercent, risquent de nuire à leur santé, à leur sécurité ou à leur moralité.»																								X	X		X		
Faber-Castell		X		X			X	X	X	X		X	X										X		X	X	X	X		
Hochtief																									X	X	X	X		
Skanska		X		X			X	X	X	X		X	X								X		X		X	X	X	X	X	
Ballast Nedam	«Conventions et recommandations pertinentes de l'OIT»																								X	X	X	X		
Impregilo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X	
Veidekke		X		X			X	X	X	X		X	X	X						X	X		X		X	X	X	X	X	
Schwan-Stabilo		X		X			X	X	X	X		X	X	X							X		X		X	X	X	X		
Lafarge		X		X			X	X	X	X		X	X	X							X						X	X	X	X
Royal BAM		X		X			X	X	X	X		X	X	X						X	X		X		X	X	X	X	X	
Staedtler		X		X			X	X	X	X		X	X	X							X		X		X	X	X	X	X	
Volker Wessels	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X	

Société	C1	C29	C47	C87	C94	C95	C98	C100	C105	C111	C131	C135	C138	C155	C156	C159	C161	C162	C164	C167	C182	R116	R143	R190	Emploi	Salaires	Temps de travail	Santé et sécurité	Formation	Restructuration		
StatoilHydro		X		X			X	X	X	X			X													X		X	X			
Freudenberg		X		X			X	X	X	X		X	X															X		X		
Endesa	«Respect ... des conventions de l'OIT»																												X	X		
Norske Skog		X		X			X	X	X	X		X	X								X		X		X	X	X	X	X			
Anglo-Gold Ashanti		X		X			X	X	X	X			X								X							X				
ENI		X		X			X	X	X	X		X	X								X							X	X			
RAG	«Les droits et principes sociaux ... appliqués conformément aux traités et conventions de l'OIT en la matière.»																											X	X	X		
SCA	«... Principes découlant de la Déclaration de l'OIT ... conventions fondamentales ...»																										X	X		X	X	X
Lukoil		X		X			X	X	X	X			X		X						X					X		X	X	X		
EDF		X		X			X	X	X	X		X	X								X						X		X	X		
Rhodia		X		X			X	X	X	X			X		X										X	X		X	X	X		
Umicore		X		X			X	X	X	X		X	X								X		X		X		X	X	X			
Total	1) Développer le dialogue avec les salariés en informant et consultant davantage leurs représentants sur les projets de réforme des activités de Total en Europe. 2) Favoriser la gestion de carrière à long terme et l'apprentissage tout au long de la vie professionnelle. 3) Identifier et mettre en œuvre des solutions adaptées en matière d'emploi, de conditions de travail et de protection sociale en cas de changement dans les différentes entités du groupe.																										X	X	X	X	X	X
WAZ				X			X																					X				
Indesit/Merloni		X		X			X	X	X	X		X	X								X											
Volkswagen	«Prendre en considération les conventions de l'OIT dans ce domaine»																										X	X	X			
Daimler	«Principes axés sur les conventions de l'OIT»																										X	X	X	X		
Leoni				X			X																			X	X	X	X			

Société	C1	C29	C47	C87	C94	C95	C98	C100	C105	C111	C131	C135	C138	C155	C156	C159	C161	C162	C164	C167	C182	R116	R143	R190	Emploi	Salaires	Temps de travail	Santé et sécurité	Formation	Restructuration	
SKF													X														X	X	X	X	
GEA		X		X			X	X	X	X			X									X				X	X	X	X	X	
Rheinmetall		X		X			X	X	X	X			X														X	X	X	X	
Prym		X		X			X	X	X	X			X									X					X	X	X		
Bosch	«Les principes suivants sont axés sur les normes fondamentales du travail de l'OIT.»							X	X				X									X					X	X	X	X	
Renault		X		X			X	X	X	X			X														X	X	X	X	X
Röchling		X		X			X	X	X	X			X									X					X	X	X	X	
BMW		X		X			X	X	X	X			X									X					X	X	X	X	
EADS		X		X			X	X	X	X		X	X									X						X	X	X	X
ArcelorMittal		X		X			X	X	X	X			X									X							X	X	X
PSA Peugeot Citroën		X		X			X	X	X	X		X	X	X													X	X	X	X	X
Brunel		X		X			X	X	X	X		X	X	X													X	X	X	X	
Aker		X		X			X	X	X	X		X	X	X							X	X		X		X	X	X	X	X	
Inditex		X		X			X	X	X	X		X	X	X		X								X	X	X	X	X	X	X	
Danone				X			X					X														X	X	X	X	X	X
Accor				X			X					X																			
Chiquita		X		X			X	X	X	X		X	X									X							X		X
Fonterra		X		X			X	X	X	X		X	X									X							X		X

Société	C1	C29	C47	C87	C94	C95	C98	C100	C105	C111	C131	C135	C138	C155	C156	C159	C161	C162	C164	C167	C182	R116	R143	R190	Emploi	Salaires	Temps de travail	Santé et sécurité	Formation	Restructuration																				
Club Med	«Principes énoncés par les conventions de l'OIT»																							X																										
Telefónica	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X			X	X	X	X	X																				
Carrefour				X			X					X	«Carrefour a également condamné le travail des enfants pour prévenir l'esclavage et le travail forcé.»																																					
OTE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X	X	X		X	X	X	X	X																				
ISS	X	X	X	X			X	X	X	X		X	X	X							X	X	X			X	X	X	X	X																				
Metro	«Respect du droit de négociation collective et de la liberté syndicale des employés dans le cadre des lois et droits nationaux. Le groupe Metro assure que les employés ayant décidé de devenir membres d'un syndicat ne seront pas congédiés ou désavantagés de toute autre manière en raison de leur affiliation à un syndicat.»																																																	
H&M		X		X			X	X	X	X		X	X									X																												
Falck																															X																			
Euradius	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								X	X	X		X	X	X	X	X																				
Nampak				X			X	X	X			X		X								X		X			X	X	X	X																				
Portugal Telecom	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							X	X	X	X		X	X	X	X	X																				
Securitas	«s'inspire ... des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT...»																								X	X	X																							
National Australia Bank Group	«Les droits des travailleurs doivent être reconnus en vertu des conventions de l'Organisation internationale du Travail...»																																																	
France Telecom		X		X			X	X	X	X			X									X						X	X	X	X																			
Quebecor				X			X	X	X	X		X	X									X							X																					

Société	C1	C29	C47	C87	C94	C95	C98	C100	C105	C111	C131	C135	C138	C155	C156	C159	C161	C162	C164	C167	C182	R116	R143	R190	Emploi	Salaires	Temps de travail	Santé et sécurité	Formation	Restructuration
	Liste des normes de l'OIT citées																													
	1 – Convention sur la durée du travail (industrie), 1919 29 – Convention sur le travail forcé, 1930 47 – Convention des quarante heures, 1935 87 – Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 94 – Convention sur les clauses de travail (contrats publics), 1949 95 – Convention sur la protection du salaire, 1949 98 – Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 100 – Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 105 – Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 111 – Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 131 – Convention sur la fixation des salaires minima, 1970 135 – Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971															138 – Convention sur l'âge minimum, 1973 155 – Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 P155 – Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 156 – Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 159 – Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 161 – Convention sur les services de santé au travail, 1985 162 – Convention sur l'amiante, 1986 167 – Convention sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 182 – Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 R116 – Recommandation sur la réduction de la durée du travail, 1962 R143 – Recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971 R190 – Recommandation sur les pires formes de travail des enfants, 1999														

Tableau 3. Dispositions de forme dans les accords-cadres internationaux (ACI)

Société	Durée	Place de l'accord dans les relations avec les fournisseurs	Mise en œuvre	Fréquence des réunions	Syndicats concernés (autres que fédérations syndicales mondiales)	Médiation/arbitrage
IKEA	Renégocié en 2001; Indéterminée	Obligatoire	Mise en œuvre via la «politique IKEA en matière d'achat d'articles d'ameublement»; organisme de contrôle de la conformité	Bisannuelle		
Takashimaya	Indéterminée	Obligatoire	«Takashimaya Co., Ltd., le syndicat des employés de Takashimaya et UNI Syndicat mondial seront responsables de l'administration et de la mise en œuvre du présent accord. A cette fin ils poursuivront un dialogue permanent.»		Syndicat des employés de Takashimaya	Conjoint (ACI) entre Takashimaya Co., Ltd., le syndicat des employés de Takashimaya et UNI Syndicat mondial
Faber-Castell	Indéterminée		Comité mixte de contrôle	Biennale	IG Metall	
Hochtief	Indéterminée	Obligatoire	Rapport au conseil d'administration; personne chargée de surveiller la mise en œuvre de l'accord		IG BAU	Conjoint (ACI)
Skanska	Indéterminée	Information/influence	Groupe mixte d'application chargé d'examiner la conformité, inspection conjointe des sites au moins une fois par an		Comité d'entreprise européen (CoEE)	Conseil d'arbitrage désigné conjointement; les décisions ont force obligatoire
Ballast Nedam	2 ans	Obligatoire	Rapport au conseil d'administration; personne chargée de surveiller la mise en œuvre de l'accord	Annuelle	FNV Bouw, comités d'entreprise	Conjoint (ACI)
Impregilo	Indéterminée	Obligatoire	Groupe consultatif	Annuelle	FENEAL-Uil, FILCA-Cisl, FILLEA-Cgil	Conjoint (ACI)
Veidekke	2 ans	Critère/conséquence	Direction responsable de la mise en œuvre: représentant local. Formation au contrôle de la mise en œuvre de l'accord	Annuelle	Fellesbörbundet, Norsk Arbeidsmandsforbundet, Délégué syndical principal	Conjoint (ACI)
Schwan-Stabilo	Indéterminée	Critère/conséquence	Comité mixte de contrôle, contrôle effectué tous les deux ans sur les lieux de production et dans les filiales de vente	Annuelle	IG Metall, comité d'entreprise	
Lafarge	Indéterminée	Critère/conséquence	Groupe de référence mixte pour le suivi et le contrôle	Annuelle		Conjoint (ACI)
Royal BAM	Indéterminée	Obligatoire	Groupe de référence mixte pour le suivi et le contrôle	Annuelle	FNV Bouw, Houten Bouwbond CNV	Conjoint (ACI)

Société	Durée	Place de l'accord dans les relations avec les fournisseurs	Mise en œuvre	Fréquence des réunions	Syndicats concernés (autres que fédérations syndicales mondiales)	Médiation/arbitrage
Staedtler	Indéterminée	Obligatoire	Equipe mixte de contrôle chargée d'évaluer et de superviser la mise en œuvre de l'accord	Biennale	IG Metall, comité d'entreprise, syndicats ou délégations de salariés locaux	Conjoint (ACI)
VolkerWessels	Indéterminée	Obligatoire	Equipe mixte de contrôle chargée d'évaluer et de superviser la mise en œuvre de l'accord	Annuelle		Conjoint (ACI)
StatoilHydro	Renouvelé en 2001, 2003, 2005 et 2008	Information/influence	Réunions annuelles mixtes pour examiner la mise en œuvre de l'accord; formation destinée à faciliter cette mise en œuvre	Annuelle	NOPEF	
Freudenberg	Déc. 2001 (renouvelé en 2002)		Réunion annuelle mixte de contrôle de la mise en œuvre de l'accord	Annuelle	IG BCE	
Endesa	Déc. 2003		Réunions bisannuelles de consultation internationale	Bisannuelle	FM-CC.OO, FIA-UGT	
Norske Skog	2 ans (renouvelé en 2007)	Information/influence	Réunion annuelle mixte d'examen; direction chargée de la mise en œuvre de l'accord.	Annuelle	Fellesforbundet, Délégué syndical principal	Conjoint (ACI)
Anglo-Gold	Indéterminée		Sous-comité chargé d'étudier les cas soumis.	Annuelle	NUM	
ENI	2 ans	Critère/conséquence		Annuelle	FILCEA-Cgil, FEMCA-Cisl, UILCEM-Uil	
RAG	1 an		Consultation et information régulières sur la mise en œuvre de l'accord		IG BCE, comité d'entreprise	
SCA	2 ans (mis à jour en 2007)	Information/influence	Réunions annuelles mixtes	Annuelle	Pappers, CoEE	
Lukoil	1 an	Information/influence	Réunions annuelles mixtes	Annuelle	ROGWU	

Société	Durée	Place de l'accord dans les relations avec les fournisseurs	Mise en œuvre	Fréquence des réunions	Syndicats concernés (autres que fédérations syndicales mondiales)	Médiation/arbitrage
EDF	3 ans	Critère/conséquence	Mise en œuvre conjointe; Comité de dialogue sur la responsabilité sociale du groupe EDF (CDRS)	Annuelle	FNME-CGT, FCE-CFDT, FNEM-FO, CFE/CGC, CFTC, Unison, Prospect, Amicus, GMB, VDSZSZ, Solidarnosc, SOZE, Luz y Fuerza, SUTERM, SINTERGIA, SENGE, représentants des employés du groupe EDF de la branche Asie-Pacifique	CDRS (ACI)
Rhodia	3 ans	Obligatoire	Examen conjoint de la mise en œuvre de l'accord	Annuelle		
Umicore	4 ans	Information/influence	Comité mixte responsable du contrôle de la mise en œuvre; rapport d'un auditeur externe	Annuelle	Président du CoEE	
WAZ	Indéterminée		Sous-comité chargé d'étudier le contenu et la structure de discussions auxquelles participent des délégations syndicales des branches nationales et les dirigeants locaux	Annuelle	Fédération européenne des journalistes, délégations syndicales nationales	
Indesit/Merloni	Indéterminée	Critère/conséquence	Contrôle effectué par la Commission nationale mixte; rapport sur la mise en œuvre lors de réunions du CoEE et de réunions d'information nationales, ou directement aux délégations des travailleurs/syndicats	Annuelle	CoEE, réunions d'information nationales (FIM, FIOM, UILM en tant que cosignataires), Comité d'entreprise international	
Volkswagen	Indéterminée	Critère/conséquence	La mise en œuvre fait l'objet de discussions dans le cadre du Comité d'entreprise mondial du groupe Volkswagen.		Comité d'entreprise mondial du groupe Volkswagen	
Daimler	Indéterminée	Critère/conséquence	Direction responsable de la conformité; le comité d'audit du groupe procède aussi à un examen et prend des mesures.		La direction du groupe consulte régulièrement les délégations nationales des salariés et établit des rapports	
Leoni	Indéterminée	Critère/conséquence	Le département d'audit interne vérifiera que l'accord est respecté; rapport et discussion lors des réunions annuelles du CoEE	Annuelle	CoEE	
SKF	Indéterminée	Information/influence	Supervision conjointe régulière		Comité d'entreprise mondial	
GEA	Indéterminée	Critère/conséquence	Un échange d'informations sur le respect de l'accord aura lieu au sein du CoEE et du bureau du CoEE.	Annuelle	CoEE	

Société	Durée	Place de l'accord dans les relations avec les fournisseurs	Mise en œuvre	Fréquence des réunions	Syndicats concernés (autres que fédérations syndicales mondiales)	Médiation/arbitrage
Rheinmetall	Indéterminée	Critère/conséquence	Direction et représentants des salariés sont responsables de la mise en œuvre de l'accord; échange d'informations au sein du CoEE.	Annuelle	CoEE	
Prym	Indéterminée	Critère/conséquence	Le CoEE est informé et consulté pour la mise en œuvre de l'accord.	Annuelle	CoEE	
Bosch	Indéterminée	Obligatoire	Principes de l'accord intégrés dans le Manuel sur le système de gestion; direction responsable de la mise en œuvre de l'accord, laquelle fait l'objet de discussions, avec le comité Europe de Bosch		CoEE	
Aker	Indéterminée	Applicable à toutes les sociétés appartenant à Aker	Un contrôle efficace doit impliquer les directions locales des sociétés, les travailleurs et leurs représentants, les représentants en matière de santé et de sécurité et les syndicats locaux.	Annuelle	Fellesforbundet	Conjoint (ACI)