

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
Programme des activités sectorielles

Note sur les travaux

**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, 11-14 mai 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 978-92-2-222430-2 (imprimé)

ISBN 978-92-2-222431-9 (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

	<i>Page</i>
Introduction	1
Partie 1. Examen de la question à l'ordre du jour	3
Composition du groupe de travail	5
Allocutions d'ouverture.....	5
Présentation du rapport et discussion générale.....	7
Présentation du rapport préparé par le BIT	7
Discussion générale.....	8
Discussion point par point.....	10
Emploi décent, efficacité et compétitivité.....	10
Bonnes relations professionnelles	15
Travail contractuel: défis et opportunités.....	20
Compétences et qualifications pour un emploi durable	24
Dialogue social et gouvernance: promotion des entreprises durables et du travail décent	28
Activités futures de l'OIT: promouvoir le dialogue social et de bonnes relations professionnelles	33
Examen et adoption du projet de conclusions par la réunion	35
Conclusions 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.....	37
Considérations générales.....	37
Emploi décent	37
Bonnes relations professionnelles	38
Embauche et sous-traitance.....	38
Qualifications et formation	38
Bonne gouvernance, dialogue social et responsabilité sociale des entreprises (RSE)	39
Activités de l'OIT	40
Partie 2. Autres travaux	43
Session d'information sur l'initiative en faveur des emplois verts	45
Discours de clôture	49
Questionnaire d'évaluation.....	51
Liste des participants	55

Introduction

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 s'est tenue à Genève, au Bureau international du Travail, du 11 au 14 mai 2009. La réunion a tenu sept séances consacrées au débat sur la question à l'ordre du jour. Le président du groupe gouvernemental était M. Imson (Philippines), le président du groupe des employeurs était M. Bull et le président du groupe des travailleurs était M. Myhre.

Le Bureau international du Travail a élaboré un rapport ¹ pour servir de base aux débats de la réunion. Ce rapport porte sur les principaux thèmes énumérés ci-après, y compris, lorsque cela est pertinent, le rôle du dialogue social:

- l'industrie pétrolière dans le contexte de l'économie mondiale;
- tendances de l'emploi;
- conditions de travail;
- relations professionnelles;
- mise en valeur des ressources humaines; et
- responsabilité sociale des entreprises (RSE) et gouvernance d'entreprise.

Le Conseil d'administration a désigné M. Göran Trogen, membre employeur de la Suède et porte-parole du groupe des employeurs à la Commission des réunions sectorielles et techniques et des questions connexes du Conseil d'administration, pour présider la réunion. Les trois vice-présidents élus par la réunion étaient les suivants: M. Bialek (Pologne) du groupe gouvernemental; M. Amelivia Garcia du groupe des employeurs; et M. Doleman du groupe des travailleurs.

Vingt-trois représentants gouvernementaux de 17 pays, ainsi que 18 membres employeurs et 12 membres travailleurs ont participé à la réunion.

Une liste des participants est annexée au présent rapport. Des représentants des organisations intergouvernementales et non gouvernementales internationales suivantes ont également assisté à la réunion en qualité d'observateurs: Agence internationale de l'énergie (AIE), Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), Organisation internationale des employeurs (OIE), Confédération syndicale internationale (CSI) et Fédération internationale des ouvriers du transport.

¹ *Le dialogue social et les relations professionnelles dans l'industrie du pétrole* (TMOGE/2009, Genève, BIT, 2009).

Partie 1

Examen de la question à l'ordre du jour

Composition du groupe de travail

1. A sa troisième séance, la réunion a constitué un groupe de travail chargé d'élaborer un projet de conclusions reflétant les points de vue exprimés au cours de la discussion du rapport. Le groupe de travail, présidé par le vice-président gouvernemental M. Bialek, était composé comme suit:

Membres gouvernementaux

<i>Algérie:</i>	M. Benyahia
<i>Côte d'Ivoire:</i>	M. She Kraidi
<i>Indonésie:</i>	M ^{me} Wartini/M. Herwianto
<i>Nigéria:</i>	M. Ajuzie
<i>Norvège:</i>	M ^{me} Hustad

Membres employeurs

M. Amelivia García
M. Bull
M. Derrick
M. Nauman/M. Humann Adame
M. Stenerud

Membres travailleurs

M. Azman
M. Doleman
M. García Muñoz
M. Gibson
M. Myhre

Allocutions d'ouverture

2. Le président, M. Trogen, a ouvert la réunion en faisant observer qu'elle s'est tenue alors que sévit la pire crise financière et économique que le monde ait connue depuis la Grande dépression des années trente. Le chômage a augmenté de façon spectaculaire partout, et les perspectives d'emploi dans le monde demeurent peu réjouissantes. L'OIT s'inquiète de ce que la récession mondiale contribue à accroître le nombre de chômeurs, qui pourrait passer de 18 à 30 millions, voire à 50 millions si la situation continue de se dégrader. Et le secteur du pétrole et du gaz ne sera pas épargné par les pertes d'emplois. La récession mondiale affecte également gravement la demande de pétrole, et les cours futurs du pétrole brut demeurent incertains. Malgré une récente stabilisation des prix, certains analystes prévoient d'autres chutes des cours du baril, ce qui pourrait conduire à la sous-capitalisation des compagnies pétrolières et, partant, à leur incapacité à faire les investissements nécessaires pour répondre à la demande future.

-
3. Dans ce contexte, le dialogue social revêt plus d'importance que jamais. Il a contribué à ce que les efforts déployés par le secteur de l'industrie pétrolière en matière de RSE atteignent un grand nombre de parties prenantes, parmi lesquelles les travailleurs du secteur. Il a permis au secteur de faire valoir le temps, l'attention et les ressources qu'il a consacrés à la mise en œuvre de bonnes pratiques en matière de gouvernance d'entreprise, de respect des droits de l'homme, d'implication au sein des collectivités locales, et de protection des droits et de la vie des populations autochtones. L'industrie du pétrole et du gaz a eu recours au dialogue social en tant qu'instrument majeur de promotion de la bonne gouvernance dans le cadre d'un vaste réseau de relations avec les travailleurs et leurs organisations représentatives, les sous-traitants, les fournisseurs, les collectivités locales, les consommateurs et la société civile. Les meilleures pratiques de gouvernance sont la preuve que le dialogue social contribue à renforcer l'ouverture et la transparence dans tous les aspects pouvant intéresser les travailleurs, les citoyens et le secteur.
 4. L'intervenant a fait référence au processus de dialogue social en Suède à titre d'exemple de progrès effectués dans son pays. Il a également relevé que les pays représentés à la réunion étant très diversifiés et ayant des circonstances nationales bien spécifiques, des solutions variées et créatives doivent être apportées pour faire face aux enjeux actuels. La réunion favorise un processus d'apprentissage de ce qui est pratiqué dans d'autres pays, de sorte que cela puisse aider chaque pays à formuler de meilleures solutions à ses propres problèmes.
 5. La secrétaire générale de la réunion, M^{me} Elizabeth Tinoco, directrice du Département des activités sectorielles, a souhaité la bienvenue au président et aux participants, et rappelé l'objectif de la réunion, à savoir débattre de plusieurs aspects du dialogue social et des relations professionnelles dans le secteur du pétrole et du gaz. Cette réunion arrive à point nommé dans le contexte de crise économique mondiale actuelle.
 6. Dans ce contexte, les aspects ayant trait au travail sont désormais indispensables pour rétablir les systèmes financiers, économiques et commerciaux internationaux. L'industrie pétrolière peut jouer un rôle déterminant pour faire face au problème des pertes d'emplois. On estime à 6 millions le nombre de personnes affectées directement aux activités de prospection, de production et de raffinage dans le secteur du pétrole et du gaz, et à plus de 20 millions l'ensemble des personnes employées indirectement à l'échelon mondial. Ces secteurs stratégiques offrent un potentiel de création d'«emplois décents» durables.
 7. Plusieurs autres aspects déterminants du secteur du pétrole et du gaz seront abordés lors de la réunion. Dans le contexte de la mondialisation, de bonnes relations professionnelles dans le secteur sont un élément essentiel de la stabilité, qui permettra d'éviter tous déséquilibres soudains dans d'autres secteurs tels que le transport et le commerce. L'apparition de compagnies pétrolières nationales qui contrôlent environ 80 pour cent de l'ensemble des réserves mondiales de pétrole a redéfini le profil du secteur par rapport à la situation qui prévalait au début des années soixante-dix, époque où l'industrie du pétrole était dominée par les compagnies pétrolières internationales. Le travail contractuel fait désormais partie intégrante du secteur du pétrole et du gaz, ce qui pose des problèmes en termes de travailleurs plus vulnérables. Certains pays indiquent que les travailleurs contractuels représentent presque 70 pour cent de leur main-d'œuvre nationale dans ce secteur. L'augmentation du nombre de travailleurs «atypiques» exige des gouvernements et des partenaires sociaux qu'ils prennent des mesures dans le cadre d'une relation d'emploi définie par plusieurs employeurs aux plans national et international. Les conditions de travail et la durée du travail sont d'autres aspects fondamentaux de l'Agenda du travail décent de l'OIT. La formation et la gestion des ressources humaines constituent un autre élément important du dialogue. Toutes ces questions mettent en évidence l'importance du dialogue social en tant que moyen d'élaborer des solutions durables aux problèmes rencontrés dans le secteur du pétrole et du gaz.

Présentation du rapport et discussion générale

Présentation du rapport préparé par le BIT ¹

8. Le rapport préparé pour la réunion a été présenté par le secrétaire exécutif, M. Kamakura. Les six chapitres correspondent aux principaux aspects des relations professionnelles et du dialogue social dans le contexte de l'industrie pétrolière.
9. Le rapport fournit des détails sur l'industrie pétrolière dans le cadre de la crise économique mondiale. Selon les estimations, le nombre de personnes employées dans le raffinage du pétrole au niveau mondial est supérieur à 1,5 million. L'industrie pétrolière doit faire face à un enjeu démographique de taille, notamment la pénurie de travailleurs qualifiés. Certaines estimations – prudentes, certes – prévoient d'ici à 2010 un déficit de plus de 6 000 travailleurs qualifiés dans le secteur. Ce problème démographique a eu deux effets majeurs: premièrement, la volatilité de l'emploi a conduit à une augmentation du recours à la main-d'œuvre contractuelle et contribue au maintien de cette tendance, qui est devenue la norme dans l'industrie pétrolière; et, deuxièmement, face à la grave pénurie de travailleurs qualifiés, les compagnies pétrolières se sont employées à recruter davantage de femmes. Dans certaines compagnies pétrolières internationales, les femmes représentent plus de 20 pour cent de la main-d'œuvre, et les possibilités d'emplois offertes aux femmes sont plus nombreuses, sachant que l'on part de très bas.
10. Les conditions de travail et la sécurité et la santé au travail sont des aspects fondamentaux de l'industrie pétrolière, dont voici les principales caractéristiques:
 - Les travailleurs de l'industrie pétrolière, en particulier ceux qui travaillent dans la prospection et la production, sont généralement bien payés, bien qu'il existe des différences de salaire en fonction de la profession, des compétences et du sexe.
 - Certains travailleurs de l'industrie pétrolière, principalement dans les pays en développement, ne gagnent pas suffisamment pour pouvoir vivre décemment, tandis que de nombreux autres, en particulier ceux qui travaillent dans des compagnies pétrolières nationales, bénéficient d'un ensemble complet de prestations.
 - Dans les compagnies pétrolières internationales, les revenus sont étroitement liés aux résultats de l'entreprise, d'où les différences de salaire accrues entre groupes de travailleurs.
 - Les travailleurs de l'industrie pétrolière ont des journées de travail plus longues que dans bien d'autres secteurs d'activité, certains travaillant plus de 50 heures par semaine. Etant donné que les heures supplémentaires et le travail effectué un jour férié sont généralement mieux rémunérés que dans d'autres industries, les travailleurs peu qualifiés tendent à faire un plus grand nombre d'heures supplémentaires pour gagner un revenu suffisant.
 - De plus en plus, le travail s'effectue en continu, en particulier dans les zones éloignées. Le travail offshore a souvent été décrit comme étant dangereux, pénible et source de problèmes sur le plan social. Certains pays disposent d'un cadre juridique efficace qui encourage les travailleurs à s'intéresser aux questions de santé et de sécurité dans les installations en mer.

¹ *Le dialogue social et les relations professionnelles dans l'industrie du pétrole* (TMOGE/2009).

-
- Les travailleurs contractuels ont deux fois plus de risques d'être victimes d'un accident mortel que le personnel employé à titre régulier.

- 11.** Pour ce qui est des relations professionnelles, le rapport met en évidence les difficultés que rencontrent les travailleurs pour faire observer ces droits fondamentaux dans le contexte d'une mondialisation accrue. Le taux de syndicalisation, déjà faible, est encore en recul dans l'ensemble de l'industrie pétrolière, notamment à bord des plates-formes pétrolières et parmi les femmes. Il convient d'appliquer les normes de l'OIT destinées à protéger les droits des travailleurs et des employeurs. Le recours croissant à la main-d'œuvre contractuelle et aux travailleurs temporaires a également une incidence sur la négociation collective car il crée une dualité de la main-d'œuvre entre travailleurs permanents et personnel auxiliaire dans une unité de négociation.
- 12.** Autre point essentiel: la mise en valeur des ressources humaines, dont l'objectif est de traiter le phénomène mondial qu'est la pénurie de travailleurs qualifiés. Les compagnies pétrolières ont diversifié leurs modes de recrutement pour répondre aux besoins actuels et futurs, notamment en effectuant des investissements importants dans l'éducation et la formation, 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, et le rapport laisse entendre qu'il faudrait créer des possibilités de 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.
- 13.** La gouvernance d'entreprise englobe, d'une part, la façon dont une entreprise respecte la législation internationale et nationale, 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 et, d'autre part, les mesures qui devraient être prises à l'intérieur des entreprises pour empêcher la corruption. Le rapport indique que la prospection et la production de pétrole et de gaz supposent souvent l'amélioration des conditions de vie et le respect des droits des populations autochtones, autre aspect auquel le dialogue social pourrait contribuer dans le cadre d'une approche participative.

Discussion générale

- 14.** Le président du groupe des employeurs a fait savoir combien son groupe était satisfait de constater que le secteur du pétrole et du gaz avait été sélectionné pour faire l'objet d'une discussion tripartite. L'industrie de ce secteur atteint des prix extrêmes, qui l'exposent à des problèmes majeurs en termes de relations professionnelles, notamment un taux élevé de chômage et une forte pénurie de main-d'œuvre. D'une manière générale, le rapport rédigé par le BIT en vue de la réunion décrit ce secteur comme un secteur qui offre des rémunérations et des conditions d'emploi excellentes. Il s'agit dans son ensemble d'un rapport objectif et complet, pouvant constituer une excellente introduction aux points retenus pour la discussion. Des débats intéressants devraient avoir lieu sur les points suivants: santé et sécurité, emploi contractuel/emploi permanent et rôle de la gouvernance dans le secteur du pétrole et du gaz. S'il n'est pas garanti que les trois groupes parviennent à un consensus sur l'ensemble des points suggérés pour la discussion, le groupe des employeurs compte faire tout ce qui est en son pouvoir pour que la présente réunion aboutisse à l'adoption de conclusions et de recommandations représentant l'accord des trois groupes, ce dont bénéficiera l'ensemble du secteur du pétrole et du gaz.
- 15.** Le président et porte-parole du groupe des travailleurs a indiqué que le groupe était composé de représentants des deux fédérations syndicales mondiales, à savoir l'ICEM et la Fédération internationale des ouvriers du transport, qui ont formé une alliance, et qu'il avait organisé en mars 2009 une conférence syndicale sur la question de l'extraction

pétrolière en mer du Nord. Les discussions prévues sur l'industrie pétrolière viennent à point nommé, étant donné la série d'accidents d'hélicoptères survenus récemment, qui ont posé de graves problèmes en termes de santé et de sécurité. Tout comme le groupe des employeurs, le groupe des travailleurs considère que le rapport, qui contient une analyse précise et objective de ce secteur, constituera une base solide en vue des discussions à venir. Celles-ci seront certainement axées sur la sécurité et la santé au travail, ainsi que sur la situation des compagnies pétrolières nationales et internationales. L'industrie du pétrole est une industrie mondiale, dans laquelle les multinationales peuvent appartenir en totalité ou en partie à un Etat donné, de sorte que la frontière entre les compagnies nationales et les compagnies internationales n'est pas toujours très franche. Le rapport mentionne peu la théorie du pic pétrolier. Même si la quantité de pétrole proprement dite n'est pas réduite, les réserves de pétrole dont l'extraction est peu onéreuse diminuent, ce qui oblige à extraire le pétrole dans des eaux de plus en plus profondes, dans l'océan Arctique ou dans d'autres milieux hostiles. De tels changements ont des répercussions considérables sur le transport. L'industrie doit faire face à des défis énormes, en raison en particulier de la crise économique internationale actuelle qui a entraîné une chute spectaculaire du prix du pétrole, le dialogue social étant un moyen d'en comprendre les fluctuations. La crise due aux changements climatiques est elle aussi bien présente et il ne faut pas passer outre ce problème. On prévoit à moyen terme une augmentation de l'utilisation des combustibles fossiles. C'est pourquoi il est particulièrement intéressant que le Bureau ait inscrit à l'ordre du jour de la réunion une discussion sur les emplois verts. L'impact futur des combustibles fossiles dans le cadre des débats sur les changements climatiques dépend largement de la question de la capture et du stockage du carbone. C'est pourquoi il est nécessaire de prévoir des réunions tripartites sur l'avenir de cet aspect de l'industrie. Si l'on en croit la jurisprudence de l'OIT, l'industrie du pétrole n'est pas un service essentiel. Or l'exercice des droits de reconnaissance syndicale et des droits de grève pose encore problème. Bien que des problèmes persistent en matière de relations professionnelles, certains éléments positifs sont à relever, tels que la conclusion de trois accords-cadres mondiaux avec Statoil Hydro, Lukoil et ENI ou la coopération mise en place récemment au sein du Réseau des travailleurs de Repsol d'Espagne et d'Amérique latine. Il s'agit là d'exemples de véritable dialogue social dans la pratique des relations professionnelles, plutôt que d'aspects liés à la RSE. A cet égard, les entreprises de ce secteur devraient disposer d'une unité chargée spécifiquement des relations professionnelles.

16. S'exprimant en tant que porte-parole du groupe gouvernemental, le représentant du gouvernement des Philippines a estimé que la réunion venait à point nommé, étant donné le contexte incertain dans lequel se trouve le marché financier mondial et l'impact qu'il ne manque pas d'avoir sur le marché du travail. Le groupe gouvernemental prend note en particulier du chapitre du rapport relatif aux relations professionnelles et au dialogue social. Par de nombreux aspects, le dialogue social concerne la représentation, l'engagement et la participation. Pour les travailleurs, le dialogue social consiste à être représentés dans la prise de décisions et à avoir la possibilité de s'exprimer sur le lieu de travail. Pour les employeurs, il s'inscrit dans le cadre d'une bonne responsabilité sociale et consiste à privilégier des pratiques démocratiques sur le lieu de travail. Pour les gouvernements, le dialogue social est une affaire de coopération et de consensus sociaux, qui constitue un instrument indispensable à la paix sociale dans le monde du travail et dans la société en général. Il s'agit là d'une plate-forme efficace dans laquelle le consensus social peut prendre le pas sur l'intérêt du secteur.
17. Le représentant du gouvernement du Liban a proposé que les points suggérés pour la discussion soient traités selon deux points de vue: celui des Etats ayant une expérience du dialogue social et des bonnes relations professionnelles, et celui des pays qui n'ont aucune expérience dans ce domaine. Ceci devrait aider ces derniers à s'adapter aux changements qu'il convient d'introduire. Un programme spécial visant à promouvoir de bonnes relations professionnelles devrait être élaboré pour ces pays. Le Liban mettant en place actuellement

une réglementation destinée à l'industrie du pétrole et du gaz, l'orateur compte bien tirer profit des leçons que lui apporteront les expériences des autres participants.

18. Selon le représentant du gouvernement du Nigéria, la plupart des activités en amont et en aval de l'industrie du pétrole et du gaz sont traitées dans le rapport. Le Nigéria, qui fait partie des pays producteurs de pétrole, a sur son territoire de nombreuses entreprises multinationales et d'Etat et connaît un afflux de travailleurs migrants. De plus amples détails sur cette situation pourraient être apportés ultérieurement au cours de la discussion.
19. Le président du groupe des travailleurs a tenu à mettre l'accent sur les points suggérés pour la discussion, qui paraissent spécifiquement importants pour son groupe. De nombreuses réunions ont été organisées immédiatement après que des accidents majeurs ont eu lieu, en particulier des accidents d'hélicoptères, qui représentent 25 pour cent des décès survenus dans des conditions de travail normales. Le transport par hélicoptère est l'un des maillons les plus faibles de la chaîne de la santé et de la sécurité et le groupe des travailleurs tient à ce que ce point figure parmi les sujets spécifiques. Il souhaite également aborder la question de la plongée en haute mer dans l'industrie du pétrole, car il s'agit là aussi d'un travail dangereux, qui, à long terme, porte préjudice à la santé des plongeurs. La contribution de son groupe portera en grande partie sur les travailleurs sous contrats gouvernementaux ainsi que sur la réglementation et la déréglementation. Tout au long des débats, son groupe mettra l'accent sur le droit de liberté syndicale.

Discussion point par point

Emploi décent, efficacité et compétitivité

20. Le président du groupe des travailleurs, ouvrant la discussion sur ce point, a donné lecture de la définition fournie par l'OIT de la création d'emplois décents. En ce qui concerne la question de l'efficacité et de la concurrence dans le secteur du pétrole et du gaz, la question se pose de savoir qui exactement est en concurrence avec qui, et dans quelle mesure les travailleurs devraient y prendre part. L'emploi décent est plus important, en particulier en ce qui concerne les mesures sociales qui doivent accompagner les pratiques sociales. Pour ce qui est des pratiques de l'emploi, le groupe des travailleurs compte se fonder, tout au long de la discussion, sur la définition de l'OIT. Dans la plupart des champs pétrolifères de par le monde, les travailleurs sont relativement bien payés et perçoivent dans le même pays des salaires supérieurs à ceux d'autres travailleurs, mais les travailleurs contractuels continuent à percevoir des salaires plus bas et leurs conditions de travail diffèrent considérablement. La journée de douze heures, qui constitue une journée de travail type pour bon nombre de travailleurs offshore, est un défi pour le travail décent. Les compagnies pétrolières ont fait des efforts pour accroître la sécurité en matière de forage, mais les travailleurs de la restauration et du nettoyage sont souvent ceux qui travaillent le plus dur ou qui subissent des blessures diverses. Or cet aspect est rarement abordé alors qu'il devrait faire l'objet d'un examen plus approfondi. Des problèmes relatifs à la santé se posent également avec les plongeurs. Pour résumer, l'on peut dire que la préoccupation majeure du groupe des travailleurs concerne la sécurité de l'emploi, essentiellement l'emploi décent, qui constitue la meilleure garantie de la sécurité au travail. A ce sujet, il s'agira de répondre entre autres à la question de savoir quelles sont les mesures à prendre, telles que la reconversion, en cas de changement d'emploi. Il convient de souligner la définition que donne l'OIT de l'emploi décent lorsque les questions contenues dans la deuxième partie du point suggéré pour la discussion seront abordées.
21. Le président du groupe des employeurs a fait remarquer que la sécurité de l'emploi est un luxe qui a tendance à être réduit de plus en plus rapidement et que les employeurs ne peuvent pas tous la garantir compte tenu des fluctuations actuelles des prix du pétrole. Pour

ce qui est de la création d'emplois décents, l'adjectif «décents» se réfère notamment à la création d'emplois dignes et productifs. Les quatre points principaux de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail devraient servir de guides pour mesurer la réponse donnée par l'industrie du pétrole et du gaz. Bien que présentant un bilan assez satisfaisant en termes de travail digne et productif, l'industrie pourrait mieux faire. Ses résultats sont aussi satisfaisants en termes de création d'emplois; la formation qu'elle offre est excellente et elle se place en tête en termes d'environnement de travail sûr et sain. La rémunération est élevée dans ce secteur et n'a pas à être améliorée. En ce qui concerne les heures de travail, une journée de travail de huit heures n'est tout simplement pas la solution lorsque le lieu de travail se trouve éloigné géographiquement, car les employés cherchent dans ce cas à travailler plus longtemps afin de bénéficier de plus de temps chez eux. Les préoccupations en termes de création d'emplois signifient que les lieux de travail doivent faire preuve à la fois de productivité et de souplesse, si l'on tient compte en particulier des fluctuations des prix. Si les employeurs ont une part de responsabilité en matière de formation, la reconversion des travailleurs se trouvant sans emploi dépend également du gouvernement. La santé et la sécurité pourraient certes être améliorées, mais l'orateur précise que les quelques rares incidents qui se sont produits étaient en fait des accidents graves ayant nécessité une grande attention et dont la gestion dépassait la responsabilité des entreprises concernées. Le groupe des employeurs estime que l'industrie en question est plutôt décente et qu'elle offre un travail digne et productif. L'efficacité et la productivité sont nécessaires au maintien de cet état de fait.

22. Selon le représentant du gouvernement du Nigéria, les quatre éléments clés du travail décent sont les suivants: il doit être productif, donner un sentiment de protection sociale et de dignité, favoriser les droits fondamentaux au travail et offrir la possibilité de s'exprimer et de participer au travail. Le personnel travaillant dans l'entreprise principale est bien protégé et bien payé dans le secteur proprement dit. En revanche, ceux qui travaillent à la périphérie souffrent d'un grave déficit en termes de travail décent. Cela concerne les entreprises qui embauchent, pour lesquelles la réglementation est souvent difficile à appliquer, et qui, souvent, n'appliquent pas les mesures appropriées lorsqu'elles reçoivent les ressources nécessaires pour le faire. Beaucoup reste à faire pour encourager l'application des droits dans les secteurs non protégés du travail contractuel. Les travailleurs offshore n'étant rémunérés que lorsqu'ils sont en poste, ils n'ont ni stabilité, ni revenus lorsqu'ils ne travaillent pas sur la plate-forme. La fléxisécurité est donc nécessaire dans ce domaine.
23. Le représentant du gouvernement des Philippines a expliqué que son pays était surtout importateur de pétrole – l'industrie du forage n'en étant encore qu'à ses balbutiements. Le troisième cycle d'un programme de travail décent, portant sur la prospection de pétrole et de gaz dans le cadre d'un des domaines stratégiques, est actuellement en cours aux Philippines. La précarisation des travailleurs du secteur formel est le plus grand déficit de travail décent. Dans le domaine de la prospection du gaz et du forage, l'équité entre les travailleurs étrangers et les travailleurs locaux est une question importante. Bien que la crise financière n'ait pas entraîné de perturbation dans ce secteur, le gouvernement a néanmoins mis en place des mesures de sauvegarde des emplois. Il s'agit notamment de mesures de contrôle, du dialogue avec les groupes d'employeurs et de travailleurs, ainsi que de programmes de formation.
24. Tout comme le président du groupe des travailleurs, le représentant du gouvernement de l'Algérie estimait que la protection des emplois actuels était plus importante que la création d'emplois. Le dialogue social apporte la stabilité, qui favorise la bonne santé des salariés et accroît la compétitivité. En Algérie, le dialogue social a permis l'instauration d'un Pacte économique et social national, grâce auquel les partenaires sociaux ont pu prendre à leur charge les préoccupations du monde du travail. Le climat social au sein du secteur du pétrole et du gaz est très positif, car la négociation collective est une tradition bien établie dans le secteur. Les conventions collectives ont amélioré le dialogue et permis

aux travailleurs de prendre en charge leurs organisations et de s'y impliquer. Ceci a créé un excellent climat social, tout en permettant d'améliorer les résultats dans le secteur.

25. Le représentant du gouvernement du Tchad a trouvé qu'il s'agissait là d'une opportunité utile de partager les expériences des autres pays et de mieux comprendre les domaines dans lesquels son pays rencontrait des difficultés, en raison principalement du fait que les conventions collectives comme la législation sont obsolètes. La création d'emplois, la compétitivité et l'efficacité dans le secteur requièrent qualifications et formation. Son gouvernement continue à procéder tous les ans à l'évaluation de la situation, à encourager la promotion interne et à envoyer ses jeunes ressortissants à l'étranger, principalement dans la sous-région, aux fins de formation. Les conditions de travail sont restées stables ces dernières années, malgré l'augmentation du nombre de licenciements. Son gouvernement continue à œuvrer dans un contexte de dialogue social dans le but de préserver les emplois.
26. Le représentant du gouvernement de Malaisie a noté la nécessité de faire face à la crise économique, qui pourrait menacer l'industrie du pétrole et du gaz. Les employeurs sont préoccupés par la productivité, tandis que les travailleurs ont besoin de rester compétents dans leurs qualifications. La protection sociale est nécessaire pour assurer la croissance. La formation n'est pas un coût, mais plutôt un investissement dans l'avenir. Les gouvernements ont leur rôle à jouer dans le dialogue social afin d'assurer des relations harmonieuses de même que la croissance économique. La création du travail décent est un moyen de faire face à la crise économique et de répondre aux attentes de tous. Le plan stratégique de la Malaisie englobe les principaux éléments ci-après: nouvelles opportunités d'emplois, droits des travailleurs, pratiques de sécurité et de santé, formation d'une main-d'œuvre nationale compétente et qualifiée et protection sociale.
27. Le président du groupe des travailleurs désapprouve la déclaration du président employeur selon laquelle la sécurité de l'emploi ne peut être maintenue lorsque les prix du pétrole chutent de façon spectaculaire. Les statistiques figurant à la page 3 du rapport indiquent que, jusqu'en 2002, les prix du pétrole étaient restés relativement stables. Ils ont augmenté normalement entre 2002 et 2006, après quoi ils ont connu une hausse brutale. Cette hausse des prix ne s'est pas accompagnée d'une augmentation importante du nombre des salariés du secteur, ou encore des salaires. Pourtant, les compagnies pétrolières ont fait des bénéfices considérables sur une période courte. Si certains salariés de l'industrie pétrolière ont exigé des augmentations de salaires, il ne s'agit pas de salariés syndiqués, car un syndicat responsable ne se risquerait pas à demander des augmentations de salaires dans de telles circonstances, pas plus qu'il n'accepterait de voir son salaire diminué en cas de chute des prix du pétrole. Les employeurs ont tendance à appliquer une politique de salaires de base bas, accompagnés de primes élevées. Une courte période de flambée des prix, suivie d'une baisse, ne devrait pas être un argument pour réduire la sécurité de l'emploi.
28. A cela, le président du groupe des employeurs réplique que, à la suite de l'augmentation des prix du pétrole pour atteindre 150 dollars E.-U. le baril, les salariés ont exigé une amélioration importante des conditions de travail et de leurs avantages, y compris une augmentation de salaires. Même si le prix du pétrole a aujourd'hui chuté de façon spectaculaire, il serait difficile de revenir sur ces acquis. Cela étant dit, la création d'emplois est aujourd'hui particulièrement difficile, car elle ne serait pas viable économiquement parlant pour les nouvelles compagnies entrant sur le marché ou procédant à la prospection de pétrole. Le prix du pétrole et du gaz n'est plus aujourd'hui à un niveau suffisant pour maintenir un profit, ce qui a forcément un impact direct sur le maintien ou l'augmentation de l'emploi. La chute des prix est telle que les compagnies risquent de ne pas pouvoir fonctionner comme elles l'avaient anticipé auparavant. Ceci est particulièrement vrai pour les compagnies qui ont été établies au cours de la période de forte expansion de 2007, dont beaucoup ont aujourd'hui cessé leur activité. A cela, le membre employeur de la République islamique d'Iran ajoute que, lorsque les prix ont augmenté, de nombreux projets nouveaux sont devenus économiquement réalisables. En

revanche, lorsque les prix ont chuté, il était logique que beaucoup de ces projets ne soient plus viables, entraînant ainsi une réaction en chaîne sur la sécurité de l'emploi.

- 29.** En ce qui concerne les mesures à court terme visant à atténuer les effets de la crise financière mondiale, le représentant du gouvernement du Nigéria a déclaré que la politique de son gouvernement consiste à établir un fonds de stabilisation en période de prix élevés, afin de prévenir la «famine sociale» en prévision d'une baisse des prix. La crise économique actuelle s'est soldée par une hausse des prix à l'importation, à laquelle le gouvernement a pu faire face grâce au fonds excédentaire constitué en période de cours du pétrole élevé. Le ministère du delta du Niger a été mis sur pied pour traiter de la question de l'insécurité dans la région, ce qui a eu pour effet le retrait des travailleurs pour des raisons de sécurité. Un débat approfondi s'est tenu sur la possibilité d'amender la législation sur la concurrence afin de veiller à ce que les prix soient compétitifs. Par ailleurs, des infrastructures essentielles ont été affectées par la crise financière. Des camions-citernes transportant du pétrole ont par exemple exigé des réparations considérables en raison des dégâts causés par le mauvais état des routes. Le gouvernement s'efforce donc d'investir dans la remise en état du revêtement des routes.
- 30.** Le membre employeur de l'Algérie a déclaré qu'aucune concurrence ne s'exerce dans le secteur des hydrocarbures, étant donné que la détermination du cours du baril de pétrole ne dépend pas des compagnies pétrolières mais plutôt des circonstances en vigueur dans les autres pays. Les prix s'échelonnent de 20 à 150 dollars des Etats-Unis le baril. En général, les champs pétrolifères se situent dans des pays où les infrastructures sont rares, voire inexistantes, et ils sont exploités de manière irrationnelle. Il convient donc d'encourager le dialogue, qui permet de mieux examiner les besoins sociaux. C'est tout le système économique mondial qui est en jeu. Les exemples spécifiques cités par le représentant du gouvernement du Nigéria concernant les mesures qui pourraient être prises en période de crise, en particulier la création d'un fonds régulateur, méritent d'être salués. D'autres mesures doivent être prises pour améliorer la situation actuelle, dont les pays producteurs de pétrole ne sont pas responsables.
- 31.** Le représentant du gouvernement des Philippines a signalé que, en période de crise, la transparence s'impose pour ce qui est des mesures que les gouvernements prennent et se proposent de prendre, en vue de garantir que toutes les parties concernées sont informées des faits proprement dits. Il convient également d'examiner comment les médias peuvent faciliter la compréhension de la situation en période de crise. Le tripartisme est particulièrement précieux car il met l'accent sur la nécessité de protéger le pouvoir d'achat des consommateurs. Les gouvernements pourraient envisager le recours à l'allègement fiscal pour les travailleurs affectés par la crise. La situation des travailleurs migrants philippins employés dans des pays touchés par la crise financière mondiale est particulièrement préoccupante. Les gouvernements devraient entretenir un dialogue permanent avec les employeurs étrangers afin de trouver des solutions valables pour éviter que les travailleurs migrants soient rapatriés en masse.
- 32.** Selon un membre travailleur du Mexique, qui dit dialogue social dit travail décent, tandis que compétitivité est synonyme de rentabilité. Quant à la performance, c'est la combinaison de ces deux éléments. Il importe notamment d'adopter des mesures de développement social, en particulier la fourniture d'une formation appropriée en matière de sécurité destinée à minimiser les risques pour les travailleurs. Des mesures doivent être prises pour garantir que les travailleurs sont dûment certifiés et que leurs certificats n'ont pas été falsifiés ou obtenus par voie de corruption. Il convient de veiller aussi à ce que les membres de l'équipage soient suffisamment nombreux pour éviter une fatigue excessive et les accidents mortels qui pourraient en résulter. L'emploi régulier favorise la réduction des coûts de fonctionnement, une faible rotation de la main-d'œuvre permettant d'éviter certaines situations comme le manque de formation, la falsification des certificats ou la nécessité de reconversion professionnelle. Si les effectifs sont réduits et permanents, il est

possible de leur dispenser des qualifications spécifiques et, si nécessaire, une formation de reconversion. Un tel climat est propice à la fidélisation des travailleurs, tandis que l'absence de stabilité dans l'emploi les incite plutôt à se comporter en mercenaires. Pour être plus efficace au travail, il faut une meilleure réglementation; c'est pourquoi il convient de bannir la déréglementation et la flexibilité afin de mettre un terme aux situations précaires, telles que l'externalisation, qui peuvent se traduire par un manque d'engagement des travailleurs.

- 33.** L'intervenant a déclaré que le débat sur le travail décent et la performance avait pour objet de trouver un juste équilibre et de surmonter l'opposition entre les deux. L'application de méthodes telles que l'externalisation se traduit par une dépréciation de la rémunération du travail et une incitation à se soustraire au respect des droits des travailleurs. Le recours à une main-d'œuvre contractuelle, loin de garantir l'emploi permanent, favorise plutôt le recours à des travailleurs temporaires, dont les employeurs peuvent tirer le maximum sous prétexte de concurrence accrue. Un tel concept est contradictoire avec le principe du travail décent. L'application de mesures protectionnistes allant à l'encontre du dialogue entre travailleurs et employeurs porte en définitive préjudice à la performance. A terme, les employeurs feront appel à une main-d'œuvre qualifiée, qui aura la garantie de la sécurité de l'emploi, sera motivée et incitée à donner le meilleur d'elle-même. Les employeurs devraient adopter une politique qui reflète réellement les meilleures pratiques possibles, plutôt que de chercher uniquement à tirer le maximum de leurs employés.
- 34.** Un membre travailleur du Royaume-Uni a tenu à préciser que, contrairement aux vues exprimées par le représentant du gouvernement du Nigéria, certaines forces d'influence peuvent déterminer les cours du pétrole et du gaz. La présente réunion s'était fixé pour objectif de promouvoir le dialogue social et les bonnes relations professionnelles. Des problèmes se posent dans de nombreux domaines de ce secteur d'activité, certes, mais le véritable enjeu des débats a consisté à déterminer comment établir et mettre en œuvre des bonnes pratiques dans le monde entier. S'il est possible de consacrer beaucoup de temps à débattre de tel ou tel problème aux plans local et national, il convient néanmoins de souligner que les bonnes relations professionnelles prévalent en de nombreux endroits du globe. Dans le même temps, certains membres travailleurs se sont montrés gravement préoccupés par la situation actuelle des relations professionnelles dans le secteur du pétrole et du gaz. Chaque groupe de travailleurs rencontre des problèmes plus ou moins préoccupants selon le niveau de développement du pays dans lequel il travaille. La présente réunion devrait fixer un objectif réaliste, à savoir identifier les meilleures pratiques dans le secteur et trouver les moyens de garantir leur mise en œuvre. Les informations fournies au paragraphe 177 du rapport sur le dialogue social dans l'Union européenne pourraient servir d'orientation pour la mise en place d'un accord tripartite sur les objectifs concernant l'avenir du dialogue social.
- 35.** Un membre travailleur de l'Algérie a souligné le rôle constructif que peut jouer le dialogue social en créant des conditions propices au travail décent. Dans son pays, les travailleurs du pétrole sont parfois les mieux lotis en termes de salaires et de conditions de travail. Toutefois, le fait que la plupart des activités s'effectuent en mer, dans des endroits isolés, n'est pas sans conséquence sur la vie sociale des travailleurs et sur leur capacité à faire face aux besoins de leur famille, par exemple superviser l'éducation des enfants. Il importait donc d'œuvrer en faveur de l'amélioration des conditions de vie des travailleurs du pétrole, objectif qui, en Algérie, a pu être atteint grâce au dialogue social. Cependant, de nombreuses compagnies du secteur étant de grosses sociétés multinationales, les partenaires sociaux ont de la peine à négocier entre eux et à prendre part à un dialogue social fructueux, qui pourrait offrir des avantages à la fois aux employeurs et aux travailleurs.

-
- 36.** Le président du groupe des employeurs a déclaré que la question du travail contractuel s'était posée tout au long du débat. Si le groupe des employeurs a pu souscrire à bon nombre des points soulevés par le membre travailleur du Mexique, en particulier concernant la nécessité d'une formation complète et d'effectifs suffisants, il n'a toutefois pu se résoudre à admettre qu'une main-d'œuvre fixe et permanente est la solution miracle à tous les problèmes. Les employeurs mettent l'accent sur un fonctionnement rationnel du lieu de travail, et ils n'auraient pas recours aux travailleurs contractuels si cela n'était pas rentable. Les avantages que présente le recours à une main-d'œuvre contractuelle et à la sous-traitance dépendent de la situation de l'entreprise. S'il est établi que le travail en sous-traitance est plus avantageux, les employeurs doivent pouvoir y recourir. L'intervenant a relevé que la nécessité de mener des négociations et un dialogue social fructueux, notamment dans le domaine de la sécurité et la santé au travail, avait fait l'objet d'un large consensus.

Bonnes relations professionnelles

- 37.** Le président du groupe des employeurs a estimé qu'il existe deux modèles de relations professionnelles: la confrontation et la collaboration, avec une préférence affichée pour cette dernière. Le recours à l'approche fondée sur la collaboration nécessite des efforts de part et d'autre. Parmi les éléments clés de cette approche figurent un lien étroit entre employeurs et travailleurs, la transparence et l'équité dans les relations et les pratiques, la priorité étant accordée à ces deux derniers aspects. L'existence de syndicats n'est pas obligatoire pour qu'il y ait de bonnes relations professionnelles. Pour diverses raisons, l'affiliation syndicale est en baisse dans le secteur; en outre, les syndicats ne privilégient pas toujours la relation d'emploi, parfois difficile, et qui n'est pas toujours un facteur de relations harmonieuses. Il importe que la main-d'œuvre ait reçu une formation de base et qu'elle soit polyvalente, et qu'en outre le gouvernement joue un rôle important en garantissant des conditions d'emploi minimales, même si les employeurs peuvent certainement aller au-delà de ce minimum. En résumé, une relation ouverte et transparente avec les travailleurs constitue la base de bonnes relations professionnelles, ce qui n'implique pas nécessairement l'intervention d'autres parties.
- 38.** Un membre employeur de l'Espagne a cité des exemples concrets ayant créé un climat propice à de bonnes relations professionnelles dans son pays, à savoir un accord-cadre national incluant toutes les compagnies en Espagne, et un accord européen. Un projet visant à établir un accord mondial est à l'étude, mais il n'a pas encore abouti.
- 39.** Le président du groupe des travailleurs a souscrit à de nombreuses vues exprimées par le groupe des employeurs, tout en étant plus nuancé au sujet du déclin de l'affiliation syndicale. La baisse du taux de syndicalisation dans certaines régions, comme les anciens pays à économie planifiée, est en fait due à une diminution globale de l'emploi et, partant, du nombre de travailleurs. Cependant, les syndicats demeurent très actifs. Dans certaines régions, comme les Etats du Golfe, il est quasiment impossible de constituer des syndicats, bien que certains aient été mis sur pied au Koweït et en Iraq. L'approche bilatérale entre employeurs et travailleurs visant à résoudre les problèmes sur le lieu de travail s'est révélée la plus fructueuse. Toutes les parties doivent reconnaître l'importance du travail effectué par tout un chacun et le respecter, quel que soit son niveau de compétences et de salaire. Les accords bilatéraux peuvent aussi servir de base à des accords locaux, nationaux ou mondiaux. Les accords conclus avec les compagnies ENI, Lukoil et Statoil Hydro sont trois exemples d'accords mondiaux. Il convient que les compagnies puissent donner la réplique aux syndicats, y compris aux syndicats internationaux, en établissant des relations solides et en concluant des accords portant sur les problèmes auxquels sont confrontés les entreprises et les travailleurs à différents niveaux – local, régional, national et international. Les gouvernements peuvent aider les parties à établir de meilleures relations en mettant en place un cadre de lois et réglementations qui soient satisfaisantes et en consultant toutes les

parties au sujet des nouvelles lois et politiques réglementant le secteur du pétrole et du gaz. La participation des travailleurs et des employeurs aux consultations permet de nouer des relations fondées sur les intérêts communs des uns et des autres.

- 40.** Un membre travailleur du Royaume-Uni a admis, au sujet des questions de sécurité, que les compagnies ne peuvent être tenues pour responsables de tous les accidents. Les syndicats ont eux aussi leur part de responsabilité dans ce domaine étant donné que leur rôle dans la structure tripartite consiste à veiller à ce que les travailleurs (par exemple les pilotes d'hélicoptère) soient formés le mieux possible. Toutefois, il existe un certain nombre de régions dans le monde où le secteur du pétrole et du gaz fait peu de cas des syndicats, au motif qu'il est préférable de s'adresser directement aux travailleurs. Citons l'exemple de l'ambiance qui prévalait sur le site de forage Piper Alpha quatre mois avant qu'un accident ne se produise: personne n'était en contact avec un syndicat, quel qu'il soit, de peur d'être tenu à l'écart du site. Après l'accident, les relations entre le gouvernement, les syndicats et les employeurs se sont améliorées car les trois parties ont dû s'asseoir à la même table pour examiner les problèmes. Employeurs et syndicats ne sont pas toujours d'accord mais, dans l'ensemble, lorsque des syndicats sont en place et qu'ils travaillent efficacement, les lieux de travail en mer, comme ceux qui sont au large de l'Australie ou en mer du Nord, comptent parmi les plus sûrs au monde car ils prévoient des mécanismes destinés à renforcer la sécurité. Dans d'autres régions, comme le Mexique, l'environnement est différent. Nombreux sont ceux qui proclament leur adhésion aux principes de l'OIT, mais plus rares sont ceux qui les appliquent. Si syndicats et employeurs collaboraient, le secteur du pétrole et du gaz serait considéré comme une bénédiction et non comme une malédiction, à l'instar du Timor-Leste, qui a reçu une assistance pour mettre en place tous les aspects de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, tels que répertoriés dans le rapport préparé pour la réunion. Les exemples positifs de gouvernements et d'employeurs agissant de concert avec les syndicats prouvent que des relations sont en train de se nouer dans le monde, ce qui est nouveau pour les travailleurs et non uniquement pour les parties prenantes.
- 41.** Le représentant du gouvernement des Philippines a souligné l'importance de cinq points clés concernant la promotion de bonnes relations professionnelles dans le secteur, à savoir: des syndicats forts et solides; une législation, y compris une définition des conditions de travail, à laquelle seraient associés les travailleurs, les employeurs et les partenaires sociaux; la responsabilité partagée entre travailleurs et employeurs de se doter d'une main-d'œuvre ayant reçu une formation de base et compétente; un débat approfondi sur le pétrole et le gaz en tant que services essentiels, et le droit de grève des travailleurs migrants; et, enfin, les conventions collectives destinées à promouvoir les intérêts des travailleurs.
- 42.** Le représentant du gouvernement de l'Algérie a fait observer que les relations professionnelles sont un élément important de la vie économique, qui aide les entreprises à relever les défis économiques et confère davantage de responsabilités à ceux qui y travaillent. De bonnes relations professionnelles sont l'aboutissement des espoirs entretenus par les deux parties – le dialogue social est effet un processus où «tout le monde y gagne». Les enjeux essentiels sont la portée de la négociation collective, la formation et les conditions de travail. Des accords-cadres doivent tout d'abord être mis en place, puis régulièrement surveillés par le gouvernement et, au besoin, adaptés aux circonstances qui évoluent. L'expérience de l'Algérie a montré qu'il est important d'être doté d'une législation de travail qui permette à plusieurs parties de se rencontrer, ainsi que d'un cadre législatif qui énonce clairement les responsabilités de chacun.
- 43.** Le représentant du gouvernement du Nigéria a expliqué que son pays n'a aucun souci avec les syndicats présents dans les grandes compagnies car leurs pratiques et méthodes de résolution des conflits sont normalisées. Cependant, dans les petites entreprises, la

reconnaissance des syndicats pose encore problème. Ces entreprises adoptent souvent des stratégies antisyndicales en faisant appel à des «groupes syndicaux» pour jouer le rôle des syndicats, bien qu'ils ne soient pas reconnus comme tels. Etant donné que les travailleurs ne font pas partie de ces groupes, l'issue des consultations ou des négociations avec les employeurs leur est bien souvent défavorable, tout comme elle l'est pour les syndicats. Cette situation pose le problème de la capacité des syndicats à mobiliser les travailleurs sur la base de l'affiliation. En termes de main-d'œuvre, les jeunes travailleurs sont moins présents dans le secteur du pétrole et du gaz au Nigéria. On peut s'interroger sur la validité du système du contrat de travail, qui porte atteinte à la relation d'emploi. Le fait de débaucher du personnel, souvent attiré par des entreprises sous-traitantes où les conditions semblent plus favorables, contribue à créer une instabilité sur le marché du travail. Le droit de grève pose problème car le pétrole et le gaz sont considérés comme des services essentiels au Nigéria. Etant donné que 78 pour cent des devises du pays proviennent du pétrole, le gouvernement doit être à même de limiter la fréquence des grèves, d'où la mise en place de centres de résolution des conflits. S'il n'est pas fait appel au processus de résolution en place, les grèves sont considérées comme illégales mais, dans la pratique, les travailleurs passent outre et se mettent tout de même en grève.

44. La représentante du gouvernement de la Norvège a déclaré que, dans son pays, les relations tripartites et bipartites dans l'industrie pétrolière sont bonnes. La législation norvégienne s'applique à toutes les parties, y compris aux compagnies internationales, quel que soit le type d'emploi considéré. On peut saluer la solidité des relations dans le secteur eu égard à la santé et à la sécurité, domaine où la transparence est importante. Il existe des organisations puissantes dans les deux camps, et les pouvoirs publics sont suffisamment fermes pour faire respecter le droit de grève. La Norvège dispose à la fois de conventions collectives et de lieux de dialogue pour débattre de toutes ces questions dans un esprit de respect mutuel et d'équité. Il ne saurait y avoir de bonnes relations sociales sans main-d'œuvre qualifiée. Le secteur du pétrole et du gaz étant complexe, il convient que tous les groupes soient dûment formés. L'accent a été mis sur l'importance d'avoir une bonne connaissance des questions relatives à la sécurité et à la santé, à la responsabilité des entreprises concernant la qualité de leur système, et à la nécessité pour les travailleurs d'être sensibilisés et de se conformer aux règles et réglementations. Pour ce qui est de la sécurité de l'emploi, il importe que les trois parties comprennent et exercent leur rôle respectif en matière de décisions sur l'emploi.
45. Un membre travailleur de l'Algérie a rappelé que les syndicats et les entreprises sont partenaires. En Algérie, les syndicats se mettent en place et ils seront bientôt pleinement opérationnels, suite à la signature d'un accord économique et social conclu à l'échelon national en vue de permettre aux employeurs et aux syndicats de collaborer en toute harmonie. Afin de promouvoir de bonnes relations professionnelles, les employeurs devraient associer les syndicats aux comités d'entreprise. Employeurs et travailleurs ont besoin les uns des autres: une entreprise qui entend générer des bénéfices dépend de sa main-d'œuvre, et les travailleurs désireux de faire valoir leurs droits économiques et sociaux dépendent de leur employeur. Les travailleurs ont le droit d'être informés de la vie de l'entreprise, et des efforts doivent être déployés pour veiller à ce qu'ils éprouvent le sentiment d'appartenance à leur entreprise. Le dialogue social garantit de bonnes relations professionnelles et évite la détérioration du climat social, comme plusieurs pays en ont fait l'expérience lorsque des conflits éclatent, avec les employeurs pour cible. A cet égard, une bonne gestion des opérations s'impose, assortie de commissions efficaces sur le lieu de travail et d'un cadre réglementaire satisfaisant. Les syndicats devraient être associés aux politiques de mise en valeur des ressources humaines, à l'évaluation des besoins des travailleurs ainsi qu'à l'examen des questions de santé et de sécurité et autres questions sociales. Les secteurs du transport et des hydrocarbures comptent parmi les plus vulnérables, d'où l'importance de la participation des travailleurs pour traiter les éventuels problèmes de santé et de sécurité dans ces secteurs. L'absence de syndicats dans certains pays et régions s'est traduite par un déficit de respect des droits des travailleurs; à cet

égard, l'interdiction des syndicats dans certains pays est inacceptable. Bien qu'il y ait peu de femmes employées dans le secteur du pétrole et du gaz, leur droit à la maternité mérite d'être soigneusement examiné. Davantage d'efforts doivent également être déployés par les entreprises multinationales pour garantir la reconnaissance des droits des travailleurs migrants.

46. Un membre travailleur du Mexique a rappelé que le mouvement syndical s'était développé en réponse aux actions des employeurs. Les travailleurs ont jugé nécessaire de se regrouper pour protéger leurs droits fondamentaux. Syndicats et entreprises se complètent mutuellement, c'est pourquoi ils doivent ensemble créer un esprit de respect mutuel. A cet effet, les employeurs ne doivent pas faire obstacle aux syndicats, et les gouvernements ne doivent pas se concentrer uniquement sur leurs propres intérêts économiques. L'éducation est fondamentale pour garantir de bonnes relations professionnelles dans l'industrie pétrolière. La négociation collective et autres accords conclus aux plans national et international doivent être respectés. Les gouvernements doivent aussi être conscients de leurs responsabilités en termes de réglementation et ne pas se contenter de recevoir des ordres des employeurs ou de leur en donner.
47. Un membre travailleur de l'Australie a déclaré que les employeurs ont pour habitude de faire valoir l'importance des conventions de l'OIT, mais qu'en pratique ils ne s'efforcent guère de les mettre en application. Concernant la question de la baisse de l'affiliation syndicale, il a cité le cas intéressant de son pays, qui a adopté au cours des dix dernières années une législation du travail draconienne, encore plus radicale que celle du Royaume-Uni à l'époque du gouvernement Thatcher ou que celle des Etats-Unis sous l'administration Reagan. Cette législation avait été mise au point par le gouvernement et les organisations d'employeurs, mais la population dans son ensemble l'a rejetée, et le premier ministre n'a pas été réélu. La question des relations professionnelles est, certes, un sujet épineux, mais il semblerait que les bonnes pratiques dans ce domaine pour traiter les six points suggérés pour la discussion lors de la présente réunion seraient la marche à suivre.
48. Le représentant du gouvernement du Tchad a indiqué que la paix sociale repose sur de bonnes relations professionnelles, notamment dans l'industrie pétrolière. La législation sur ce sujet doit être claire. Le Tchad n'a pas une grande expérience dans ce domaine, et il est apparu que certains de ses textes juridiques ne peuvent s'appliquer à l'industrie du pétrole et du gaz de la même façon qu'aux autres secteurs. Bien qu'à l'origine les contacts entre employeurs et travailleurs aient posé problème, faute d'expérience, la décision de constituer un syndicat a facilité les choses tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Les entreprises ont appris à négocier avec les travailleurs, des progrès ont été effectués à certains égards, et le gouvernement s'est lui aussi montré plus disposé à discuter avec les employeurs et les travailleurs. Sans un climat social sûr et paisible, les travailleurs seraient tentés de se faire entendre en exerçant leur droit de grève, d'où l'importance de bonnes relations professionnelles.
49. Le représentant du gouvernement de la Côte d'Ivoire a relevé que, dans certains cas où un syndicat est déjà implanté dans une entreprise auprès de laquelle il fait valoir ses revendications, les employeurs encouragent la constitution d'un second syndicat pour contrecarrer le premier. La situation peut aboutir à des conflits, et l'intervenant s'est demandé si, aux termes des principes fondamentaux de l'OIT, les entreprises ont le droit d'encourager la création de syndicats dans leur propre intérêt.
50. Le représentant du gouvernement du Niger a expliqué que, dans son pays, les premières démarches syndicales dans l'industrie du pétrole et du gaz remontaient à sept mois seulement. Le cadre législatif du pays est assez élémentaire, et aucune convention collective n'a été signée à ce jour. Parmi les problèmes particuliers qu'il convient de traiter figurent la durée du travail et la rémunération. La formation des travailleurs pose aussi

problème, et les travailleurs ne sont en général pas bien informés de la question syndicale. Actuellement, les syndicats ne sont pas implantés dans la région où s'exerce l'activité pétrolière. Il existe toutefois des représentants du personnel dans l'industrie pétrolière, et il est à souhaiter que des syndicats soient créés dans un avenir proche.

- 51.** En réponse à une question du représentant du gouvernement de la Côte d'Ivoire, la secrétaire générale de la réunion a lu les dispositions de l'article 2 de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, concernant le droit des travailleurs et des employeurs de constituer, sans autorisation préalable, des organisations de leur choix. Quant à l'article 2 de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, il prévoit que les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence 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.
- 52.** Un membre employeur du Mexique a affirmé sans conteste que de bonnes relations professionnelles reposent sur la reconnaissance à la fois des intérêts des travailleurs et de ceux des entreprises, dans le respect mutuel et grâce à la recherche et au maintien d'un juste équilibre entre entreprises, travailleurs et gouvernement. Dans certains cas, les syndicalistes agissent pour défendre leurs propres intérêts, plutôt que dans l'intérêt du syndicat en tant qu'entité, ce qui perturbe la relation travailleurs-entreprise. Gouvernements, employeurs et syndicats doivent tous rester vigilants et ne pas promouvoir leurs intérêts individuels au détriment de l'intérêt commun.
- 53.** Le président du groupe des employeurs a résumé les débats qui se sont tenus au sein de son groupe et s'est félicité que les trois parties s'entendent sur de nombreux points concernant les avantages que présentent de bonnes relations professionnelles. Les syndicats ayant été mis en place pour protéger les droits des travailleurs, il s'est demandé jusqu'à quel point un syndicat peut légitimement poursuivre son action dès lors qu'une solution a été trouvée à telle ou telle question de droits. En réponse à un précédent commentaire d'un membre travailleur, qui a peint un tableau plutôt sombre des relations professionnelles en Australie, l'orateur a tenu à préciser que l'une des raisons pour laquelle le Parti travailliste australien a repris le pouvoir en 2007 est sa politique des relations professionnelles. Il a également nuancé l'information concernant le fait que la procédure de licenciement est plus facile dans les entreprises comptant moins de 100 salariés, principe que les organisations d'employeurs réprouvent. Vingt personnes était le nombre correct pour définir une petite entreprise eu égard aux procédures de licenciement, chiffre qui est désormais passé à 15. Il n'est pas juste de prétendre que tous les recours dont disposaient les travailleurs australiens avaient été supprimés sous le gouvernement de l'époque.
- 54.** Le président a conclu la discussion sur les relations professionnelles en saluant le consensus obtenu entre travailleurs et employeurs au sujet de l'importance du dialogue social et de bonnes relations professionnelles. Il a insisté sur les multiples expériences des gouvernements mentionnées au cours des débats, depuis les stratégies hautement élaborées reposant sur une législation complète jusqu'aux entreprises récemment établies encore novices dans ce domaine. L'intervenant a souligné que toutes les conventions de l'OIT ont été adoptées suite à des débats tripartites, et qu'elles devraient servir de modèle pour les relations professionnelles.

Travail contractuel: défis et opportunités

55. Le président du groupe des travailleurs a défini les entreprises contractuelles comme étant celles qui travaillent pour une société d'exploitation. Parmi les divers types de travail contractuel que l'on trouve dans l'industrie pétrolière, on peut citer les entreprises sous-traitantes de forage, de fonçage des puits et d'expérimentation, ou les entreprises de transport par hélicoptère et de plongée. Un autre type d'entreprises contractuelles offre des services spéciaux à la société d'exploitation, tels que la maintenance sommaire ou des services de construction spécialisée. Le troisième type d'entreprise sous-traitante intéresse les syndicats car les services externalisés impliquent pour les travailleurs des salaires plus bas, un contrôle restreint des heures de travail et des normes inférieures en matière de sécurité et de santé au travail. La réunion tripartite du BIT sur la production du pétrole et du gaz et sur le raffinage du pétrole, qui s'est tenue en février 2002, a traité de ces mêmes questions et a conclu, entre autres, que: *a)* la responsabilité de l'ensemble du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail incombe à l'opérateur; *b)* le principal employeur a la responsabilité globale de veiller à ce que les travailleurs des entreprises contractuelles et sous-traitantes aient la formation et les informations appropriées pour pouvoir accomplir leurs tâches dans les locaux de l'employeur; et *c)* l'employeur principal doit fournir aux entrepreneurs et aux sous-traitants les normes ou le code de conduite qui sont les siens en matière de sécurité et de santé et de droits des travailleurs. Selon les travailleurs, c'est à l'entreprise principale d'employer les travailleurs des champs pétrolifères. Le cas d'une entreprise ayant englobé le service de restauration dans la société d'exploitation, faisant ainsi des bénéfices considérables, a été cité.
56. Un membre travailleur représentant la Fédération internationale des ouvriers du transport a indiqué que les pannes techniques ou les défaillances du système étaient les principales causes d'accidents d'hélicoptères. Un des problèmes tient au fait que les autorités continuent à accepter des hélicoptères anciens. Les entreprises devraient veiller à appliquer dans les contrats avec les entreprises contractuelles les normes de l'UE et/ou des Etats-Unis. Des directives devraient être élaborées au niveau international. Le président du groupe des travailleurs insiste sur la nécessité de traiter de la question de la sécurité des transports par hélicoptère, dans la mesure où 25 pour cent des accidents survenus dans ce secteur sont des accidents d'hélicoptères.
57. Le président du groupe des employeurs approuve la définition du travail contractuel donnée par les travailleurs. La discussion ne porte pas sur l'interdiction de la main-d'œuvre contractuelle, mais plutôt sur les responsabilités de l'employeur principal vis-à-vis des travailleurs contractuels. Le travail contractuel offre aux entreprises la possibilité d'être plus efficaces, dans leurs activités comme dans leur fonctionnement; de plus, le travail contractuel de courte durée est également nécessaire. Il ne devrait pas exister de discrimination à l'encontre des travailleurs contractuels sur les questions de sécurité et de santé au travail, et l'employeur principal ou le gouvernement doit fournir des informations relatives aux normes. En revanche, le travail contractuel n'équivaut pas au travail permanent en termes de conditions de travail et de salaires; en fait, les travailleurs contractuels risquent d'être même mieux payés que les travailleurs permanents. Le groupe des employeurs n'est pas en mesure de commenter la proposition concernant la sécurité des hélicoptères émise par le groupe des travailleurs.
58. Un membre employeur du Pérou, se référant à la Réunion tripartite du BIT sur l'emploi et les relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole qui s'est tenue en 1998, a rappelé qu'aucune définition n'a pu être trouvée au terme «sous-traitance». De plus, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, révèle les difficultés à trouver une définition sur la question, d'où l'importance d'une législation nationale.
59. Le représentant de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) a insisté sur le fait que la réglementation de l'aviation de l'UE et des Etats-Unis concernant les hélicoptères

ne fait pas partie du mandat de l'OIT, mais peut être inscrite dans les conclusions de la réunion si le groupe de travail le souhaite. De plus, il est à rappeler que les participants à la réunion du BIT de 2002 n'ont pu se mettre d'accord sur une définition du travail contractuel.

- 60.** Le président du groupe des travailleurs s'est dit surpris que la réunion de 1998 ait été citée car, lors de la réunion de 2002, aucune définition du travail contractuel n'avait encore été trouvée.
- 61.** Le président du groupe gouvernemental, selon qui le travail contractuel est un phénomène global, a résumé comme suit la position de son groupe sur le point 3:
- le type de travail contractuel doit être défini avec soin en fonction des descriptions fournies dans le rapport du Bureau en vue de la réunion (paragr. 147);
 - la sécurité et la santé au travail des travailleurs contractuels et le type de protection qui leur est offert sont une préoccupation commune à tous;
 - la responsabilité de l'entreprise principale et de l'entreprise contractuelle est très importante sur certains points;
 - l'inspection du travail, une formation appropriée et le nombre d'inspecteurs sont autant d'éléments qui ont leur importance;
 - la législation sur ces points est primordiale;
 - un travail contractuel destiné à maintenir les coûts bas doit être engagé dans le cadre d'un règlement approprié.
- 62.** Le représentant du gouvernement de l'Algérie a insisté sur le fait qu'un consensus semble avoir été atteint sur deux points: premièrement, les questions des ressources humaines pour l'entreprise et les sous-traitants; et, deuxièmement, la responsabilité de l'employeur principal en matière de contrat de travail. Mis à part l'obligation des entreprises de respecter la législation du travail, la question clé est celle de savoir comment créer de bonnes relations de travail dans les entreprises sous-traitantes. L'accent est mis sur le contrôle de la législation par l'intermédiaire des inspecteurs du travail et sur la conformité de la législation nationale avec les conventions et règlements de l'OIT. La convention du travail maritime (CTM) de 2006 offre un bon exemple de la relation entre l'employeur principal et le sous-traitant, ainsi que le lien de cette relation avec la législation.
- 63.** Abordant sous l'angle des aspects liés au travail la question de la production pétrolière dans les principaux champs pétrolifères du Mexique, un membre travailleur de ce pays a relevé le nombre élevé de contrats de sous-traitance signés par le producteur national PEMEX. Selon les informations fournies en juillet 2007, plus de 5 000 plaintes de travailleurs relatives à la violation de leurs droits du travail ont été déposées, ce qui a conduit le Congrès mexicain à demander au Secrétariat du travail et de la protection sociale et à PEMEX de prendre les mesures nécessaires pour garantir aux travailleurs des entreprises sous-traitantes des conditions de sécurité et de travail décent. Parmi les plaintes au sujet desquelles le Secrétariat du travail et de la protection sociale a enquêté, on citera: l'obligation faite aux travailleurs de signer à l'avance des contrats et des lettres de démission vierges, qui seront remplis ultérieurement par les employeurs; jours de repos non rémunérés et journées de travail trop longues (journées de 12 heures), jours de congé et indemnités journalières non payés ou payés au minimum, logements de faible qualité et services médicaux limités, en particulier sur les plates-formes; entreprises modifiant les avantages des travailleurs sous prétexte qu'ils travaillent sous contrats à court terme ou recours fréquent au licenciement économique au terme d'une année de travail, pour

embaucher d'autres travailleurs au début de l'année suivante; obligation faite aux travailleurs d'adhérer à des syndicats appelés «syndicats blancs», en utilisant des formulaires d'adhésion non valables; manque de formation pour les emplois à haut risque; différences constatées entre les informations sur les salaires données par le gouvernement et les salaires réellement perçus, écarts de salaires en fonction des catégories professionnelles et paiement de salaires par traites bancaires non couvertes; menaces de licenciement ayant pour but de dissuader les salariés de réclamer des conditions de travail meilleures; enfin, relations de travail irrégulières, à savoir recours à la «triangulation» par laquelle un accord est passé avec une entreprise, le paiement est reçu par une deuxième et le travail effectué par une troisième. Dans ces circonstances, il n'est pas surprenant que des accidents se produisent et la Commission nationale des droits de l'homme a confirmé l'existence de tels problèmes. La présente réunion est importante car elle participe à la mise en place de conditions garantissant la sécurité des travailleurs en ce qu'elle permet d'identifier les meilleures pratiques à mettre en œuvre au Mexique.

- 64.** Le membre travailleur de l'Algérie a demandé à ce qu'une distinction soit faite, d'une part, entre les pays et, d'autre part, entre les activités. Le non-respect des normes de l'OIT en termes de relations de travail et de droits fondamentaux des travailleurs peut être source de frustration chez les travailleurs. Ceux-ci acceptent difficilement certaines conditions défavorables, telles que les différences de salaires, l'absence de services de santé et le travail dans des lieux isolés, qui sont la preuve du non-respect du travail décent dans les entreprises. Etant donné l'importance de la sous-traitance, des propositions telles que celles qui consistent à regrouper les filiales au sein de plusieurs sociétés mères ou à obliger les sous-traitants à respecter la loi valent la peine d'être explorées. Par exemple, le salaire minimal est en réalité inférieur à celui qui est fixé dans les contrats et il arrive souvent que les sous-traitants ne fournissent pas les soins de santé, comptant à cet égard sur la société mère. Rappelant ce qui a été dit précédemment par les membres travailleurs, l'orateur est d'avis qu'il convient de traiter le problème du transport par hélicoptère, qui est à l'origine de pertes en vies humaines.
- 65.** Un membre travailleur de l'Australie a noté que les points suggérés pour discussion ne pouvaient être traités séparément. Il a donné des exemples de liens existant entre ces points. Au sein du BIT, les employeurs font des déclarations positives, mais ils font l'inverse à l'extérieur. La question du travail contractuel n'est pas un problème pour les travailleurs tant que les conditions de travail décent sont respectées.
- 66.** Un membre employeur du Mexique a admis que des irrégularités en matière de sécurité et de santé ont été observées sur certaines plates-formes de forage situées dans les champs pétrolifères du Golfe du Mexique, qui sont exploitées par des sous-traitants. Il a toutefois indiqué que les accidents survenus sur les plates-formes mexicaines ne sont pas différents de ceux enregistrés dans d'autres parties du monde et a souligné que la situation n'est pas «grave», contrairement à ce qui a été dit. Cette question doit néanmoins faire l'objet de la plus grande attention, d'autant plus que le Mexique commence maintenant à procéder à des forages en eau profonde. Par ailleurs, l'orateur a attiré l'attention sur le fait que les travailleurs ont des opinions divergentes quant au travail effectué dans le cadre du régime de sous-traitance et qu'il n'apparaît pas clairement s'ils sont ou non favorables à cette pratique, même si celle-ci est établie à l'échelle mondiale.
- 67.** Le membre employeur du Pérou a souligné que la sous-traitance est un facteur de création d'emplois qui offre aux gens la possibilité de travailler. Le contrat qui lie un travailleur à un sous-traitant suppose un contrat individuel, qui permet de part et d'autre d'établir ses propres conditions de travail. Si celles-ci ne sont pas respectées, le travailleur peut toujours chercher un autre travail. Ceci est particulièrement vrai dans l'ingénierie, où les entreprises à la recherche de personnel qualifié sont nombreuses. Comme stipulé dans la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, les travailleurs ne sont pas tenus d'appartenir à un syndicat. Le fait d'encourager l'adhésion à un syndicat

représente une ingérence dans les entreprises et dans leur gestion, ce qui est interdit par la convention.

- 68.** Le président du groupe des travailleurs a précisé que les travailleurs ne sont pas contre le principe des entreprises contractuelles, car celles-ci sont nécessaires. Cela étant dit, les conditions de travail qu'elles offrent sont très variables; certains sous-traitants ne proposent pas un environnement de travail convenable. Rappelant que, selon les conclusions de la réunion de 2002 du BIT sur l'industrie, c'est à la société d'exploitation que revient la responsabilité globale d'assurer un environnement de travail convenable, l'orateur estime que les travailleurs devraient faire plus pression auprès des entreprises pour qu'elles assument leurs responsabilités en vue d'assurer un environnement de travail convenable, qui aille au-delà de la simple question de la santé et de la sécurité. Si l'on peut comprendre la position du groupe des employeurs selon laquelle les entreprises ont pour principal objectif de générer des profits pour les actionnaires, les employeurs doivent aussi accepter que, pour éviter que ce concept soit poussé à l'extrême, les syndicats aient pour objectif de surveiller que les travailleurs employés par des sous-traitants ne travaillent pas dans des conditions inférieures à celles des autres travailleurs.
- 69.** Un membre travailleur du Royaume-Uni a déclaré reconnaître que le travail contractuel fait partie intégrante de l'industrie. Se référant au paragraphe 148 du rapport soumis pour la réunion ainsi qu'à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, l'appel à des entrepreneurs rend difficile la tâche visant à déterminer qui est responsable des droits des travailleurs intervenant dans la chaîne de production au sein de l'industrie du pétrole et du gaz. Le rapport Cullen qui a suivi l'accident Alpha Piper formulait des recommandations concernant les modifications à apporter afin d'améliorer la sécurité de l'environnement de travail. Au Royaume-Uni, l'opérateur est responsable de chaque aspect lié à la relation de travail, quel que soit le type de travail contractuel effectué; la responsabilité relevée de l'opérateur, même si les accidents se produisent à un niveau plus bas de la chaîne. Les bonnes pratiques visant à identifier les intervenants clés de ce secteur ont été mises en place en mer du Nord, mais il n'en est pas de même au Mexique, par exemple, où l'on trouve encore, en matière de sécurité, des attitudes du type de celles que l'on rencontrait avant l'accident Alpha Piper. Il est important de veiller à ce que les travailleurs bénéficient, en termes de responsabilités et d'obligations, d'une bonne pratique qui soit identique où qu'ils soient, et qu'ils ne se retrouvent pas sans protection lorsque l'entreprise se déplace dans une région différente, où les normes appliquées sont moins bonnes. Il serait bon d'examiner à nouveau les directives fournies par le rapport Cullen. Une évolution positive est que, en Angleterre, la collaboration entre les entreprises de restauration répondant à des appels d'offres a progressé. Auparavant, celles qui annonçaient les coûts les plus bas remportaient le marché, de sorte que les entreprises qui appliquaient des normes de qualité ne pouvaient être compétitives. Un système a été mis en place en collaboration avec les syndicats, concernant la formation, les régimes de pension et autres avantages dont bénéficient les travailleurs de la restauration, dont les coûts sont pris en charge par l'ensemble des entreprises, ce qui entraîne une égalisation des chances lors du processus d'appel d'offres.
- 70.** Le membre travailleur de la Norvège a indiqué que l'on a pu mesurer en mer du Nord les effets à long terme que la plongée a sur la santé. Dans son pays, de nombreux plongeurs ne peuvent plus travailler à cause de problèmes physiques et psychologiques, notamment des dysfonctionnements post-traumatiques dus au stress. Les contrats de longue durée sont la clé pour l'amélioration des conditions de travail des plongeurs, puisqu'ils permettent de mesurer les effets de la plongée. Il est également nécessaire d'améliorer le contrôle de la santé des plongeurs, de leur permettre de bénéficier d'un système de retraite et d'établir un recueil de règles pratiques qui puisse être reconnu en tant que norme internationale. Les travaux sur ce recueil, qui ont débuté, devraient être poursuivis.

-
71. Un membre travailleur de l'Algérie a estimé que la sous-traitance n'était pas créatrice d'emplois, dans la mesure où les postes existent déjà et qu'ils sont simplement soit externalisés par des entreprises multinationales, soit déplacés ailleurs. En conséquence, les différences de salaires entre les travailleurs permanents et le personnel auxiliaire s'appliquent. Il est nécessaire qu'un cadre juridique soit mis en place concernant la sous-traitance et que celui-ci soit reconnu dans le monde entier.
72. Avant de conclure la discussion sur ce point, le président a tenu à présenter un résumé des principaux points qui ont été abordés. Il note les points suivants:
- L'importance qu'il y a à trouver un accord sur la définition de la sous-traitance et sur les conditions de base minimales requises dans le cadre de cet accord.
 - L'identification des bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité. Le recours excessif à la sous-traitance, qui peut provoquer, ou qui provoque réellement, la perte de la cohérence et de la responsabilité en termes d'accidents, d'une part, et de santé et de sécurité, d'autre part, continue à poser problème; c'est pourquoi il convient d'envisager des protocoles internationaux qui fixent les normes concernant les questions de santé et de sécurité.
 - La discrimination à l'encontre de travailleurs quant à leurs conditions d'emploi doit être évitée et une approche juridique doit être adoptée et suivie sur ce point.
 - Les gouvernements doivent renforcer l'inspection du travail en la dotant du personnel et des ressources suffisants.

Compétences et qualifications pour un emploi durable

73. Le président du groupe des employeurs a estimé que les qualifications appropriées sont l'élément le plus important pour la carrière d'un employé de l'industrie du pétrole et du gaz et que, dans certains cas, ces qualifications et compétences doivent être multiples. Les nouvelles technologies exigent une formation complémentaire et un perfectionnement permanent. Les employés organisent souvent eux-mêmes leur propre formation, parfois avec l'aide de l'employeur. Les universités et les collèges devraient centrer leur attention sur des thèmes propres au secteur du pétrole et du gaz. Ce dernier connaît un déséquilibre en termes d'emploi des jeunes et des femmes sans doute en partie à cause de l'image erronée qu'il donne: saleté, danger, durée du travail excessive, et absence de produits verts ou propres. Les employeurs du secteur admettent qu'ils ont la responsabilité de promouvoir l'emploi de ces catégories de travailleurs. Pour ce faire, le secteur doit, outre des salaires plus élevés, offrir des emplois plus conciliables avec les responsabilités familiales. Cela étant, il n'est pas possible de changer l'environnement physique dans lequel s'effectue le travail, à savoir les déserts ou les océans. Il reste encore beaucoup à faire pour rendre le secteur plus attrayant.
74. Un membre employeur de la Norvège a noté qu'il est particulièrement important pour l'industrie pétrolière de recruter des employés dûment formés, de façon à relever les multiples défis qui se présenteront à l'avenir. En Norvège, le secteur du pétrole et du gaz n'emploie que 20 pour cent de femmes tandis que 50 pour cent des diplômés d'université sont des femmes. L'industrie pétrolière doit donc faire des efforts pour attirer les travailleuses. Il y a deux ans, l'organisation d'employeurs que représente l'intervenant a lancé un programme de développement de carrière destiné à promouvoir l'emploi des femmes, dont l'objectif est d'attirer ces dernières dans le secteur pétrolier et de leur offrir des postes clés. Les entreprises ont été priées de nommer des femmes pour participer à ce programme et de s'engager à les promouvoir à des postes à responsabilités. Ce programme,

qui a permis d'obtenir des résultats positifs, a reçu le soutien de toutes les compagnies pétrolières. Le cas de la Norvège à cet égard pourrait servir d'exemple pour d'autres pays.

- 75.** Concernant le recrutement, le président du groupe des travailleurs a estimé que la situation diffère d'un pays à l'autre. Ainsi, dans certains pays, l'industrie du pétrole et du gaz attire de nombreux jeunes. Toutefois, d'une manière générale, travailler dans l'industrie pétrolière n'est pas bien vu, et ce problème mérite d'être examiné. Recruter une main-d'œuvre qualifiée est devenu un problème général dans bon nombre de secteurs, si bien que l'industrie du pétrole et du gaz doit trouver les moyens d'encourager les jeunes à étudier les disciplines techniques et les sciences naturelles en vue de leur emploi dans ce secteur. Davantage d'efforts doivent être consentis pour redorer le blason du secteur, et tout particulièrement pour prouver la place importante qu'il occupe dans l'environnement et l'attention qu'il y porte en cherchant à produire du pétrole et du gaz de la façon la plus écologique qui soit. Certains pays, comme le Canada et la Norvège, disposent de programmes de «capture» du CO₂ visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre, ce qui constitue un moyen de rendre le secteur plus attrayant. De nombreuses compagnies pétrolières se sont transformées en compagnies du secteur «énergétique» et se sont lancées dans la production d'énergie durable et renouvelable, mais il n'existe aucun scénario prévoyant que les combustibles fossiles puissent être épuisés dans les cent prochaines années. Alors que les pays industrialisés utilisent une quantité considérable d'énergie par habitant, dans d'autres pays, certaines personnes n'ont accès à aucune source d'énergie. Pour améliorer le niveau de vie dans de nombreuses régions du monde, le secteur doit accroître très nettement sa production. Si l'offre énergétique de l'Europe de l'Ouest devait être d'origine éolienne ou solaire, il faudrait construire 16 000 grandes éoliennes ainsi que des panneaux photovoltaïques couvrant une surface équivalant à 50 000 stades de football, et ce chaque année jusqu'à 2040. Il va donc de soi que d'autres solutions s'imposent. La question des femmes dans l'industrie pétrolière a fait l'objet d'un débat animé, notamment en ce qui concerne le travail sur les plates-formes. En Norvège, la tendance reflète à la fois les progrès effectués et les difficultés constantes rencontrées dans un pays qui compte plus de femmes travaillant dans les champs pétrolifères que tout autre pays au monde. C'est en 1978 que remonte l'embauche de la première femme sur une plate-forme pétrolière en Norvège et, aujourd'hui, ce sont les services de restauration qui emploient le plus de main-d'œuvre féminine (40 pour cent). La majorité des médecins sont des femmes et certaines femmes sont opératrices de contrôle. Si les secteurs du fonçage des puits et de l'expérimentation ont vu leur main-d'œuvre féminine augmenter, les femmes restent fortement sous-représentées dans les domaines de la plongée et du forage. L'objectif de l'emploi de 35 pour cent de femmes sur les plates-formes est loin d'être atteint. Dans certains pays, comme la Fédération de Russie, l'emploi des femmes sur les plates-formes est interdit. En revanche, il est encourageant de constater que de nombreuses jeunes femmes accèdent aux postes de physiciennes ou de géologues. A cet égard, des initiatives prises par des employeurs en Norvège méritent d'être soulignées, en particulier le programme mentionné précédemment, qui vise à renforcer le recrutement des femmes dans le secteur pétrolier et celui de la compagnie Statoil Hydro, qui offre à leurs employées une année de cours à l'université à plein traitement en vue de faciliter leur promotion à des postes plus techniques.
- 76.** Un membre travailleur de l'Algérie a fait observer que le secteur du pétrole et du gaz est méconnu des étudiants et des jeunes. En Algérie, une formation a été dispensée aux élèves du secondaire pour les informer des possibilités professionnelles dans le secteur, y compris des voyages organisés sur les sites d'activité, en amont et en aval, pour leur montrer les possibilités d'emploi existantes. La main-d'œuvre qualifiée étant indispensable, plusieurs instituts d'enseignement supérieur spécialisés ont été mis sur pied, en particulier une université spécialisée dans les études sur les hydrocarbures, et d'autres institutions ont été créées pour dispenser une formation continue afin de renforcer les qualifications scientifiques et techniques des employés. En ce qui concerne l'emploi des femmes, sur les 105 000 travailleurs que compte le secteur, 13 000 sont des femmes, sans compter celles

qui travaillent en sous-traitance, par exemple dans les services de restauration et de secrétariat. La fuite des compétences demeure un problème et des efforts sont déployés pour inciter les travailleurs qualifiés à demeurer en Algérie. Actuellement, la loi exige qu'1 pour cent de la masse salariale soit consacré à la formation et au développement, chiffre qui devrait être porté à 10 pour cent. Un système de parrainage a été mis en place, via lequel les compagnies pétrolières allouent à des étudiants d'université des fonds destinés à la formation. L'emploi des femmes dans les secteurs situés en amont de l'industrie du pétrole et du gaz, telles les activités exercées dans le désert ou dans les champs pétrolifères, pose problème étant donné qu'il leur est difficile de concilier les exigences de ce type de travail avec leurs responsabilités familiales. De ce fait, très rares sont les femmes qui sont employées dans les activités de forage et de prospection.

- 77.** Un membre travailleur de l'Australie a estimé que la question de la formation et du recrutement mérite d'être examinée à part entière. Il convient d'étudier de plus près l'aide à apporter aux pays en développement en matière de gestion des ressources en pétrole et en gaz et, en particulier, de la mise en place de possibilités de formation visant à former une main-d'œuvre locale qualifiée plutôt que tabler sur les travailleurs migrants. Par exemple, le Timor-Leste dispose de réserves de pétrole et de gaz considérables, mais ce sont des compagnies étrangères employant de la main-d'œuvre étrangère qui exercent l'essentiel des activités dans le secteur. Le syndicat auquel appartient l'intervenant, en collaboration avec la Fédération internationale des ouvriers du transport, déploie des efforts pour faciliter la création de syndicats dans l'industrie du pétrole et du gaz au Timor-Leste.
- 78.** Un membre travailleur du Royaume-Uni a souligné qu'une délégation de la Fédération internationale des ouvriers du transport s'est récemment rendue aux Philippines pour y visiter l'Académie maritime et débattre de la question de la formation spécialisée et de la capacité de faire face aux questions de santé et de sécurité. Cette initiative a été entreprise avec le concours d'une compagnie pétrolière établie à Aberdeen, Ecosse, au Royaume-Uni. Des efforts ont été déployés en vue d'améliorer les opportunités offertes aux gens de mer philippins, qu'ils soient hommes ou femmes, dans l'industrie pétrolière.
- 79.** Un membre travailleur de l'Algérie s'est montré préoccupé par le coût particulièrement élevé de la formation technique et par la concurrence qui s'exerce entre compagnies autour d'une main-d'œuvre qualifiée. Si cette situation peut faire l'affaire des chasseurs de têtes, elle porte préjudice aux compagnies, qui perdent des effectifs dont elles ont pourtant rémunéré la formation. L'orateur s'est demandé comment un accord pourrait être signé pour éviter que la main-d'œuvre qualifiée soit débauchée.
- 80.** Un membre employeur du Mexique a répondu que les compagnies restent libres de recruter de la main-d'œuvre qualifiée comme elles l'entendent, et qu'il serait contraire à la liberté du travail et au principe de non-discrimination de leur imposer des contraintes en la matière.
- 81.** Le président du groupe gouvernemental a déclaré que les membres de son groupe admettent que la pénurie de travailleurs qualifiés dans l'industrie pétrolière peut nuire à la croissance dans le secteur. La situation est gravement préoccupante pour les gouvernements et des mesures doivent être prises pour poursuivre l'amélioration des compétences. La formation devrait être envisagée comme une contribution et un investissement à long terme plutôt que comme un coût immédiat. Des efforts doivent être consentis pour faire en sorte que les compétences des travailleurs s'adaptent aux progrès technologiques et à l'évolution du lieu de travail. A cet égard, le recours à des institutions de formation interne et externe est vivement recommandé. Il est particulièrement important de mettre en place des campagnes d'éducation pour attirer les jeunes travailleurs, notamment les femmes, ainsi que des mesures visant à garantir un environnement de travail sûr et sain dans le secteur.

-
- 82.** Le représentant du gouvernement de l'Algérie a souligné que les compétences et les qualifications sont indispensables à la réussite du secteur. L'industrie du pétrole et du gaz se caractérise par des investissements colossaux en termes de prospection, de production et de soutien logistique à moyen et long termes. Les travailleurs doivent être dûment formés, d'où l'importance d'instituts de formation spécifiquement tournés vers le secteur. Plutôt que d'examiner les obstacles traditionnels en matière de gestion à l'emploi des femmes, l'attention devrait porter sur le renforcement de la présence féminine dans les emplois techniques tels que la production et la prospection. En Algérie, 58 pour cent des universitaires sont des femmes. Le pays a adopté une directive ministérielle sur la promotion de l'emploi des femmes dans le secteur des hydrocarbures. Un observatoire pour l'égalité entre hommes et femmes a été mis sur pied pour suivre le recrutement des femmes et prendre des mesures visant à garantir qu'elles sont employées aux échelons hiérarchiques les plus élevés dans le secteur.
- 83.** Le représentant du gouvernement de la Malaisie a déclaré que la mise en valeur des ressources humaines, notamment via l'éducation, est essentielle pour renforcer les compétences et le développement économique, ainsi que pour aider les travailleurs à accéder à un travail décent. La Malaisie a lancé un programme national de développement des compétences aux fins de former une main-d'œuvre compétente et globale. Comprendre la dynamique des enjeux du recrutement et déterminer les stratégies pour y faire face nécessite la participation de plusieurs parties prenantes, d'où l'importance fondamentale du tripartisme. L'esprit de collaboration entre partenaires sociaux est particulièrement important eu égard à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie, en tant qu'éléments de base permettant d'identifier et d'examiner la structure de l'emploi en pleine évolution dans l'industrie du pétrole et du gaz.
- 84.** Le représentant du gouvernement des Philippines est convenu que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est l'un des problèmes les plus graves auquel se heurte le secteur. Aux Philippines, l'emploi de travailleurs étrangers répond en partie à ce besoin. Les Philippines étant un pays fournisseur de travailleurs migrants, le gouvernement constate que bon nombre de ses jeunes travailleurs émigrent vers d'autres pays à la recherche d'un emploi dans le secteur du pétrole et du gaz, attirés par les avantages économiques, le traitement favorable que leur réservent les employeurs et les gouvernements hôtes, les possibilités de progression professionnelle, et un environnement de travail plus sûr. Les Philippines n'ont pas les moyens d'offrir à ces travailleurs une formation et des qualifications professionnelles suffisantes, et le gouvernement cherche donc à établir des partenariats avec des employeurs étrangers en vue de mieux former et de retenir ses travailleurs.
- 85.** Le représentant du gouvernement du Tchad a déclaré que, bien que son pays ne soit pas à l'avant-garde du développement de la formation, il y accorde pourtant une importance particulière en s'efforçant de développer des programmes de formation spécialisée et d'établir une politique de formation cohérente. Des ressources budgétaires suffisantes doivent être allouées pour veiller à ce que la formation puisse être suivie. Au Tchad, des normes ont été établies dans l'industrie pétrolière, qui prévoient que les travailleurs doivent recevoir la formation appropriée pour garantir qu'ils ont les connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour accomplir leur travail convenablement. Bien que le Tchad ne dispose pas d'institutions de formation spécialisées, comme c'est le cas en Algérie, des mesures incitatives ont été mises en place sous la forme de bourses pour encourager les jeunes femmes à se former à des postes techniques.
- 86.** Le président a résumé les débats en rappelant que le secteur est de toute évidence confronté à certains problèmes en matière de recrutement, notamment parce qu'il ne jouit pas d'une image favorable auprès des jeunes travailleurs. L'apparent dégoût des jeunes pour les carrières techniques exige des gouvernements qu'ils y remédient en lançant des campagnes destinées à promouvoir l'étude des disciplines techniques. A cet égard, des exemples intéressants de création d'universités et de mise en place de cours formation ont été cités.

La discussion a mis en évidence un accord général sur le fait que, même dans les pays ayant des niveaux de formation professionnelle élevés, il existe toujours un déséquilibre flagrant entre la proportion de femmes diplômées d'université et leur présence dans l'industrie du pétrole, en particulier aux postes techniques et dans les activités sur le terrain. Les participants sont convenus qu'il importe de promouvoir la formation et le recrutement des femmes. Ils ont également approuvé la nécessité d'une formation complète et cohérente qui débouche sur le recrutement. Des préoccupations ont été exprimées, d'une part, au sujet d'employés ayant été formés par des compagnies qui sont débauchés par d'autres ou par certains gouvernements et, d'autre part, sur le fait de concilier les efforts visant à prévenir de telles pratiques avec les principes de libre embauche et de non-discrimination dans l'emploi. Un consensus général s'est dégagé sur la nécessité d'améliorer l'image du secteur en vue de susciter un intérêt auprès des jeunes et des travailleurs hautement qualifiés, et notamment la nécessité de souligner les efforts environnementaux déployés afin de prouver que le secteur du pétrole et du gaz n'est pas uniquement une industrie sale.

Dialogue social et gouvernance: promotion des entreprises durables et du travail décent

- 87.** Plusieurs membres travailleurs ont ouvert la discussion. Le membre travailleur de l'Australie note que deux idéologies s'affrontent sur ces deux points: pour la première, les conventions collectives et les syndicats des travailleurs représentent une menace pour les employeurs, tandis que, pour la seconde, le droit d'association, la négociation collective et le dialogue social représentent une opportunité. Dans son pays, c'est plutôt la première qui prévaut. Les relations professionnelles en Australie sont vues sous un angle totalement différent de celui que l'on connaît dans d'autres pays. Cela dit, une nouvelle philosophie semble se dessiner entre travailleurs et employeurs. Ces trente dernières années, le pays a souffert d'une déréglementation totale, d'un manque de responsabilité sociale et d'une gouvernance faible. Des pays tels que l'Australie et les Etats-Unis plaident aujourd'hui pour une responsabilité et une réglementation plus fortes face à la crise financière. Il serait bon d'envisager la possibilité d'organiser des réunions ou des séminaires consacrés à des sujets spécifiques et dont les résultats seraient plus efficaces vus sous l'angle régional.
- 88.** Un membre travailleur de Singapour a expliqué que le dialogue social a contribué dans son pays à promouvoir les entreprises durables. Il y existe un forum tripartite permanent où divers problèmes sont discutés, comme par exemple la main-d'œuvre vieillissante, la retraite et, en période de crise économique, la question de savoir comment aider les entreprises et les salariés à survivre. Un programme d'aide s'élevant à 2,8 milliards de dollars E.-U. a été mis en place, dont 4,2 millions de dollars E.-U. ont été attribués à la formation, tandis que le reste a été accordé au secteur de l'emploi, afin d'aider les entreprises à réduire leurs coûts et à sauver des emplois. Une collecte de fonds a également été organisée en faveur des travailleurs à faible revenu. A l'échelle du bipartisme, nombreux sont les syndicats et les entreprises qui ont instauré le dialogue social. Le syndicat auquel l'orateur est affilié l'a institutionnalisé dans le cadre des conventions collectives avec les employeurs.
- 89.** Un membre travailleur de l'Algérie a considéré qu'il était nécessaire de bien cerner les processus capables de réussir à la fois économiquement et socialement. Il est important de viser une situation avantageuse pour tous, et toutes les parties concernées doivent créer les conditions capables de faciliter cet objectif. L'équilibre des pouvoirs est souhaitable, ce qui suppose des syndicats forts. L'orateur cite l'exemple d'une entreprise du secteur technique installée dans un pays européen, qui emploie 1 000 personnes, et qui a radicalement changé d'orientation professionnelle. Ce changement s'est toutefois accompagné d'une collaboration étroite avec le syndicat concerné et le gouvernement afin que le recyclage des travailleurs soit assuré. Grâce au dialogue social, cette entreprise a été en mesure de

changer d'orientation tout en maintenant ses activités et la majorité de ses salariés. Un autre exemple est celui de cette société pétrolière importante située en Algérie, qui entretient régulièrement et à tous les niveaux le dialogue social avec les partenaires sociaux. Ceci a été jugé comme une expérience positive car elle permet aux partenaires sociaux à la fois de comprendre et d'accepter les limites de cette collaboration. Comme il a été dit précédemment, un nouveau Pacte économique et social national a permis récemment, grâce à un plan d'aide financière, la négociation de 40 conventions collectives ainsi que le maintien des emplois de la société. Parmi les autres exemples, on peut citer: la création de fonds de retraite nationaux; la participation à la politique nationale et industrielle, dans le cadre de laquelle les employeurs, les travailleurs et le gouvernement se sont rencontrés pour discuter de la politique sociale à venir, en ayant à l'esprit la création d'emplois; des accords de branches avec les filiales; la mise à la disposition des travailleurs de logements en cas de programmes se déroulant à l'extérieur du pays; des fonds divers pour les travailleurs comme pour les employeurs, notamment un fonds destiné à indemniser les survivants en cas de décès de travailleurs; la mise en place de centres de soins; et un accord de groupe visant à la mise en place d'un système de transport aérien de substitution. L'Algérie dispose également d'un programme de formation assez développé en matière de forage et de physique, ainsi que dans des domaines connexes. Le dialogue social ne peut que susciter de meilleurs résultats et renforcer les perspectives des groupes industriels.

- 90.** Le président du groupe des employeurs a reconnu que la responsabilité sociale des entreprises (RSE) s'applique aux sociétés pétrolières et gazières, mais il a également tenu à préciser que ces dernières s'investissent beaucoup pour remplir leurs obligations en la matière. Les employeurs ne partagent pas l'avis du groupe des travailleurs selon lequel il serait une bonne idée de prévoir une autre réglementation obligatoire. Une bonne part du travail effectué par les entreprises est souvent considérée comme un dû et n'est donc pas reconnue. Elles contribuent à l'infrastructure, au soutien apporté aux communautés indigènes, aux activités sportives, aux services médicaux, etc. Le dialogue social destiné à en vue de répondre aux questions relatives au travail est important, mais les employeurs sont préoccupés de constater que certains aspects de cette RSE sont obligatoires, la liste des points contractuels ayant force exécutoire ne cessant d'augmenter. Toute mesure qui dépasse le cadre d'une norme minimale convenue devrait être appliquée sur une base discrétionnaire. Selon le paragraphe 194 du rapport soumis à la réunion, la RSE résulte d'un choix volontaire. La proposition du groupe des travailleurs selon laquelle la RSE devrait être plus forte qu'elle ne l'est à présent ne peut être acceptée.
- 91.** Un membre employeur de l'Algérie a déclaré que le dialogue social devrait toujours être envisagé dans le but d'atteindre un consensus. L'état d'esprit dans lequel se trouvent les travailleurs a toute son importance dans le cadre de la situation sociale et du travail. En Algérie, un nombre important de sociétés appartenant auparavant au secteur public sont aujourd'hui privatisées et se trouvent entre les mains des travailleurs. En tant que propriétaires de sociétés, les travailleurs ont apporté une approche tout à fait différente au dialogue. Le dialogue social est une véritable institution en Algérie. Les travailleurs et les employeurs ont collaboré pour rédiger et adopter le Pacte économique et social national, lequel a institutionnalisé le dialogue ainsi que la bonne gouvernance. Plusieurs accords de branches existent également dans le secteur privé, qui doit de plus en plus répondre à la question des responsabilités sociales des entreprises.
- 92.** Le président du groupe gouvernemental a indiqué que les gouvernements reconnaissent l'importance du dialogue social, de même que le rôle central qu'il joue dans la promotion de bonnes relations professionnelles. Les gouvernements devraient montrer la voie de la promotion du dialogue social. Même s'il revêt de nombreuses formes, on ne saurait assez insister sur sa régularité et sur l'engagement des partenaires sociaux et autres parties prenantes. La bonne gouvernance dépend du degré de transparence appliquée dans la prise de décisions et la présentation de rapports. Les gouvernements reconnaissent le caractère

volontaire de la RSE et le rôle qu'elle joue pour améliorer le bien-être des travailleurs au sein d'une communauté donnée. La RSE est bénéfique pour les entreprises, mais les mesures à prendre devraient rester dans la mesure des capacités des employeurs, et il est important de faire participer également les parties prenantes existantes. Le rôle des gouvernements est de créer un environnement propice à la RSE, en faisant connaître les bonnes pratiques et en diffusant des informations aux parties concernées. Les recueils de directives sont aussi importants, de même que la nécessité pour tous de reconnaître que la RSE ne saurait se substituer au rôle joué par le gouvernement.

- 93.** Selon le représentant du gouvernement de l'Algérie, il était important de créer un consensus qui soit basé sur la confiance. Comme exemple de bonne pratique, l'orateur indique que, depuis 1990, l'Algérie a œuvré à la mise en place d'un mécanisme approprié d'application de la législation nationale du travail et de promotion du dialogue social, parallèlement à l'application de mesures de mise en œuvre. Divers domaines de coopération ont été développés, de même que des réunions avec les partenaires sociaux ont été organisées régulièrement à l'échelle nationale. C'est ainsi qu'a été créé le Pacte économique et social national, cité à plusieurs occasions dans le présent rapport. Le BIT a félicité l'Algérie pour sa législation. Des conventions collectives ont été conclues à l'échelle sectorielle, ce qui a permis à ce jour la signature d'un total de 150 conventions. Il existe d'autres possibilités dans le secteur du pétrole et du gaz de conclure d'autres accords visant à encourager de bonnes relations entre les partenaires sociaux. De plus, le gouvernement algérien a veillé à la bonne application des mesures prises, en même temps qu'il a accordé un rôle important au renforcement de l'inspection du travail, qui a été un acteur positif dans le processus de contrôle et a favorisé l'échange entre les partenaires sociaux sur le lieu de travail. L'inspection du travail a elle aussi enregistré des conventions collectives. C'est le seul organe de législation gouvernemental qui soit régi par une convention internationale. L'Algérie a donc déployé des efforts considérables pour faire en sorte que l'inspection du travail soit activement présente dans le monde du travail. Le fait que les champs pétrolifères se situent dans des lieux isolés n'a pas empêché le service de l'inspection de s'y rendre pour promouvoir le dialogue social.
- 94.** Le représentant du gouvernement du Niger a déclaré que les conventions fondamentales de l'OIT, auxquelles le Niger a adhéré, servent de base au dialogue social. A l'échelle nationale, un comité consultatif du travail a été créé afin de rédiger les textes régissant les conditions de travail. Faire participer les partenaires sociaux à la rédaction de ces textes constitue un moyen efficace d'éviter les conflits qui surviennent dans leur application. Cela étant dit, en cas de conflit, le dialogue social sert à trouver une solution. Les organisations d'employeurs, les représentants de personnel, les syndicats et autres partenaires de l'entreprise sont encouragés à discuter de tout problème qui pourrait apparaître et à trouver ensemble des solutions, afin d'éviter tout conflit éventuel. Dans son pays, le dialogue social reste limité dans le secteur du pétrole, car celui-ci ne fait que débiter. Toutefois, il fonctionne correctement dans d'autres secteurs, où il est accompagné du cadre juridique approprié.
- 95.** La représentante du gouvernement de la Norvège a indiqué que, dans son pays, les sociétés étaient soumises à une réglementation par laquelle elles sont tenues de faciliter la participation et l'engagement des travailleurs à tous les aspects de la santé et de la sécurité au travail. Tout changement de politique ou de techniques suppose là aussi l'engagement des travailleurs. La politique gouvernementale de la Norvège en matière de dialogue social a pour principal objectif d'assurer une collaboration étroite avec les partenaires sociaux. Plusieurs espaces de dialogue ont été mis en place, y compris un forum tripartite sur la sécurité destiné à discuter des méthodes et des projets concernant la sécurité et la santé au travail, ainsi qu'un forum axé sur la réglementation, en vue de la rédaction d'une réglementation destinée à l'industrie pétrolière. Le gouvernement joue aussi un rôle de vérification et de contrôle, destiné à veiller à ce que les sociétés appliquent la

réglementation existante. Il joue enfin un rôle de conseiller en offrant aux employeurs et aux travailleurs des directives sur la façon de garantir le respect de la réglementation.

- 96.** Le représentant du gouvernement des Philippines a fait savoir aux participants à la réunion que, dans son pays, le dialogue social a lieu à trois niveaux différents – à savoir l’entreprise, la région et l’ensemble du pays – et sur la base du tripartisme, ce dernier constituant à la fois un processus et un moyen. En tant que processus, il veille à ce que les travailleurs et les employeurs soient représentés dans les initiatives économiques et sociales, ainsi que dans l’élaboration de politiques et la prise de décisions. En tant que moyen, le tripartisme sert à apporter des changements positifs fondés sur la perspective d’une participation démocratique aux processus de prise de décisions rendant les politiques gouvernementales à la fois pratiques, acceptables et bénéfiques. Les Philippines ont œuvré pour faciliter la participation active d’autres parties prenantes au dialogue social en instaurant une approche tripartite élargie dans les relations de travail. Il est à espérer qu’une telle approche approfondira le dialogue social en offrant à d’autres parties œuvrant en matière de politiques sociales et de travail la possibilité de prendre part à l’élaboration et à l’application des programmes. Les Philippines reconnaissent le rôle important que joue la RSE en faveur de la sécurité et de la santé au travail, de la productivité et de l’emploi. L’amélioration de la qualité de vie des travailleurs se traduit par des améliorations de la productivité et de la compétitivité des entreprises. La RSE constitue un mécanisme efficace pour stimuler le partenariat public-privé et encourager les grandes entreprises à aider les petites et moyennes entreprises à accroître leurs niveaux de productivité et d’emploi, grâce à un système de parrainage.
- 97.** Le représentant du gouvernement du Nigéria a noté que, dans son pays, le dialogue social s’inscrivait dans le cadre des relations professionnelles. Dans le secteur du pétrole, ce dialogue est essentiel dans la mesure où, comme cela a été dit précédemment, ledit secteur est indispensable à l’économie nationale. Le cadre de ce dialogue varie. Au niveau national, les représentants des employeurs et les syndicats traitent les questions qui leur sont importantes dans le cadre de forums sectoriels. Le dialogue social peut prendre la forme de consultations ou de négociation collective. Celle-ci a conduit à la conclusion d’accords contraignants, pouvant engager une action auprès des tribunaux du travail. Tout accord sur des questions telles que la productivité, la formation, le bien-être des travailleurs ou le partage de l’information conclu par le biais de la négociation collective est inscrit au ministère du Travail. Les règles d’engagement, l’établissement d’un consensus, la confiance, le partage de l’information et le respect des accords sont strictement observés dans le secteur du pétrole et du gaz. Des problèmes d’organisation sont toutefois à déplorer chez les employeurs faisant appel à des contrats de louage de services, qui reconnaissent difficilement l’importance des syndicats. Dans le secteur du pétrole, le recours aux piquets de grève est un problème bien particulier que les travailleurs utilisent en cas d’interruption des négociations. Cela étant dit, le dialogue social se passe en général bien et le ministère du Travail a toujours fait son possible en tant que médiateur pour empêcher l’organisation de grèves qui pourraient interrompre le flux de production pétrolière. Si le secteur continue à progresser en termes de reconnaissance des syndicats et de prévention des piquets de grève, les interruptions des négociations diminueront, tandis que la prévention des piquets de grève augmentera, ce qui sera propice à la paix, à l’harmonie et au progrès.
- 98.** Le représentant du gouvernement de la Malaisie a insisté sur le fait que le dialogue social est un mécanisme fondamental visant à encourager et à offrir des solutions efficaces aux défis auxquels l’industrie pétrolière et gazière doit faire face en matière de relations professionnelles. La collaboration entre les partenaires sociaux et autres participants est indispensable pour que des solutions puissent être trouvées à un conflit, quel qu’il soit. En Malaisie, un conseil consultatif a été mis en place au niveau national, qui se réunit régulièrement pour tenir des discussions tripartites sur de nombreuses questions. Il convient que le dialogue social dispose d’un mécanisme qui puisse garantir que les

solutions répondent réellement et sur un pied d'égalité aux besoins des employeurs, des travailleurs et des gouvernements, et qu'elles permettent d'améliorer la situation de chacun. L'accent doit être mis tout particulièrement sur l'équité sociale et sur l'essor de l'environnement économique mondial. La bonne gouvernance facilitera le développement durable, notamment dans l'industrie du pétrole et du gaz.

- 99.** Le représentant du gouvernement du Tchad a observé que le dialogue social reste un élément essentiel de la vie des entreprises, et qu'aucune d'elles ne peut réussir sans lui. Le dialogue social, les pratiques de bonne gouvernance et les initiatives volontaires renforcent la paix sociale. Au Tchad, divers organes ont été mis en place en vertu du Code du travail, dont une commission de haut niveau sur le travail et la sécurité sociale. De tels organes permettent au tripartisme de jouer pleinement son rôle dans le règlement des conflits, et surtout dans le cadre du dialogue social. Un comité national sur le dialogue social a été instauré. Celui-ci a élaboré un cadre d'action afin de permettre aux entreprises de résoudre toutes questions qui pourraient se poser en matière de relations professionnelles. Le gouvernement du Tchad a démontré sa volonté politique de renforcer le dialogue social et le ministère du Travail a apporté sa contribution en se rendant sur les lieux et dans les sociétés d'exploitation du pétrole. Le gouvernement a aussi mis au point un journal dont la diffusion est assurée par le ministère du Travail et qui est accessible aux partenaires sociaux de tout le pays.
- 100.** Le président du groupe des travailleurs a cité l'exemple de Statoil, qui prend une part active aux processus de dialogue social de la quasi-totalité des pays dans lesquels elle est implantée. Le groupe des travailleurs souhaite souligner l'importance des initiatives de RSE.
- 101.** Un membre employeur de la Norvège a apporté une précision aux propos concernant Statoil Hydro: il indique que l'accord sur la politique de l'entreprise stipule clairement que la consultation est nécessaire à l'essor de ladite entreprise. Elle a plusieurs programmes de RSE, dont celui qui vise à accroître la main-d'œuvre locale de l'industrie pétrolière et gazière au Nigéria, des programmes de formation technique en Algérie et dans la Fédération de Russie, ainsi qu'un programme technique dans la République bolivarienne du Venezuela.
- 102.** Un membre travailleur du Mexique a fait part de sa satisfaction, ces exemples prouvant la volonté manifestée dans de nombreux pays de procéder à l'application pratique du dialogue social et de la bonne gouvernance, de sorte que l'industrie pétrolière et gazière puisse se maintenir dans le cadre du travail décent. Malheureusement, dans son pays, qui est un des principaux producteurs de pétrole et de gaz, le dialogue social de ce secteur n'existe pratiquement plus. La plupart des employeurs de ce secteur, dont beaucoup sont des sociétés nouvelles, ne sont pas conscients de l'importance du dialogue social. Les représentants du gouvernement, bien que présents aux réunions internationales dans lesquelles ils approuvent tous les points traités, s'investissent peu, à leur retour dans leur pays, dans l'application des décisions prises à l'échelle internationale. Malgré quelques exceptions dignes d'être remarquées, la situation au Mexique est particulièrement grave et nécessite une attention toute particulière. D'une manière générale, les principes de l'OIT ne sont pas respectés au Mexique, malgré le fait que le pays s'est engagé en tant qu'Etat Membre à honorer les accords conclus au sein de l'Organisation, dont chacun peut bénéficier. Le dialogue social et les bonnes pratiques dans le secteur du pétrole et du gaz devraient conduire le gouvernement et les employeurs à s'asseoir avec les travailleurs pour discuter de questions telles que la liberté d'association, le droit d'organisation, le droit à la négociation collective et les questions liées à la santé et à la sécurité. L'OIT pourrait organiser une réunion ou un séminaire régional en vue d'encourager un dialogue réel dans l'industrie pétrolière et gazière.

-
- 103.** Un membre travailleur du Royaume-Uni a déclaré que la Fédération internationale des ouvriers du transport a été témoin d'exemples très réussis de dialogue social aux Philippines et au Nigéria, dans lesquels les participants sont parvenus avec succès à cerner les problèmes et aller de l'avant. En ce qui concerne la situation au Mexique, un certain nombre de problèmes graves ont été identifiés et la Fédération internationale des ouvriers du transport prépare actuellement un rapport de la situation telle qu'elle lui est rapportée. Elle serait très favorable au soutien du gouvernement mexicain et du BIT pour enquêter sur ces allégations. Au Mexique, le développement du secteur du pétrole et du gaz est resté national, malgré le fait qu'il s'agisse d'une industrie mondiale. La Fédération internationale des ouvriers du transport sollicite les sociétés à faire part du travail accompli en faveur de la bonne gouvernance et des bonnes pratiques pour soutenir les efforts déployés en vue de veiller à ce que les allégations de violation des droits de l'homme dans l'industrie mexicaine fassent l'objet d'enquêtes.
- 104.** Le président du groupe des employeurs a tenu à remercier les participants pour leurs déclarations intéressantes et pour les nombreux exemples qui les accompagnaient. Lors de la discussion sur ce point spécifique, il convient de garder à l'esprit le caractère volontaire, et non obligatoire, des initiatives de la RSE.
- 105.** Un membre employeur du Mexique a confirmé que le dialogue social était interrompu dans le secteur du pétrole et du gaz de son pays. Bien que celui-ci dispose d'une structure complète capable d'instaurer le dialogue social, celle-ci n'est pas utilisée dans ce secteur en raison du nombre important d'activités y relatives qui se trouvent entre les mains du secteur privé. Il est favorable à la demande d'aide internationale afin d'améliorer la situation et de permettre au gouvernement, en tant qu'intermédiaire, de prendre les mesures nécessaires.
- 106.** Clôturant la discussion, le président a tenu à remercier les participants pour les nombreux exemples de bonnes pratiques qu'ils ont fournis. Bien que les gouvernements se réfèrent souvent au dialogue social tripartite, il est important de noter l'importance tout aussi notable du dialogue social bipartite.

Activités futures de l'OIT: promouvoir le dialogue social et de bonnes relations professionnelles

- 107.** Le président du groupe des employeurs a salué la qualité des travaux menés à bien par le Bureau dans l'industrie du pétrole et du gaz. Si le rapport préparé pour la discussion n'énonce ni suggestions ni orientations sur les activités futures du Bureau, la tenue de la présente réunion constitue néanmoins une étape constructive qui accroît la prise de conscience des mandants au sujet du renforcement de la responsabilité sociale des entreprises et du dialogue social dans le secteur. En outre, l'échange d'expériences entre les partenaires sociaux permet au Bureau de tenir compte des préoccupations des uns et des autres. Le Bureau devrait poursuivre ses efforts visant à renforcer le dialogue social et la consultation, par exemple en diffusant les meilleures pratiques de dialogue social et de relations professionnelles dans le secteur, étant entendu qu'un dialogue social et des pratiques de relations professionnelles de qualité médiocre portent atteinte à l'efficacité et à la satisfaction des travailleurs.
- 108.** Un membre employeur du Mexique a suggéré que l'OIT élabore un code de pratiques recommandées sur le dialogue social. Les partenaires sociaux tripartites de l'OIT pourraient ainsi travailler sur des bases identiques et sur un ensemble commun de principes, normes et pratiques. A cet effet, de l'avis de l'orateur, il serait nécessaire de commencer par définir ce que l'on entend réellement par les termes «bonne pratique» pour ce qui est des travaux en mer touchant à l'exploration, à l'exploitation et à l'acheminement du pétrole et du gaz, puis de diffuser largement ces bonnes pratiques auprès des Etats

Membres de l'OIT. De cette façon, les entreprises sous-traitantes de la PEMEX (lesquelles sont généralement des entreprises transnationales) auraient l'obligation de se conformer aux règles prévues dans la législation du travail mexicaine et également d'adopter les meilleures pratiques en la matière, comme elles devront le faire dans leur pays d'origine.

- 109.** Le président du groupe des travailleurs a relevé que le temps consacré aux réunions sectorielles est bien inférieur à ce qu'il était par le passé, les résultats produits n'étant pas nécessairement meilleurs. La question de savoir si le Bureau devrait organiser des réunions régionales au lieu de continuer à accueillir des réunions internationales, ou si une combinaison des deux approches est souhaitable, mérite réflexion. Se concentrer sur les enjeux régionaux spécifiques est une démarche intéressante, bien qu'il ne faille pas perdre de vue l'avantage que présentent les échanges de vues entre partenaires sociaux issus de différentes régions. Le groupe des travailleurs ne privilégie pas une approche plutôt qu'une autre. Le Bureau peut apporter son aide aux mandants dans le secteur du pétrole et du gaz, et ce de quintuple manière. Premièrement, la prochaine réunion devrait porter sur la durabilité de l'industrie du pétrole et du gaz, thème qui est l'enjeu de nombreux pays aujourd'hui. Deuxièmement, les conditions de travail pour les sous-traitants mériteraient d'être examinées plus en profondeur. Troisièmement, le Bureau peut apporter son concours à la collecte et à la diffusion de statistiques sur les lésions et les accidents mortels dans le secteur. Quatrièmement, sur la base de ces informations, des efforts devraient être déployés pour améliorer la santé et la sécurité au travail dans les domaines où les lésions et les accidents mortels sont les plus fréquents. Cinquièmement, le Bureau devrait se préoccuper davantage de la situation des femmes et des jeunes travailleurs dans le secteur du pétrole et du gaz. Autant de domaines dans lesquels le syndicat national auquel appartient l'orateur et la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses sont disposés à aider le Bureau en fournissant des données sur le travail contractuel, les fournisseurs, les plongeurs, ainsi que les femmes et les jeunes dans l'industrie du pétrole et du gaz. Les organisations de travailleurs se sont déjà penchées sur la question de la durabilité du secteur et espèrent que le Bureau sera en mesure d'utiliser ces informations pour rédiger des documents sur ces différents thèmes.
- 110.** Le membre travailleur du Mexique a attiré l'attention sur le paragraphe 124 du rapport, et a fait référence à la situation des travailleurs du pétrole au Mexique. Bien que le rapport souligne que la négociation collective est un moyen efficace de protéger les droits des travailleurs vulnérables, elle ne s'applique pas aux sous-traitants dans le cas de la compagnie pétrolière nationale PEMEX. Ceci pose particulièrement problème à l'heure où de plus en plus d'activités sont sous-traitées à des entreprises privées qui ne disposent pas de règlement clair relatif aux conditions de travail. L'OIT devrait étudier ce phénomène, qui constitue une étape vers davantage de transparence pour un problème qui risque de s'aggraver à mesure que le secteur du pétrole et du gaz se développe au Mexique. Cette question pourrait aussi faire l'objet d'un débat lors d'un forum régional sur le secteur du pétrole et du gaz.
- 111.** Un membre travailleur de Singapour a insisté sur la différence entre avoir connaissance du tripartisme et le pratiquer. Singapour est adepte du tripartisme, et son premier ministre a déclaré publiquement qu'il est le secret de la réussite de son pays.
- 112.** Le président du groupe gouvernemental a remercié le Bureau pour la tenue de la présente réunion et réitéré l'importance du débat sur le dialogue social et les relations professionnelles dans l'industrie du pétrole et du gaz. Le Bureau a été prié de convoquer des réunions techniques de suivi et d'envisager de les organiser aux plans sectoriel, national, et même régional. Ces réunions devraient examiner les aspects clés du secteur, compte tenu de la pratique, de l'expérience et des besoins, eu égard à la santé et à la sécurité au travail, à la productivité, à la formation, aux pénuries de main-d'œuvre et au bien-être des employés. Le Bureau pourrait apporter son concours en mettant au point une évaluation des compétences nécessaires et en formulant des suggestions aux

gouvernements relatives à la nature des programmes qui pourraient être mis en place pour remédier à ces pénuries de main-d'œuvre. La situation des femmes et des jeunes travailleurs dans le secteur mérite aussi d'être examinée plus attentivement. L'industrie du pétrole et du gaz se caractérise par des chaînes d'approvisionnement complexes, et l'on peut s'inquiéter de ce que la protection de l'emploi et les avantages y afférents ne soient pas toujours adaptés aux personnes qui travaillent d'un bout à l'autre de cette chaîne. L'OIT devrait examiner ces situations de plus près, en collaboration avec les partenaires sociaux. Les gouvernements présents à la réunion sont eux aussi convenus qu'il peut être nécessaire d'élaborer un meilleur cadre de dialogue social aux niveaux sectoriel et national, par souci de cohérence et de durabilité économique dans le secteur, et qu'à cet égard l'assistance technique du BIT et le renforcement des capacités pour toutes les parties prenantes sont importants. Les meilleures pratiques devraient être documentées et diffusées parmi les mandants. Les gouvernements ont encouragé le Bureau à poursuivre son dialogue avec les partenaires sociaux au plan sectoriel qui, de par leur participation, influent sur l'élaboration et la mise en œuvre des initiatives gouvernementales. Les mécanismes d'établissement de rapports et de suivi destinés à résoudre les conflits, notamment dans l'industrie pétrolière, devraient également être renforcés, y compris par le biais d'inspections du travail menées au plan national et d'autres organes de surveillance.

- 113.** La secrétaire générale de la réunion a fait observer que la crise financière est une priorité pour l'OIT et qu'une commission spéciale sur ce thème serait mise sur pied lors de la Conférence internationale du Travail en juin 2009. Le Programme des activités sectorielles de l'OIT met actuellement au point des évaluations brèves et rapides de l'impact de la crise dans différents secteurs, tels que l'industrie automobile, le tourisme et le textile. Ces évaluations pourraient aussi porter sur l'industrie du pétrole et du gaz, qui n'a pas encore été directement touchée par la crise mais qui déplore des pertes d'emploi. Les conclusions de la réunion pourraient inclure une référence à une évaluation rapide de l'impact de la crise sur les tendances de l'emploi dans le secteur du pétrole et du gaz. Il pourrait également être souhaitable de mieux identifier les compétences futures requises dans le secteur. Une discussion d'ordre plus général devait ensuite se tenir pour débattre de domaines plus ciblés susceptibles d'exercer une influence sur les politiques régionales ou nationales.

Examen et adoption du projet de conclusions par la réunion

- 114.** Le groupe de travail sur les conclusions a présenté à la réunion le projet de conclusions au cours de la cinquième séance de la réunion.
- 115.** La réunion a adopté à l'unanimité le projet de conclusions, avec un certain nombre de modifications d'ordre rédactionnel.
- 116.** Une observatrice de la CNUCED a informé les participants du programme de travail de l'Organisation eu égard au secteur du pétrole et du gaz, et souhaité que la coopération future entre l'OIT et les organisations représentées à la réunion voie le jour.
- 117.** La réunion a adopté le présent projet de conclusions.

Genève, le 14 mai 2009.

(Signé) M. Göran Trogen
Président

Conclusions 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

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,

S'étant tenue à Genève du 11 au 14 mai 2009,

Adopte ce quatorzième jour de mai 2009 les conclusions suivantes:

Considérations générales

1. Le dialogue social est absolument indispensable pour pouvoir faire face aux problèmes nombreux et variés qui se posent sur le lieu de travail, tout particulièrement en cette période de crise économique et financière mondiale. C'est par lui que l'on pourra améliorer la transparence tout au long du processus de relance économique et financière mondiale. Il peut également favoriser l'obtention d'un consensus entre les gouvernements, les employeurs et les organisations de travailleurs¹ sur des questions clés telles que les droits au travail de tous les employés, y compris les travailleurs permanents et les travailleurs sous contrat, notamment les conditions de travail, la productivité et les enjeux démographiques.
2. L'industrie du pétrole et du gaz contribue à favoriser la croissance économique nationale et à améliorer les conditions de vie. Dans le contexte de crise actuelle, elle a un rôle important à jouer en contribuant à la croissance économique dans d'autres secteurs d'activité et en renforçant la cohésion sociale par le biais du dialogue social.
3. Les salaires, les conditions de travail et les avantages sociaux dans l'industrie du pétrole et du gaz sont en général supérieurs à ceux des autres secteurs. Toutefois, des améliorations peuvent être apportées en matière de sécurité et de santé au travail.

Emploi décent

4. Le concept de «travail décent» de l'OIT regroupe divers éléments: possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré; sécurité au travail et protection sociale pour les familles; amélioration des perspectives de développement personnel et d'intégration sociale; liberté pour les êtres humains d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer à la prise des décisions qui influent sur leur vie; et égalité de chances et de travail pour tous. Tous ces éléments s'appliquent également au secteur du pétrole et du gaz.
5. Le secteur du pétrole et du gaz a créé des millions d'emplois d'un bout à l'autre de la chaîne d'approvisionnement. Il est à même de créer davantage d'emplois décents susceptibles d'accroître la productivité, l'efficacité et la sécurité de l'emploi dans l'intérêt à long terme de toutes les parties concernées.

¹ L'expression «organisations de travailleurs» se réfère essentiellement aux syndicats.

Bonnes relations professionnelles

6. Une approche concertée entre employeurs et organisations de travailleurs ² est essentielle pour assurer de bonnes relations professionnelles. C'est en instaurant une confiance mutuelle que l'on pourra trouver des solutions durables aux problèmes auxquels le secteur du pétrole et du gaz est confronté.
7. Le respect total de la liberté syndicale et le droit de négociation collective sont la condition préalable à de bonnes relations professionnelles. Les principes et les droits consacrés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux et son suivi, 1998, qui posent les fondements du travail décent de par le monde, sont un facteur essentiel d'amélioration des relations professionnelles.
8. Un autre élément clé de bonnes relations professionnelles est l'application totale et effective de la réglementation nationale ainsi que des normes internationales du travail ratifiées ou adoptées, en particulier en matière de sécurité et de santé au travail. L'application effective nécessite la participation des employeurs et des organisations de travailleurs ³ à ce processus; en outre, les gouvernements doivent fournir à l'inspection du travail ou à une autre autorité compétente les moyens appropriés pour leur permettre de surveiller l'application de la réglementation dans l'ensemble du secteur du pétrole et du gaz.

Embauche et sous-traitance

9. Les entrepreneurs et les sous-traitants, qui font partie intégrante de l'industrie du pétrole et du gaz, fournissent aux opérateurs les services nécessaires pour leur permettre de travailler rationnellement et efficacement. La spécialisation des entrepreneurs offre des possibilités d'emploi supplémentaires.
10. C'est aux opérateurs qu'incombe la responsabilité générale de la sécurité et de la santé au travail dans les opérations impliquant les entrepreneurs et les sous-traitants, lesquels devraient se conformer aux systèmes généraux de gestion de la sécurité des opérateurs.
11. Les conditions de travail difficiles font partie de l'environnement de travail; toutefois, les travaux à haut risque devraient être limités autant que faire ce peut. Les meilleures pratiques devraient être identifiées et mises en œuvre.

Qualifications et formation

12. Les innovations techniques dans le secteur exigent des qualifications de plus en plus diversifiées dans l'industrie du pétrole et du gaz, ce qui aggrave la pénurie en main-d'œuvre qualifiée. Il est nécessaire de rendre le secteur du pétrole et du gaz plus attrayant pour les jeunes travailleurs et, en particulier, pour les femmes. Ainsi, des efforts spéciaux devraient être déployés pour promouvoir les programmes de profil de carrière et d'apprentissage, y compris par le biais de partenariats industrie-systèmes de formation.
13. La collaboration en matière de formation et de reconversion devrait être encouragée entre les pays producteurs de pétrole et de gaz émergents et les pays et compagnies ayant

² Voir note de bas de page n° 1.

³ Voir note de bas de page n° 1.

davantage d'expérience dans ce domaine. L'OIT et les partenaires sociaux peuvent collaborer activement à ces programmes.

14. L'éducation et la formation devraient être envisagées à la fois comme une contribution à long terme à la durabilité du secteur du pétrole et du gaz et comme un investissement dans le capital humain. Elles devraient associer les gouvernements et les partenaires sociaux et faire le meilleur usage possible des infrastructures, institutions et programmes de formation interne et externe.
15. Il est de la responsabilité des gouvernements de veiller à ce que les inspections du travail et les autorités compétentes reçoivent la formation appropriée pour traiter des spécificités des conditions de travail ainsi que de la sécurité et de la santé au travail dans le secteur du pétrole et du gaz.

Bonne gouvernance, dialogue social et responsabilité sociale des entreprises (RSE)

16. Bien que le terme «dialogue social» puisse être défini de différentes façons, il englobe dans le cadre de l'OIT tous types de négociations, de consultations ou simplement d'échange d'informations entre, ou parmi, les représentants gouvernementaux, les employeurs et les organisations de travailleurs⁴, sur des sujets d'intérêt commun. Dans le secteur du pétrole et du gaz, on retrouve les mécanismes de dialogue social à tous les niveaux: entreprise, national, régional ou international.
17. Le dialogue social est indispensable à la bonne gouvernance dans le secteur du pétrole et du gaz. Celle-ci se fonde aussi sur la transparence dans les processus de prise de décisions et d'établissement de rapports. En créant un environnement propice, les gouvernements jouent un rôle important dans la promotion du dialogue social.
18. Le dialogue social bipartite et tripartite contribue à l'efficacité et à la compétitivité dans le secteur du pétrole et du gaz, dans l'intérêt de toutes les parties concernées. Il s'agit là d'une condition préalable à des systèmes de relations professionnelles bien développés. Une large diffusion et, au-delà, une mise en œuvre plus vaste des meilleures pratiques permettant d'obtenir des résultats fructueux dans le processus de dialogue social devraient être encouragées.
19. Il incombe aux gouvernements de favoriser le dialogue social par la mise en place et l'adoption de législations et institutions appropriées. Ils peuvent y contribuer, si nécessaire, et en assurer le suivi en consultant en permanence les partenaires sociaux du secteur du pétrole et du gaz.
20. Comme l'a admis l'OIT, 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 et des principes et droits fondamentaux au travail. La responsabilité sociale d'une entreprise peut être renforcée par l'engagement et la participation à plusieurs autres initiatives volontaires. Il est à noter que d'autres initiatives qu'il est convenu d'appeler «volontaires» peuvent également être nécessaires et souhaitables dans des circonstances données. Dans ce contexte, la RSE, tout comme d'autres initiatives volontaires, tels les accords-cadres internationaux (ACI) ou les accords-cadres mondiaux (ACM) et les recueils de directives pratiques, sont importantes pour promouvoir le bien-être des travailleurs et des communautés locales. Elles jouent donc un

⁴ Voir note de bas de page n° 1.

rôle important dans le développement économique et social au plan local, tout en favorisant un renforcement de l'application des normes internationales du travail.

Activités de l'OIT

21. La crise économique mondiale actuelle est d'une ampleur sans précédent, et les compagnies pétrolières, qu'elles soient nationales ou internationales, ne sont pas épargnées par les effets de la crise. Dans le cadre des mesures immédiates de l'OIT face à la crise économique mondiale et conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, le Bureau pourrait, entre autres:

- apporter son soutien aux mandants afin de les aider à mettre au point des activités visant à préserver autant que possible l'emploi, grâce à des programmes de formation et de développement des compétences;
- promouvoir l'accès aux meilleures pratiques et le partage des connaissances en favorisant des réseaux mondiaux et/ou régionaux et en mobilisant des experts;
- suivre l'évolution de la crise et de l'emploi en procédant à des évaluations rapides de leur impact; et
- renforcer le dialogue social et la collaboration existante avec les organisations internationales.

22. Dans son programme futur, l'OIT devrait envisager, par ordre de priorité, les mesures suivantes:

- analyser la situation des femmes et des jeunes dans le secteur du pétrole et du gaz et examiner et recommander des mesures spécifiques visant à promouvoir l'emploi de ces deux catégories dans le secteur;
- recueillir et diffuser des exemples de meilleures pratiques – à savoir, entre autres: dialogue social; transparence; relations professionnelles; santé, sécurité et sûreté au travail et environnement de travail; et responsabilité sociale – mises en œuvre dans le cadre d'initiatives volontaires prises par les compagnies pétrolières et gazières, en collaboration avec les partenaires sociaux et les gouvernements concernés;
- collecter des données sur la sécurité et la santé au travail des plongeurs dans le secteur du pétrole et du gaz;
- évaluer la structure actuelle des qualifications et de la main-d'œuvre ainsi que les besoins futurs en qualifications compte tenu des progrès techniques;
- entreprendre des recherches sur les conditions de travail des entrepreneurs et des sous-traitants dans l'industrie du pétrole et du gaz;
- élaborer une base de données statistiques et d'information sur les accidents et les décès survenus d'un bout à l'autre de la chaîne d'approvisionnement de l'industrie du pétrole et du gaz, avec le soutien des partenaires sociaux et des gouvernements concernés, et entreprendre des recherches sur la conformité aux règles de sécurité;
- mettre au point, en collaboration avec les universités spécialisées ainsi que les partenaires sociaux et les gouvernements concernés, un système de réseau mondial d'échange d'informations sur les programmes de développement des compétences et les cours de formation professionnelle dans le secteur du pétrole et du gaz, avec le soutien des gouvernements et des partenaires sociaux concernés;

-
- apporter, à la demande et en consultation avec le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs, une aide technique en vue d'améliorer la capacité des partenaires sociaux et des gouvernements à régler les questions sociales dans le secteur du pétrole et du gaz;
 - organiser des réunions de suivi tripartites nationales et/ou régionales afin d'aider l'OIT à identifier les mesures qu'elle devrait prendre pour promouvoir le dialogue social et de bonnes relations professionnelles dans le secteur du pétrole et du gaz; et
 - apporter, au besoin, son soutien à l'élaboration de programmes d'inspection du travail, dans le but, entre autres, d'améliorer l'efficacité, le fonctionnement et l'impact des organes de contrôle dans les Etats Membres.

23. Dans l'exécution de ces projets, l'OIT est instamment priée d'attribuer les ressources nécessaires et d'envisager les partenariats possibles avec des organes internationaux et autres entités qui pourraient être considérés comme étant appropriés.

Partie 2

Autres travaux

Session d'information sur l'initiative en faveur des emplois verts

Modérateur: M. Göran Trogen, président de la réunion; conseiller en affaires internationales, Confédération des entreprises suédoises

Intervenants: M. Peter Poschen, conseiller principal en développement durable et changement climatique, BIT

M. Sheng Fulai, Service économie et commerce, Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE)

M. Richard Bradley, chef de la division Efficacité énergétique et environnement, Direction des politiques et technologies énergétiques durables, Agence internationale de l'énergie (AIE)

Le modérateur, M. Trogen, a ouvert la session.

M. Poschen a présenté un rapport intitulé «Emplois verts: Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone». Ce rapport est le fruit d'une initiative conjointe de l'OIT, du PNUE, de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération syndicale internationale (CSI). Les emplois verts sont des emplois qui contribuent à réduire les répercussions sur l'environnement à des niveaux susceptibles d'être maintenus à long terme, et ce en réduisant la consommation d'énergie, en limitant les gaz à effet de serre, en minimisant la formation de toutes formes de déchets et de pollution, en préservant et restaurant les écosystèmes, et en renforçant les services écologiques. L'efficacité énergétique est le domaine qui offre le plus de possibilités d'emploi, notamment dans le secteur du bâtiment. L'énergie renouvelable est un autre domaine qui offre un fort potentiel d'emploi.

Il est nécessaire de faire en sorte que tous les secteurs et entreprises soient plus respectueux de l'environnement, ce qui suppose à la fois une transformation globale pour une production et une consommation plus propres, et une description des emplois reflétant ces changements. Même si, dans l'ensemble, l'énergie renouvelable était un secteur limité en termes d'emploi, il a connu une augmentation considérable du nombre d'emplois, en particulier dans certains pays, comme l'Allemagne. S'il offre un fort potentiel de création d'emplois verts, notamment dans les pays en développement, la qualité de l'emploi est un enjeu important, tout comme la garantie que ces emplois seront créés pour ceux qui en ont besoin. On peut aussi s'attendre à des substitutions et à des pertes, qui provoqueront un recul de l'emploi dans certains secteurs. D'où la nécessité de garantir une juste transition; de plus, une assistance devrait être fournie aux pays pauvres pour les aider à s'adapter au changement climatique. Il existe par ailleurs un potentiel considérable d'emplois liés à la réduction de l'impact des industries lourdes, qui sont bien souvent des emplois sales, pénibles et dangereux. En raison du manque de personnel qualifié, les technologies ne peuvent bien souvent pas être utilisées de façon performante.

Des politiques actives peuvent permettre une bonne relance de l'économie, à condition toutefois qu'elles soient cohérentes, et politiquement et socialement durables. La crise financière s'est nourrie d'inégalités sociales, les plus pauvres étant les plus affectés par le coût de l'énergie. Si les mesures de relance sont utilisées simplement pour relancer l'économie, comme cela s'est déjà produit, les pays manqueront vite de ressources naturelles et laisseront un lourd passif aux générations futures. Comparées à d'autres actions, les mesures de relance écologiques sont fortement génératrices d'emplois. La crise

économique est l'occasion de s'orienter vers une économie respectueuse de l'environnement.

M. Fulai a déclaré que l'objet de l'initiative en faveur des emplois verts est d'accroître l'investissement dans les secteurs verts, certains domaines offrant en effet un fort potentiel de croissance économique. En raison de la crise financière, la priorité de l'initiative a évolué vers une analyse et des recommandations politiques destinées aux pouvoirs publics en vue d'une riposte politique à la crise financière. Les mesures de relance, en tant qu'objectif politique particulier, ont été identifiées dans une initiative intitulée «New deal écologique mondial», qui incite les gouvernements à mettre sur pied des programmes ciblés visant à financer les secteurs verts en vue de relancer l'économie. Cette approche a été adoptée par plusieurs gouvernements, qui comptent sur l'investissement écologique pour se sortir de la crise financière.

Le PNUE, en collaboration avec l'OIT, rédige actuellement un rapport complet fondé sur une analyse économique afin de montrer le potentiel réel qu'offre l'investissement dans l'économie verte. Ce rapport couvre divers secteurs et indique que les secteurs verts sont le principal moteur de la croissance économique. Plusieurs éléments montrent la nécessité de s'orienter vers une économie plus verte: premièrement, il existe une population rurale nombreuse qui représente un important marché potentiel car ses besoins énergétiques peuvent être satisfaits par le développement d'énergies propres; deuxièmement, on recense bon nombre de petites entreprises rurales dans le secteur énergétique, qui peuvent jouer un rôle dans le développement de technologies énergétiques rurales et qui méritent d'être encouragées à créer davantage d'emplois; troisièmement, les coûts de développement de la production et des installations pétrolières augmentent, ce qui n'est pas sans incidence sur la sécurité énergétique et incite les gouvernements à se tourner vers d'autres sources d'énergie; quatrièmement, la prise de conscience des consommateurs se renforce et la demande de produits à faibles émissions de carbone augmente.

Le rapport portera principalement sur le rendement énergétique, domaine important qui offre un fort potentiel de création d'emplois. Les analyses seront aussi axées sur les zones rurales car les mesures de relance de l'économie privilégient actuellement les grandes économies. Il existe un certain nombre d'initiatives des Nations Unies qui visent à encourager les grandes économies à aider les petites à se tourner vers une économie verte. Des fonds devraient être alloués pour permettre le lancement de programmes d'investissements «verts» à grande échelle.

M. Bradley a fait une présentation sur les emplois verts, le rendement énergétique et la création d'emplois. Il a indiqué que l'AIE publie des prévisions annuelles sur l'évolution du potentiel énergétique en simulant les mesures en place et en faisant des prévisions sur leur incidence. Le rapport annuel de 2008 sur les perspectives énergétiques mondiales, World Energy Outlook, tient compte des mesures prises jusqu'à mi-2008, période qui a vu le coût de l'énergie augmenter soudainement du fait du manque d'investissements dans les secteurs du pétrole et du gaz au cours des années précédentes. Au cours des vingt années à venir, le pétrole demeurera le principal combustible dans l'éventail mondial de l'énergie primaire, tandis que le charbon connaîtra la croissance la plus rapide parmi les énergies fossiles. En 2000, la plupart des gouvernements étaient parvenus à la conclusion que des mesures s'imposent en raison du changement climatique et de la sécurité énergétique; cependant, les politiques qu'ils ont mises en place se sont révélées inefficaces car insuffisantes pour faire face à l'augmentation de la demande d'énergie.

La part d'énergies renouvelables dans la production totale d'électricité augmentera considérablement d'ici à 2030, supplantant le gaz pour devenir la deuxième plus grande source de production d'énergie. Même si cette hausse se produira essentiellement dans les pays membres de l'OCDE, il est prouvé que les énergies renouvelables seront rentables également pour les pays non membres de l'OCDE. Qui dit développement dit

nécessairement électricité, et tous les modèles économiques de riposte au changement climatique montrent que le mode de fonctionnement le moins coûteux demeure l'électrification avec, à terme, la production d'une électricité sans émissions de carbone. Le charbon restera le principal responsable des émissions de carbone à l'échelon de la planète. Selon les prévisions, les émissions devraient augmenter considérablement d'ici à 2030, avec de graves conséquences sur l'environnement. Les objectifs politiques de réduction des émissions pourraient être atteints grâce à l'amélioration de l'efficacité énergétique et au recours aux énergies renouvelables. Des actions constructives menées dans ce domaine aboutiront à des créations d'emplois. La transformation du secteur énergétique dépendra du comportement d'achat de centaines de millions de consommateurs dans le monde.

L'utilisation des produits électroniques et l'éclairage sont les postes qui consomment le plus d'énergie dans les pays de l'OCDE, où chaque ménage dispose en moyenne de 25 à 30 appareils électriques, qui consomment presque autant d'énergie en mode veille qu'en fonctionnement. Si les plans de réduction des émissions à long terme incluent l'évolution des infrastructures de transport, l'adaptation des centrales électriques, l'accroissement de la production d'énergies renouvelables et le réaménagement des bâtiments, des mesures visant à améliorer le rendement énergétique pourraient être mises en œuvre plus rapidement.

En ce qui concerne l'offre d'énergie, la crise financière mondiale a donné lieu à des problèmes en termes d'obtention de crédit dus à une aversion accrue pour le risque, à la paralysie des marchés du crédit et à l'effondrement des valeurs boursières. La baisse des prix et du niveau des liquidités a rendu les nouveaux investissements moins attractifs, et la diminution de la demande provoquée par la récession a dissuadé les fournisseurs d'investir à tout prix et en toute hâte. Pour ce qui est de la demande, les difficultés financières et la baisse des prix de l'énergie ont découragé les investissements, et elles retarderont le développement et la commercialisation des technologies à rendement énergétique plus élevé. Des mesures gouvernementales plus rigoureuses destinées à encourager l'efficacité énergétique pourraient rétablir cet équilibre. L'investissement dans les énergies renouvelables a diminué fin 2008 en raison de la crise financière.

Discussion

En réponse à la question de savoir si emploi vert rime systématiquement avec produit vert, M. Poschen a répondu que les secteurs respectueux de l'environnement sont un processus progressif, et que la conception que l'on a des emplois verts et des produits verts évolue dans le temps.

Un observateur de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) s'est demandé comment concilier la transition d'un système de production d'énergie centralisé vers un système décentralisé avec la nécessité de relever sans tarder les défis du changement climatique et d'adopter une approche progressiste, notamment dans les pays en développement qui manquent d'infrastructures. M. Poschen a répondu que les pays, selon leur situation nationale, ne partent pas du même niveau pour ce qui est de la définition des stratégies. Si certains pays, tels que la Chine, disposent de systèmes d'approvisionnement centralisés à fortes émissions de carbone, d'autres, comme l'Inde, n'ont pas encore mis au point leurs systèmes d'approvisionnement en énergie, et peuvent donc passer directement à une production décentralisée. L'Afrique du Sud traverse actuellement une grave crise de l'énergie, et l'on se demande à la fois comment accroître la capacité énergétique et si ces insuffisances ne sont pas une occasion d'ouvrir la voie du changement.

Un participant a soulevé la question de savoir si l'AIE dispose de projections statistiques similaires désagrégées par pays, étant donné que les solutions dépendent

largement des conditions spécifiques à chaque pays. M. Bradley a répondu que des mesures sont actuellement prises pour collecter des données pays par pays. En ce qui concerne le rendement énergétique, des efforts considérables sont déployés à cet égard au Mexique car l'amélioration de l'efficacité énergétique est une solution peu coûteuse et rapide pour réduire les émissions. L'efficacité énergétique est très importante, en particulier à court terme. Si des analyses de situations nationales ont été menées dans certains pays comme l'Inde, la Chine et le Brésil, il n'est toutefois pas possible d'étudier la situation de chaque pays. L'OIT a mis sur pied une formation sur l'initiative en faveur des emplois verts dans son Centre de formation à Turin. M. Fulai a indiqué que les pouvoirs publics devraient être encouragés à réaménager les bâtiments publics, à utiliser des matériaux à haut rendement énergétique et à recourir aux énergies renouvelables dans leur politique des marchés publics.

En réponse à une question posée par un représentant de la CNUCED en vue de déterminer si le Mécanisme de développement propre (MDP) peut être une solution, M. Bradley a répondu qu'à de multiples égards le MDP n'a pas été à la hauteur des espérances en termes d'efficacité énergétique. Les coûts négatifs de l'efficacité énergétique ne permettent pas de conclure que l'ensemble des coûts a été couvert. En dépit du potentiel du MDP, l'efficacité énergétique n'augmente pas au rythme escompté, en raison de divers obstacles et des défaillances du marché, c'est pourquoi il a un coût pour les gouvernements. Il est peu probable que le MDP devienne un outil de technologie verte ou qu'il soit repris par les économies émergentes après 2020.

Discours de clôture

Le président du groupe des travailleurs a remercié toutes les personnes impliquées dans l'organisation et le bon déroulement de la réunion. Les débats ont permis de refléter un véritable dialogue social. Quatre jours n'ont pas suffi, et l'intervenant a espéré que davantage de ressources seront allouées pour permettre la tenue de réunions plus longues à l'avenir. Il s'est félicité de l'adoption des conclusions.

Le président du groupe des employeurs a déclaré que les réunions tripartites ne peuvent porter leurs fruits que si les trois parties œuvrent dans un esprit de coopération, comme en atteste l'adoption des conclusions.

Le président du groupe gouvernemental a remercié le secrétariat, les membres du bureau, ainsi que les partenaires sociaux pour le travail accompli lors de la réunion.

La secrétaire générale de la réunion a remercié les participants pour leur engagement actif. L'OIT se félicite que les conclusions tout juste adoptées par la réunion fassent état du rôle déterminant que joue le dialogue social, notamment en cette période de crise économique mondiale. Les vues exprimées par les employeurs, les travailleurs et les gouvernements doivent servir de base au consensus, et l'OIT a un avantage comparatif unique en ceci qu'elle offre une plate-forme de dialogue tripartite au plan international. Reste à espérer que ce type de dialogue puisse progresser à l'échelon national afin de tirer le meilleur parti de ces conclusions, d'échanger les expériences, et de favoriser conjointement le travail décent. L'intervenante a tenu à remercier tout particulièrement le président de la réunion pour son excellente prestation, qui reflète son engagement dans le Programme des activités sectorielles, de même que les vice-présidents et présidents des trois groupes et les membres du groupe de travail sur les conclusions pour leur contribution inestimable au succès de la réunion. Elle a adressé un dernier mot de remerciement à tous les membres du secrétariat pour leur travail considérable, leur dévouement et leur efficacité.

Pour conclure, le président a remercié les participants pour cette réunion passionnante. Des discussions intéressantes se sont tenues, auxquelles les gouvernements ont pris une part active. La réunion a porté sur la crise financière, les bonnes initiatives et les bonnes pratiques, autant d'éléments qui sont reflétés dans les conclusions. L'orateur a encouragé les participants à recourir eux aussi à des processus bilatéraux et à retourner dans leur pays respectif armés des conclusions, en veillant à expliquer et à promouvoir les activités exercées au sein de l'OIT, qui consistent essentiellement à se tenir au courant de tout ce qui se passe sur le lieu de travail. Il a remercié la secrétaire générale de la réunion et tous les autres membres de l'équipe du Département des activités sectorielles pour les travaux effectués lors de la présente réunion.

Questionnaire d'évaluation

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

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

	Excellent	Bon	Satisfaisant	Médiocre	Insuffisant
Choix de la question à l'ordre du jour (sujets traités)	11	13	0	0	1
Choix des points pour discussion	4	16	3	0	1
Niveau de la discussion	9	10	3	0	1
Intérêt de la réunion pour le secteur	8	11	1	0	1
Les conclusions	4	10	7	0	1
Possibilité de créer des réseaux	5	11	7	1	0

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

	Excellent	Bon	Satisfaisant	Médiocre	Insuffisant
Qualité de l'analyse	9	12	3	1	0
Objectivité	6	12	4	0	1
Portée	7	11	2	1	0
Présentation et clarté	13	8	2	0	0
Volume et pertinence de l'information	8	9	5	0	1

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

	Trop long	Suffisant	Trop court
Discussion du rapport	0	21	4
Discussions de groupe	1	20	3
Groupe de travail sur les conclusions	1	19	4

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

	Excellent	Bon	Satisfaisant	Médiocre	Insuffisant
	16	7	1	0	0

5. Participants à la réunion

	Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Observateurs	Total
Délégués	14	17	9	0	40
Conseillers techniques	10	1	3	7	21

6. Participation féminine

	Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Total
Délégués	3	0	1	4
Conseillers techniques	1	0	2	3

Site Web du Service des activités sectorielles (www.ilo.org/sector)

7. Savez-vous que le Service des activités sectorielles met à votre disposition un site Web qui contient des informations sur ses réunions et ses activités?

Oui	Non
11	11

8. Dans l'affirmative, comment évaluez-vous la présentation et le contenu de ce site?

Excellent	Très bien	Bien	Susceptible d'être amélioré	Insuffisant
2	6	1	1	0

9. Si vous avez déjà consulté ce site, avez-vous téléchargé des documents?

Oui	Non
6	7

10. Accepteriez-vous de vous inscrire aux réunions et d'obtenir les documents d'information au moyen d'un formulaire d'inscription électronique sur le site Web?

Oui	Non
19	0

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Representative of the Governing Body
of the International Labour Office

Représentant du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail

Representante del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo

Mr Göran Trogen, LL.M., Adviser, International Affairs, Confederation of Swedish Enterprise, Stockholm, Sweden

Members representing governments

Membres représentant les gouvernements

Miembros representantes de los gobiernos

ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA

S.E.M. Idriss Jazaïry, Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente d'Algérie à Genève

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Mohamed Khiat, Inspecteur général du travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale,
Alger

M. Salim Benyahia, Inspecteur près du ministère de l'Energie et des Mines, ministère de l'Energie et des
Mines, Alger

M. Boualem Chebihi, ministre conseiller, Représentant permanent adjoint, Mission permanente d'Algérie à
Genève

M. El-Hacène El Bey, conseiller diplomatique, Mission permanente d'Algérie à Genève

CHAD TCHAD

M. Djeguedem Mbaibardoum, Directeur général de l'administration du travail, N'Djamena

CÔTE D'IVOIRE

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Mathieu She Kraïdi, Inspecteur général, ministère des Mines et de l'Energie, Abidjan

M. Charles Zito Polli, sous-directeur à la Direction générale des hydrocarbures, ministère des Mines et de
l'Energie, Abidjan

HAITI HAÏTI HAITÍ

M. Jean Bony Alexandre, ministre conseiller, Mission permanente d'Haïti à Genève

INDONESIA INDONÉSIE

Ms Nita Wartini, Deputy Director, Directorate General of Oil and Gas, Ministry of Energy and Mineral
Resources, Jakarta

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Danang Herwianto, Labour analyst, Directorate of Oil and Gas, Ministry of Energy and Mineral
Resources, Jakarta

LATVIA LETTONIE LETONIA

Ms Inguna Berke, Counsellor, Permanent Mission of Latvia in Geneva

LEBANON LIBAN LÍBANO

Mr Ali Berro, Adviser to the Lebanese Minister of Labour, Ministry of Labour, Beirut

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Aminuddin Ab Rahaman, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia in Geneva

NIGER NÍGER

M. Maman Oumarou, Inspecteur du travail et des lois sociales, ministère de la Fonction publique et du Travail, Niamey

NIGERIA NIGÉRIA

Mr Peter N.U. Ajuzie, Labour Attaché, Permanent Mission of Nigeria in Geneva

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Ms Caroline Pernille Ellingsen Hustad, Senior Adviser, The Working Environment and Safety Department, Ministry of Labour and Social Inclusion, Oslo

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Joakim Augeli Karlsen, Higher Executive Officer, The Working Environment and Safety Department, Ministry of Labour and Social Inclusion, Oslo

Ms Tone Guldbrandsen, Senior Adviser, Petroleum Safety Authority, Stavanger

PHILIPPINES FILIPINAS

Mr Manuel G. Imson, Labor Attaché, Permanent Mission of the Philippines in Geneva

POLAND POLOGNE POLONIA

Mr Maciej Bialek, Chief Specialist, Oil and Gas Department, Ministry of Economy, Warsaw

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Mr Thembinkosi Mkalipi, Senior Executive Manager, Labour Relations, Department of Labour, Pretoria

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Mr Vivathana Thanghong, Minister Counsellor, Permanent Mission of Thailand in Geneva

**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA
REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Carlos Enrique Flores Torres, Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela en Ginebra

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

- Sr. Roberto Amelivia García, Subdirector de Relaciones Laborales Upstream & Internacional, Grupo Repsol YPF, Madrid, España
- Sr. Julio César Barrenechea-Calderón, Asesor Legal en Asuntos Laborales, Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), Lima, Perú
- Mr Sudhir Bhalla, Executive Director (HR), Indian Oil Corporation Ltd., Refineries HQ, IOCL, New Delhi, India
- Mr Geoffrey Bull, Director Hydrocarbons, Australian Mines and Metal Association (AMMA), Perth, Australia
- Mr Neil Derrick, Manager Industrial Relations, Compensation & Benefits, Petroleum Company of Trinidad and Tobago Ltd., Pointe A Pierre, Trinidad, Trinidad and Tobago
- Sr. Francisco Díaz Garaycoa, Abogado Consultor Externo, Federación Nacional de Cámaras de Industrias del Ecuador, Quito, Ecuador
- Mr Mohammed Hamed Emam-Jomeh-Zadeh, Secretary General, Association of Petroleum Industry, Engineering & Construction Companies (APEC), Tehran, Islamic Republic of Iran
- Mr Havard Hauan, Lawyer/Manager Employer Policy, The Norwegian Oil Industry Association, Stavanger, Norway
- Mr Jan Hodneland, OLF, Oljeindustriens Landsforening, Director, Employer Policy and Expertise Development, Hafslund, Norway
- Sr. Augustín Humann Adame, Presidente Ejecutivo, Asociación Mexicana de Gas Natural A.C., México, México
- Sr. Augusto Jiménez Mejía, Presidente, Drummond Ltd., Bogotá, Colombia
- Mr Khawaja Muhammad Nauman, Vice-President, Employers' Federation of Pakistan, Karachi, Pakistan
- Dr Daru Owei, Deputy Managing Director, Nigerian AGIP Oil Co. Ltd., Lagos, Nigeria
- Mr Oleg Romanovskiy, HR Director, LITASCO, Geneva
- M. Alain Théodore Soumoudronga, Secrétaire général, Groupement pétrolier de Madagascar, Antananarivo, Madagascar
- Mr Aksel Stenerud, Senior Adviser, Industrial Relations in Corporate Human Resources, Statoil Hydro, Stavanger, Norway
- M. El-Habib Yousfi, Président, Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA), Staoueli (W.Tipaza), Algérie

Members representing the Workers

Membres représentant les travailleurs

Miembros representantes de los trabajadores

- Mr Bin Abdul Jalal Azman, General Secretary, Singapore Shell Employees' Union (SSEU), Singapore, Singapore
- M. Mohamed Benazzouz, Secrétaire général, Fédération nationale des travailleurs du pétrole, gaz et chimie, Alger, Algérie
- Mr Florin Bercea, Vice-President, Petrom Federation, Ploiesti, Romania
- Mr Michael Doleman, Assistant National Secretary, International Transport Workers' Federation, Maritime Union of Australia, Sydney, Australia
- Sr. Ysmael García Muñoz, Secretario General, Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), Orden de Capitanes y Pilotos Navales de la República Mexicana, Similares y Conexos, Veracruz, México

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Jesús Cuauhtemoc Velasco Oliva, Orden de Capitanes y Pilotos Navales de la República Mexicana, México, México

Mr Carlton Gibson, First Vice-President, Oilfields Workers' Trade Union (OWTU), San Fernando, Trinidad and Tobago

M. Abdelaziz Hamichi, Secrétaire général, Fédération nationale des travailleurs des transports, Union générale des travailleurs algériens (SNTT/UGTA), Alger, Algérie

Mr Norrie McVicar, Chairman, RMT ITF/OTFG, Aberdeen, United Kingdom

Mr Lars Myhre, Senior Special Adviser, Industri Energi, Stavanger, Norway

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Ketil Karlsen, Manager HSE-Offshore, Industri Energi, Stavangre, Norway

Mr Leif Morten Rasch, Sub-Sea Expert, Industri Energi, Stavanger, Norway

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

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

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

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD)

Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED)

Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y Desarrollo (UNCTAD)

Ms Claudine Sigam, Economic Affairs Officer, Special Unit on Commodities, Division on International Trade in Goods and Services, Geneva

Representatives of non-governmental international organizations

Représentants d'organisations internationales non gouvernementales

Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union (ICEM)

**Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie,
des mines et des industries diverses**

**Federación Internacional de Trabajadores de la Química, la Energía,
las Minas e Industrias Diversas**

Mr Jim Catterson, Director, Geneva

International Organisation of Employers (IOE)

Organisation internationale des employeurs (OIE)

Organización Internacional de Empleadores (OIE)

M. Jean Dejardin, conseiller, Cointrin, Geneva

International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale (CSI)
Confederación Sindical Internacional (CSI)

Ms Raquel González, Director, Geneva Office, Geneva

Ms Esther Busser, Assistant Director, Geneva Office, Geneva

International Transport Workers' Federation (ITF)
Fédération internationale des ouvriers du transport
Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

Mr Ingo Marowsky, Regional and Industrial Coordinator, London, United Kingdom

Information session on green jobs initiatives
Session d'information sur l'initiative en faveur des emplois verts
Reunión de información sobre las iniciativas de empleos verdes

ILO/BIT/OIT

Dr Peter Poschen, Senior Adviser on Sustainable Development and Climate Change, ILO

United Nations Environment Programme (UNEP)
Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE)
Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)

Mr Sheng Fulai, UNEP, Economics and Trade Branch, Châtelaine/Geneva

International Energy Agency (IEA)
Agence internationale de l'énergie (AIE)
Agencia Internacional de la Energía (AIE)

Dr Richard Bradley, Head of Division, Energy Efficiency and Environment Division, Directorate of Sustainable Energy Policy and Technology, IEA, Paris, France