

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

Rapport soumis aux fins de discussion à la
Réunion tripartite sur la promotion de bonnes méthodes de
relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole
et de la production de pétrole et de gaz

Genève, 2002

Table des matières

Introduction.....	1
1. Tendances récentes dans les secteurs de la production de pétrole et de gaz et du raffinage du pétrole	3
1.1. Production de pétrole et de gaz.....	3
1.1.1. Prix du pétrole brut.....	3
1.1.2. Production et réserves de pétrole et de gaz	4
1.1.3. Restructurations	8
1.1.4. Emploi.....	10
1.1.5. Les entreprises sous-traitantes.....	12
1.2. Raffinage du pétrole	12
1.2.1. Capacité de production.....	13
1.2.2. Rentabilité	14
1.2.3. Emploi.....	14
2. Liberté d'association.....	17
2.1. Restrictions à la liberté d'association dans les industries du pétrole et du gaz	17
3. Relations professionnelles: l'approche de l'OIT	21
3.1. Négociation collective	21
3.1.1. Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	21
3.1.2. Recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951	22
3.1.3. Convention (n° 154) et recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981	24
3.2. Règlement des conflits	25
3.2.1. Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951 ..	25
3.2.2. Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967	25
3.3. Relations professionnelles au niveau de l'entreprise.....	26
3.3.1. Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952	27
3.3.2. Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967....	27
4. Négociation collective dans les industries pétrolière et gazière	28
4.1. Vers la décentralisation de la négociation collective.....	28
4.2. Promotion de la négociation libre et volontaire.....	30
4.3. Réclamations	31
4.4. Champ de la négociation collective.....	32
4.4.1. Salaires et conditions de travail.....	32
4.4.2. Exemples de négociation collective salariale dans les industries de production du pétrole et du gaz et du raffinage du pétrole.....	37
4.4.3. Temps de travail.....	39
4.4.4. Horaires de travail.....	39

4.4.5.	Travail posté.....	41
4.4.6.	Santé et sécurité au travail.....	42
4.4.7.	Amélioration générale.....	42
4.4.8.	Sécurité et santé au travail dans les exploitations offshore.....	43
4.4.9.	Services médicaux.....	44
5.	Le dialogue social.....	46
5.1.	Qu'est-ce que le dialogue social?.....	46
5.1.1.	Recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960.....	46
5.2.	La pratique du dialogue social.....	47
5.3.	Comités d'entreprise européens.....	47
5.3.1.	Les comités d'entreprise européens dans l'industrie pétrolière et gazière.....	48
5.4.	La promotion du dialogue social: l'approche des Etats-Unis.....	50
5.5.	Promotion des droits de l'homme et des droits des travailleurs.....	51
5.6.	Renforcement des partenaires sociaux.....	52
5.7.	Codes de conduite.....	54
5.8.	Promouvoir le dialogue social à l'échelle mondiale.....	54
6.	Résumé et points suggérés pour la discussion.....	55
6.1.	Résumé.....	55
6.2.	Points suggérés pour la discussion.....	56
Annexe 1.	Structure et objectifs des comités d'entreprise européens (CoEE) de certaines compagnies pétrolières et gazières.....	59
Annexe 2.	Comparaison entre les codes de conduite de quatre compagnies pétrolières et gazières.....	68

Introduction

A sa 279^e session (novembre 2000), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé d'inscrire au programme des réunions sectorielles pour 2002-03 une réunion tripartite sur la promotion de bonnes relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole et de la production de pétrole et de gaz. A sa 280^e session (mars 2001), le Conseil d'administration a décidé que cette réunion aurait pour but d'examiner différentes approches de la promotion de bonnes relations professionnelles dans les secteurs de la production de pétrole et de gaz et du raffinage du pétrole, dans une multitude de contextes géographiques, culturels, politiques, économiques et techniques. Cette réunion doit adopter des conclusions comprenant des propositions d'action par les gouvernements, par les organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau national et par l'OIT, ainsi qu'un rapport sur les débats. La réunion peut aussi adopter des résolutions.

Le Conseil d'administration a décidé que la réunion serait tripartite, qu'elle rassemblerait 54 participants et que les gouvernements des 18 pays suivants seraient invités à y participer: Bélarus, Cameroun, Chine, Egypte, Emirats arabes unis, Equateur, France, République islamique d'Iran, Japon, Jamahiriya arabe libyenne, Mexique, Mozambique, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande, Roumanie, Trinité-et-Tobago et Venezuela. Au cas où l'un d'entre eux déclinerait l'invitation, un autre pays de la même région serait invité à participer à la réunion. Le Conseil d'administration a aussi décidé que les 18 délégués des employeurs et les 18 délégués des travailleurs seraient choisis sur nomination faite par les groupes respectifs du Conseil d'administration, mais qu'ils ne devaient pas nécessairement appartenir à la liste des pays mentionnés ci-dessus.

Cette réunion s'inscrit dans le cadre du programme des activités sectorielles du BIT, dont l'objectif est de faciliter les échanges d'informations entre mandants au sujet de l'évolution de la situation sociale dans différents secteurs économiques. Le moyen habituel d'atteindre cet objectif est la tenue de réunions sectorielles tripartites internationales destinées à favoriser une meilleure compréhension des problèmes sectoriels et à fournir une orientation concernant les politiques et les mesures à adopter aux niveaux national et international pour traiter ces problèmes.

Il s'agit de la première réunion consacrée aux secteurs du raffinage du pétrole et de la production de pétrole et de gaz. Elle fait suite en partie à la réunion de 1998 consacrée à l'emploi et aux relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole.

Le présent rapport examine les faits nouveaux survenus dans les secteurs du pétrole et du gaz, qui évoluent rapidement. Il porte principalement sur l'emploi et le bien-être des travailleurs, sur les relations professionnelles, la négociation collective et le dialogue social. Ce rapport a pour thème principal les changements récents survenus dans les relations professionnelles et le dialogue social dans les industries du pétrole et du gaz, et l'incidence de ces changements sur l'emploi.

Bien que le pétrole et le gaz soient produits ou raffinés dans une centaine de pays et que les conditions locales varient, les exemples donnés dans le rapport ont été choisis en tant qu'ils sont représentatifs des sujets de préoccupation communs.

Les termes *relations professionnelles* et *relations du travail* se réfèrent à une interaction continue, directe ou indirecte, entre les principaux acteurs de la société: travailleurs, employeurs et gouvernements. L'efficacité de tout système de relations professionnelles dépend des méthodes adoptées par ces trois acteurs. Les industries du pétrole et du gaz — dont dépend la santé économique de nombreux pays — comptent sur la qualité de la main-d'œuvre et sur de bonnes relations professionnelles, qui sont des facteurs importants dans le maintien du niveau de production et d'une offre stable de produits pétroliers.

Le principe universel qui régit les relations professionnelles sous tous leurs aspects est celui de la liberté d'association. La liberté d'association est le droit des travailleurs et des employeurs de constituer les organisations de leur choix pour représenter leurs intérêts et de s'y affilier. Il est dans leur intérêt mutuel de créer des organisations fortes et représentatives qui soient reconnues en tant que partenaires légitimes pour engager le dialogue. Ces organisations non seulement favorisent une production sans entraves, mais elles contribuent également à l'amélioration sociale et économique au niveau national ou même international. Dans les industries du pétrole et du gaz, qui sont mondiales de par leur nature et stratégiques pour la croissance économique, le dialogue social est aussi important que dans n'importe quel autre secteur.

Ce rapport est publié sous l'autorité du Bureau international du Travail. Il a été préparé par Yasuhiko Kamakura, spécialiste de l'industrie au Département des activités sectorielles, sous la direction de Norman Jennings, spécialiste confirmé de l'industrie au Département des activités sectorielles. Ce rapport a été enrichi par les contributions de Giuseppe Casale, du Programme focal pour le renforcement du dialogue social, et a bénéficié des discussions menées avec Oscar de Vries Reilingh, directeur du Département des activités sectorielles, et avec d'autres fonctionnaires du Secteur du dialogue social. L'édition préliminaire a été assurée par Robert Harris, consultant.

1. Tendances récentes dans les secteurs de la production de pétrole et de gaz et du raffinage du pétrole

1.1. Production de pétrole et de gaz

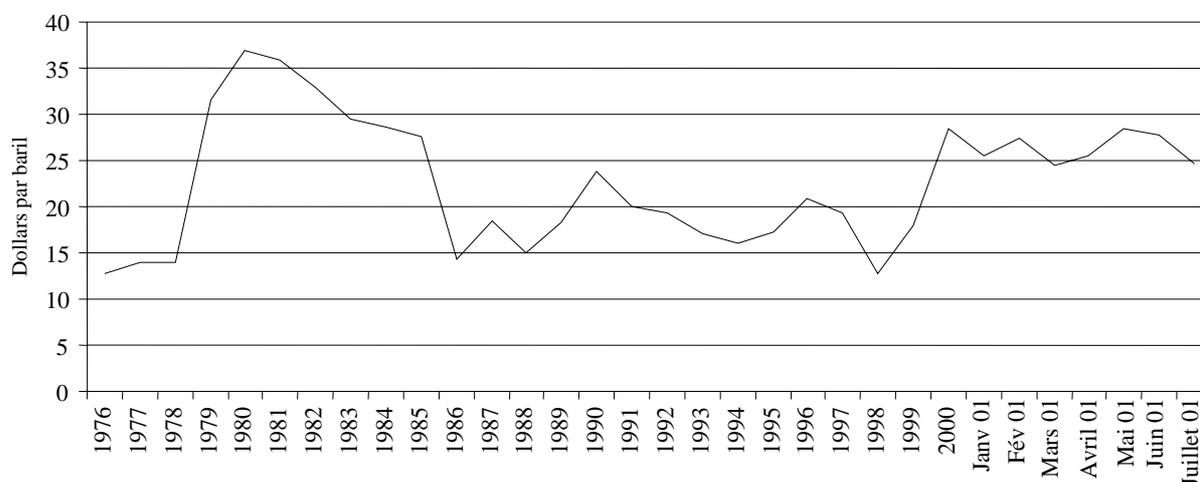
Les industries du pétrole et du gaz ont connu d'importants changements ces dernières années. Elles ont notamment connu un fort mouvement de concentration entre 1998 et 2000, lorsque les prix du baril se sont stabilisés aux alentours de 13–15 dollars E.-U. et que les compagnies se sont vues contraintes de procéder à une révision draconienne de leurs frais d'exploitation, de se recentrer sur leurs activités de base et de revoir leur politique en matière de prospection et de production. Beaucoup d'entre elles ont décidé de réduire, voire d'abandonner la prospection pour acquérir des réserves, que ce soit par des fusions et des acquisitions ou par des achats fermes. Ainsi, des dizaines de milliers d'emplois ont été supprimés au cours des cinq dernières années, essentiellement en raison des mégafusions opérées entre certaines sociétés aux Etats-Unis et en Europe.

Parallèlement, le gaz naturel, considéré naguère comme indésirable par de nombreuses sociétés, est devenu une alternative intéressante au pétrole brut pour la production d'électricité. Aujourd'hui, la plupart des grandes sociétés pétrolières, de même que certains acteurs plus petits qui se spécialisent dans un créneau particulier, opèrent à tous les stades de la chaîne du gaz naturel, depuis la production de gaz jusqu'à la production d'électricité.

1.1.1. Prix du pétrole brut

Les prix du pétrole brut se sont relevés, en raison essentiellement de l'équilibrage entre l'offre et la demande effectué par les pays de l'OPEP et par certains pays non membres de l'OPEP. Les cours supérieurs à 20 dollars E.-U. le baril sembleraient s'être stabilisés à leur niveau optimal pour les producteurs de pétrole et de gaz, mais les industries du pétrole et du gaz se sont habituées à fonctionner avec des cours égaux ou inférieurs à 18 dollars E.-U. le baril. Ainsi, en juillet 2001, de nombreuses compagnies pétrolières disposent d'énormes liquidités: selon les estimations, les fonds de trésorerie et autres disponibilités d'ExxonMobil s'élèveraient à 20 milliards de dollars E.-U. Ces prochaines années, l'industrie mondiale du pétrole pourrait connaître une forte croissance et une augmentation des emplois. La figure 1 montre l'évolution des prix du pétrole brut entre 1976 et 2001.

Figure 1. Cours du pétrole brut (Brent) sur le marché du disponible, 1976-2001



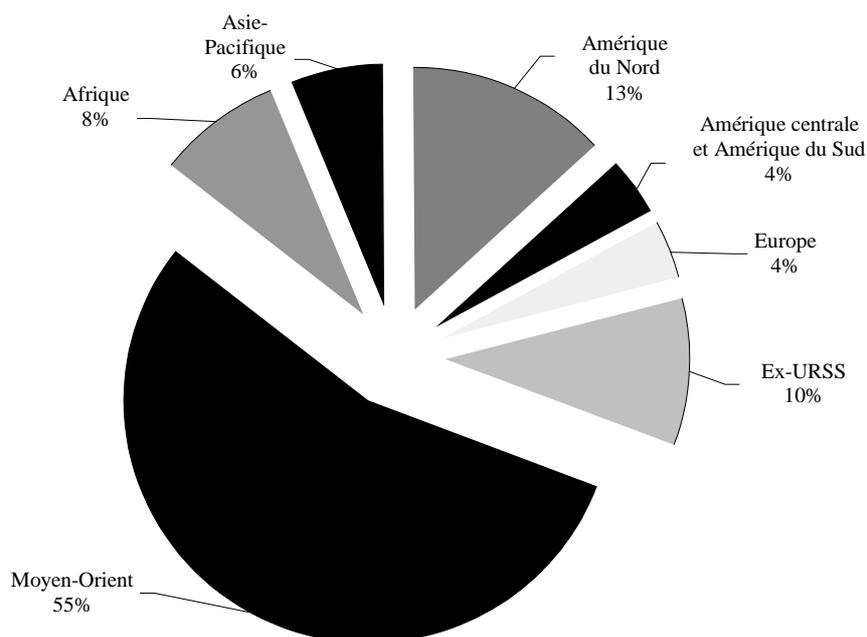
Source: Agence internationale de l'énergie.

1.1.2. Production et réserves de pétrole et de gaz

Bien que la production de pétrole augmente d'année en année (elle est passée de 66,9 millions de barils par jour (b/j) en 1995 à 71,5 millions de b/j en 1999 et 73,6 millions de b/j en 2000), le volume des nouvelles réserves découvertes chaque année est en baisse. En 2000, 21 milliards de barils de pétrole ont été produits, tandis qu'une quantité équivalente à 7 milliards de barils seulement a été découverte. Dans le monde entier, on compte 102 pays producteurs de pétrole et/ou de gaz naturel.

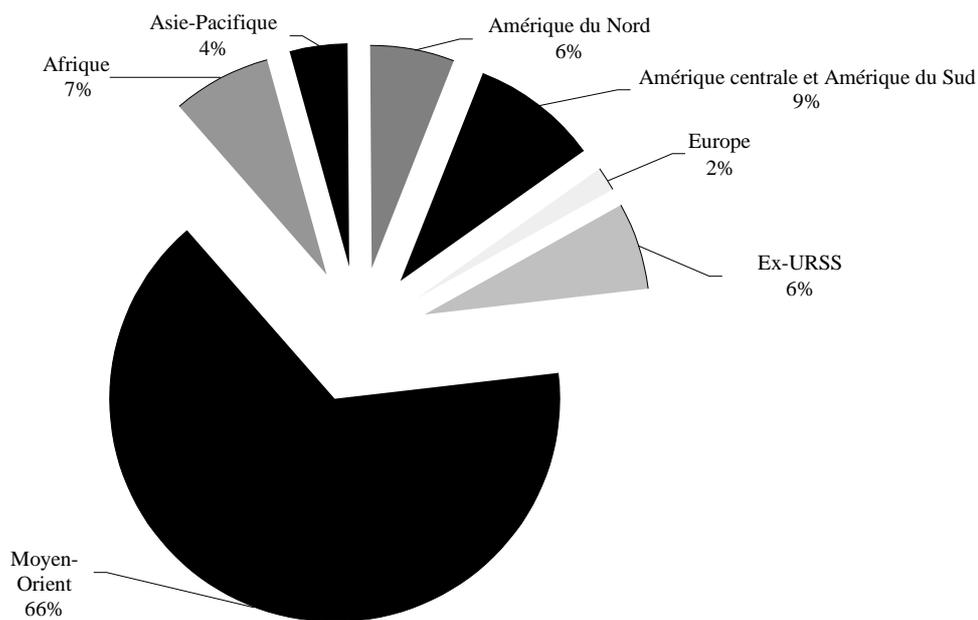
En même temps, la prospection de réserves de pétrole et de gaz s'est déplacée vers des zones plus éloignées — et parfois plus coûteuses. Après plus d'un siècle de prospection dans le monde entier, la plupart des grands gisements d'exploitation peu coûteux ont été découverts et nombre d'entre eux sont épuisés. Les zones situées au large des côtes sont devenues les principales cibles de prospection. De nombreux pays autrefois inaccessibles à l'industrie pétrolière se sont ouverts, et seuls quelques-uns restent fermés aux investissements internationaux en matière de prospection et de production. Les figures 2 a, 2 b, 3 a et 3 b montrent la répartition géographique des réserves avérées de pétrole et de gaz à la fin de 1980 et à la fin de 2000. La figure 4 montre la production de pétrole par région en 1980-2000; la figure 5 montre la consommation de pétrole par région pendant cette même période. Les figures 6 et 7 montrent la production et la consommation de gaz naturel par région pour 1980 et 2000.

Figure 2 a). Réserves de pétrole avérées à la fin de 1980



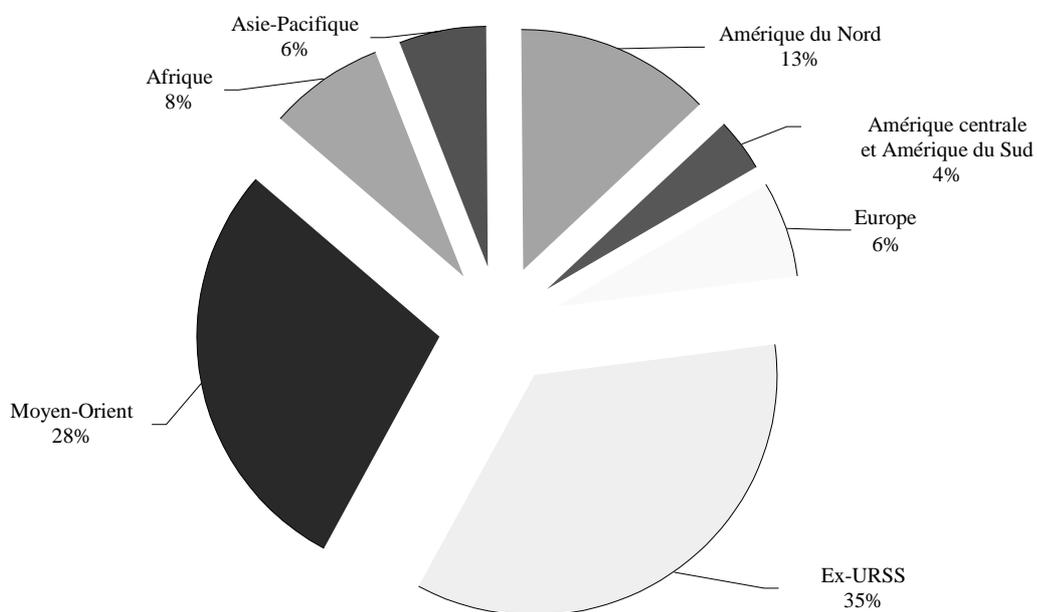
Source: BP Statistical Review of World Energy, 50^e édition (Londres, BP plc, 2001).

Figure 2 b). Réserves de pétrole avérées à la fin de 2000



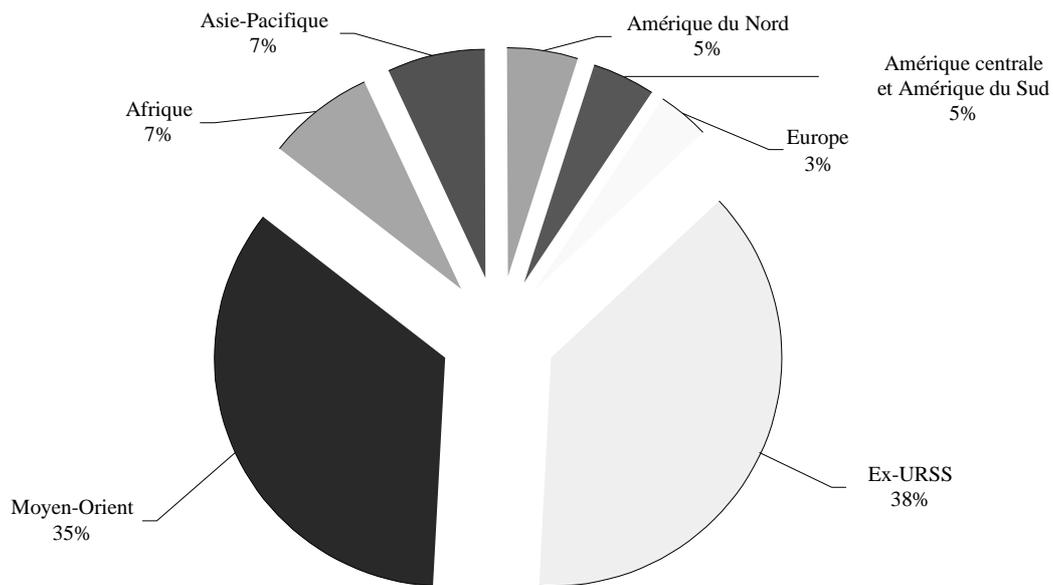
Source: BP Statistical Review of World Energy, 50^e édition (Londres, BP plc, 2001).

Figure 3 a). Réserves de gaz naturel avérées à la fin de 1980



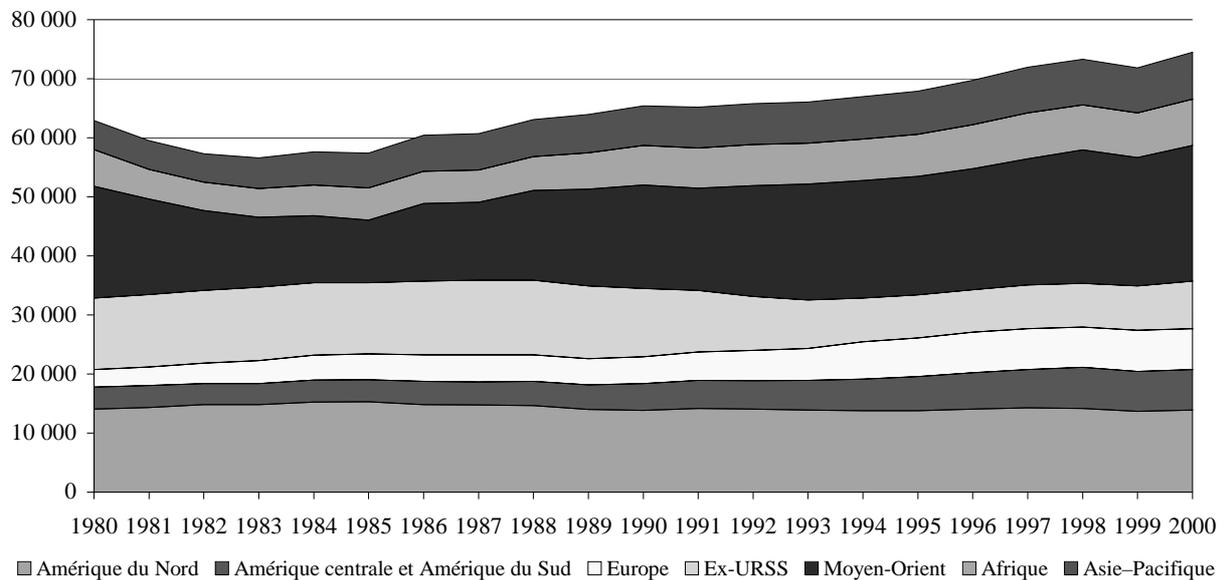
Source: BP Statistical Review of World Energy, 50^e édition (Londres, BP plc, 2001).

Figure 3 b). Réserves de gaz naturel avérées à la fin de 2000



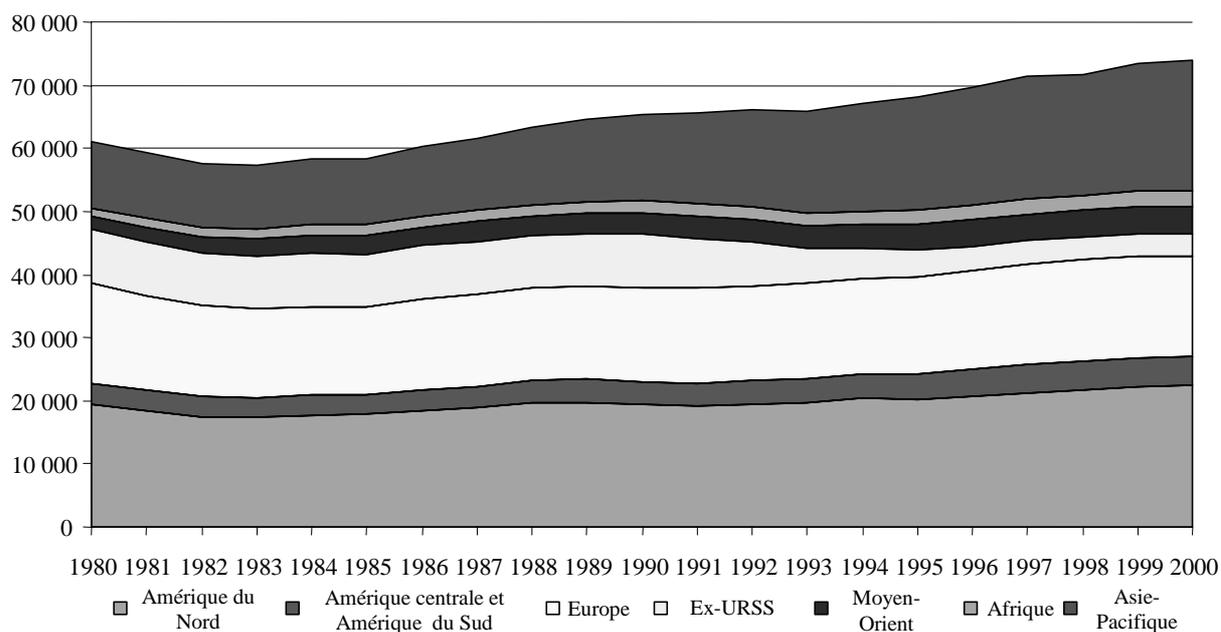
Source: BP Statistical Review of World Energy, 50^e édition (Londres, BP plc, 2001).

Figure 4. Production de pétrole par région, 1980-2000 (1 000 barils)



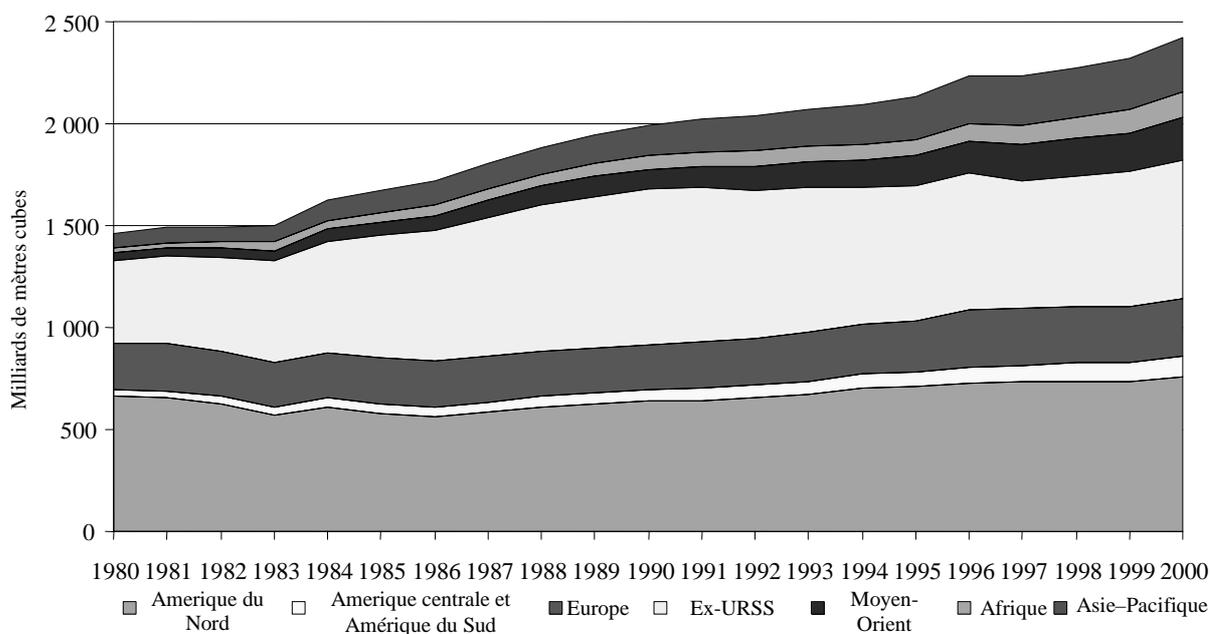
Source: BP Statistical Review of World Energy, 50^e édition (Londres, BP plc, 2001).

Figure 5. Consommation de pétrole par région, 1980-2000 (1 000 barils)



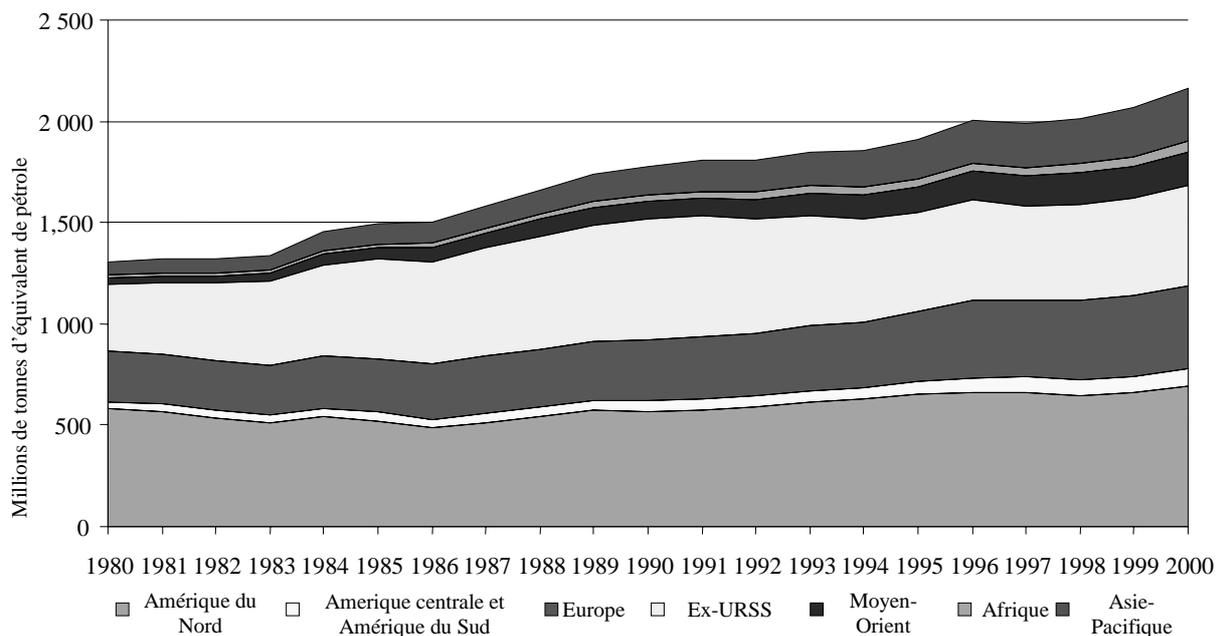
Source: *BP Statistical Review of World Energy*, 50^e édition (Londres, BP plc, 2001).

Figure 6. Production de gaz naturel par région, 1980-2000



Source: *BP Statistical Review of World Energy*, 50^e édition (Londres, BP plc, 2001).

Figure 7. Consommation de gaz naturel par région, 1980-2000



Source: BP Statistical Review of World Energy, 50^e édition (Londres, BP plc, 2001).

1.1.3. Restructurations

Les compagnies mondiales de pétrole et de gaz sont désormais en concurrence avec un nombre croissant de nouvelles sociétés privatisées ainsi que d'entreprises d'Etat. Les mesures de protection de l'environnement deviennent également plus coûteuses du fait que la réglementation est beaucoup plus stricte, en ce qui concerne notamment la combustion en torchères des gaz et les liquides résiduels de forage.

Le changement le plus notable survenu ces dernières années dans les industries du pétrole et du gaz a été la vague de fusions et d'acquisitions parmi les plus grandes entreprises, qui a créé des géants de l'énergie comme ExxonMobil, Chevron Texaco, BPAmoco et TotalFinalElf. Ces fusions devraient se poursuivre, car les grandes compagnies indépendantes qui restent ont décidé d'entrer dans «la cour des grands».

En 1985, quelque 400 grandes compagnies pétrolières indépendantes des Etats-Unis disposaient d'actifs à hauteur de 572 milliards de dollars E.-U. En 1996, elles n'étaient plus que 200 et détenaient 586 milliards de dollars. Aujourd'hui, les grands peuvent se compter sur les doigts des deux mains. Un changement majeur dans la structure de l'industrie pétrolière est intervenu. Selon le ministère de l'Energie des Etats-Unis, on comptait, en 1979, 24 compagnies pétrolières à intégration verticale aux Etats-Unis, qui réalisaient tout à la fois la production, le transport, le raffinage et la commercialisation du pétrole et du gaz naturel. En 1990, leur nombre était tombé à 19. En 1999, elles étaient 12 et en 2001 elles n'étaient plus que huit (figure 8) ¹.

¹ Ministère de l'Energie des Etats-Unis: *Performance Profiles of Major Energy Producers 1999* (Washington, DC, janv. 2001).

Figure. 8 Restructurations dans l'industrie du pétrole aux Etats-Unis, 1979-2000

1979	1990	1999	2000
Entreprises à intégration verticale	Entreprises à intégration verticale	Entreprises à intégration verticale	Entreprises à intégration verticale
Exxon Mobil Texaco Chevron Amoco Gulf Oil Shell Oil Atlantic Richfield Tenneco BP America Conoco Sunoco Phillips Petroleum Getty Oil Unocal Occidental Petroleum Union Pacific Resources Amerada Hess Cities Service Marathon Coastal Ashland Oil Kerr-McGee Fina	Exxon Mobil DuPont (Conoco) Chevron Amoco Shell Oil Texaco Atlantic Richfield BP America USX (Marathon) Phillips Petroleum Unocal Coastal Amerada Hess Sunoco Ashland Oil Kerr-McGee Fina Total Petroleum (Amérique du Nord)	ExxonMobil BPAmoco Chevron Texaco Shell Oil Atlantic Richfield USX (Marathon) Conoco Phillips Petroleum Amerada Hess Coastal Fina	ExxonMobil BPAmoco ChevronTexaco Marathon Conoco Phillips Petroleum Shell Oil El Paso Energy
Producteurs non intégrés	Producteurs non intégrés	Producteurs non intégrés	Producteurs non intégrés
Burlington Resources Superior Oil	Occidental Petroleum Union Pacific Resources Burlington Resources Oryx Energy	Occidental Petroleum Union Pacific Resources Unocal Burlington Resources Kerr-McGee Anadarko Petroleum	Occidental Petroleum Unocal Burlington Resources Kerr-McGee Anadarko Petroleum
		Raffineurs non intégrés	Raffineurs non intégrés
		Equilon Enterprises Motiva Enterprises Tosco Ultramar Diamond Shamrock CITGO Petroleum Sunoco Valero Energy Lyondell-CITGO Refining Clark Refining and Marketing Tesoro Petroleum	Equilon Enterprises ¹ Motiva Enterprises ² Tosco ³ Ultramar Diamond Shamrock ⁴ CITGO Petroleum Sunoco Lyondell-CITGO Refining Valero Energy Clark Refining and Marketing Tesoro Petroleum

¹ Coentreprise associant Shell et Texaco.

² Coentreprise associant Shell, Texaco et Saudi Aramco

³ Acheté par Phillips Petroleum au début de l'été de 2001⁴ A accepté de fusionner avec Valero Energy au début de l'été de 2001.

Sources: Ministère de l'Energie des Etats-Unis: *Performance Profiles of Major Energy Producers 1999* (Washington, DC), janv. 2001, et BIT.

Les compagnies sous-traitantes connaissent elles aussi une période de regroupement, le nombre des sociétés de forage étant passé de 20 à six en 1990, et le nombre des sociétés de sondage et de complétion des puits de huit à trois. Le secteur de la sous-traitance est le partenaire indispensable de l'industrie de la prospection et de la production internationales de pétrole.

Les entreprises d'Etat de pétrole et de gaz ont connu une vague de privatisation et de déréglementation ces dix dernières années: MOL (Hongrie), OMV (Autriche), PetroCanada (Canada), Repsol (Espagne) et YPF (Argentine) ont toutes été privatisées et ont rejoint les rangs de l'industrie de la prospection et de la production internationales. Repsol a fusionné avec YPF en 2000, et ENI (Italie), Petronas (Malaisie) et PTT (Thaïlande) ont commencé à envisager une privatisation partielle. Dans l'ex-URSS, les géants du pétrole et du gaz Lukoil et Yukos ont été privatisés, et Gazprom devrait bientôt suivre. Certaines entreprises qui sont restées nationalisées ont rejoint les rangs des producteurs internationaux de pétrole et de gaz. CNPC (Chine), ONGC (Inde), Petronas (Malaisie) et Sipetrol (Chili) sont tous en train de prospecter au large des côtes pour ne pas avoir à importer le pétrole dont ils ont besoin.

Il est difficile de juger si l'internationalisation crée des emplois dans le secteur du pétrole ou si elle en supprime. De même, alors que les impératifs de la concurrence incitent les gouvernements à se défaire de leurs agences considérées comme inefficaces et en sureffectif, on peut se demander si celles-ci, une fois que l'Etat s'est désengagé, peuvent contribuer de nouveau à la création d'emplois.

La privatisation fait toujours peser une menace de chômage sur les travailleurs, étant donné que les conditions économiques qui dictent cette démarche imposent une réduction des dépenses afin que l'entreprise soit concurrentielle sur le marché libre. Les pouvoirs publics doivent s'attaquer à la tâche délicate qui consiste à augmenter les recettes grâce aux désengagements tout en maintenant les réductions d'emplois au minimum. En Norvège, le gouvernement est en train de céder 33 pour cent de ses parts pour privatiser partiellement la compagnie pétrolière d'Etat Statoil qui est active dans la prospection et la production internationales. Il vise ainsi à réduire le capital engagé de 20 à 25 pour cent d'ici la fin de 2001. Jusqu'à présent, il n'a pas été question de réduction d'effectifs dans la division prospection et production de la compagnie, qui compte 5 500 salariés².

Si l'on prend un autre exemple, la privatisation en Pologne a entraîné une action de revendication dans le secteur du pétrole. Une grève d'avertissement de deux heures a été organisée en 1997 par les syndicats qui protestaient contre la politique générale des pouvoirs publics qui consistait à vendre les compagnies du secteur de l'énergie à des investisseurs privés. En fin de compte, 9 000 emplois ont été perdus à l'occasion de la privatisation de la société de raffinage PKN Orlen³. Les privatisations de ce type se sont généralisées en Europe orientale, notamment dans le secteur pétrolier en aval qui est très prisé.

1.1.4. Emploi

Bien qu'il n'existe pas de chiffres sur l'emploi dans le monde pour la production de pétrole et de gaz, on sait que ce secteur emploie depuis toujours des millions de personnes dans le monde entier. Toutefois, les quelques données dont on dispose révèlent une tendance marquée à la baisse. Aux Etats-Unis, une étude montre que, durant les trente dernières années, les vingt-cinq plus grandes sociétés pétrolières ont supprimé plus d'un million d'emplois. Alors que 20 millions d'emplois ont été créés dans ce pays au cours des vingt-cinq dernières années, le nombre d'emplois dans les industries du pétrole et du gaz a diminué de façon spectaculaire, passant de 1 650 000 travailleurs en 1982 à

² *Petroleum Economist* (Londres), déc. 2000.

³ Chiffres fournis au BIT par le ministère du Travail et de la Politique sociale de la Pologne.

640 000 à peine en 1999. Ces douze dernières années, les compagnies pétrolières des Etats-Unis ont licencié, en moyenne, 5,2 pour cent de leur main-d'œuvre chaque année ⁴.

L'une des raisons qui expliquent le grand nombre de licenciements est l'externalisation des tâches et de la technologie pour tenter de rationaliser les opérations. Même en 1999, période où les prix du pétrole brut ont atteint un niveau record, les plus grandes sociétés pétrolières ont supprimé près de 40 000 emplois, et ces suppressions ne peuvent pas toutes être attribuées aux fusions. Lorsque les prix du pétrole sont bas, les compagnies pétrolières — essentiellement aux Etats-Unis — se dépêchent de licencier du personnel étant donné que l'activité de forage chute. Mais cette politique de l'emploi inconstante et à court terme tend à se retourner contre les compagnies pétrolières. En effet, lorsque les prix du pétrole et du gaz sont à nouveau à la hausse, elles constatent qu'il leur manque des géoscientifiques, des ingénieurs et des économistes qualifiés, étant donné que les anciens cadres du pétrole ont brigué d'autres postes dans d'autres industries, bénéficiant parfois de salaires plus élevés et d'une plus grande sécurité de l'emploi. Les compagnies de prospection et de production offrent désormais des conditions plus attrayantes afin d'embaucher et de retenir le personnel à tous les niveaux ⁵.

L'Independent Petroleum Association of America (IPAA) rapporte que le nombre de travailleurs dans le secteur de la prospection et de la production des industries du pétrole et du gaz aux Etats-Unis était de 311 100 environ en 2000, contre 297 400 en 1999. En 2001, les effectifs ont retrouvé leur niveau de 1998, à savoir 339 100 personnes environ. Il y a seize ans, 582 900 personnes gagnaient leur vie dans ce secteur. Depuis le début des années quatre-vingt, quelque 470 000 emplois liés aux industries du pétrole et du gaz ont disparu. Cette perte de personnel expérimenté continue de restreindre sérieusement l'aptitude des industries à répondre à l'augmentation de la demande ⁶.

En Norvège, le nombre total des emplois dans l'industrie du pétrole s'est stabilisé à 73 647 en 2000, à peu près au même niveau qu'en 1996. Entre 1998 et 2000, le nombre des emplois dans l'industrie norvégienne du pétrole a baissé de 20 pour cent, en raison essentiellement de l'annulation ou de l'ajournement de nouveaux projets de développement, à cause de l'incertitude que suscitait le niveau peu élevé des prix du pétrole. Le secteur le plus gravement touché a été la construction et la maintenance des plates-formes pétrolières en mer et des navires de haute mer, où le nombre des emplois a chuté, passant de 43 535 à 27 750.

La Chine, qui compte parmi les dix plus grands producteurs de pétrole du monde, avec une production de 2 millions de b/j, emploie quelque 3 millions de travailleurs dans le secteur du pétrole et du gaz. Deux sociétés dominent le secteur, China National Petroleum Corporation (CNPC) et China Petrochemical Corporation (Sinopec). A la suite d'un certain nombre de restructurations réalisées par les pouvoirs publics et dictées par les impératifs de la concurrence sur le marché international, ces sociétés sont devenues des géants à intégration verticale, la CNPC contrôlant la majeure partie de la production de pétrole tandis que Sinopec contrôle le raffinage. En 1999, la CNPC a créé une nouvelle filiale, PetroChina, cédant 80 pour cent de ses avoirs et un tiers de sa main-d'œuvre à la nouvelle société. Le gouvernement a imposé à la CNPC de conserver ses opérations à l'étranger — dans lesquelles elle a investi plusieurs milliards de dollars —, ses anciennes raffineries, ses services sociaux ainsi qu'un million de travailleurs. Elle n'en a pas moins licencié 13 900 travailleurs pendant la restructuration.

⁴ *Gas Daily* (Arlington, Virginie), 2 juin 2000.

⁵ *Ibid.*

⁶ Independent Petroleum Association of America (IPAA), www.ipaa.org.

Cette vague de licenciements a eu pour conséquence ce qu'on appelle le «grisonnement» ou vieillissement de la main-d'œuvre, conjugué à une pénurie de travailleurs qualifiés. Les observateurs constatent que les secteurs de l'ingénierie enregistrent un nombre dangereusement faible d'étudiants, alors que la réserve de travailleurs expérimentés s'épuise à mesure que les travailleurs âgés partent à la retraite ou vont travailler dans d'autres secteurs. Un exemple illustre fort bien cette tendance au vieillissement. La Houston Geological Society indique que 70 pour cent de ses membres ont 40 ans ou plus et que l'âge médian est de 61 ans⁷. Le Royaume-Uni fait état de préoccupations semblables; ainsi, la pénurie croissante d'ingénieurs et de directeurs de projets de haut niveau vient contrecarrer le programme du gouvernement qui vise à stimuler la production dans la mer du Nord par le biais d'incitations fiscales. On estime que le Royaume-Uni a besoin d'environ 30 000 nouveaux ingénieurs et d'un nombre beaucoup plus grand de nouveaux techniciens chaque année, ne serait-ce que pour remplacer ceux qui partent à la retraite ou qui quittent la profession; en 1996-97, sur 15 000 places d'apprentissage en ingénierie, seules 12 000 ont été occupées⁸.

1.1.5. Les entreprises sous-traitantes

Le secteur de la sous-traitance, dans les industries du pétrole et du gaz, est un employeur important dans les pays producteurs de pétrole, et il est extrêmement vulnérable au regroupement des entreprises de prospection et de production ainsi qu'à la récession économique. Au Royaume-Uni, l'Association des sous-traitants offshore a publié une étude montrant qu'une baisse de 50 pour cent des ventes aux industries du pétrole et du gaz signifierait que près d'un tiers des sociétés qui fournissent des biens ou des services devraient cesser leurs activités ou bien réduire leur main-d'œuvre de 75 pour cent. Le rapport précise que, sur 382 000 emplois dans le secteur des activités pétrolières en mer du Royaume-Uni, 219 000 appartiennent au secteur de la sous-traitance. Au Canada, selon la Canadian Association of Oilwell Drilling Contractors, 2 250 emplois ont été supprimés en 1998, lorsque les activités de forage ont baissé de 10 pour cent⁹.

Les compagnies pétrolières comptent sur les entreprises de sous-traitance et vice versa. Aucune compagnie de pétrole et de gaz, à l'exception de quelques entreprises d'Etat, ne peut se permettre de conserver en permanence des équipes, des navires et des équipements géophysiques et de forage; elle confie ces services dans le monde entier à des compagnies de moins en moins nombreuses qui travaillent dans ce secteur. Ces dernières aussi subissent des regroupements massifs, dus en partie aux fusions au sein de l'industrie du pétrole, qui diminuent la clientèle du secteur de la sous-traitance. Les relations entre les entreprises utilisatrices et les sous-traitants s'inscrivent de plus en plus dans le cadre d'un partenariat stratégique. De fait, les entreprises sous-traitantes ne peuvent pas être totalement dissociées du secteur de la production de pétrole.

1.2. Raffinage du pétrole

Le secteur du raffinage du pétrole est généralement moins rentable que celui de la prospection et de la production de pétrole et de gaz. De plus, les marges des raffineries sont extrêmement imprévisibles. Le secteur n'a de cesse d'accroître sa rentabilité en

⁷ *Gas Daily* (Arlington, Virginie), 2 juin 2000.

⁸ *Petroleum Economist* (Londres), 12 août 1998.

⁹ North Sea Letter, *Financial Times North Sea Letter and European Offshore News* (Londres), 8 juillet 1998, et *The Ottawa Citizen* (Ottawa), 5 juin 1998.

adoptant des stratégies comme la modernisation, la fusion, les échanges d'actifs, les coentreprises ou le désinvestissement.

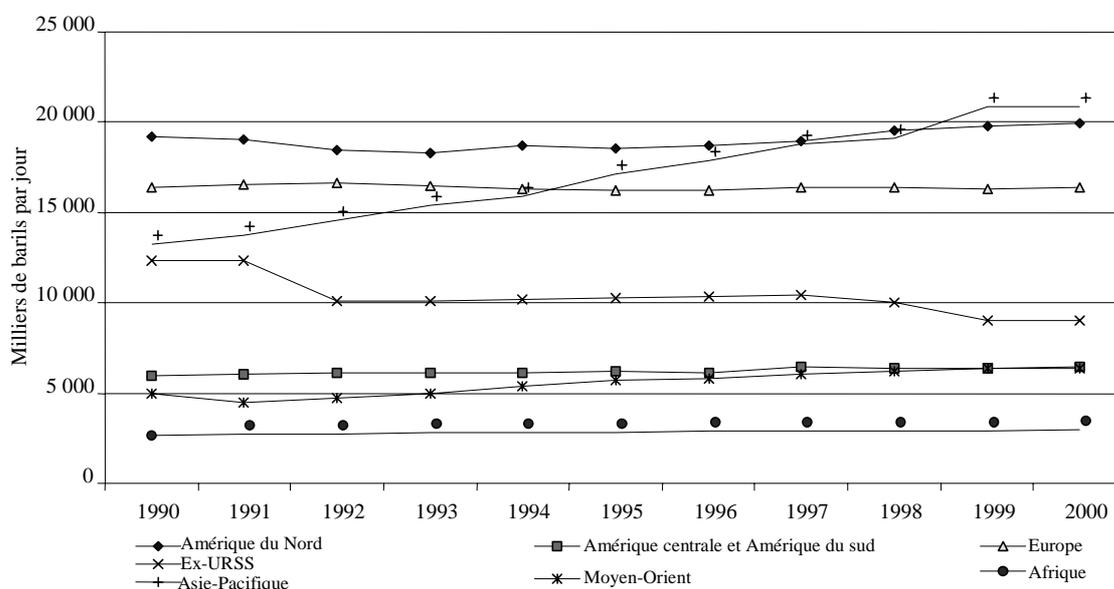
Aux Etats-Unis, de nombreuses grandes sociétés pétrolières ont cédé leurs raffineries à des exploitants indépendants, souvent après des fusions d'entreprises (voir figure 8). Compte tenu de la nature cyclique de l'industrie et de l'insécurité de l'emploi qui en découle, de nombreux accords professionnels récents exigent que les employeurs adhèrent aux conventions collectives en vigueur lorsqu'une vente, une fusion ou une coentreprise touche des usines de raffinage ou des usines chimiques¹⁰.

1.2.1. Capacité de production

La figure 9 montre à quel point la capacité de raffinage a crû dans le monde au cours des dix dernières années. Ces augmentations sans précédent sont dues aux nouvelles installations dans les régions de l'Asie-Pacifique et du Moyen-Orient. La capacité de raffinage de la région Asie-Pacifique est passée de 13 millions de b/j en 1990 à 20,8 millions de b/j en 2000. De même, celle de la région du Moyen-Orient est passée de 4,9 millions de b/j en 1990 à 6,3 millions de b/j en 2000. En revanche, la capacité de raffinage en Europe est restée proche de son niveau de 1990, soit 16,4 millions de b/j, et celle de l'Afrique est restée régulière au fil des ans, atteignant 2,9 millions de b/j en 2000.

Compte tenu de la capacité de production excédentaire, le taux d'utilisation des raffineries a été faible. En 1999, le taux d'utilisation moyen dans le monde a été de 83,2 pour cent, chiffre légèrement inférieur au chiffre de 1998, qui était de 83,6 pour cent. Le taux le plus élevé a été enregistré au Moyen-Orient, avec 97,2 pour cent; le taux le plus faible a été enregistré dans l'ex-URSS, avec 45,2 pour cent.

Figure 9. Capacité de raffinage du pétrole par région, 1990-2000



Source: BP Statistical Review of World Energy, 50^e édition (Londres, BP plc, 2001).

¹⁰ Renseignements fournis au BIT par le ministère du Travail des Etats-Unis.

1.2.2. Rentabilité

La rentabilité d'une raffinerie se mesure à la marge. La marge d'une raffinerie est la différence entre les recettes provenant de la vente des produits et les coûts variables, principalement le coût du pétrole brut et des équipements. Pour qu'une raffinerie soit rentable, sa marge doit être suffisante pour couvrir l'amortissement et assurer la rentabilité de l'investissement. Jusqu'à présent, la marge moyenne d'une raffinerie simple (distillation directe simplifiée) a toujours tourné autour de 1,5 dollar E.-U. par baril. Toutefois, pour que la construction de nouvelles unités soit justifiée, on estime aujourd'hui que cette marge doit être de 3,5 dollars E.-U. par baril pour une raffinerie utilisant la distillation directe et simplifiée ¹¹.

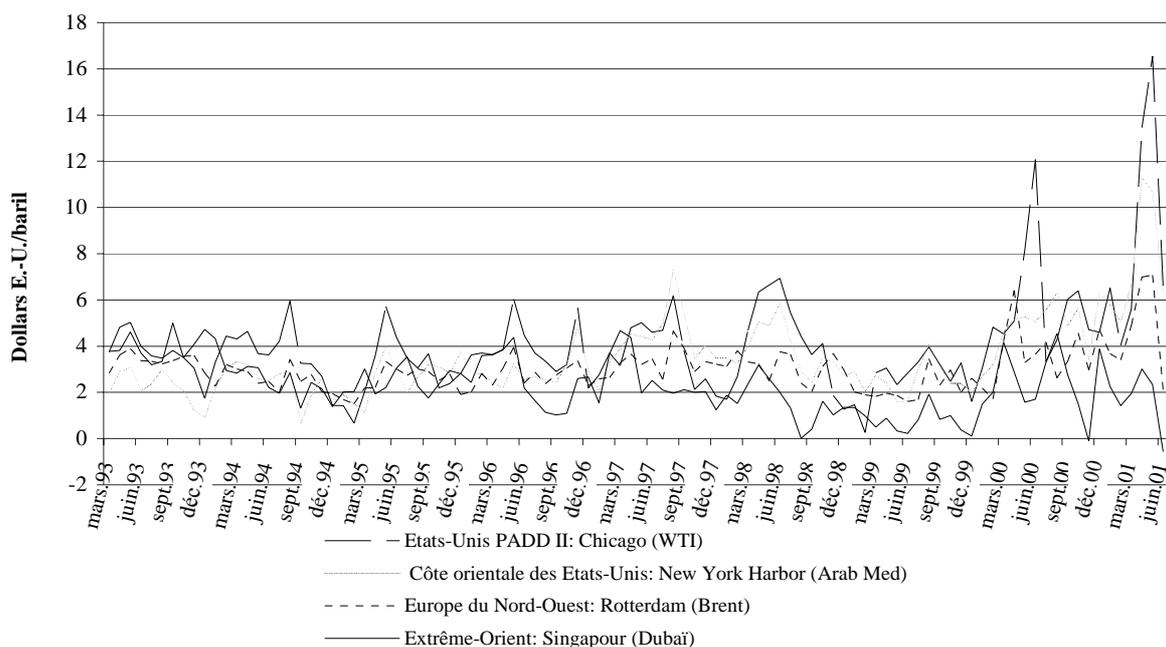
La figure 10 montre la volatilité des marges du raffinage pendant la période allant du début de 1993 au début de 2001. Pour la période qui s'est écoulée entre mars 1993 et septembre 1998, les marges moyennes des raffineries se sont échelonnées entre 0 et 6 dollars E.-U. par baril sur presque tous les marchés.

1.2.3. Emploi

A la différence du secteur de la prospection et de la production, les chiffres de l'emploi du secteur du raffinage semblent être plus aisés à collecter. Selon les statistiques industrielles fournies par l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONU DI), environ 1,3 million de personnes sont employées dans le raffinage du pétrole dans le monde, chiffre fondamentalement inchangé depuis 1990, malgré une rationalisation continue et une réduction des effectifs en Europe occidentale et aux Etats-Unis (tableau 1). La stabilité du nombre des emplois s'explique par le fait que l'essentiel du raffinage s'est déplacé vers la région Asie-Pacifique, notamment, et vers le Moyen-Orient. En fait, l'évolution de l'emploi semble suivre l'évolution de la capacité de production. Le nombre de personnes employées dans le raffinage dans la région Asie-Pacifique a augmenté, passant de 590 000 en 1990 à 850 000 en 1997, tandis qu'en Europe occidentale ces chiffres ont accusé une baisse, passant de 110 000 personnes en 1990 à 90 000 en 1997. On enregistre une baisse similaire en Europe centrale et orientale, les effectifs étant passés de 310 000 en 1990 à 230 000 en 1997.

¹¹ *Oil & Gas Journal* (Tulsa, Oklahoma), 17 juin 1996.

Figure 10. Marges moyennes des raffineries, 1993-2001



Source: Base de données sur l'énergie de l' *Oil and Gas Journal*.

Tableau 1. L'emploi dans les raffineries de pétrole dans certains pays, 1990-1997

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Afrique								
Afrique du Sud	18 000	18 000	18 000	20 000	19 000	20 030	20 250	19 400
Cameroun	476	529	502	565	567	567	563	566
Egypte	17 200	18 400	17 500	17 700	18 301	17 502	18 392	18 963
Kenya	264	264	264	264	264	266	230	230
Mozambique	457	454	455	460	745	458	469	
Sénégal	326	281	245	299	228	228	247	251
Amériques								
Bolivie	602	612	1 075	1 068	1 084	1 097	869	929
Canada	15 000	14 000	12 000	13 000	12 000	11 900	11 800	11 780
Chili	1 242	1 284	1 315	1 319	1 324	1 306	1 273	1 224
Colombie	5 400	4 789	6 303	6 623	6 301	6 090	5 952	6 124
Costa Rica	2 115	2 760	2 318	2 389	2 516	2 340	1 379	497
Equateur	1 665	1 410	1 410	2 632	2 277	2 539	2 570	2 726
Etats-Unis	72 000	74 000	75 000	73 000	72 000	70 000	67 000	67 300
Porto Rico	1 120	980	920	890	900	770	680	690
Uruguay	2 061	1 813	1 486	615	100	976	950	1 054
Venezuela	7 100	7 800	7 700	6 592	6 476	7 743	7 744	
Asie-Pacifique								
Australie	4 000	4 000	4 000	3 934	4 053	3 049	3 584	3 667

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Chine	510 000	570 000	590 000	460 000	710 000	720 000	760 000	776 000
Chine (Taiwan)	13 921	13 279	13 825	14 495	14 186	13 892	13 287	12 844
Corée, Rép. de	7 100	7 275	7 670	7 926	8 247	9 966	11 636	11 838
Inde	22 193	21 498	24 395	27 448	30 472	31 055		
Japon	21 000	21 000	21 000	22 000	34 079	33 166	31 624	30 001
Malaisie	1 100	1 200	1 200	1 300	2 700	2 700	2 600	3 700
Nouvelle-Zélande	780	750	750	660	580	570	550	600
Philippines	2 500	2 400	2 500	2 600	2 700	2 600	3 127	3 268
Singapour	3 291	3 725	3 808	3 896	3 960	3 700	3 531	3 444
Europe occidentale								
Autriche	3 700	4 000	4 000	3 308	3 552	4 141	4 046	3 885
Espagne	7 229	7 082	7 051	7 947	7 395	7 109	7 767	8 515
France	23 400	20 700	19 800	18 000	18 000	17 200	19 800	18 151
Grèce	4 633	4 111	4 108	3 725	4 171	4 264	4 602	4 602
Italie	13 060	15 376	22 323	20 493	24 489	21 723	21 710	21 625
Norvège	1 192	1 169	1 173	1 574	1 736	1 636	1 206	1 158
Pays-Bas	6 403	6 398	6 303	5 148	4 771	4 581	4 496	4 310
Portugal	5 228	4 238		3 727	3 553	3 451	3 566	3 651
Royaume-Uni	9 000	8 000	8 000	14 000	13 000	13 000	14 000	13 000
Suède	1 600	1 429	1 764	1 450	1 348	1 651	1 358	1 372
Turquie	5 021	4 921	4 942	5 078	5 107	5 197	5 432	4 941
Europe orientale et Asie centrale								
Croatie	6 360	7 340	5 410	5 150	5 010	4 970	6 014	4 965
Hongrie	6 000	6 000	22 000	20 000	19 700	19 410	19 850	20 160
Pologne	16 000	18 000	16 000	16 000	18 990	19 390	18 870	18 200
Fédération de Russie				107 800	111 500	116 800	132 300	130 300
Slovénie	500	1 151	1 139	1 126	880	852	845	782
Ukraine	15 000	15 000	15 000	15 000	15 890	16 203	17 262	16 768
Noyen-Orient								
Jordanie	3 374	3 404	3 544	3 844	3 947	3 863	3 585	3 533
Koweït	4 856	3 758	4 133	4 753	5 065	5 277	5 310	5 143
Total mondial	1 187 314	1 167 156	1 166 168	1 140 634	1 340 873	1 260 725	1 286 039	1 308 006

Sources: *Statistiques industrielles 2001* de l'ONUDI, *Singapore Yearbook of Statistics 2000* et *Petroleum Association of Japan*.

2. Liberté d'association

Pour l'OIT, et quel que soit le secteur ou l'industrie concerné, les relations professionnelles reposent sur un certain nombre de paramètres incontournables. Tout d'abord, et c'est le plus important, les parties qui représentent les employeurs et les travailleurs doivent être véritablement indépendantes les unes des autres ainsi que du gouvernement. Deuxièmement, les employeurs et les travailleurs doivent avoir le droit de s'affilier librement aux organisations de leur choix. Le principe de la liberté syndicale figure dans deux conventions de l'OIT: la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Les contestations les plus vives dans les industries du pétrole et du gaz ces dernières années ont porté sur l'application ou la non-application de ces principes dans certains pays. La Commission du pétrole de l'OIT s'est montrée préoccupée de ce que les droits fondamentaux énoncés dans ces deux conventions n'étaient pas respectés dans l'industrie du pétrole. Les relations professionnelles ont été le premier thème examiné par la Commission du pétrole (qui a précédé l'actuelle réunion sectorielle tripartite), à la suite de sa création à la fin des années quarante. Lors de sa deuxième session, en 1948, la commission a adopté une *Déclaration concernant les relations professionnelles dans l'industrie du pétrole*, qui était largement consacrée à la liberté syndicale ainsi qu'au principe et au contenu de la négociation collective. La Réunion tripartite sur l'emploi et les relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole, qui s'est tenue du 23 au 27 février 1998, a passé en revue ces questions. Elle a adopté à l'unanimité la résolution concernant la liberté syndicale dans le secteur du raffinage du pétrole. Cette résolution réaffirme les principes de la liberté syndicale et, partant, les droits des travailleurs du pétrole tels qu'ils ont été exprimés à la neuvième session (1980) de la Commission du pétrole. Elle invite également le Conseil d'administration du BIT à poursuivre et renforcer les actions entreprises par l'OIT en vue de promouvoir le principe de la liberté syndicale et à encourager tous les Etats Membres à ratifier la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971¹.

2.1. Restrictions à la liberté d'association dans les industries du pétrole et du gaz

Les gouvernements de plusieurs pays producteurs de pétrole et de gaz ont imposé des restrictions à la liberté syndicale. La plupart des cas qui ont été portés devant les organes de contrôle de l'OIT ont trait à des limitations du droit de grève des travailleurs.

Ainsi, dans un cas présenté par la Fédération norvégienne des travailleurs du pétrole, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a insisté sur la nécessité, pour le gouvernement norvégien, de supprimer certaines restrictions imposées au droit de grève dans l'industrie du pétrole à travers l'arbitrage obligatoire². Si le secteur hospitalier, les services d'électricité, d'approvisionnement en eau, les services

¹ BIT: *Note sur les travaux*, Réunion tripartite sur l'emploi et les relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole (Genève, 1998), p. 31.

² BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (partie 1A), Conférence internationale du Travail, 85^e session (Genève, 1997), p. 196.

téléphoniques et les contrôles du trafic aérien ont toujours été considérés comme des services essentiels, le secteur du pétrole est l'un des nombreux services à avoir été expressément jugé comme ne constituant **pas** un service essentiel. Il est cependant reconnu que, même lorsque l'ensemble du secteur ne constitue pas des services **essentiels**, des restrictions au droit de grève peuvent être imposées dans la mesure où les services **minimums** requis se limiteraient au strict nécessaire pour ne pas compromettre la vie, la sécurité ou la santé de tout ou partie de la population³.

Le gouvernement norvégien a, conformément à ces décisions, décidé de modifier sa législation pour la mettre en conformité avec la convention n° 87. Il a nommé une commission comprenant des représentants de toutes les grandes organisations de travailleurs et d'employeurs afin de passer en revue le système des négociations collectives et les mécanismes de règlement des conflits du travail et de présenter un rapport au sujet de toute proposition visant à modifier le système⁴.

Au Brésil, la recommandation du Comité de la liberté syndicale relative à la grève, en 1995, des travailleurs du pétrole n'a pas été entièrement suivie. En juin 1998, les législateurs du Brésil ont voté à l'unanimité, à titre de réparation provisoire, l'octroi d'une amnistie aux syndicats du pétrole qui s'étaient vus infliger de lourdes amendes. Les amendes infligées aux syndicats du pétrole pour avoir fait grève en 1995 dépassaient 60 millions de dollars des Etats-Unis. A cette époque, le tribunal supérieur du travail avait décidé que les syndicats étaient responsables juridiquement de la pénurie de pétrole qui était résultée de cette grève. Cette décision avait entraîné la mise sous séquestre des biens des syndicats du pétrole et le gel de leurs comptes en banque⁵.

Pour ce qui est du Nigéria, la Réunion tripartite de l'OIT sur l'emploi et les relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole qui s'est tenue en 1998 a longuement débattu des questions de liberté d'association et de droits syndicaux dans ce pays. Depuis 1994, les organes de contrôle de l'OIT ont eu à examiner un cas découlant de la grève déclenchée par les travailleurs du pétrole la même année. A cette époque, ils ont conclu que la révocation par le gouvernement de certains dirigeants syndicaux constituait une atteinte grave au libre exercice des droits syndicaux. Ils ont demandé instamment l'annulation des décrets en vertu desquels les conseils exécutifs syndicaux ont été dissous, la libération des secrétaires généraux de deux syndicats de travailleurs du pétrole et du gaz et l'adoption de mesures visant à permettre aux représentants élus en toute indépendance d'exercer de nouveau leurs fonctions syndicales. Peu de temps après, les responsables syndicaux détenus ont été libérés⁶. Néanmoins, les problèmes de fond relatifs aux droits syndicaux au Nigéria sont restés inchangés. Entre 1998 et 2001, le comité a constaté qu'un

³ Voir, par exemple, BIT: «Rapports du Comité de la liberté syndicale, 254^e rapport», *Bulletin officiel* (Genève, 1995), série B, n° 1, cas n° 1403 (Uruguay) et «Rapports du Comité de la liberté syndicale, 251^e rapport», *Bulletin officiel* (1987), série B, n° 2, cas n° 1389 (Norvège), cité dans BIT: *L'emploi et les relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole*, rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur l'emploi et les relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole (Genève, 1997), p. 88.

⁴ BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (partie 1A), Conférence internationale du Travail, 89^e session (Genève, 2001), p. 315.

⁵ Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), Update n° 63/1998.

⁶ BIT: «Rapports du Comité de la de la liberté syndicale, 295^e rapport», *Bulletin officiel* (Genève, 1994), série B, n° 3, cas n° 1793, paragr. 600, cité dans BIT: *L'emploi et les relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole*, rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite de l'OIT sur l'emploi et les relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole (Genève, 1998), pp. 85-86.

certain nombre de plaintes pour violation des droits fondamentaux des travailleurs avaient été déposées à l'encontre du gouvernement du Nigéria. Tout d'abord, la loi sur les syndicats n'autorisait pas un syndicat à se faire enregistrer pour représenter des travailleurs ou des employeurs quand il existait déjà un syndicat. Ainsi, les travailleurs ne pouvaient pas exercer le droit de constituer le syndicat de leur choix et de s'y affilier mais étaient obligés d'adhérer au syndicat désigné expressément par la loi. Deuxièmement, la loi sur les syndicats visait manifestement à empêcher les travailleurs de constituer leurs propres syndicats, du fait qu'elle prescrivait le nombre excessivement élevé de 50 travailleurs pour pouvoir constituer un syndicat⁷.

De plus, le décret n° 26 de 1996 portant modification de la loi sur les syndicats subordonnait la retenue des cotisations syndicales par l'employeur à l'inclusion de clauses de «non-grève» dans les conventions collectives. La commission s'est montrée préoccupée de ce qu'une telle disposition législative aille à l'encontre du droit des organisations de travailleurs de formuler leurs programmes et activités sans intervention des autorités publiques⁸.

On a assisté à deux grandes grèves de l'industrie du pétrole au Nigéria ces dernières années. L'Association des cadres du pétrole et du gaz naturel (PENGASSAN) a fait grève en novembre 2000, réclamant une augmentation de salaire de 45 à 60 pour cent pour les différentes catégories de travailleurs des multinationales du pétrole et des sociétés de prestation de services. La grève n'a, semble-t-il, pas eu un grand succès vu qu'elle a été considérée par le public comme servant principalement les intérêts des membres des syndicats⁹. En 2001, les travailleurs auxiliaires ont, sous les auspices du Syndicat national des travailleurs du pétrole et du gaz naturel (NUPENG), lancé un préavis de grève nationale au motif que le gouvernement et les employeurs ne se penchent pas sur les problèmes de la précarisation, du licenciement arbitraire et du harcèlement de leurs membres, au prétexte qu'ils sont syndiqués. La PENGASSAN a exprimé son intention de faire une grève de solidarité puisque les deux syndicats se sont battus sans succès pour la même cause. Ils prétendent que les compagnies pétrolières et le gouvernement se montrent indifférents aux pratiques abusives qui ont cours dans l'industrie¹⁰.

Au Soudan, la collusion entre le gouvernement et les compagnies pétrolières internationales tient les syndicats à l'écart du secteur de l'extraction du pétrole, qui est concentré le long de la frontière qui sépare les belligérants du Nord et du Sud du pays. De plus, le bruit court que les primes à la production versées au gouvernement par les compagnies pétrolières seraient affectées aux dépenses engagées dans la guerre contre le Sud¹¹.

En 2000, la Conférence internationale du Travail a conclu que le travail forcé était généralisé et systématique au Myanmar. Elle a adopté une résolution approuvant les mesures recommandées par le Conseil d'administration à sa 277^e session pour assurer l'observation par le Myanmar des recommandations de la commission d'enquête créée pour examiner le respect par ce pays de ses obligations découlant de la convention (n° 29)

⁷ BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (partie 1A), Conférence internationale du Travail, 89^e session (Genève, 2001), p. 312.

⁸ *Ibid.*, p. 314.

⁹ *Financial Times* (Londres), 28 novembre 2000.

¹⁰ *The Guardian* (Manchester), 21 juin 2001.

¹¹ Confédération internationale des syndicats libres (CISL): *Rapport annuel des violations des droits syndicaux* (Bruxelles, 2000), pp. 41-42.

sur le travail forcé, 1930¹². Suite au rapport d'une mission de l'OIT envoyée dans le pays, le Conseil d'administration a conclu en novembre 2000 que la junte du Myanmar n'avait pas encore pris les mesures nécessaires pour mettre fin au travail forcé. Les syndicats internationaux suspectent l'industrie du gaz du Myanmar de recourir au travail forcé. Une conférence des syndicats de l'énergie de la région Asie-Pacifique affiliés à la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) a appelé les compagnies de pétrole et de gaz à cesser tout investissement au Myanmar tant que le travail forcé aura cours¹³. Le mouvement syndical international a, de concert avec les groupes défenseurs des droits de l'homme et les écologistes, réclamé que TotalFinaElf et Unocal se retirent de l'opération prévue en association avec le gouvernement du Myanmar, à hauteur de 1,2 milliard de dollars E.-U, pour la construction d'un gazoduc¹⁴.

¹² BIT: Suites à donner à la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 88^e session (novembre 2000).

¹³ ICEM Update, n° 39/2001, 15 juin 2001.

¹⁴ Danielle Knight: «*US Greens Join Protest Against Thai Pipeline*». *Corpwatch* (San Francisco), fév. 2001, www.corpwatch.org.

3. Relations professionnelles: l'approche de l'OIT

Au fil des ans, l'Organisation internationale du Travail a créé un ensemble d'instruments juridiques internationaux qui visent à promouvoir le dialogue social. Ces instruments sont le fruit d'un consensus tripartite international sur les questions fondamentales concernant les relations professionnelles. Parmi ces questions, on citera notamment des mesures visant à promouvoir la négociation collective, les mécanismes de coopération et de consultation en vue d'un dialogue entre partenaires sociaux, et entre les partenaires sociaux et le gouvernement, ainsi que la définition d'approches et de politiques de règlement des conflits sociaux. Avant d'entrer dans le vif du débat sur les relations professionnelles dans l'industrie pétrolière et dans l'industrie du gaz, il peut être intéressant de passer en revue ces instruments.

3.1. Négociation collective

La négociation collective est la pierre angulaire de la relation employeur-travailleur. De l'avis général, c'est le facteur qui joue le rôle le plus important dans la détermination des salaires, des conditions d'emploi et de la réglementation en matière de relations professionnelles. Dans la pratique, la négociation collective est un processus qui vise à l'obtention de concessions et de compromis sur les conditions d'emploi et de travail. Dans le cadre des relations professionnelles, la négociation collective peut s'entendre au sens large ou au sens étroit. Au sens large, il s'agit d'un processus de conciliation des intérêts par le biais de tractations bipartites et tripartites directes ou indirectes. En revanche, au sens étroit du terme, il s'agit d'un processus de négociation entre employeurs, individuellement ou en tant que groupe, et syndicats. Ces négociations aboutissent à l'établissement d'un document qui lie les deux parties, un accord collectif, qui détermine les salaires et d'autres conditions de travail. Il importe de noter que la notion de négociation collective s'est nettement élargie au cours des dernières années pour englober d'autres éléments que la simple négociation d'accords collectifs. La notion implique un processus continu de discussion, de consultation et de négociation entre employeurs et travailleurs sur un grand nombre de questions, telles que la classification des emplois, le licenciement, le recrutement et la promotion, les primes et les avantages, et la rémunération en cas de congé-maladie.

Les instruments de l'OIT qui traitent de la négociation collective sont la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, et la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981.

3.1.1. Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

La convention n° 98 énonce deux aspects essentiels des droits syndicaux, à savoir:

- a) les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi (art. premier); et
- b) les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration (art. 2).

Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:

- a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;
- b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail (art. premier).

L'article 2 dispose que les mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs sont assimilées à des actes d'ingérence au sens de l'article susmentionné.

Les Etats Membres qui ratifient la convention n° 98 sont tenus d'observer un certain nombre d'obligations. Ils doivent, par exemple:

- a) instituer des mécanismes appropriés aux conditions nationales, si nécessaire, pour assurer le respect du droit d'organisation (art. 3);
- b) prendre des mesures appropriées aux conditions nationales, si nécessaire, pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi (art. 4).

3.1.2. Recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951

La recommandation n° 91 va de pair avec la convention n° 98. Elle traite spécifiquement de l'objet, de l'étendue, de l'interprétation et du contrôle de l'application des conventions collectives. Ses dispositions prévoient que les Etats Membres devraient établir des systèmes adaptés aux circonstances propres à chaque pays, par voie contractuelle ou législative, suivant la méthode qui correspond aux conditions nationales, soit pour la négociation, la conclusion, la révision et le renouvellement des conventions collectives, soit en vue d'assister les parties lors de la négociation, de la conclusion, de la révision et du renouvellement des conventions collectives. L'organisation, le fonctionnement et la portée de ces systèmes devraient être déterminés par des accords entre les parties ou par la législation nationale, suivant la méthode qui correspond aux conditions du pays dont il s'agit (paragr. 1).

La législation nationale pourra prévoir notamment:

- a) l'obligation pour les employeurs liés par des conventions collectives de prendre des mesures appropriées en vue de porter à la connaissance des travailleurs intéressés le texte des conventions collectives applicables à leurs entreprises;
- b) l'enregistrement ou le dépôt des conventions collectives et de toutes modifications qui y seraient ultérieurement apportées;
- c) la fixation d'une période minimum pendant laquelle les conventions collectives devront, lorsque leur texte ne contient pas de disposition contraire, être considérées

comme étant en vigueur, à moins qu'elles ne soient, avant leur échéance, modifiées ou annulées par les parties (paragr. 8).

La recommandation n° 91 définit également l'objet des conventions collectives. Selon le paragraphe 2, on entend par *convention collective* tout accord écrit relatif aux conditions de travail et d'emploi conclu entre, d'une part, un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des travailleurs intéressés, dûment élus et mandatés par ces derniers en conformité avec la législation nationale.

Une fois signées par les parties, les conventions collectives ont un effet contraignant. La recommandation n° 91 prévoit les dispositions suivantes:

- a) toute convention collective devrait lier ses signataires ainsi que les personnes au nom desquelles la convention est conclue;
- b) les dispositions de tels contrats de travail contraires à une convention collective, à l'exception des dispositions de contrats de travail plus favorables aux travailleurs que celles que prévoit la convention collective, devraient être considérées comme nulles et non avenues;
- c) si l'application effective des dispositions des conventions collectives est assurée par les parties à ces conventions, les dispositions prévues dans les alinéas qui précèdent ne devraient pas être interprétées comme requérant des mesures législatives;
- d) les dispositions d'une convention collective devraient être applicables à tous les travailleurs des catégories intéressées, employés dans les établissements visés par la convention collective, à moins que la convention collective en question ne prévoit expressément le contraire (paragr. 3).

La plupart du temps, il est difficile de déterminer l'étendue exacte de la convention collective. Compte tenu de cela, la recommandation énonce que, lorsqu'il apparaît approprié, compte tenu du système de conventions collectives en vigueur, des mesures à déterminer par la législation nationale et adaptées aux circonstances propres à chaque pays devraient être prises pour rendre applicables toutes ou certaines dispositions d'une convention collective à tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention (paragr. 5).

En général, la législation nationale prévoit l'extension des conventions collectives. Toutefois, cette extension peut notamment être subordonnée aux conditions suivantes:

- a) la convention collective devrait déjà viser un nombre d'employeurs et de travailleurs intéressés suffisamment représentatif du point de vue de l'autorité compétente;
- b) la demande d'extension de la convention collective devrait, en règle générale, être faite par une ou plusieurs organisations de travailleurs ou d'employeurs qui sont parties à la convention collective;
- c) les employeurs et les travailleurs auxquels la convention collective serait rendue applicable devraient être invités à présenter au préalable leurs observations (paragr. 5).

Les différends résultant de l'interprétation d'une convention collective devraient être soumis à une procédure de règlement appropriée établie, soit par accord entre les parties, soit par voie législative, suivant la méthode qui correspond aux conditions nationales (paragr. 6).

Toutefois, l'efficacité réelle d'une convention collective dépend de la bonne volonté des parties elles-mêmes. Elles doivent mettre en œuvre les dispositions de la convention. Par conséquent, la recommandation énonce que le contrôle de l'application des conventions collectives devrait être assuré, soit par les organisations d'employeurs et de travailleurs parties aux conventions collectives, soit par les organismes de contrôle existants ou des organismes constitués à cet effet (paragr. 7).

3.1.3. Convention (n° 154) et recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981

L'article 2 de la convention n° 154 dispose que le terme *négociation collective* s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:

- a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou
- b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou
- c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.

Les négociations peuvent également être engagées avec des représentants des travailleurs (au lieu d'organisations de travailleurs). L'article 3 dispose que, pour autant que la loi ou la pratique nationales reconnaissent l'existence de représentants des travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article 3 b) de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, la loi ou la pratique nationales peuvent déterminer dans quelle mesure le terme *négociation collective* devra également englober, aux fins de la présente convention, les négociations avec ces représentants. Toutefois, lorsque cela s'applique, des mesures appropriées devront être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de ces représentants ne puisse servir à affaiblir la position des organisations de travailleurs intéressées.

La convention peut être appliquée par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales, de législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale. Le principal objet est de promouvoir la négociation collective et chaque Etat Membre est prié d'adopter des mesures à cet effet. Ces mesures devront avoir les objectifs suivants:

- a) que la négociation collective soit rendue possible pour tous les employeurs et pour toutes les catégories de travailleurs des branches d'activité visées par la présente convention;
- b) que la négociation collective soit progressivement étendue à toutes les matières couvertes par les alinéas a), b) et c) de l'article 2 de la convention (qui fixent les conditions de travail et d'emploi et règlent les relations entre les partenaires sociaux);
- c) que le développement de règles de procédure convenues entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs soient encouragé;
- d) que la négociation collective ne soit pas entravée par suite de l'inexistence de règles régissant son déroulement ou de l'insuffisance ou du caractère inapproprié de ces règles;
- e) que les organes et les procédures de règlement des conflits du travail soient conçus de telle manière qu'ils contribuent à promouvoir la négociation collective (art. 5).

La recommandation n° 163 qui l'accompagne prévoit des mesures plus spécifiques à mettre en œuvre par les Etats Membres pour renforcer la promotion de la négociation collective, telles que des mesures favorisant la reconnaissance des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs afin que la négociation collective soit possible à quelque niveau que ce soit de l'économie et pour assurer une coordination entre les parties dans les cas où la négociation collective se déroule à plusieurs niveaux, des mesures visant à ce que les négociateurs aient la possibilité de recevoir une formation appropriée et à ce que les parties aient accès aux informations nécessaires pour pouvoir négocier en connaissance de cause.

La recommandation n° 163 dispose également que des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient, si nécessaire, être prises pour que les procédures de règlement des conflits du travail aident les parties à trouver elles-mêmes une solution aux conflits qui les opposent (paragr. 8).

3.2. Règlement des conflits

La mise en place d'un solide cadre de règlement des conflits du travail fait partie de l'instauration d'un mécanisme efficace de négociation collective. Les instruments de l'OIT qui traitent du règlement des conflits du travail sont de portée générale et reflètent la diversité des systèmes de règlement des conflits du travail qui existent dans le monde. Il s'agit de la recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951, et de la recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967.

3.2.1. Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951

La recommandation n° 92 propose que des organismes de conciliation volontaire adaptés aux conditions nationales soient établis en vue de contribuer à la prévention et au règlement des conflits du travail (paragr. 1). En outre, la procédure devrait être gratuite et expéditive et des dispositions devraient être prises pour que la procédure puisse être engagée, soit sur l'initiative de l'une des parties au conflit, soit d'office par l'organisme de conciliation volontaire (paragr. 3).

Si un conflit a été soumis à une procédure de conciliation avec le consentement de toutes les parties intéressées, celles-ci devraient être encouragées à s'abstenir de grèves et de lock-out pendant que la conciliation est en cours (paragr. 4). Il est dit au paragraphe 7 qu'aucune disposition de la recommandation ne pourra être interprétée comme limitant d'une manière quelconque le droit de grève.

3.2.2. Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967

La recommandation n° 130 traite d'une catégorie particulière de conflits du travail — les réclamations d'un ou de plusieurs travailleurs concernant des aspects précis de leurs conditions d'emploi ou des relations professionnelles. Selon le paragraphe 1, la recommandation peut être appliquée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale et semblerait appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays.

La recommandation établit que tout travailleur, agissant individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, qui considère avoir un motif de réclamation, devrait avoir le droit de présenter cette réclamation sans qu'il en résulte un quelconque

préjudice pour l'intéressé ou les intéressés, ainsi que de faire examiner cette réclamation selon une procédure appropriée (paragr. 2). Le paragraphe 3 prévoit que les motifs de réclamation peuvent résider dans toute mesure ou situation qui se rapporte aux relations entre employeur et travailleur ou qui affecte ou peut affecter les conditions d'emploi d'un ou de plusieurs travailleurs de l'entreprise, lorsque cette mesure ou cette situation leur paraît contraire, soit aux dispositions d'une convention collective en vigueur ou à celles d'un contrat individuel de travail, soit à un règlement d'entreprise, soit à la législation nationale, soit encore aux us et coutumes de la profession, de la branche d'activité économique ou du pays, compte tenu des règles de la bonne foi.

Toutefois, les revendications collectives tendant à la modification des conditions d'emploi ne relèvent pas de la recommandation n° 130. Néanmoins, c'est la loi et la pratique nationales qui déterminent si un cas doit être examiné dans le cadre des procédures de réclamation ou s'il s'agit d'une revendication d'ordre général qui doit être traitée par voie de négociation collective ou dans le cadre d'une autre procédure de règlement des conflits (paragr. 4).

Lorsque des procédures pour l'examen des réclamations sont établies par voie de conventions collectives, les parties à une telle convention devraient être encouragées à inclure dans celle-ci une disposition prévoyant que, pendant la durée de validité de la convention, elles s'engagent à favoriser le règlement des réclamations dans le cadre des procédures prévues et à s'abstenir de toute action de nature à en entraver le fonctionnement efficace (paragr. 5).

La recommandation n° 130 invite expressément les organisations de travailleurs ou les représentants des travailleurs à s'associer, à égalité de droits et de responsabilités, aux employeurs ou à leurs organisations, de préférence par voie d'accord, pour l'établissement et la mise œuvre des procédures de réclamation au sein de l'entreprise, conformément à la législation ou à la pratique nationale (paragr. 6). En vue de réduire le nombre des réclamations, le plus grand soin devrait être apporté à l'établissement et au fonctionnement efficace d'une saine politique du personnel qui tienne compte des droits et intérêts des travailleurs et les respecte (paragr. 7).

Dans la mesure du possible, les réclamations devraient être réglées dans le cadre de l'entreprise elle-même, selon des procédures efficaces qui devraient être adaptées aux conditions du pays, de la branche d'activité économique et de l'entreprise intéressée et qui devraient présenter toutes les garanties d'objectivité pour les parties en cause (paragr. 8). La recommandation ne restreint pas le droit du travailleur de s'adresser directement à l'autorité compétente en matière de travail, à un tribunal du travail ou à une autre autorité judiciaire pour l'examen d'une réclamation lorsque ce droit lui est reconnu par la législation nationale (paragr. 9).

Dans les cas où la réclamation ne peut être réglée au niveau de l'entreprise, il est possible de le faire par divers autres moyens, notamment en recourant aux procédures prévues par les conventions collectives, par le biais de la conciliation ou de l'arbitrage par les autorités publiques compétentes, du recours à un tribunal du travail ou à une autre autorité judiciaire, ou par toute autre procédure qui peut être appropriée, compte tenu des conditions nationales (paragr. 17).

3.3. Relations professionnelles au niveau de l'entreprise

L'existence de bonnes relations entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise est déterminante pour l'instauration de tout système de relations professionnelles. Il est tout aussi important que des mesures de bonne conduite en matière de relations

professionnelles soient prises tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau national. Tout système de relations professionnelles doit être articulé autour de ces deux niveaux pour s'avérer profitable à la société tout entière en favorisant un accroissement de la productivité et en améliorant le bien-être général. Les instruments de l'OIT dans ce domaine sont la recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952, et la recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

3.3.1. Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952

La recommandation n° 94 indique que des mesures appropriées devraient être prises en vue de promouvoir la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise pour les questions d'intérêt commun n'entrant pas dans le cadre des procédures de la négociation collective ou ne faisant pas normalement l'objet d'autres procédures de détermination des conditions d'emploi (paragr. 1). Cette recommandation établit une nette distinction entre la négociation collective et la consultation. Elle souligne que la consultation et la collaboration devraient soit être favorisées par l'encouragement à la signature d'accords volontaires entre les parties, soit être mises en œuvre par une législation instituant des organismes de consultation et de collaboration et déterminant leur portée, leur compétence, leur structure et les modalités de leur fonctionnement, compte tenu des conditions propres aux diverses entreprises (paragr. 2).

3.3.2. Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967

La recommandation n° 129 indique que chaque Membre devrait prendre les mesures nécessaires pour porter les dispositions de la recommandation à l'attention des personnes, organisations et autorités qui peuvent être intéressées à l'établissement et à l'application de politiques concernant les communications entre la direction et les travailleurs au sein des entreprises (paragr. 1). Tant les travailleurs que les employeurs devraient reconnaître l'importance, dans les entreprises, d'un climat de compréhension et de confiance réciproques, favorable à la fois à l'efficacité de l'entreprise et aux aspirations des travailleurs. Ce climat devrait être favorisé par la diffusion et l'échange rapides d'informations se rapportant aux divers aspects de la vie de l'entreprise et aux conditions sociales des travailleurs. C'est pourquoi, après consultation des représentants des travailleurs, les chefs d'entreprise devraient adopter des mesures appropriées pour appliquer une politique efficace de communication avec les travailleurs et leurs représentants (paragr. 2). Toutefois, une politique efficace de communication devrait garantir que des informations soient diffusées et que des consultations aient lieu entre les parties intéressées avant que des décisions sur des questions d'intérêt majeur soient prises par la direction, dans la mesure où la transmission de ces informations n'est préjudiciable à aucune des parties (paragr. 3).

La recommandation n° 129 indique également que les méthodes de communication entre la direction et les travailleurs ne devraient en aucune manière porter atteinte à la liberté syndicale; elles ne devraient en aucune façon porter préjudice aux représentants des travailleurs librement choisis ni à leurs organisations ni limiter les attributions des institutions qui, selon la législation et la pratique nationales, représentent le personnel (paragr. 4).

4. Négociation collective dans les industries pétrolière et gazière

4.1. Vers la décentralisation de la négociation collective

La négociation collective peut s'organiser au niveau du pays, du secteur, de l'entreprise ou de l'usine ou à plusieurs de ces niveaux. Dans les industries pétrolière et gazière, on observe une nette tendance à la décentralisation, avec une préférence pour la négociation au niveau de l'entreprise. Les négociations menées au niveau de l'entreprise — c'est-à-dire au niveau de la division de la compagnie ou même de l'établissement — ont fait l'objet de rapports présentés par l'Argentine, la Chine, la Finlande¹, le Japon, la Malaisie, les Philippines, la Pologne, la Roumanie, Singapour, la Thaïlande, la Turquie.

Les négociations centralisées sont caractéristiques des pays nordiques. Le modèle de gestion scandinave suppose que les employés exercent une véritable influence sur les méthodes de travail et sur la prise des décisions. Il est caractérisé par un puissant mouvement syndical centralisé et par des conventions de grande portée conclues entre les parties. Cela vaut encore pour de vastes secteurs des industries pétrolière et gazière norvégiennes, où les négociations sont centralisées, et la convention actuelle couvre 36 compagnies pétrolières et gazières nationales². De même, au Danemark, la plupart des conventions sont négociées entre les syndicats ou les fédérations syndicales et les organisations d'employeurs³.

Un critère de distinction consiste à déterminer si une seule partie représente les travailleurs des secteurs de la production de pétrole, de gaz et du raffinage du pétrole dans un pays donné ou s'il existe plusieurs parties d'un côté ou des deux côtés. Les deux formules coexistent dans le secteur de la production de pétrole et de gaz et dans celui du raffinage du pétrole.

Dans les pays où les industries pétrolière et gazière comptent très peu d'entreprises, celles-ci exercent souvent un monopole: les petits pays, par exemple, n'ont parfois qu'une seule raffinerie et il peut s'agir d'une entreprise privée. Certains pays d'Amérique latine ont une tradition de coopération entre la compagnie pétrolière nationale et le syndicat des travailleurs du pétrole. Dès lors que le marché pétrolier national se trouvait protégé, ces relations étroites ont souvent donné lieu à des accusations de collusion aux dépens du public.

Dans d'autres pays, un syndicat unique et dominant peut faire face à un groupe dispersé d'employeurs, chacun négociant de façon indépendante. A l'opposé de ce système, il y a la négociation multipatronale, où les employeurs forment des associations mandatées pour conduire des négociations et prendre des décisions contraignantes. L'une des méthodes de négociation les plus perfectionnées dans le système multipatronal est ce

¹ Les négociations sont menées au niveau national et à celui de la compagnie. Cependant, il est fait état d'une avancée de la décentralisation des conventions collectives (information fournie au BIT par la Fédération de l'industrie chimique de Finlande).

² Information fournie au BIT par l'Association de l'industrie pétrolière norvégienne (Oljeindustriens Lansforening).

³ Information fournie au BIT par le ministère du Travail du Danemark.

qu'il est convenu d'appeler les négociations pilotes. Selon cette formule, un syndicat national négocie avec une grande entreprise, et l'accord qui en résulte sert de modèle au reste du secteur.

C'est une pratique courante aux Etats-Unis. Quelque 40 000 travailleurs employés dans plusieurs compagnies pétrolières et gazières sont couverts par des conventions collectives. Les négociations portent sur une gamme de questions aussi diverses que les salaires et les prestations, les règles pratiques et les conditions de travail. Selon les dispositions de la *Loi sur les relations du travail* (NLRA), la négociation collective est menée par les employeurs et par des représentants dûment élus ou nommés des unités de négociation des salariés. Si un salarié appartient à une unité non représentée par un syndicat, il n'est pas associé à la négociation collective. En revanche, s'il appartient à une unité couverte par la négociation collective mais n'est pas lui-même membre du syndicat, il est couvert par les dispositions de la convention sur la négociation collective. Les conventions collectives sont généralement valables trois ans.

La négociation collective dans les industries pétrolière et gazière est guidée par le *Comité national de négociation du secteur pétrolier*, présidé par le *Syndicat international des travailleurs des industries chimiques, de l'industrie du papier, des industries connexes et de l'énergie* (PACE). Cependant, la structure de la négociation collective dans l'industrie pétrolière et gazière est différente de celle de la plupart des autres industries des Etats-Unis. Avant la date d'expiration commune des conventions, les membres des syndicats tiennent une conférence où les délégués votent sur les objectifs à poursuivre dans le nouveau cycle de négociations. Bien que les objectifs de la négociation pour certaines questions telles que les salaires et l'assurance maladie soient déterminés au niveau national, les négociations sont menées au niveau local et se déroulent à 200 tables de négociation distinctes. Cependant, les revendications et les accords sont uniformes dans l'ensemble du secteur; en effet, dès lors qu'une convention provisoire est négociée et approuvée par le *Comité national de négociation du secteur pétrolier*, elle sert de règlement modèle aux autres entreprises du secteur. Chaque syndicat local vote sur le règlement pilote provisoire. En général, les syndicats locaux suivent les recommandations du comité⁴.

Les pays où existent plusieurs syndicats ou plusieurs organisations syndicales et patronales ont dû élaborer des formules leurs permettant de coordonner ou, du moins, de concilier les positions adoptées par les diverses parties. Il a fallu pour cela créer des structures de négociation à plusieurs niveaux et élaborer des pratiques nationales concernant les niveaux auxquelles les questions sont négociées. Au Japon, où les négociations sont menées à l'échelle de l'entreprise, les divers syndicats d'entreprise coordonnent leurs positions dans un groupe de représentation sectorielle. De même, au Brésil, il y a dans le secteur des syndicats autonomes, mais les positions sont coordonnées par la centrale syndicale des travailleurs du pétrole.

En Chine, il n'y a pas de convention collective dans le secteur de la production de pétrole et de gaz ni dans le secteur du raffinage de pétrole. Cependant, dans certaines entreprises, les syndicats signent chaque année un contrat de travail collectif avec le patronat, qui doit être enregistré auprès du ministère du Travail⁵.

Dans les pays ayant une tradition de négociation collective centralisée par secteur, comme les pays nordiques et les pays d'Europe occidentale, la négociation collective

⁴ Information fournie au BIT par le *Department of Labor* des Etats-Unis.

⁵ Information fournie au BIT par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale de la République populaire de Chine.

devient de plus en plus flexible. La décentralisation est encouragée essentiellement par les employeurs, qui estiment qu'elle leur donne une marge de manœuvre pour faire face à la concurrence internationale et à l'évolution technique. En général, la décentralisation désavantage les travailleurs, dont le pouvoir de négociation est ainsi affaibli. Leur voix, unifiée en vue de la négociation collective, risque de faiblir lorsqu'elle est séparée des autres travailleurs de l'industrie. Malgré cela, on observe en Norvège et au Danemark une évolution vers la négociation au niveau de l'entreprise⁶.

4.2. Promotion de la négociation libre et volontaire

Le caractère volontaire de la négociation collective est défini à l'article 4 de la convention n° 98; l'article 2 appelle les organisations de travailleurs à être entièrement indépendantes des employeurs et des organisations patronales. Les revendications sont souvent abandonnées à cause des tracasseries au moyen desquelles le patron empêche les travailleurs et leurs organisations de conclure des conventions collectives valides.

L'application de la convention n° 98 a été testée lors de négociations récentes entre les travailleurs du pétrole au Venezuela et la compagnie pétrolière d'Etat, la PDVSA. Alors qu'une nouvelle convention collective était sur le point d'être conclue, l'Assemblée nationale constituante du Venezuela (qui n'existe plus aujourd'hui) a pris un décret visant à suspendre les négociations. Des plaintes ont été déposées auprès de l'OIT pour violation de la liberté syndicale, car cette suspension tendait clairement à mettre en cause le droit des travailleurs à la négociation collective. La direction de la PDVSA a cherché à écarter le projet de convention collective en cours de négociation et à le remplacer par une nouvelle convention, en publiant une déclaration selon laquelle 56 pour cent des travailleurs avaient approuvé la proposition visant à élaborer cette nouvelle convention. Cependant, les syndicats ont vu dans cette démarche une tentative de fraude, et 95 pour cent des travailleurs de la PDVSA ont répondu à l'appel à la grève⁷.

De même, 8 000 Indonésiens employés à des forages pétroliers, à qui l'on contestait le droit de négocier volontairement une nouvelle convention collective, ont fait grève durant six semaines. Les grévistes, membres du Syndicat indonésien de la prospérité (SBSI), travaillaient dans le centre de Sumatra pour le compte de PT Tripatra, un sous-traitant de Caltex Petroleum. Les travailleurs ont commencé leur grève en juin 1999 pour non-respect par PT Tripatra d'une directive du ministère indonésien de la Main-d'œuvre qui prévoyait que soit payée une indemnité aux travailleurs et que leur soit conféré le statut d'employés permanents. La compagnie a réagi en licenciant tous les grévistes et en engageant des forces de sécurité indonésiennes pour briser la grève en utilisant des gaz lacrymogènes et des balles en caoutchouc. Finalement, dans un règlement conclu avec la médiation d'une commission du Parlement indonésien, le syndicat a décidé de mettre un terme à la grève, et la compagnie a accepté de réintégrer tous les grévistes. La compagnie et le syndicat ont convenu qu'à l'expiration de l'accord de cinq ans passé avec Caltex, en 2003, les travailleurs jouiraient d'un statut permanent et recevraient l'intégralité des indemnités prévues par la loi⁸.

Il faut signaler une évolution plus positive concernant la négociation collective: l'Union allemande des travailleurs de l'industrie chimique, du papier et de la céramique

⁶ Information fournie au BIT par le ministère du Travail du Danemark.

⁷ Fédération internationale des syndicats de travailleurs de chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM). ICEM, Update n° 70/2000; ICEM INFO, 3-2000 et INFO, 4-2000.

⁸ ICEM, Update n° 45/1999.

(appelée autrefois IG Chemie-Papier-Keramik et aujourd'hui IG BCE) a négocié en 1997 avec le patronat allemand de l'industrie chimique une réforme structurelle du système de négociation collective. Les parties ont introduit la notion de réduction temporaire des salaires selon un plan appelé «corridor de paie», qui permet aux employeurs et au comité d'entreprise, sous certaines conditions, de réduire les rémunérations pendant une période limitée, jusqu'à hauteur de 10 pour cent des taux convenus dans la convention collective. En revanche, il est prévu que les employés doivent bénéficier d'une plus grande participation aux bénéfices de l'entreprise. IG BCE a aussi obtenu que soit insérée une clause restrictive selon laquelle le «corridor de paie» est subordonné à l'engagement d'éviter les licenciements⁹.

4.3. Réclamations

Les procédures de traitement des réclamations sont souvent régies par les conventions collectives. Les compagnies américaines de production de pétrole et de gaz et de raffinage du pétrole et leurs syndicats décident de la procédure à appliquer pour régler une réclamation. Elles suivent d'assez près les étapes prévues dans la recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967. Par exemple, selon la pratique courante aux Etats-Unis, une réclamation n'est recevable que si elle est présentée conformément aux procédures et au calendrier établis dans la convention collective. Par ailleurs, les réclamations doivent être réglées, dans toute la mesure du possible, à l'échelon auquel la plainte a été déposée. Le plaignant peut exercer un recours devant les instances supérieures s'il n'est pas satisfait de la décision rendue par la commission compétente. Le cas ci-après est un exemple caractéristique de procédure, tiré d'un article de la convention conclue entre la raffinerie de Texaco de Bakersfield (Californie) et le syndicat.

Tout salarié, groupe de salariés ou comité de travailleurs a le droit, dès lors qu'il est choisi par les membres du syndicat, d'adresser des réclamations à la compagnie. Si un salarié a une réclamation à faire, il devra d'abord en parler à son contremaître. Il peut se faire accompagner par un membre du comité des travailleurs (représentant du syndicat). Si cette réclamation n'est pas réglée à la satisfaction de l'intéressé dans un délai de dix jours, celui-ci peut la présenter au comité des travailleurs, lequel peut soumettre la plainte par écrit à la direction locale de la société, qui se réunira avec trois membres au maximum du comité, dans un délai de sept jours à compter de la date de réception de la réclamation, pour tenter d'arriver à un règlement satisfaisant. La direction locale rendra une décision par écrit au sujet de la plainte dans un délai de sept jours après cette rencontre, et une copie de cette décision sera remise à l'employé et au comité.

Il ne sera procédé à aucun règlement concernant une réclamation si celle-ci n'est pas présentée à la direction locale dans les 30 jours suivant les faits qui l'ont motivée, et une réclamation pour licenciement ne sera recevable que si elle est adressée sous forme écrite par l'intéressé à la direction locale dans un délai de sept jours à compter de la date de licenciement.

Au cas où la décision de la direction locale ne donnerait pas satisfaction, le syndicat a le droit de demander, dans un délai de 30 jours, l'examen conjoint de la réclamation par le responsable régional du syndicat et le directeur de l'usine ou leurs représentants respectifs. S'ils ne parviennent pas à régler l'objet de la réclamation, ils devront, dans un délai de 15 jours, choisir une tierce personne pour constituer avec eux un conseil d'arbitrage. S'ils ne s'entendent pas sur le choix de cette tierce personne, ils demanderont à l'*Association américaine d'arbitrage* de soumettre une liste d'arbitres dont l'un devra faire office de

⁹ ICEM, Update n° 35/1997, 5 juin 1997.

tiers au conseil d'arbitrage. La décision de deux membres quelconques du conseil sera définitive et contraignante pour toutes les personnes concernées. Les frais d'arbitrage sont pris en charge à part égale par le syndicat et l'entreprise¹⁰.

4.4. Champ de la négociation collective

Dans le contexte de la négociation collective, l'expression *conditions de travail* ne s'entend pas uniquement des aspects économiques traditionnels du statut des travailleurs tels que les salaires, le temps de travail, les heures supplémentaires, les périodes de repos et les congés payés, mais aussi des aspects administratifs et juridiques tels que les promotions, les mutations et le licenciement sans préavis. Les conditions figurant dans les conventions collectives des industries pétrolière et gazière diffèrent peu de celles des autres secteurs d'activité. La section suivante examine certaines des questions soulevées, à savoir les salaires et les conditions de travail, le temps de travail, la sécurité et la santé.

4.4.1. Salaires et conditions de travail

Dans la plupart des pays qui ont fourni des informations au BIT sur les sujets intéressant les travailleurs du pétrole et du gaz, la négociation collective porte avant tout sur la question très concrète des salaires ainsi que sur les conditions d'emploi, la sécurité d'emploi, la retraite anticipée et les avantages sociaux.

Des industries du pétrole et du gaz ont un caractère stratégique et, de surcroît, sont caractérisées par des conditions de travail particulières. C'est pourquoi les revenus moyens dans l'ensemble des pays qui ont répondu sont plus élevés, en moyenne, que dans toute autre industrie. Aux Etats-Unis, par exemple, le revenu hebdomadaire moyen des travailleurs employés dans le secteur du raffinage du pétrole était de 1 098,90 dollars E.-U. en 2000, contre 598,21 dollars pour les travailleurs de l'ensemble des autres industries¹¹. Le [tableau 2](#) montre l'ampleur de ce phénomène, y compris pour les cadres.

Deuxièmement, les salaires de la production et du raffinage du pétrole dans le monde entier font clairement apparaître, sur une longue période, une tendance constante à la hausse, indépendamment de la profession. En Chine, les salaires mensuels ont doublé au cours des sept dernières années, passant de 671,94 yuan en 1994 à 1 787,78 yuan en 2000¹². En Finlande, le revenu mensuel moyen était de 11 574 marks finlandais en 1994 et n'a cessé d'augmenter pour atteindre 14 408 marks finlandais en 2000¹³. En Pologne, le salaire mensuel moyen à la PKN Orlen S.A. est passé de 1 420,4 zlotys en 1995 à 4 176,1 zlotys en 2000. Une tendance similaire a été enregistrée dans d'autres raffineries en Pologne¹⁴. Entre 1994 et 1997, le salaire mensuel moyen à la JSC «Lietuvos dujos» de Lituanie a augmenté d'environ 10 pour cent par an. Le salaire mensuel moyen de

¹⁰ Protocole d'accord conclu entre Texaco Refining and Marketing Inc. (Raffinerie de Bakersfield) et le syndicat PACE, section locale 1-219.

¹¹ Information fournie au BIT par le ministère du Travail des Etats-Unis, Bureau des statistiques du travail, *National Industry Specific Occupational Employment and Wages Estimates*, www.bls.gov/data/home.htm.

¹² Information fournie au BIT par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale de la République populaire de Chine.

¹³ Information fournie au BIT par la Fédération de l'industrie chimique de Finlande.

¹⁴ Information fournie au BIT par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale de Pologne.

l'industrie du raffinage du pétrole à Singapour est passé de 6 236,67 dollars de Singapour en 1994 à 7 781,30 dollars en 1999¹⁵. Le salaire moyen dans le secteur de l'extraction en Roumanie est passé de 2 164 236 lei en 1997 à 5 642 912 lei en 2000. Les travailleurs de l'industrie pétrochimique gagnaient 2 607 908 lei en 1997 et 5 527 624 lei en 2000¹⁶. Les salaires réels dans les industries du pétrole et du gaz de Turquie sont passés de 50 000 000 de livres turques en 1996 à 400 000 000 en 2000¹⁷.

La figure 11 montre l'évolution des salaires dans les raffineries de pétrole de différentes régions.

Troisièmement, l'industrie pétrolière présente un net différentiel de salaires selon les catégories professionnelles. En Finlande, les «cols blancs» gagnaient 16 570 marks par mois en 1999, alors que les «cols bleus» en gagnaient 11 568¹⁸. Au Canada, dans la province d'Alberta, les travailleurs des compagnies pétrolières et gazières gagnaient 1 349,06 dollars canadiens par semaine en 1999, contre 996,26 dollars dans les sociétés de service. Au Canada, on observe aussi de nettes différences de salaires entre les professions. Par exemple, un pompiste gagnait 302,40 dollars par semaine en 2000, tandis qu'un technicien d'exploitation en gagnait 1 089,60. La plupart des ingénieurs et des techniciens gagnaient plus de 900 dollars par semaine, alors qu'aucun salaire de travailleur à la chaîne ne dépassait ce montant¹⁹.

Les données concernant la Finlande font apparaître une différence de salaire entre hommes et femmes dans les industries pétrolière et gazière, encore que l'écart se soit réduit ces dernières années. En 2000, les travailleurs recevaient en moyenne 1 000 marks de plus par mois que les travailleuses²⁰.

¹⁵ Information fournie au BIT par le ministère du Travail de Singapour.

¹⁶ Information fournie au BIT par le ministère du Travail et de la Solidarité sociale de Roumanie.

¹⁷ Information fournie au BIT par l'Association des employeurs turcs de la chimie, du pétrole, du caoutchouc et du plastique.

¹⁸ Information fournie au BIT par la Fédération de l'industrie chimique de Finlande.

¹⁹ Information fournie au BIT par Développement des ressources humaines Canada.

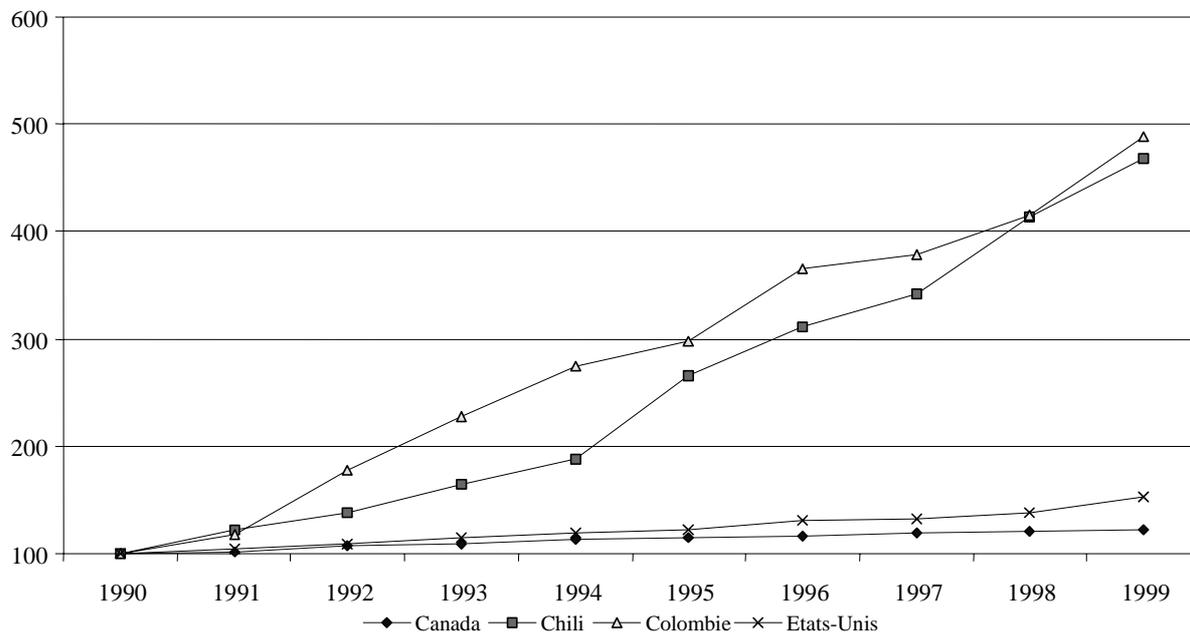
²⁰ Information fournie au BIT par la Fédération de l'industrie chimique de Finlande.

Tableau 2. Estimations salariales pour 1999 dans les industries d'extraction du pétrole et du gaz et du raffinage de pétrole et dans les activités connexes aux Etats-Unis (en dollars E.-U.).

	Moyenne horaire			Moyenne annuelle		
	Extraction pétrole et gaz	Raffinage pétrole et industries connexes	Toutes industries	Extraction pétrole et gaz	Raffinage pétrole et industries connexes	Toutes industries
Total du secteur	19,95	21,37	–	41 500	44 440	–
Cadres	39,60	37,77	31,13	82 370	78 570	64 740
Agents commerciaux et financiers	25,55	28,19	22,16	53 150	58 630	46 100
Informaticiens et mathématiciens	26,78	29,20	26,41	55 700	60 740	54 930
Architectes et ingénieurs	33,20	31,05	24,81	69 050	64 570	51 600
Spécialistes des sciences de la vie, des sciences physiques et des sciences sociales	29,32	23,47	21,95	60 980	48 820	45 660
Juristes	42,08	41,15	32,10	87 530	85 590	66 780
Artistes, concepteurs, gens du spectacle, sportifs et médias	25,97	26,37	18,10	54 020	54 860	37 650
Praticiens des soins de santé et techniciens	24,31	24,15	21,76	50 570	50 240	45 250
Agents des services de protection	15,31	17,88	14,26	31 840	37 190	29 650
Agents de nettoyage et d'entretien des bâtiments et des terrains	9,32	11,73	9,09	19 380	24 410	18 910
Agents de vente et activités connexes	30,37	20,76	13,01	63 170	43 180	27 060
Employés de bureau et agents administratifs	14,92	14,61	12,17	31 020	30 400	25 310
Construction et extraction	14,16	18,79	16,18	29 450	39 080	33 650
Installateurs, agents d'entretien et réparateurs	17,56	19,40	15,77	36 520	40 350	32 810
Production	19,66	17,78	12,21	40 900	36 980	25 400
Agents de transport et manutentionnaires	14,67	16,13	–	30 510	33 540	–

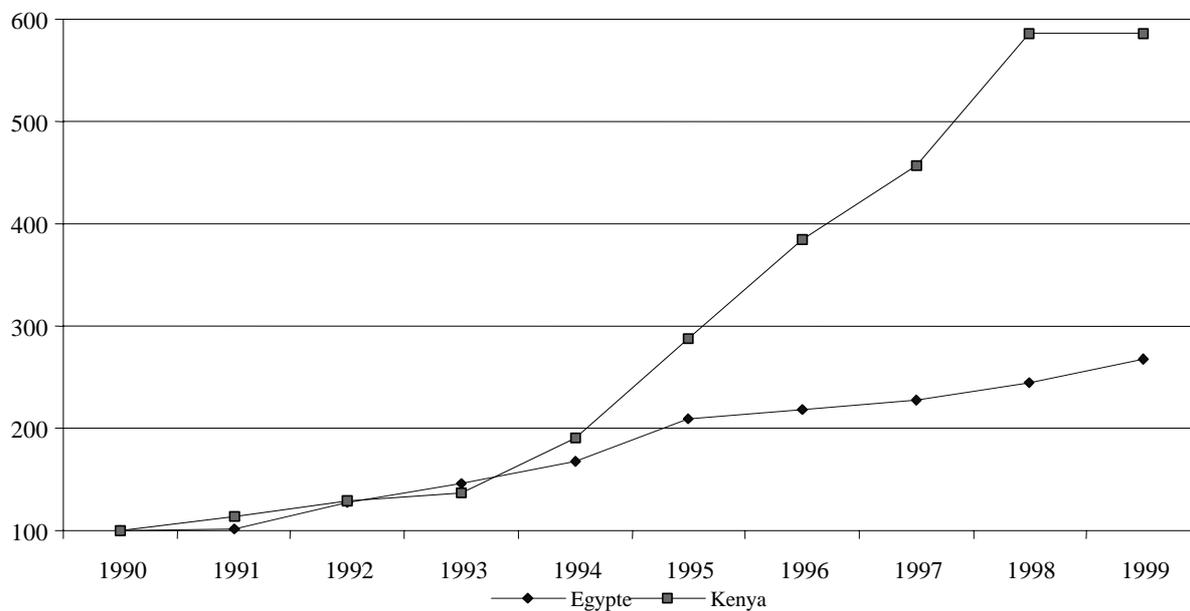
Source: ministère du Travail des Etats-Unis, Bureau des statistiques du travail, 1999, *National Industry-Specific Occupational Employment and Wage Estimates*.

Figure 11a). Indice salarial du secteur du raffinage en monnaie nationale pour certains pays d'Amérique du Nord et d'Amérique latine, 1990-1999 (1990=100)



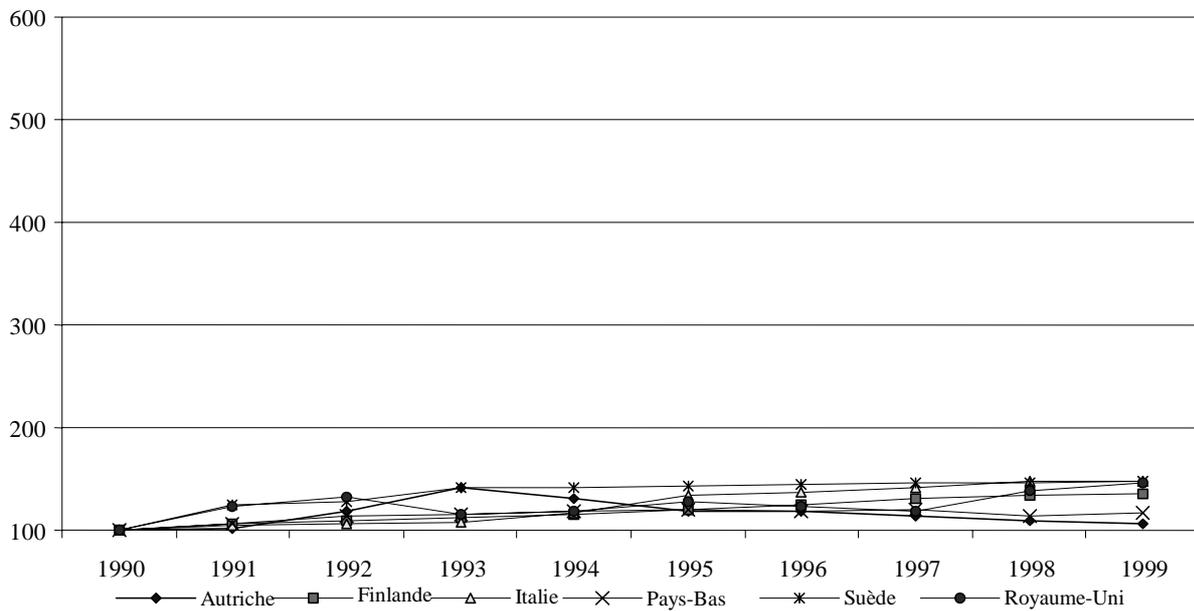
Source: UNIDO Industrial Statistics Database, 2001.

Figure 11b). Indice salarial du secteur du raffinage en monnaie nationale pour l'Égypte et le Kenya, 1990-1999 (1990=100)



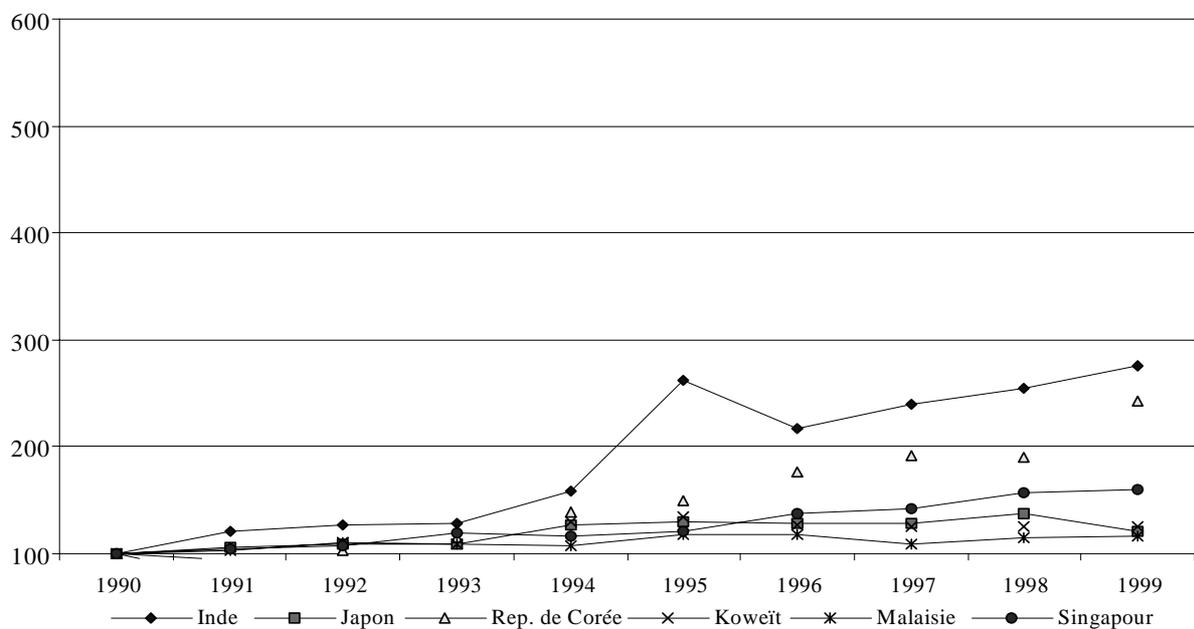
Source: UNIDO Industrial Statistics Database, 2001.

Figure 11c). Indice salarial du secteur du raffinage en monnaie nationale pour certains pays d'Europe, 1990-1999 (1990=100)



Source: UNIDO Industrial Statistics Database, 2001.

Figure 11d). Indice salarial du secteur du raffinage en monnaie nationale pour certains pays d'Asie et du Moyen-Orient, 1990-1999 (1990=100)



Source: UNIDO Industrial Statistics Database, 2001.

4.4.2. Exemples de négociation collective salariale dans les industries de production du pétrole et du gaz et du raffinage du pétrole

Une convention collective a été conclue en mai 2000 entre la Confédération norvégienne du commerce et de l'industrie/Association de l'industrie pétrolière norvégienne, d'une part, et la Confédération syndicale norvégienne/Syndicat norvégien des travailleurs de l'industrie pétrolière et de la pétrochimie, de l'autre. Applicable à 36 sociétés pétrolières et gazières norvégiennes, elle fixe le salaire horaire minimum pour les travailleurs employés dans des exploitations à terre à 95,20 couronnes pour le personnel qualifié, à 89,60 couronnes pour les ouvriers non spécialisés et à 61,20 couronnes pour les travailleurs de moins de 18 ans. Les primes supplémentaires varient en fonction de la compétence, de l'expérience, de l'ancienneté, de la zone de travail et du niveau de responsabilité.

La province d'Alberta (Canada), qui produit le gros du pétrole et du gaz naturel canadiens, indique que tous les travailleurs employés dans la production du pétrole sont couverts par des conventions collectives. Cependant, les conventions collectives existant dans ce secteur sont très peu nombreuses. Elles sont généralement négociées tous les deux ou trois ans²¹. En mars 2001, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) est parvenu à un accord avec la principale société d'énergie, PétroCanada, établissant ainsi un modèle pour environ 10 000 affiliés du SCEP travaillant dans d'autres grandes compagnies pétrolières, gazières et pétrochimiques du Canada. Cette convention prévoit une augmentation salariale de 9,5 pour cent sur trois ans: 3,5 pour cent la première année, et 3 pour cent les deuxième et troisième années²².

En Croatie, la compagnie pétrolière d'Etat INA a accepté de négocier avec les syndicats pétroliers EKN et GNSiK une convention collective nationale destinée à couvrir 24 000 travailleurs. La Croatie commence à mettre en place des structures d'emploi de style européen. L'INA a essayé d'amener ses travailleurs à signer des contrats d'emploi individuels avant le début de la négociation portant sur la première convention collective. EKN et GNSiK se doutaient que la véritable intention de la compagnie était de dissocier les contrats individuels de la convention collective et que, si cette manœuvre avait réussi, de nombreuses autres compagnies croates auraient essayé d'abandonner la négociation collective²³.

Un mois après avoir sauvegardé les principes de la négociation collective, les syndicats croates ont obtenu une première convention collective dans les secteurs pétrolier et chimique. Cette convention prévoit une augmentation salariale de 11 pour cent et une semaine de travail de 37,5 heures. Les salariés les moins payés de l'INA perçoivent maintenant environ 24 à 25 pour cent de plus que le salaire moyen de l'industrie croate. La convention contient aussi des dispositions visant à protéger les travailleurs de tout licenciement susceptible de résulter de la privatisation de l'entreprise²⁴.

Lors d'un récent cycle de négociations salariales, l'Union allemande des travailleurs des mines, de l'industrie chimique et de l'énergie (IG BCE) a obtenu, dans le cadre des conventions collectives conclues en mars 2000, une augmentation salariale de 4,2 pour

²¹ Information fournie au BIT par Développement des ressources humaines Canada.

²² ICEM, Nouvelles du monde du travail, n° 17/2001, 27 mars 2001.

²³ ICEM, Update n° 11/1996.

²⁴ ICEM, Update n° 11/1996.

cent sur deux années pour 580 000 employés de l'industrie chimique et pour 50 000 employés de l'industrie du papier. Les salaires devaient augmenter de 2,2 pour cent en 2000 et de 2 pour cent en 2001. La convention met l'accent sur la création d'emplois, notamment sous la forme d'un nouvel accroissement du nombre de postes d'apprentissage pour jeunes demandeurs d'emploi. Les dispositions relatives à la retraite pour les travailleurs âgés ont été améliorées, notamment en ce qui concerne les incitations au départ à la retraite anticipée²⁵.

En Finlande, les conventions collectives des industries pétrolière et gazière ont une durée de validité de trois ans au maximum²⁶. Le syndicat finlandais de l'industrie chimique et énergétique, Kemianliitto, et la Fédération de l'industrie chimique de Finlande ont conclu en mars 2000, pour une durée de trois ans, une convention collective nationale couvrant environ 15 000 travailleurs des industries pétrolière, gazière, chimique et pharmaceutique. Kemianliitto représente plus de 90 pour cent des «cols bleus» des industries du pétrole, du gaz et de la chimie. La convention a mis un terme à une grève d'une semaine à laquelle participaient 5 000 travailleurs. Le syndicat avait axé ses efforts sur 22 entreprises clés dans un litige national sur les salaires et le temps de travail. La nouvelle convention prévoit une augmentation salariale d'environ 4 pour cent. Une réforme de la structure salariale apportera une nouvelle augmentation en 2001 et 2002, qui s'ajoutera aux augmentations générales obtenues dans l'ensemble du secteur manufacturier. L'horaire de travail sera réduit de huit heures ou d'une équipe par an, sans perte de salaire. Après cette réduction, l'horaire sera de 34,6 heures par semaine pour le travail posté continu, de 35,8 heures pour le travail posté semi-continu et de 36,2 heures pour le travail de jour²⁷.

Après un dur conflit et un lock-out de cinq ans, les membres du syndicat PACE à Pasadena (Texas) ont ratifié en janvier 2001 une nouvelle convention collective avec la compagnie Crown Central Petroleum. Cette convention prévoit des augmentations salariales d'environ 11,5 pour cent au cours des 13 premiers mois, qui devront être suivies de nouvelles augmentations. Elle garantit les droits d'ancienneté, préserve les emplois et la convention collective en cas de vente de la raffinerie, maintient la raffinerie de Pasadena dans le champ d'application de la négociation nationale dans le secteur pétrolier et comprend un accord de convention collective visant à maintenir la cohérence des normes au sein de cette industrie²⁸.

En octobre 2000, 55 000 employés de compagnies pétrolières et de sous-traitants vénézuéliens ont approuvé une nouvelle convention collective après une grève de quatre jours. La négociation a duré près d'un an. Le syndicat des travailleurs a indiqué que les négociations avaient été compliquées par les tentatives de la compagnie d'échapper à une convention qui était pratiquement prête à la signature depuis longtemps. Le salaire de base des travailleurs du pétrole a augmenté de 5 000 bolivars (environ 7,25 dollars des Etats-Unis) par jour, à quoi s'est ajoutée une augmentation supplémentaire de 1 000 bolivars en février 2001. Par ailleurs, la PDVSA a accepté de payer un supplément de 2,5 millions de

²⁵ ICEM, Update n° 23/2000.

²⁶ Information fournie à l'OIT par la Fédération de l'industrie chimique de Finlande.

²⁷ ICEM, Update n° 22/2000.

²⁸ ICEM, Update n° 3/2001.

bolivars à titre de primes, et la pension de retraite minimum est passée à 250 000 bolivars par mois²⁹.

Au niveau des cadres supérieurs, les chiffres ne sont peut-être pas aussi fiables, mais il apparaît que les présidents directeurs généraux de l'industrie pétrolière des Etats-Unis gagnent relativement moins que leurs homologues de certains autres secteurs de prestige. Le salaire moyen d'un directeur général était 42 fois supérieur au salaire moyen d'un ouvrier en 1980, 85 fois supérieur en 1990 et, chiffre effarant, 531 fois en 2000³⁰. En revanche, les cadres supérieurs des industries pétrolière et gazière recevaient en 1999 un salaire cinq fois supérieur à celui des manœuvres de cette même industrie, soit en moyenne 107 970 dollars contre 18 310. Dans le secteur du raffinage du pétrole, les directeurs gagnaient en 1999 six fois plus que les travailleurs de la production, soit 120 760 dollars pour les premiers contre 19 770 dollars pour les seconds³¹.

En Chine, les directeurs sont tenus responsables des pertes. La China National Offshore Oil Corporation, considérée comme la plus performante et la plus dynamique des grandes compagnies pétrolières chinoises, compte un effectif de 30 000 personnes et a réalisé en 1999 des bénéfices chiffrés à 330 millions de dollars. Ses cadres supérieurs sont rémunérés sous une forme qui ressemble à un salaire aux résultats. Sa société mère, la CNPC, a demandé aux responsables et cadres principaux de toutes les divisions qui travaillent à perte de signer un «contrat d'engagement de cesser de faire des pertes». Les directeurs ont droit à certain délai pour mettre fin aux pertes et sont tenus personnellement responsables si la société n'y parvient pas. PetroChina est plus stricte encore, puisque le salaire perçu par les cadres supérieurs dépend à 75 pour cent de la baisse des coûts obtenue et du montant des bénéfices réalisés.

4.4.3. Temps de travail

En règle générale, la flexibilité du temps de travail dans les industries pétrolière et gazière est, selon les cas, plus ou moins grande que dans les autres industries. Dans la plupart des pays, les salariés du pétrole et du gaz travaillent moins de 40 heures par semaine. Le travail posté est courant à la fois à terre et en mer. En ce qui concerne le temps de travail, les relations travailleurs-employeurs s'articulent essentiellement autour des primes, des heures de travail, du travail posté continu et de l'horaire flexible.

4.4.4. Horaires de travail

En Norvège, l'horaire de travail contractuel annuel pour les travailleurs en mer est de 1 612 heures. Les travailleurs à terre travaillent 37,5 heures par semaine. Dans un cadre souple établi par voie de négociation collective, les heures de travail s'insèrent dans la période comprise entre 6 heures et 19 heures. Si la compagnie estime nécessaire de prolonger le temps de travail au-delà de 37,5 heures, elle doit examiner la question avec les représentants syndicaux³².

²⁹ ICEM INFO, 4-2000 et Update n° 83/2000.

³⁰ AFL-CIO Executive PayWatch, www.aflcio.org/paywatch/ceopay.htm.

³¹ Ministère du Travail des Etats-Unis, Bureau des statistiques du travail, *1999 National Industry Specific Occupational Employment and Wage Estimates*, www.1015.gov/data/home.htm.

³² Information fournie au BIT par l'Association de l'industrie pétrolière norvégienne.

En Finlande, le temps de travail hebdomadaire moyen pour le travail posté continu a été ramené de 34,8 à 34,6 heures le 1^{er} janvier 2001. Auparavant, le temps de travail n'avait pas été modifié depuis 1994³³. En Roumanie, l'horaire de travail est en moyenne de huit heures par jour et de 170 heures par mois pour une semaine de cinq jours³⁴.

En Pologne, le temps de travail annuel dans le raffinage du pétrole a diminué. Chez PKN Orlen S.A., le temps de travail annuel a été ramené de 2 128 heures en 1995 à 2 056 heures en 2000. A la Rafineria Czechowice, le nombre d'heures de travail par mois a été ramené de 182,5 en 1994 à 167,3 en 2000³⁵. En Lituanie, la semaine de travail comprend cinq jours (40 heures de travail) et deux jours de repos³⁶. En Turquie, le temps de travail est de 7,5 heures par jour, cinq jours par semaine, auxquelles peuvent s'ajouter, le cas échéant, 22,5 heures supplémentaires au maximum³⁷.

En Thaïlande, le temps de travail normal est de 40 heures par semaine, réparties sur cinq jours. Le nombre moyen d'heures supplémentaires représente 5 à 10 pour cent de ce temps de travail³⁸. Au Japon, la journée de travail était, en 1999, de 7,5 heures en moyenne³⁹.

Durant plusieurs années, les salariés de la restauration qui alimentaient les plateformes situées au large du Danemark ont alterné 14 jours de travail avec 14 jours d'arrêt, à raison de 12 heures par jour, soit 2 184 heures par an. La pratique est ensuite passée à 14 jours de travail pour 21 jours d'arrêt, toujours à raison de 12 heures par jour, soit 1 747 heures par an. A compter du 1^{er} mai 2001, l'horaire a de nouveau changé, passant à 14 jours de travail pour 28 jours d'arrêt, là encore à raison de 12 heures de travail par jour, soit 1 456 heures par an⁴⁰.

En l'absence de convention collective avec les syndicats des provinces de Terre-Neuve et du Labrador, les compagnies canadiennes adhèrent à la loi provinciale sur les normes du travail, qui établit la semaine de 40 heures et prescrit une pause après cinq heures de travail⁴¹.

En Chine, le temps de travail hebdomadaire est tombé de 48 heures en 1994 à 40 heures en 1995⁴². Singapour est le seul pays à avoir signalé une augmentation des

³³ Information fournie au BIT par la Fédération de l'industrie chimique de Finlande.

³⁴ Information fournie au BIT par le ministère du Travail et de la Solidarité sociale de Roumanie.

³⁵ Information fournie au BIT par le ministère du Travail et de la Politique sociale de Pologne.

³⁶ Information fournie au BIT par le ministère de la Sécurité sociale et du Travail de Lituanie.

³⁷ Information fournie au BIT par l'Association patronale turque des industries de la chimie, du pétrole, du caoutchouc et du plastique.

³⁸ Information fournie au BIT par la Confédération des employeurs de Thaïlande (ECOT).

³⁹ Information fournie au BIT par la Fédération japonaise des associations d'employeurs (NIKKEIREN).

⁴⁰ Information fournie au BIT par le ministère du Travail du Danemark.

⁴¹ Information fournie au BIT par Développement des ressources humaines Canada.

⁴² Information fournie au BIT par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale de la République populaire de Chine.

heures de travail. La moyenne normale hebdomadaire est passée de 41,7 en 1994 à 42 en 2000. Cependant, durant la même période, les heures supplémentaires sont tombées de 4 à 2,1⁴³.

4.4.5. Travail posté

Aux Etats-Unis, quand les travailleurs affectés aux secteurs commercialisation et raffinage des compagnies pétrolière et gazière sont affiliés au syndicat PACE, ils font normalement la semaine de cinq jours (40 heures). Des heures supplémentaires sont payées au salarié pour chaque heure travaillée en sus de l'horaire prévu pour son travail posté ou de ses 40 heures. Des heures supplémentaires sont payées au taux d'une fois et demi le taux horaire de base ou le taux de la catégorie⁴⁴.

Plusieurs conventions collectives fixent un plafond pour les heures de travail. La raffinerie de Bakersfield de Texaco Refining and Marketing Inc. limite le temps de travail à 16 heures pour toute période de 24 heures. En outre, cette entreprise limite le travail posté à un maximum de six jours consécutifs de huit heures, suivis d'au moins deux jours d'arrêt. De même, la convention collective de la raffinerie de Toledo de Sun Co., Inc. (R&M) stipule que, si un travailleur a accompli 16 heures de travail ou plus et n'a pas eu d'interruption de travail d'au moins sept heures, il ne peut être tenu de faire des heures supplémentaires⁴⁵.

En Lituanie, les heures supplémentaires ne peuvent dépasser huit heures par semaine. Le vendredi, le temps de travail est inférieur d'une heure à l'horaire normal. Pour le travail posté et les heures de travail cumulées, la semaine de travail est de six jours. Le temps de travail pour le personnel d'urgence et de gardiennage ne peut dépasser 12 heures par jour⁴⁶.

En Norvège, le temps de travail pour le travail posté est généralement plus court que l'horaire normal. Pour le travail en équipe double à terre, le temps de travail est de 36,5 heures par semaine. Pour le travail posté continu et les formules de rotation comparables, le temps de travail est de 33,6 heures par semaine. En outre, la loi sur le cadre de travail dispose que le temps normal de travail est de 1 872 heures par an et que 300 heures supplémentaires sont autorisées pendant une année. Les heures supplémentaires s'accompagnent de majorations. Lorsque des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire contractuel de travail, il sera payé un minimum de deux heures. Il sera également payé 100 pour cent de majoration au-delà de 20 heures supplémentaires. La majoration du dimanche est également de 100 pour cent. Une majoration de 200 pour cent est payée pour les heures supplémentaires effectuées pendant les jours fériés. De même,

⁴³ Information fournie au BIT par le ministère de la Main-d'œuvre de Singapour.

⁴⁴ Protocole d'accord conclu entre la raffinerie de Norco de Shell Oil Company et la section locale 4-750 du syndicat PACE; protocole d'accord conclu entre la raffinerie de Bakersfield de Texaco Refining and Marketing Inc. et la section locale 1-219 du syndicat PACE; protocole d'accord conclu entre Mobil Oil Corporation et la section locale 8-366 (Nouvelle-Angleterre) du syndicat PACE; protocole d'accord conclu entre la raffinerie de Toledo de Sun Co. Inc. (R & M) et la section locale 7-912 du syndicat PACE.

⁴⁵ Protocole d'accord conclu entre la raffinerie de Bakersfield de Texaco Refining and Marketing Inc. et la section locale 1-219 du syndicat PACE, et protocole d'accord conclu entre la raffinerie de Toledo de Sun Co. Inc. (R & M) et la section locale 7-912 du syndicat PACE.

⁴⁶ Information fournie au BIT par le ministère de la Sécurité sociale et du Travail de Lituanie.

une majoration de 25 pour cent est payée pour le travail de nuit accompli pendant le travail posté normal ⁴⁷.

En Finlande, on pratique toute l'année un système de travail à cinq équipes sur un cycle de 20 jours.

En Pologne, à la Rafineria Nafty Jedlicze S. A. ont été introduits deux types d'horaire pour travail posté, le travail à une équipe et le travail à quatre équipes. Le travail à une équipe consiste en une semaine de cinq jours à raison de huit heures par jour. En 1994 et 1995, le système à une équipe de travail a consisté en une semaine de 42 heures assortie de 39 jours de congé. En 1996 a été introduite la semaine de travail de 40 heures, assortie de 52 jours de congé. Le travail à quatre équipes consiste en une journée de huit heures et une semaine de 40 heures. L'horaire de travail est programmé à raison d'un jour de repos pour quatre jours de travail ou deux jours de repos après une équipe de nuit. Les travailleurs, s'ils ont travaillé le dimanche et pendant des jours fériés, bénéficient de jours de repos supplémentaires. En outre, en 1994 et 1995, les travailleurs employés à un travail posté ont obtenu 12 jours de repos supplémentaires par année civile. En 1996, ces travailleurs ont obtenu 12 jours en sus ⁴⁸.

Au Japon, une journée de travail posté était en moyenne de 11,13 heures en 1999. Les heures supplémentaires sont tombées de 14,9 heures en 1995 à 11,9 heures en 1999 ⁴⁹.

4.4.6. Santé et sécurité au travail

La nature particulière de nombreux aspects de l'industrie pétrolière et gazière explique que les questions de sécurité et de santé au travail constituent une partie essentielle des relations de travail. Ces diverses questions sont souvent discutées et négociées entre le patronat et les travailleurs par exemple, par l'intermédiaire de comités mixtes de santé et de sécurité. Comme les salariés des compagnies pétrolières travaillent souvent dans des zones éloignées ou à l'environnement hostile, certaines questions de sécurité et de santé revêtent fréquemment un caractère spécifique à l'industrie pétrolière.

Pourtant, la négociation collective aux Etats-Unis ne distingue pas les agents travaillant dans les zones éloignées et les autres. Les conventions s'appliquent à tous les membres de l'unité de négociation, indépendamment de leur situation géographique, bien que certaines dispositions relatives à la sécurité et à la santé portent bien sur le travail dans les zones éloignées ⁵⁰.

4.4.7. Amélioration générale

L'Organisation européenne des compagnies pétrolières pour la protection de l'environnement et de la santé (CONCAWE) fournit des études techniques et économiques sur le raffinage, la distribution et la commercialisation du pétrole en Europe. Sa récente analyse des activités européennes situées en aval a noté que la fréquence de journées de travail perdues pour cause d'accident professionnel, c'est-à-dire le nombre d'accidents du

⁴⁷ Information fournie au BIT par l'Association de l'industrie pétrolière norvégienne.

⁴⁸ Information fournie au BIT par le ministère du Travail et de la Politique sociale de Pologne.

⁴⁹ Information fournie au BIT par la Fédération japonaise des associations d'employeurs (NIKKEIREN).

⁵⁰ Information fournie au BIT par le ministre du Travail des Etats-Unis.

travail pour 1 million d'heures travaillées, était de 4,3 en 1999, ce qui représente une légère baisse par rapport à la moyenne des quatre dernières années et à la moyenne calculée sur une longue période, qui était de 4,5⁵¹.

Aux Etats-Unis, les études réalisées dans les industries pétrolière et gazière font apparaître une amélioration générale dans le domaine de la sécurité et de la santé. Passant en revue les données de sécurité soumises en 1999 par 118 compagnies pétrolières américaines, l'Institut américain du pétrole (API) a constaté que l'industrie avait continué d'améliorer son bilan de sécurité au cours de la dernière décennie. Le nombre d'accidents du travail pour 100 travailleurs est tombé de 1,95 en 1997 à 1,34 en 1998 et, en fait, a diminué en moyenne de 4,6 pour cent par an depuis 1986⁵². L'API a noté qu'un nombre moindre d'accidents du travail et de maladies professionnelles étaient signalés par les différents secteurs de l'industrie pétrolière, le taux d'incidence diminuant de 71 pour cent dans l'industrie pétrochimique, de 66 pour cent dans le raffinage, de 64 pour cent dans le traitement du gaz naturel, de 58 pour cent dans l'exploitation des pipelines, de 51 pour cent dans la prospection et la production et de 20 pour cent dans la vente au détail⁵³.

4.4.8. Sécurité et santé au travail dans les exploitations offshore

Les activités de forage sont souvent menées dans un environnement hostile et difficile d'accès, où les possibilités d'exposition à certains dangers et risques pour la santé et la sécurité sont accrues. Les travailleurs employés à des travaux de forage sous-marin encourent cinq fois plus de risques d'accident que les autres travailleurs des exploitations en mer. Le rapport statistique de 1998 de la Banque de données mondiale sur les accidents liés à l'exploitation en mer (WOAD) a signalé, à l'échelle mondiale et pour la période comprise entre 1970 et 1997, environ 3 200 accidents sur des unités mobiles et fixes de forage au large; ce sont plus de 1 250 travailleurs qui ont trouvé la mort dans des accidents au large durant cette période. 166 unités mobiles au large ont été perdues et 950 unités ont subi des dommages graves ou importants⁵⁴. Ces accidents sont souvent imputables à des facteurs humains tels qu'une attitude machiste vis-à-vis de la sécurité, une formation insuffisante, une mauvaise maîtrise de la langue qui rend difficile la communication ou une mauvaise appréciation du risque⁵⁵. On voit donc clairement la nécessité d'envisager l'ensemble des questions relatives à la sécurité et à la santé dans le cadre des relations de travail.

C'est ainsi, par exemple que, suite à une série d'accidents au large survenus au début de 2001, les travailleurs brésiliens du pétrole ont dit leur inquiétude concernant la sous-traitance et le respect des normes de sécurité. Ils affirment que l'existence d'activités en sous-traitance sur une plate-forme pétrolière appartenant à Petrobras a été l'une des principales causes d'une catastrophe. Peu après une série d'explosions sur la plus grande plate-forme pétrolière semi-submersible du monde en mars 2001, les travailleurs ont exigé que leur soit reconnu le droit d'interrompre le travail en cas de danger, et ils ont également

⁵¹ *Hart's European Fuels News* (Huston, Texas), 20 déc. 2000.

⁵² *Oil Daily* (New York), 26 mai 1999.

⁵³ *Oil Daily* (New York), 17 avril 1998.

⁵⁴ *World oil* (Huston, Texas), 1^{er} oct. 1999.

⁵⁵ R.A. Hanson, «Rig health-risk audit will benefit operators, contractors» *Oil & Gas Journal* (Tulsa, Oklahoma), 29 nov. 1999, pp. 41-45.

appelé à mettre un terme à la sous-traitance dans l'industrie pétrolière. Ils ont affirmé que les accidents sont incontestablement plus nombreux chez les travailleurs de sous-traitance qui ne sont pas rémunérés directement par la compagnie où ils travaillent effectivement que chez les travailleurs embauchés normalement. Depuis le début de 2000, il y a eu 95 accidents graves dans les unités de Petrobras, dont 18 mortels. Sur ces décès, 16 concernaient des travailleurs recrutés par des sous-traitants. Le syndicat affirme qu'au cours des trois dernières années 81 travailleurs de sous-traitance ont trouvé la mort sur des plates-formes en mer de Petrobras, laquelle n'offre pas de formation satisfaisante à ses travailleurs. En même temps, l'abaissement extrême des effectifs a pour conséquence de faire que les salariés normaux reçoivent eux aussi une formation moins poussée en matière de sécurité. Petrobras, qui a perdu le monopole du pétrole au Brésil, employait 62 000 travailleurs au début des années quatre-vingt-dix, mais seulement 34 000 en 2001, et ce malgré l'augmentation de la production et le développement des activités⁵⁶.

La compagnie Philipps Petroleum, qui a déclenché le boom en mer du Nord avec la découverte du champ pétrolier norvégien Ekofisk en 1969, a rassemblé de remarquables statistiques sur les maladies et les accidents. Il est à noter que, durant la période 1985-1998, ce sont au total 90 453 122 heures de travail qui ont été perdues pour cause de maladie et d'accident dans les secteurs de production, de forage, d'entretien et de restauration du champ pétrolier Ekofisk. Philipps Petroleum a perdu, à elle seule, 35 394 121 heures de travail⁵⁷. Une bonne partie du temps perdu est imputée au stress. Une étude norvégienne a permis de constater que le stress au travail chez les travailleurs au large était lié à la perception des risques. Plus les enquêtés ressentent d'insécurité et plus ils sont stressés. Des données ont été recueillies dans le cadre d'une enquête menée auprès des employés de neuf compagnies sur 12 plates-formes pétrolières et gazières. Il résulte de ces données que les mesures de santé et de sécurité spécifiques à l'industrie pétrolière au large devraient viser essentiellement à réduire la charge de travail physique, à développer la communication de manière à donner aux travailleurs la possibilité d'infléchir les décisions prises par leurs supérieurs et à atténuer l'impression de risque ressentie par les employés. Elle a conclu que, pour ce faire, il faudrait accorder une plus grande importance à la sécurité sur les plates-formes et incorporer cette question dans les conventions collectives⁵⁸.

4.4.9. Services médicaux

La Norvège a l'une des réglementations les plus strictes en ce qui concerne l'état physique des personnes qui vont travailler sur des plates-formes en mer et les services et le personnel médical à leur disposition sur les plates-formes. Selon les règlements norvégiens, chaque plate-forme doit avoir sa clinique et une infirmière diplômée d'Etat. Le service médical de Norsk Hydro dispose d'une équipe qui comprend un conseiller médical en chef, deux médecins et 30 infirmières pour couvrir les besoins de santé d'un millier de travailleurs employés sur neuf plates-formes. Une assistance à terre est assurée par trois infirmières professionnelles, un physiothérapeute et un hygiéniste industriel. Au centre pétrolier de Oseberg, Norsk Hydro emploie deux infirmières du travail dans chacune des trois équipes. Ces infirmières travaillent deux semaines, puis sont en congé durant trois

⁵⁶ ICEM, Update n° 15/2001.

⁵⁷ Leo Aalund: «Disease, trauma sput health-care push for oil travellers, exports» *Oil & Gas Journal* (Tulsa, Oklahoma), 29 nov. 1999, pp. 31-40.

⁵⁸ Pal Ulleberg et Torbojrn Rundmo: «Job stress, social support, job satisfaction and absenteeism among offshore oil personnel», dans *Work and Stress: An international, multidisciplinary quarterly of stress, health and performance* (Londres, Taylor and Francis), vol. 11, n° 3, pp. 215-228.

semaines, travaillent de nouveau deux semaines et sont de nouveau en congé durant quatre semaines. Toute personne travaillant sur une plate-forme en mer doit être en mesure d'administrer les premiers soins⁵⁹.

Avec 40 000 employés répartis dans 49 pays du monde, Norsk Hydro doit souvent envoyer à bref délai des spécialistes de Norvège vers des lieux d'affectation à l'étranger pour des travaux à effectuer en amont et en aval. Certains d'entre eux accumulent jusqu'à 220 jours de voyage par an, à destination de régions parfois insalubres et dangereuses. Tous les déplacements, sur le territoire national et à l'étranger, comportent un élément de risque en termes de stress et de maladie. Pour faire face à cette situation, Norsk Hydro a mis les déplacements internationaux sous l'autorité de la direction chargée de la santé, de la sécurité et de l'environnement et a élaboré un programme de soins de santé pour les salariés appelés à faire des déplacements fréquents⁶⁰.

⁵⁹ Leo Aalund, *op. cit.*

⁶⁰ Leo Aalund, *op. cit.*

5. Le dialogue social

5.1. Qu'est-ce que le dialogue social?

L'expression *relations du travail* englobe non seulement les relations entre les syndicats et le patronat qui concernent les salaires et les conditions de travail, mais aussi les interventions publiques sur le marché du travail, les organisations syndicales et patronales ainsi que les normes juridiques et institutionnelles énoncées dans les conventions de l'OIT, dans le cadre desquelles ces organisations peuvent interagir et exercer leurs droits.

L'expression *dialogue social* est plus qu'une expression désignant les relations professionnelles faisant appel à la négociation collective. Elle désigne un processus d'échange d'informations et de vues susceptible de faciliter l'aboutissement des négociations.

Pour être efficace, le dialogue social requiert une participation *tripartite* active: employeurs, travailleurs et gouvernement. L'expression *coopération tripartite* est une expression nécessairement flexible dans la mesure où les modalités et l'intensité de la participation des représentants des travailleurs et des employeurs à la définition de la politique à suivre varient en fonction des différents contextes nationaux. Au sens strict, elle désigne l'interaction à trois entre le gouvernement, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques du travail, la politique sociale et la politique économique. Elle englobe aussi les relations bipartites entre employeurs et syndicats, où le gouvernement se contente de fixer les paramètres d'interaction entre les parties. Les arrangements bipartites et tripartites peuvent jouer un rôle purement consultatif auprès des gouvernements et comprendre des négociations aboutissant à des conventions. Par ailleurs, dans la mise en œuvre des politiques sociales et économiques, les gouvernements et les représentants des employeurs et des travailleurs peuvent être associés à l'administration quotidienne des institutions tripartites¹.

L'instrument de l'OIT concernant le dialogue social est la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960.

5.1.1. Recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960

La recommandation n° 113 joue un rôle essentiel dans la promotion du tripartisme au niveau national. Elle est d'une large portée, disposant que des «mesures appropriées aux conditions nationales devraient être prises en vue de promouvoir aux échelons industriel et national une consultation et une collaboration efficaces entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'entre ces organisations» (paragr. 1). «Cette consultation et cette collaboration devraient notamment viser «à permettre l'examen en commun, par les organisations d'employeurs et de travailleurs, des problèmes d'intérêt mutuel en vue d'aboutir, dans toute la mesure possible, à des solutions acceptées de part et d'autre» (paragr. 5).

¹ Anne Trebilcock et coll., «Toward Social Dialogue: Tripartite cooperation in national economic and social policy-making» (Genève, BIT, 1994), p. 3.

Dans l'esprit de cette recommandation, la consultation et la coopération devraient viser à «faire en sorte que les autorités publiques compétentes sollicitent de façon appropriée les vues, les conseils et le concours des organisations d'employeurs et de travailleurs dans des domaines tels que:

- a) la préparation et la mise en œuvre de la législation touchant leurs intérêts;
- b) la création et le fonctionnement d'organismes nationaux tels que ceux qui s'occupent de l'organisation de l'emploi, de la formation et de la réadaptation professionnelles, de la protection des travailleurs, de l'hygiène et de la sécurité industrielles, de la productivité, de la sécurité sociale et du bien-être;
- c) l'élaboration et la mise en œuvre des plans de développement économique et social».

5.2. La pratique du dialogue social

Même si chaque pays a une interprétation légèrement différente du dialogue social, nombreux sont ceux qui reconnaissent que c'est l'une des clés des relations du travail. En France, un syndicat de travailleurs de l'industrie chimique et énergétique (FCE-CFDT) a appelé au dialogue social sur l'avenir de l'emploi, sur l'organisation du travail et sur le temps de travail chez TotalFinaElf. Ce syndicat savait que les compagnies, qui représentaient ensemble, après leur fusion, 150 000 personnes, supprimeraient environ 4 000 emplois sur trois ans, dont la moitié en France².

La promotion du dialogue social a bien fait son chemin en Asie du Sud. Il est tout à fait notoire aujourd'hui que le dialogue social et de bonnes relations professionnelles peuvent contribuer à favoriser les débouchés d'emplois en améliorant l'efficacité et la compétitivité des Etats Membres. Ces facteurs permettent également aux employeurs et aux travailleurs de parvenir à un équilibre optimal entre efficacité de l'entreprise et protection sociale adéquate des travailleurs, grâce auquel ils peuvent partager les bénéfices de la croissance³.

Le ministère de la Main-d'œuvre de Singapour estime que le dialogue social aide les parties à mieux comprendre et traiter les questions relevant de la négociation collective. Il facilite le règlement des différends et minimise les risques qu'une action revendicative soit menée dans l'industrie du raffinage⁴. Le gouvernement de la Malaisie souligne que le dialogue social favorise l'émergence d'un consensus social dans l'industrie pétrolière et gazière. Il a contribué à réduire le nombre des conflits du travail, ouvrant ainsi la voie à l'harmonie, dont les industries avaient tant besoin pendant la crise financière asiatique⁵.

5.3. Comités d'entreprise européens

Le dialogue social a souvent été développé au niveau de la compagnie ou de l'entreprise afin de promouvoir les échanges d'informations entre les travailleurs et les

² Chemical News & Intelligence (Londres), 14 septembre 1999.

³ BIT: *Le travail décent en Asie. Activités de l'OIT dans la région*. Rapport du Directeur général, treizième Réunion régionale asiatique, Bangkok, 2001, p. 139.

⁴ Information fournie au BIT par le ministère de la Main-d'œuvre de Singapour.

⁵ Information fournie au BIT par le ministère des Ressources humaines de la Malaisie.

employeurs. Cependant, dans l'Union européenne, la couverture du mécanisme d'échange d'informations va au-delà d'une entreprise dans un pays donné. Après de nombreuses années de discussions approfondies, la directive sur les comités d'entreprise européens a été adoptée en 1994. C'est un instrument de promotion du dialogue social dans les entreprises internationales opérant au sein de différents pays membres de l'UE.

Cette directive s'applique aux entreprises de dimension communautaire, c'est-à-dire celles qui emploient au moins 1 000 salariés dans les Etats Membres et 150 ou plus dans chacun d'au moins deux de ces Etats. Les comités d'entreprise européens sont des forums internationaux de représentants des travailleurs et des cadres supérieurs. Chaque forum est tenu de se réunir au moins une fois par an. Des réunions régulières peuvent être programmées plus fréquemment, et des dispositions sont prévues pour tenir, le cas échéant, des réunions d'urgence⁶.

Le but des comités d'entreprise européens est d'échanger des informations sur les questions de stratégie d'entreprise ayant des implications transnationales entre les parties. Cependant, leur mandat exclut toute discussion sur des questions relevant de la négociation collective. La procédure normale consiste pour les employeurs à présenter des informations auxquelles les représentants des salariés sont en mesure de répondre. En principe, la consultation intervient sur des décisions d'entreprise concernant des travailleurs dans plus d'un pays. Certains comités d'entreprise européens sont des organismes composés uniquement de salariés, mais ce sont en majorité des structures communes employeurs-salariés dans lesquelles les représentants des salariés ont le droit de tenir séparément leurs propres réunions exploratoires.

5.3.1. Les comités d'entreprise européens dans l'industrie pétrolière et gazière

Jusqu'à une date récente, il y avait 15 comités d'entreprise européens dans le secteur de la production pétrolière et gazière et dans celui du raffinage du pétrole. Le plus grand comité, qui représente légèrement plus de 70 000 salariés au niveau européen, est celui de la compagnie d'Etat italienne ENI. Le deuxième, par ordre d'importance, est celui de BP Oil Europe, qui représente environ 15 000 salariés, suivi du comité de Norsk Hydro, qui en représente environ 14 000.

Comme les comités d'entreprise européens peuvent échanger des informations confidentielles sur les finances des entreprises, les comptes rendus détaillés de leurs réunions ne sont pas accessibles au public. Cependant, savoir quelles sont les questions traitées et comment les représentants des salariés sont choisis permet d'apprécier dans quelle mesure les comités d'entreprise européens servent à accroître la confiance mutuelle entre les parties.

Certaines compagnies ont conclu des conventions avec leurs employés pour permettre aux organisations syndicales de choisir leurs représentants au comité d'entreprise européen. Norsk Hydro, par exemple, a établi un dialogue social entre les représentants de la direction et les représentants des travailleurs employés dans ses établissements au sein

⁶ Directive de 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen.

de l'UE⁷. De même, l'ENI a créé un comité d'entreprise européen des travailleurs, au sein duquel les représentants des salariés sont choisis par l'organisation syndicale nationale⁸.

Les questions traitées par les comités d'entreprise européens varient d'une entreprise à l'autre. Le comité d'entreprise européen de BP Oil Europe, appelé *Oil Europe Employee Forum* (OEEF) et comprenant le directeur général, le directeur de l'exploitation, le directeur des ressources humaines et 29 représentants des salariés, délibère sur les résultats de l'entreprise, sa stratégie européenne et d'autres questions européennes d'importance. En outre, l'OEEF sera informé et consulté en temps voulu sur toute mesure transnationale envisagée qui pourrait avoir de graves répercussions sur les intérêts des employés⁹.

Le comité d'entreprise européen de Norsk Hydro — le Dialogue social européen — examine des sujets d'intérêt général mais ayant trait aux activités européennes de l'entreprise, notamment la situation économique et financière, le développement des activités, la production, les ventes, l'emploi, la sécurité, l'environnement, la politique de formation, les nouvelles techniques de production et méthodes de travail. Ne sont abordées ni les questions intéressant une seule entreprise ou une seule division ni celles ayant trait aux salaires et indemnités. Les réunions servent à la consultation et les sujets choisis doivent contribuer à stimuler les échanges de vues¹⁰.

A l'ENI, le comité d'entreprise européen des travailleurs peut discuter des sujets suivants:

- la situation économique et financière du groupe;
- les plans d'activité et d'investissement du groupe;
- la situation de l'emploi;
- les réductions d'activité ou les fermetures d'entreprises ou unités de production quand ces mesures ont des répercussions sur le plan international;
- les délocalisations de la production hors de l'UE;
- l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production;
- les plans de mobilité transnationale pour les travailleurs du groupe;
- les questions de santé et de sécurité;
- la formation professionnelle et les programmes d'action positive¹¹.

⁷ Convention conclue entre Fellesforbundet, NKIF et Norsk Hydro sur la mise en place au niveau européen d'une structure de dialogue social pour le Groupe Norsk Hydro.

⁸ Convention ENI instituant un comité d'entreprise européen des travailleurs du Groupe ENI.

⁹ Convention de BP Oil Europe sur l'information et la consultation.

¹⁰ Convention conclue entre Fellesforbundet, NKIF et Norsk Hydro sur la mise en place au niveau européen d'une structure de dialogue social pour le Groupe Norsk Hydro.

¹¹ Convention ENI instituant le comité d'entreprise européen des travailleurs du Groupe ENI.

Les questions à débattre au comité d'entreprise européen créé par Phillips Petroleum sont notamment les sujets d'intérêt général présentant de l'importance pour les salariés des entités de l'entreprise situées dans l'Union européenne. Comme chez Norsk Hydro, ces questions portent notamment sur la sécurité et l'environnement, la situation économique et financière, le développement des activités, la production et les ventes, la structure organique et les nouvelles méthodes de travail ¹².

L'annexe 1 montre la structure et les objectifs de huit comités d'entreprise européens de l'industrie pétrolière et gazière.

5.4. La promotion du dialogue social: l'approche des Etats-Unis

Même si le gouvernement des Etats-Unis ne tient pas le premier rôle dans la promotion du dialogue social, il en reconnaît l'importance en ce qu'il permet aux parties d'examiner et d'apprécier leurs points de vue respectifs sur les questions en jeu ¹³. Malgré le manque d'institutions tripartites, il y a eu ces dernières années une nette tendance au développement de la consultation et du partenariat bipartites travailleurs-employeurs. Le dialogue social bipartite au niveau de l'entreprise prend souvent la forme d'un partenariat travailleurs-employeurs.

En 1991, selon le rapport de 1995 de la Commission Dunlop, 64 pour cent des firmes américaines de 50 salariés ou plus avaient ainsi, sous une forme ou une autre, des programmes de participation des salariés. Dans certains cas, il s'agissait de comités de la santé et de la sécurité qui opéraient dans les établissements, cependant que d'autres utilisaient des techniques de «négociation raisonnée» dans la négociation de conventions, et très peu de partenariats prévoyaient une prise de décisions commune sur des questions qui étaient auparavant considérées comme des décisions de gestion, telles que les questions financières et l'exploitation ¹⁴.

Un exemple est le Partenariat d'organisation du travail à haut rendement (OTHR), introduit par l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, qui couvre les travailleurs de l'industrie pétrochimique des Etats-Unis. Selon l'association, l'OTHR est une nouvelle approche définie par la direction et le personnel des entreprises, dans le cadre de laquelle les salariés conçoivent, fabriquent et livrent des produits et des services. Les syndicats continuent à assurer leurs tâches traditionnelles, comme la représentation des intérêts collectifs et individuels des travailleurs et remplissent de nouvelles tâches ou des tâches élargies, comme la communication et la mise en œuvre des changements décidés conjointement.

Un partenariat d'OTHR vise à développer la coopération entre les travailleurs et les employeurs, tandis qu'une convention collective prévoit des mécanismes pour régler les différends entre les parties. Avec le temps, à mesure que le partenariat se développe, le mode de négociation collective peut évoluer en fonction du degré de maturité de ce partenariat. Un partenariat d'OTHR est une forme de collaboration travailleurs-employeurs dans différents domaines, notamment les domaines suivants: décisions à prendre

¹² Convention conclue entre les entités de Phillips Petroleum et les salariés des entités de Phillips Petroleum pour la création d'un comité d'entreprise européen à l'échelle de la zone économique européenne.

¹³ Information fournie au BIT par le ministère du Travail des Etats-Unis.

¹⁴ Katie Quan, «*State of the Art of Social Dialogue: United States*» (Genève, BIT, 2000), p. 3.

concernant les fonctions de gestion essentielles; développement de la formation continue et de la formation professionnelle; intégration des technologies de pointe; détermination en commun de la définition de la qualité et des attentes de la clientèle; échanges d'informations techniques et financières; examen collectif des coûts afférents à la conception et à la réalisation de prototypes, des coûts de production et des frais généraux d'administration. Enfin, l'entreprise doit accepter le syndicat en tant que représentant des travailleurs ¹⁵.

5.5. Promotion des droits de l'homme et des droits des travailleurs

Au Forum économique mondial tenu en 1999 à Davos (Suisse), le Secrétaire général des Nations Unies a appelé les principales entreprises mondiales à approuver et promulguer un Pacte mondial en neuf principes afin, entre autres, de défendre les principes fondamentaux de l'OIT et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Ces principes sont la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, l'élimination de toutes les formes de travail forcé, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. Il a également exhorté les dirigeants économiques à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, qui établit le principe selon lequel tous les êtres humains sont libres et égaux en dignité et en droits ¹⁶.

Les syndicats internationaux, y compris ceux du secteur pétrolier, ainsi que de nombreuses compagnies pétrolières et gazières, ont appelé à la grève pour manifester contre le travail forcé au Myanmar, conformément au Pacte mondial. Une autre question entrant dans le cadre de ce pacte concerne l'utilisation des forces de sécurité pour protéger les installations et activités pétrolières.

En décembre 2000, conformément aux principes de l'OIT, au Code de conduite des Nations Unies pour les responsables de l'application des lois et aux Principes de base des Nations Unies sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, les gouvernements des Etats-Unis et du Royaume-Uni ont adopté un ensemble de principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme dans l'industrie pétrolière, gazière et minière. Ces principes, adoptés à l'initiative des deux gouvernements, font appel à la participation d'un grand nombre de sociétés multinationales, d'organisations professionnelles et d'organismes internationaux de défense des droits de l'homme ainsi que de l'ICEM. Ils se fondent sur le fait que les entreprises avaient besoin d'un cadre opérationnel qui garantisse le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales lorsqu'elles font appel à des forces de la sécurité, privées ou publiques, pour veiller à ce que leurs activités puissent être menées dans des conditions de sécurité.

L'initiative de ces gouvernements est née de nombreux incidents à l'occasion desquels de grandes compagnies pétrolières et minières avaient été sévèrement critiquées par des organisations syndicales internationales et des organismes de défense des droits de l'homme pour les meurtres commis par les forces de sécurité dans des pays tels que le Nigéria et la Colombie ¹⁷. Parmi les entreprises et organisations qui adhèrent à ce code figurent notamment ChevronTexaco, Freeport McMoRan, Conoco, Royal Dutch/Shell, BP

¹⁵ IAM HPWO Partnership, www.iamaw.org

¹⁶ www.unglobalcompact.org

¹⁷ *Financial Times* (Londres), 21 déc. 2000.

Amoco, Rio Tinto, ICEM, Human Rights Watch, Amnesty International, International Alert, Lawyers' Committee for Human Rights, Fund for Peace, Prince of Wales Business Leaders' Forum et Business for Social Responsibility.

Les principes volontaires concernent principalement les liens entre les entreprises et les forces de sécurité publiques et privées et la responsabilité des entreprises et des gouvernements consistant à veiller à ce que les droits de l'homme et des travailleurs soient strictement protégés. Selon le code, les entreprises doivent user de leur influence sur les forces de sécurité publiques et privées pour promouvoir le principe selon lequel il ne sera pas porté atteinte aux droits des individus exerçant leur droit à la liberté syndicale et au rassemblement pacifique, leur droit à engager une négociation collective, ou les autres droits connexes reconnus aux travailleurs par la Déclaration universelle des droits de l'homme et par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Les entreprises sont tenues de mettre en place un mécanisme visant à contrôler les infractions que pourraient commettre des agents de sécurité privés. Les principes volontaires disposent notamment que toute allégation d'atteinte aux droits de l'homme par des agents de la sécurité sera consignée. Les allégations crédibles doivent faire l'objet d'une enquête en règle. Lorsque des allégations portées contre des agents de sécurité privés sont envoyées aux autorités compétentes, les entreprises suivront de près l'évolution de l'enquête et feront pression pour qu'elle aboutisse¹⁸.

5.6. Renforcement des partenaires sociaux

En général, les conflits du travail dans le secteur pétrolier et gazier sont moins fréquents qu'auparavant. Le climat des relations professionnelles s'est amélioré, mais l'influence des syndicats a diminué. La baisse des effectifs syndicaux est un grave sujet de préoccupation, car elle entrave la promotion d'un dialogue social constructif.

Cette baisse s'explique en partie par la diminution de l'embauche dans l'industrie pétrolière et gazière. Le nombre des travailleurs employés à la production de pétrole et de gaz aux Etats-Unis est tombé de 336 500 en 1994 à 304 400 en 2000 (chiffres non corrigés des variations saisonnières)¹⁹. Le taux de syndicalisation dans le secteur pétrolier (y compris les produits du charbon) est tombé de 25,1 pour cent en 1995 à 23,8 pour cent en 2000. Aux Etats-Unis, il n'y a pas eu, entre 1994 et 2000, dans l'industrie pétrolière et gazière comme dans celle du raffinage du pétrole, d'arrêts de travail de grande ampleur (1 000 travailleurs ou plus)²⁰. En Alberta (Canada), l'emploi total est passé de 71 400 personnes en 1999 à 76 100 en 2000, tandis que le taux de syndicalisation progressait faiblement, passant de 8,5 pour cent à 8,9 pour cent²¹.

En Norvège, plus de 80 pour cent des salariés des compagnies pétrolières offshore (à l'exclusion des cadres) sont syndiqués.

¹⁸ Département d'Etat des Etats-Unis: «Voluntary Principles on Security and Human Rights» (déc. 2000).

¹⁹ Information fournie au BIT par le ministère du Travail des Etats-Unis.

²⁰ Information fournie au BIT par le ministère du Travail des Etats-Unis.

²¹ Information fournie au BIT par le gouvernement de l'Alberta (Canada).

Selon certains syndicats, la rationalisation et l'introduction de technologies nouvelles sont l'une des principales causes de baisse des effectifs. Le Syndicat national des travailleurs de l'industrie pétrolière et chimique de Malaisie a déclaré que le passage du raffinage manuel au raffinage automatique avait entraîné une baisse d'environ 10 pour cent du taux de syndicalisation²².

Le recul de l'affiliation syndicale a amené certains syndicats du secteur du pétrole et du gaz à fusionner avec d'autres organisations pour accroître leur présence politique, en application du principe éprouvé selon lequel l'union fait la force. En Grèce, l'année 2000 a vu l'unification des deux syndicats pétroliers. A une époque où les compagnies pétrolières et gazières fusionnent afin de mieux servir leurs intérêts et ceux des actionnaires, la création de nouvelles fédérations unifiées est perçue comme la meilleure réponse des syndicats. Elle favorise l'avènement de syndicats puissants à l'échelle de cette industrie, appelés à répondre aux revendications accrues et aux problèmes grandissants des travailleurs de l'industrie pétrolière. Cette fusion revêt une importance particulière en Grèce, où la fragmentation du mouvement syndical est courante²³. De même, en Amérique du Nord, le syndicat PACE, fort de 320 000 membres et constitué en 1999 par la fusion entre la Oil and Atomic Workers International Union et la United Paperworkers International Union, représente aujourd'hui la majorité des travailleurs du secteur du raffinage des Etats-Unis²⁴.

Les syndicats du pétrole et du gaz ont étudié la possibilité de repousser leurs frontières nationales pour créer des liens syndicaux régionaux et renforcer ainsi leur présence. En 1999, les syndicats représentant les travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière de l'Argentine, de la Barbade, du Brésil, du Canada, du Chili, de la Colombie, du Costa Rica, des Etats-Unis, du Pérou, du Suriname, de Trinité-et-Tobago et de l'Uruguay ont inauguré un réseau de solidarité syndicale dans l'hémisphère occidental. Ces pays sont confrontés aux mêmes problèmes, notamment la privatisation des sociétés d'Etat, les actes de violence contre les dirigeants syndicaux, les actions antisyndicales, les faibles cours du pétrole et du gaz, les surcapacités, les réorganisations et les fusions et rachats d'entreprises. Du fait de ces fusions et rachats, selon les syndicats, le pouvoir se concentre dans un nombre de mains de plus en plus réduit, l'emploi diminue avec les réductions d'échelle, les conditions de travail sont dangereuses et insalubres et les employeurs communs des sociétés multinationales tentent de dresser les uns contre les autres les travailleurs des différents pays.

Pour faire face à ces problèmes, les syndicats ont proposé un plan d'action commun: échange d'informations sur les conditions de travail et la négociation collective dans leurs pays respectifs; création de réseaux syndicaux mondiaux dans certaines sociétés multinationales et efforts conjugués pour appuyer les syndicats engagés dans la négociation collective, le règlement des différends et la syndicalisation au sein de sociétés multinationales communes²⁵.

²² Information fournie à l'OIT par le Syndicat national des travailleurs de l'industrie pétrolière et chimique de la Malaisie.

²³ Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail «Two oil workers's federations merge» (<http://www.eiro.eurofound.ie/>), 28 mars 2000.

²⁴ ICEM Update, n° 2/1999, et www.paceunion.org

²⁵ ICEM Update, n° 20/1999.

5.7. Codes de conduite

On observe depuis peu, dans le domaine des relations de travail en rapport avec la mondialisation et les sociétés multinationales, un phénomène important, à savoir la prolifération soudaine des codes de conduite. La plupart de ces codes reflètent la conception qu'ont les sociétés multinationales des améliorations à apporter aux pratiques du travail. L'annexe 2 compare les codes de conduite en vigueur dans quatre compagnies pétrolières et gazières.

5.8. Promouvoir le dialogue social à l'échelle mondiale

De nombreux défis découlant de la mondialisation ont conduit à la conclusion de conventions entre des syndicats et des entreprises dans l'optique d'une intensification du dialogue social sur le plan international. Une première convention dans les secteurs du pétrole et du gaz a été conclue en juillet 1998 entre la Statoil, multinationale d'Etat dont le siège est en Norvège, et la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM). Cette convention engage la Statoil à promouvoir les droits de l'homme ainsi que les normes relatives à l'environnement et au travail dans les différentes localités où elle possède des filiales²⁶. La convention a été encore renforcée en mars 2001. Ce pacte a ceci de particulier que l'ICEM et ses adhérents sont pleinement associés au suivi de son application à l'échelle mondiale dans les établissements de la Statoil, qui sont situés dans 23 pays et emploient plus de 16 000 salariés. La Statoil, l'ICEM et le Syndicat norvégien des travailleurs du pétrole et de la pétrochimie se réuniront chaque année pour évaluer la mise en œuvre de cette convention.

Dans un sens, la convention garantit la validité de la licence d'exploitation internationale de la compagnie. L'ICEM considère que cette convention diffère des codes de conduite d'entreprise par le fait qu'elle lui permet de surveiller sa mise en œuvre et donne aux syndicats la possibilité de signaler toute entorse au code de conduite à la direction mondiale de l'entreprise ou à la fédération internationale du secteur afin de veiller au respect absolu des normes²⁷.

²⁶ Europe Energie, Europe information Service (Bruxelles), 30 mars 2001.

²⁷ ICEM INFO 2-2000.

6. Résumé et points suggérés pour la discussion

6.1. Résumé

Les secteurs du raffinage du pétrole et de la production de pétrole et de gaz sont connus pour être des secteurs à forte intensité de capital. Pour autant qu'on puisse en juger, la tendance capitalistique se renforce, au détriment d'une main-d'œuvre naguère abondante et qualifiée. Il y a trente ans, les entreprises pétrolières à intégration verticale en position dominante sur l'échiquier du pétrole étaient au nombre de 30; aujourd'hui elles, sont moins de 10 et leur nombre continue de baisser. Un grand nombre de travailleurs ont été licenciés dans le secteur de la production de pétrole et de gaz. Les compagnies qui ont procédé à des dégraissages en raison de la faiblesse des cours du pétrole et des fusions se rendent compte, lorsqu'elles ont besoin d'embaucher à nouveau des travailleurs, que tout ce savoir-faire est bel et bien perdu pour l'industrie et que le nombre de diplômés dans les disciplines du pétrole a diminué.

Dans le secteur du raffinage du pétrole, qui est moins rentable que le secteur de la production de pétrole et de gaz, les marges sont volatiles, mais le volume de l'emploi est resté globalement inchangé ces dix dernières années, la diminution du nombre des emplois dans une région étant compensée par la création de nouvelles capacités — et de nouveaux emplois — dans une autre. La capacité de production a augmenté dans la région Asie-Pacifique et au Moyen-Orient, mais elle a diminué en Europe occidentale et dans l'ex-URSS.

L'un des mécanismes les plus importants qui permet aux employeurs, aux travailleurs et aux gouvernements de faire cause commune est la liberté d'association. Ce principe est énoncé dans la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et dans la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Les quelques plaintes qui sont portées devant les organes de contrôle de l'OIT ne sont en aucun cas représentatives de l'ampleur des violations qui ont cours. Un argument souvent avancé pour justifier la restriction du droit de grève est que la fourniture de pétrole et de gaz fait partie des *services essentiels*. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT est cependant d'avis que les services essentiels sont ceux dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne¹. Certains pays violent sans cesse les conventions de l'OIT et persistent à refuser de se conformer ne serait-ce qu'aux conventions fondamentales.

La fonction la plus importante de la négociation collective, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, consiste à régler les salaires et les conditions de travail. La convention n° 98 reconnaît le droit de négociation collective. La négociation collective est organisée soit au niveau central soit au niveau de l'entreprise. Les négociations centralisées et sectorielles ont toujours été une tradition dans les industries du pétrole et du gaz en Europe occidentale. Toutefois, on observe depuis peu une tendance à la décentralisation de la négociation collective. De nombreux travailleurs du pétrole et du gaz négocient au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Lorsqu'il n'y a pas de mécanisme de négociation central, les syndicats du pétrole et du gaz ont recours à la

¹ Voir Norvège, dans BIT: *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (partie 1A), Conférence internationale du Travail, 89^e session, Genève, 2001, p. 315.

négociation pilote, c'est-à-dire que l'accord qui résulte des négociations sert de modèle au reste de l'industrie.

La convention n° 98 demande aux parties de respecter le principe de la négociation volontaire. Pour que le droit de négociation collective puisse s'exercer, les organisations de travailleurs doivent être indépendantes et ne doivent pas être sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs. Ce droit n'est pas respecté dans certains grands pays producteurs de pétrole.

Les conventions collectives applicables dans les industries du pétrole et du gaz ne sont pas différentes de celles en vigueur dans d'autres industries. Les clauses et conditions d'une convention collective portent habituellement sur les salaires, la durée du travail, les heures de repos, les heures supplémentaires, les horaires du travail posté et les primes attachées à ce travail, les licenciements et la sécurité de l'emploi, entre autres. En règle générale, les salaires moyens dans les industries du pétrole et du gaz sont supérieurs à ceux pratiqués dans les autres industries. Il existe des écarts de rémunération importants selon la catégorie d'emploi, la profession et le sexe. La durée du travail dans les industries du pétrole et du gaz est généralement inférieure à celle en vigueur dans d'autres secteurs; la plupart des travailleurs effectuent moins de 40 heures par semaine.

Les questions relatives à la sécurité et à la santé sont un autre volet important de la négociation collective. En règle générale, la sécurité dans les industries du pétrole et du gaz s'est améliorée; toutefois, les travailleurs contractuels semblent être impliqués dans deux fois plus d'accidents graves que les travailleurs permanents. En outre, le travail en mer dans le secteur de la production de pétrole et de gaz, notamment dans les conditions climatiques éprouvantes qui règnent en mer du Nord et dans les régions situées les plus à l'est de la Fédération de Russie, est l'un des plus risqués qui soit.

Pour être efficace, le dialogue social requiert une participation tripartite constructive. Les arrangements bipartites sont également valables, dans la mesure où ils améliorent la prise de décisions en matière de politique sociale et du travail.

Le dialogue social dans les secteurs de la production de pétrole et de gaz et du raffinage du pétrole n'en est qu'à ses balbutiements. Toutefois, la directive de 1994 sur les comités d'entreprise européens est appliquée dans l'industrie, et ces forums peuvent améliorer les relations professionnelles.

Les syndicats des industries du pétrole et du gaz, qui ont perdu nombre d'adhérents, ont envisagé de nouvelles stratégies aux niveaux national et international. Au niveau national, ils ont fusionné avec d'autres organisations syndicales afin d'accroître leur influence. Sur le plan international, les fusions de syndicats ont permis de soutenir efficacement les travailleurs du pétrole et du gaz dans les régions. C'est ainsi que la Statoil a pris, en toute transparence, l'engagement sans précédent d'autoriser le syndicat ICEM, fort de 20 millions de membres, à surveiller la mise en œuvre de son code de conduite dans 23 pays.

6.2. Points suggérés pour la discussion

1. Quels sont les éléments clés qui sous-tendent de bonnes relations professionnelles dans les industries du pétrole et du gaz? Quel rôle doivent jouer les organisations d'employeurs et de travailleurs pour trouver et mettre en œuvre ces éléments?
2. Quels sont les aspects des relations professionnelles (tels que négociation collective, salaires, conditions de travail et sécurité et santé au travail) qui présentent un intérêt

particulier pour les secteurs de la prospection, de la production et du raffinage?
Comment doivent-ils être traités?

3. A quelles mesures faut-il recourir pour garantir les échanges d'informations relatifs aux fusions et aux rachats, pour s'assurer qu'il y ait bien une consultation préalable entre les partenaires sociaux dans les entreprises? Comment faut-il promouvoir et établir de bonnes relations professionnelles dans les coentreprises et à la suite des fusions et des rachats?
4. Quelles mesures faut-il prendre pour promouvoir et établir de bonnes relations professionnelles au sein des entreprises sous-traitantes, et entre les entreprises sous-traitantes et l'employeur principal?
5. Comment mettre sur pied les structures et institutions propices au dialogue social dans les industries du pétrole et du gaz?
6. Comment réussir au mieux les modifications apportées au dialogue social, telles que le passage des négociations aux niveaux national et de l'industrie à des négociations au niveau de l'entreprise?
7. Quels sont les besoins de formation de ceux qui s'occupent des relations professionnelles dans les industries du pétrole et du gaz, que ce soit au gouvernement, dans les entreprises ou dans les organisations de travailleurs? Comment faut-il les satisfaire?
8. A quelles activités l'OIT doit-elle accorder la priorité afin d'aider ses mandants des industries du pétrole et du gaz à améliorer le dialogue social aux niveaux international et national?

Annexe 1

Structure et objectifs des comités d'entreprise européens (CoEE) de certaines compagnies pétrolières et gazières

	Norsrsk Hydro	ENI	Elf Aquitaine	Shell	Texaco	Repsol	BP Oil Europe	Mobil Exploration and Producing
Pays d'origine	Norvège	Italie	France	Pays-Bas et Royaume-Uni	Etats-Unis	Espagne	Royaume-Uni	Etats-Unis
Mois et année de l'accord	Août 1994	Avril 1995	Juillet 1994	Juillet 1996	Avril 1996	Avril 1998 (référence aux différends relatifs à l'interprétation de l'accord: l'accord identifie le cadre juridique applicable ou les tribunaux compétents)	Juin 1994	Mai 1996
Signataires (ou ratification) côté salariés	– Organisation(s) syndicale(s) internationale(s) – Organisation(s) syndicale(s) nationale(s) d'un pays	–	– Organisation(s) syndicale(s) internationale(s) – Organisation(s) syndicale(s) nationale(s) d'au moins deux pays	Représentants des salariés	Représentants des salariés	–	Représentants des salariés	Représentants des salariés
Législation nationale applicable? Dans l'affirmative, de quel pays?	Oui Norvège	Oui Italie	Oui France	Oui Pays-Bas	Non	–	Non	Non
Des pays européens, ne faisant pas partie des 17 pays de l'EEE, sont-ils inclus dans l'accord?	Non	Non	Oui Suisse et Royaume-Uni	Oui Suisse et Royaume-Uni	Oui Royaume-Uni	Non	Oui Suisse, Turquie et Royaume-Uni	Oui, Royaume-Uni

	Norsrsk Hydro	ENI	Elf Aquitaine	Shell	Texaco	Repsol	BP Oil Europe	Mobil Exploration and Producing
Lorsque le R.-U. n'est pas inclus dans l'accord, en est-il expressément exclu?	Pas d'informations	-	-	-	-	-	-	-
Nature de l'organe	Structure mixte direction-salariés	Structure salariés uniquement	Structure mixte direction-salariés	Structure salariés uniquement	Structure mixte direction-salariés	Structure mixte direction-salariés	Structure mixte direction-salariés	Structure mixte direction-salariés
Champ d'application dans l'entreprise	Groupe + division	Groupe uniquement	Groupe uniquement	Groupe uniquement	Groupe uniquement	Groupe uniquement	Division uniquement	Division uniquement
Rôle déclaré de l'organe	Information et consultation	Information et consultation	Information et consultation	Information et consultation	Information et consultation	Information et consultation	Information et consultation	Information et consultation
Questions traitées par le CoEE	<ul style="list-style-type: none"> - Structure - Activité commerciale, production, ventes - Situation économique et financière - Emploi/questions sociales - Nouvelles méthodes de travail/nouveaux processus de production/nouvelles techniques - Formation - Sécurité et santé - Environnement 	<ul style="list-style-type: none"> - Activité commerciale, production, ventes - Situation économique et financière - Emploi/ questions sociales - Investissements - Nouvelles méthodes de travail/nouveaux processus de production/ nouvelles techniques - Transferts de production, fusions, réductions budgétaires, fermetures et licenciements collectifs - Formation - Sécurité et santé - Egalité de chances 	<ul style="list-style-type: none"> - Structure - Situation économique et financière - Emploi/questions sociales - Organisation - Nouvelles méthodes de travail/nouveaux processus de production/ nouvelles techniques - Recherche-développement 	<ul style="list-style-type: none"> - Structure - Activité commerciale, production, ventes - Situation économique et financière - Emploi/ questions sociales - Investissements - Organisation - Nouvelles méthodes de travail/nouveaux processus de production/ nouvelles techniques - Santé et sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> - Activité commerciale, production, ventes et financière - Emploi/questions sociales - Investissements - Organisation - Nouvelles méthodes de travail/nouveaux processus de production/ nouvelles techniques - Santé et sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> - Activité commerciale, production, ventes - Situation économique et financière (les questions susmentionnées sont purement indicatives et la liste n'est pas exhaustive) 	<ul style="list-style-type: none"> - Activité commerciale, production, ventes - Situation économique et financière - Investissements - Organisation - Transferts de production, fusions, réductions budgétaires, fermetures et licenciements collectifs - Santé et sécurité - Environnement 	

	Norsrsk Hydro	ENI	Elf Aquitaine	Shell	Texaco	Repsol	BP Oil Europe	Mobil Exploration and Producing
Le CoEE est-il expressément écarté de l'examen de certaines questions? Si oui, lesquelles?	Oui Salaires/rémunération	Non	Non	Non	Oui Salaires/ rémunération; questions personnelles	Non	Oui Questions déjà traitées dans le cadre des consultations/ négociations nationales/ locales; questions personnelles	Oui Questions déjà traitées dans le cadre des consultations/ négociations nationales/locales; questions personnelles; questions politiques
Est-il possible de calculer le nombre des représentants des salariés? Si oui, quel est-t-il?	Oui 36	Oui 29	Oui 54	Non	Oui 18	Oui 22	Oui 20	Oui 11
La base de la répartition des sièges est-elle précisée? Si oui, comment les sièges sont-ils répartis?	Non	Oui Proportionnellement aux effectifs uniquement	Oui Proportionnellement aux effectifs, mais avec une représentation garantie ou supplémentaire pour un ou plusieurs pays	Oui Proportionnellement aux effectifs uniquement	Oui Proportionnellement aux effectifs uniquement	Oui	Non	Oui Proportionnellement aux effectifs uniquement
Un nombre minimum de salariés est-il exigé pour assurer la représentation au CoEE? Si oui, quel est ce nombre?	Non	Oui 150 Cela s'applique à toutes les filiales/branches nationales	Oui 200 Cela s'applique à certaines filiales/branches nationales	Non	Non	Oui 50	Non	Non

	Norsrsk Hydro	ENI	Elf Aquitaine	Shell	Texaco	Repsol	BP Oil Europe	Mobil Exploration and Producing
Des personnes non membres du CoEE peuvent-elles être invitées à participer à des réunions du comité? Si oui, quelles sont ces personnes?	Non	Oui Les dirigeants des syndicats internationaux	Oui Des experts	Oui Des experts	Oui Des experts	Oui En tant qu'observateurs	Non	Non
Qui préside les réunions du CoEE?	Un représentant de la direction	Non précisé	Un représentant de la direction	Un représentant de la direction	Un représentant de la direction	Non précisé	Un représentant de la direction	Un représentant de la direction
Lorsque la direction préside les réunions du CoEE, les représentants des salariés peuvent-ils élire un responsable du CoEE?	Non	–	Oui	Oui	Non	–	Non	Oui
Est-il précisé comment l'ordre du jour des réunions du CoEE est fixé?	Oui Par une procédure conjointe	Oui Par une procédure conjointe	Oui Par une procédure conjointe	Oui Par une procédure conjointe	Oui Uniquement par la direction	Oui Par une procédure conjointe	Oui Par une procédure conjointe	Oui Par une procédure conjointe
Y a-t-il un comité/ bureau restreint? Quelles sont ses attributions?	Non	Non	Oui Un organe composé de représentants des salariés chargé: – d'assurer la communication, les liaisons, la coordination – de fixer l'ordre du jour – de recevoir de façon suivie des informations et/ou de donner des consultations	Oui Un organe composé de représentants des salariés chargé d'assurer la communication, les liaisons, la coordination	Non	Non	Oui Un organe composé de représentants des salariés chargé: – d'assurer la communication, les liaisons, la coordination – de fixer l'ordre du jour – d'élaborer les procès-verbaux/ communiqués – de convoquer les réunions extraordinaires du CoEE	Non

	Norsrsk Hydro	ENI	Elf Aquitaine	Shell	Texaco	Repsol	BP Oil Europe	Mobil Exploration and Producing
La manière dont les procès-verbaux ou les rapports des réunions du CoEE sont établis est-elle précisée? Si oui, comment sont-ils établis?	Oui Uniquement par la direction	Non	Oui Uniquement par les salariés	Oui Par une procédure conjointe	Oui Uniquement par la direction	Non	Oui Par une procédure conjointe	Oui Par une procédure conjointe
Existe-t-il des dispositions pour transmettre en retour au sein du groupe, et non seulement aux membres du CoEE, des informations sur les réunions du comité? Si oui, quelles sont-elles?	Oui Diffusion des informations auprès des organes représentatifs des salariés	Oui Distribution des procès-verbaux aux représentants des salariés/syndicats	Non	Oui Distribution des procès-verbaux aux directeurs et distribution d'un communiqué/rapport commun à l'ensemble des salariés (directement ou indirectement, par exemple à tous les sites)	Non	Non	Oui Distribution d'un communiqué/rapport commun à l'ensemble des salariés (directement ou indirectement, par exemple à tous les sites)	Non
Combien de réunions ordinaires du CoEE ont lieu par an?	1	1	1	1	1	1	1	1
Est-il possible d'organiser des réunions extraordinaires?	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Comment les réunions sont-elles convoquées?	Conjointement	Conjointement	Par la direction	Conjointement	Conjointement	Conjointement	Conjointement	Conjointement
Qui participe aux réunions?	Tout le CoEE	Tout le CoEE	Tout le CoEE	Tout le CoEE	Tout le CoEE	-	Tout le CoEE D'autres groupes restreints	Tout le CoEE

	Norsrsk Hydro	ENI	Elf Aquitaine	Shell	Texaco	Repsol	BP Oil Europe	Mobil Exploration and Producing
Est-il possible aux représentants des salariés d'organiser des réunions préparatoires sans la direction?	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Est-il possible aux représentants des salariés d'organiser des réunions de suivi sans la direction?	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Oui
Les représentants des salariés peuvent-ils faire appel à des experts extérieurs ou autres conseillers?	Non	Non	Oui Deux ou plusieurs experts peuvent participer aux réunions préparatoires	Oui Des experts peuvent participer aux réunions plénières du CoEE	Oui, mais cela n'est pas défini	Oui Des experts peuvent participer aux réunions plénières du CoEE	Oui Un expert peut participer aux réunions préparatoires	Non
Les frais de fonctionnement du CoEE sont-ils pris en charge par la direction?	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Quelles sont les services que la direction doit offrir/financer en vertu de l'accord?	– Interprétation, traduction – Congé rémunéré accordé aux représentants des salariés pour participer aux réunions – Hébergement et voyages des membres du CoEE	– Interprétation, traduction – Congé rémunéré accordé aux représentants des salariés pour participer aux réunions – Hébergement et voyages des membres du CoEE – Coût des réunions préparatoires – Services de secrétariat/	– Interprétation, traduction – Congé rémunéré accordé aux représentants des salariés pour participer aux réunions – Temps libre accordé à certains représentants ou à tous les représentants pour assumer leurs fonctions (autres que la participation aux réunions)	– Interprétation, traduction – Congé rémunéré accordé aux représentants des salariés pour participer aux réunions – Temps libre accordé à certains représentants ou à tous les représentants des salariés pour assumer leurs	– Congé rémunéré accordé aux représentants des salariés pour participer aux réunions – Hébergement et voyages des membres du CoEE – Formation des représentants des salariés	– Interprétation, traduction – Hébergement et voyages des membres du CoEE – Coût des réunions préparatoires – Frais relatifs à l'emploi d'un expert	– Interprétation, traduction – Congé rémunéré accordé aux représentants des salariés pour participer aux réunions – Hébergement et voyages des membres du CoEE – Frais relatifs à l'emploi d'un expert	– Congé rémunéré accordé aux représentants des salariés pour participer aux réunions – Hébergement et voyages des membres du CoEE

	Norsrsk Hydro	ENI	Elf Aquitaine	Shell	Texaco	Repsol	BP Oil Europe	Mobil Exploration and Producing
		pour le CoEE ou le comité restreint	voyages des membres du CoEE – Coût des réunions préparatoires – Frais relatifs à l'emploi de plus d'un expert – Formation des représentants des salariés – Services de secrétariat/ services techniques pour le CoEE ou le comité restreint	(autres que la participation aux réunions) – Hébergement et voyages des membres du CoEE – Frais relatifs à l'emploi d'un expert – Formation des représentants des salariés – Services de secrétariat/ services techniques pour le CoEE ou le comité restreint				
Lorsque la traduction/ interprétation est assurée, l'accord précise-t-il dans quelles langues?	Dans toutes les langues voulues	Dans toutes les langues voulues	Dans toutes les langues voulues	Dans une gamme de – langues restreinte		Dans une gamme de – langues restreinte		–
Lorsque la traduction/interprétation n'est pas assurée, l'accord précise-t-il quelle est la langue (de l'entreprise) à employer? Quelle est-elle?	Oui L'anglais	Non	Oui L'anglais	Oui L'anglais	Oui L'anglais	Oui L'anglais et l'espagnol	Oui L'anglais	Oui L'anglais
L'accord contient-il une clause de confidentialité?	Non	Oui	Non	Oui – Obligation pour les membres du CoEE de traiter les informations identifiées comme confidentielles comme telles	Oui – Obligation pour les membres du CoEE de traiter les informations identifiées comme confidentielles comme telles	Oui – Obligation pour les membres du CoEE de traiter les informations identifiées comme confidentielles comme telles	Oui – Obligation pour les membres du CoEE de traiter les informations identifiées comme confidentielles comme telles	Oui – Obligation pour les membres du CoEE de traiter les informations identifiées comme confidentielles comme telles

	Norsrsk Hydro	ENI	Elf Aquitaine	Shell	Texaco	Repsol	BP Oil Europe	Mobil Exploration and Producing
				<ul style="list-style-type: none"> - Sanctions en cas de violation avérée de la confidentialité - La direction peut refuser de divulguer des informations préjudiciables - Experts expressément visés 	<ul style="list-style-type: none"> confidentialité demeure après l'expiration du mandat - Sanctions en cas de violation avérée de la confidentialité - La direction peut retenir des informations dont la divulgation pourrait être préjudiciable - Experts expressément visés 		<ul style="list-style-type: none"> - Processus conjoint pour établir la confidentialité des informations - Sanctions en cas de violation avérée de la confidentialité 	<ul style="list-style-type: none"> confidentialité demeure après l'expiration du mandat
L'accord contient-il des dispositions relatives à la protection des représentants des salariés? Si oui, quelles sont-elles?	Non	Oui Même protection que celle accordée par la législation ou la pratique nationales	Non	Oui Même protection que celle accordée par la législation ou la pratique nationales	Non	Oui Même protection que celle accordée par la législation ou la pratique nationales	Oui Même protection que celle accordée par la législation ou la pratique nationales	Oui Même protection que celle accordée par la législation ou la pratique nationales

Source: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Annexe 2

Comparaison entre les codes de conduite de quatre compagnies pétrolières et gazières

	TotalFinaElf Code de conduite	Royal Dutch/Shell Principes de gestion	BP Conduite des affaires	Chevron Texaco La voie de Chevron Texaco*
Champ d'application	Le groupe mondial TotalFinaElf et ses fournisseurs (sans obligation). TotalFinaElf attend de ses fournisseurs qu'ils adhèrent à un code de conduite équivalant au sien.	–	Toutes les opérations commerciales de BP. L'entreprise s'efforce d'inciter ses partenaires commerciaux à adopter la même politique.	Le groupe et ses partenaires commerciaux. L'entreprise encourage l'application des principes qu'elle observe par ceux avec qui elle traite.
Obligatoire ou non contraignant	–	–	–	–
Liberté d'association et droit de négociation collective	Adhère aux principes de l'Organisation internationale du Travail.	–	Reconnaît, conformément à la législation locale, le droit de chaque salarié de constituer des syndicats et de s'y affilier.	Respecte la liberté d'association des salariés de l'entreprise.
Activités syndicales	Adhère aux principes de l'Organisation internationale du Travail.	–	S'efforce de coopérer de bonne foi avec les syndicats et les autres organes choisis collectivement par les salariés pour les représenter dans le cadre des règlements locaux.	–
Salaires	Adhère aux principes de l'Organisation internationale du Travail.	–	S'efforce d'expliquer clairement la relation qui existe entre les résultats du groupe, de l'unité commerciale, de l'équipe, la prestation individuelle et la rémunération de chacun, afin que tous les salariés comprennent comment ils peuvent partager le succès de l'entreprise. BP s'attache à : – fixer les salaires et les prestations de base à des niveaux compétitifs dans chaque environnement national et commercial;	Rémunère les salariés de façon à leur permettre de satisfaire au moins leurs besoins élémentaires et à leur offrir la possibilité d'améliorer leurs qualifications et leurs compétences et, partant, leurs perspectives sociales et économiques.

	TotalFinaElf Code de conduite	Royal Dutch/Shell Principes de gestion	BP Conduite des affaires	Chevron Texaco La voie de Chevron Texaco*
			<ul style="list-style-type: none"> - lier expressément les primes annuelles individuelles et des équipes aux résultats de l'entreprise; - reconnaître et récompenser les contributions à l'innovation et au changement créatif et l'établissement de bonnes relations commerciales; - accorder des primes exceptionnelles en cas de résultats exceptionnels; - encourager les salariés à devenir actionnaires de BP. 	
Horaires	Adhère aux principes de l'Organisation internationale du Travail.	-	-	-
Conditions de travail	Respect de l'individu, absence de discrimination et protection de la sécurité et de la santé.	Respecte les droits de l'homme des salariés, s'efforce d'offrir aux salariés des conditions de travail bonnes et sûres et des conditions d'emploi compétitives, de promouvoir le développement et la meilleure utilisation possible des talents, ainsi que l'égalité des chances dans l'emploi, et encourage les salariés à planifier et organiser leur travail et à appliquer les principes de gestion au sein de l'entreprise.		Défend les droits universels de l'homme, notamment ceux des salariés de l'entreprise, les communautés au sein desquelles l'entreprise est implantée, et ses partenaires commerciaux. Offre un lieu de travail sûr et sain, protège la santé des individus et l'environnement.
Formation	Avancement professionnel facilité par une formation adaptée.	-	Encourage les individus à élaborer des plans de développement personnel et à prendre une part active à la détermination de leur carrière; guide les personnes dans leur développement et met la formation à la portée de tous afin de développer les compétences voulues;	

	TotalFinaElf Code de conduite	Royal Dutch/Shell Principes de gestion	BP Conduite des affaires	Chevron Texaco La voie de Chevron Texaco*
			encourage activement les relations de suivi pour faciliter un apprentissage et un développement continu; utilise systématiquement la sélection et le placement pour tirer le meilleur parti des talents et des aptitudes de chacun.	
Travail des enfants	Adhère aux principes de l'Organisation internationale du Travail.	-	-	-
Ouverture et dialogue	Encourage le dialogue, les consultations et la diffusion de l'information.	Offre des programmes d'information complets et fournit tous les renseignements pertinents sur les activités de l'entreprise aux parties légitimement intéressées, sous réserve d'impératifs en matière de confidentialité et de coûts.	Aborde les changements touchant l'organisation qui entraînent des suppressions d'emplois avec soin et doigté en engageant un dialogue constructif et en offrant toutes les options raisonnables.	-
Egalité de chances	Recrute le personnel uniquement en fonction des besoins de l'entreprise et au vu des qualités individuelles des candidats, garantit le développement des qualifications professionnelles des salariés de l'entreprise et l'évolution de leur carrière sans discrimination, notamment fondée sur la race, le sexe, l'appartenance à un groupe politique ou religieux, à une organisation syndicale ou à un groupe minoritaire.	-	Favorise l'insertion en éliminant les comportements d'exclusion intentionnels ou non.	Défend l'égalité des chances pour les salariés de l'entreprise à tous les niveaux, s'agissant de questions telles que la couleur, la race, le sexe, l'âge, l'ethnie ou les croyances religieuses, et refuse de mener ses activités en cas de traitement inacceptable des travailleurs (exploitation des enfants, châtiments corporels, maltraitance des femmes, servitude non souhaitée ou toute autre forme d'abus).
Mise en œuvre	-	-	Toutes les personnes travaillant pour BP sont responsables de la mise en œuvre de la politique et doivent interroger leur direction au sujet	

	TotalFinaElf Code de conduite	Royal Dutch/Shell Principes de gestion	BP Conduite des affaires	Chevron Texaco La voie de Chevron Texaco*
			elles ne savent quelle est la conduite à tenir.	
Suivi et établissement de rapports	-	-	La politique de BP fait partie intégrante du système général de contrôle interne de l'entreprise et des méthodes utilisées pour offrir une garantie à l'échelon du groupe. La garantie est générée par un certain nombre d'activités et de processus. Elle est adaptée à la situation particulière d'un établissement ou d'une unité fonctionnelle et intégrée dans les processus de gestion globale et les plans de garantie.	
Rapports et audits externes	-	-	-	-
Mécanismes de mise en œuvre	-	-	-	-
Sanctions		-	Les responsables d'unités commerciales sont tenus de veiller à ce que la politique soit comprise et mise en pratique à leur niveau. Les présidents à l'échelon de la région et du pays devraient être consultés afin d'assurer la conformité de la politique avec la législation et la pratique locales. La non-application de ces principes, délibérément ou par négligence, est considérée comme une faute grave.	-

* La voie de Chevron Texaco entérine les principes généraux de Sullivan (code de conduite international non contraignant préconisé par feu le Révérend Leon Sullivan).
Sources: Sites Web des entreprises sur Internet.