



Réunion technique sur l'avenir du travail dans l'industrie pétrolière et gazière

Genève, 28 novembre-2 décembre 2022

► Conclusions

La Réunion technique sur l'avenir du travail dans l'industrie pétrolière et gazière, S'étant réunie à Genève du 28 novembre au 2 décembre 2022, Adopte les conclusions suivantes:

Défis et perspectives actuels et futurs en matière de travail décent dans l'industrie pétrolière et gazière

1. L'industrie pétrolière et gazière apporte une contribution considérable à l'économie mondiale, à sa croissance et à son développement. Le pétrole et le gaz alimentent nos économies et nos sociétés, et sont les éléments de base de milliers de produits manufacturés que les entreprises et les particuliers utilisent chaque jour.
2. L'industrie du pétrole et du gaz est à l'origine d'une part importante des émissions de gaz à effet de serre, et son empreinte écologique suscite aujourd'hui des préoccupations croissantes. Selon le principe des responsabilités communes mais différenciées et des capacités respectives eu égard aux contextes nationaux différents, les pays ont la responsabilité de lutter contre le changement climatique, bien qu'avec des moyens et à un rythme différents.
3. De plus en plus de pays adoptent des lois et politiques visant à réduire leur dépendance à l'égard des combustibles fossiles et à honorer leurs contributions déterminées au niveau national au titre de l'Accord de Paris. Des mesures et des efforts s'imposent, notamment dans le but de réduire les émissions de gaz à effet de serre, pour éviter la détérioration continue de l'environnement et la destruction des moyens de subsistance et des emplois.
4. L'impératif consistant à limiter le réchauffement climatique offrira aux entreprises et aux pays qui produisent du pétrole et du gaz de nouvelles possibilités de contribuer à la transition vers des sources d'énergie plus propres. Dans le même temps, cela pourrait entraîner une baisse

de la production de pétrole et de gaz ainsi que de la demande de main-d'œuvre dans ce secteur dans plusieurs régions, pays et communautés.

5. Le secteur est à la pointe des avancées technologiques et continue d'investir dans des produits et processus numériques et automatisés, notamment pour réduire les émissions de gaz à effet de serre. La demande de travailleurs hautement qualifiés visant à stimuler l'innovation, la productivité et la durabilité ne cesse d'augmenter. Cette situation accentue le défi consistant à attirer et retenir les talents.
6. L'industrie pétrolière et gazière se caractérise par une forte intensité de capital et dépend fortement de la conjoncture. Les fluctuations de la production et des prix ainsi que le recours aux technologies peuvent avoir des répercussions sur l'emploi et entraîner des difficultés pour nombre de pays, en particulier ceux qui ne disposent pas de systèmes de protection sociale inclusifs, solides et durables. Le dialogue social est un élément fondamental pour faire face aux déséquilibres entre emplois perdus et emplois créés au niveau sectoriel et sur le plan temporel, géographique, voire structurel. Il est également indispensable pour tirer parti des bénéfices de la transition énergétique et favoriser des entreprises durables et des emplois décents.
7. D'après les données disponibles, les salaires et autres conditions de travail ainsi que les avantages sociaux dans l'industrie pétrolière et gazière sont en général meilleurs que dans les autres secteurs. Cependant, il est nécessaire d'améliorer continuellement les conditions de travail, notamment l'égalité de genre, la sécurité et la santé au travail et d'autres principes et droits fondamentaux au travail. Des cadres politiques, juridiques et institutionnels stables, de même que des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et indépendantes, sont d'une importance capitale pour protéger tous les travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière, en droit et dans la pratique, et pour progresser sur la voie d'une transition énergétique juste.
8. Alors que s'ouvre une nouvelle ère de la mondialisation, marquée par le retour de la géopolitique, la turbulence des marchés et les répercussions du changement climatique, la situation de l'industrie du pétrole et du gaz ne va pas s'améliorer. Si ces matières premières conservent une importance cruciale pour nos économies, nos sociétés et la façon dont nous vivons, produisons et consommons, le secteur et ses travailleurs vont se heurter à des difficultés croissantes pour relever les défis posés par un avenir de plus en plus incertain.

Bâtir un avenir qui réponde aux besoins de tous

9. Les Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (ci-après «Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste») contiennent des orientations et des principes importants pouvant servir de feuille de route pour bâtir un avenir du travail qui contribue à un développement durable dans ses dimensions économique, sociale et environnementale. Ces principes directeurs sont essentiels pour assurer une transition énergétique juste qui ne laisse personne de côté.
10. Compte tenu de la diversité des réalités régionales et du rythme de prospection et de développement qui varie d'un pays à l'autre, il convient de prendre en considération la situation spécifique des pays producteurs de pétrole et de gaz ainsi que les défis qu'ils doivent relever et les perspectives qu'ils doivent envisager pour faire progresser le travail décent:
 - a) Les pays ayant une longue tradition d'exploitation pétrolière et gazière qui sont en passe de réduire leur dépendance au pétrole et au gaz doivent impérativement mettre en œuvre

une combinaison de mesures incitatives cohérentes ainsi que des cadres propices qui aident les entreprises et les travailleurs à assurer une transition juste.

- b) Les pays producteurs ayant une tradition d'exploitation pétrolière et gazière plus récente doivent investir dans des cadres et des politiques juridiques stables, optimiser les possibilités de travail décent, créer un environnement propice aux entreprises durables, lutter contre l'informalité, développer de nouvelles compétences, et améliorer les conditions de travail et la sécurité et la santé au travail.
 - c) Tous les pays doivent diversifier leur bouquet énergétique en accélérant les investissements dans une transition énergétique durable, progressive et juste, qui s'appuiera sur le partage des connaissances et l'innovation, l'accès aux financements et aux technologies, l'organisation d'activités de développement des compétences, et l'accès universel à des systèmes de protection sociale complets, adéquats et durables pour tous, autant d'éléments qui faciliteront une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement plus durables.
- 11.** Il est essentiel de disposer de politiques macroéconomiques stables qui favorisent le plein emploi productif et librement choisi ainsi que le travail décent pour tirer pleinement parti du potentiel de l'industrie pétrolière et gazière et soutenir ainsi le développement national, mais aussi pour assurer une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Parallèlement, il convient d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques industrielles durables au niveau de l'industrie du pétrole et du gaz et, plus largement, de tout le secteur de l'énergie.
- 12.** Le dialogue social est indispensable pour garantir que les employeurs et les travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière sont associés à la formulation des politiques et des mesures concernant l'emploi, l'éducation, la formation et les technologies, qui visent à favoriser:
- a) les changements structurels aux niveaux international, national et sectoriel;
 - b) l'accès à des technologies respectueuses de l'environnement;
 - c) l'innovation et les emplois verts;
 - d) le réemploi des travailleurs qui ont perdu leur emploi à la suite de ces changements;
 - e) une transition énergétique juste.
- 13.** Pour faire face aux déficits permanents de compétences, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devraient réaffirmer leur attachement à l'apprentissage tout au long de la vie, y compris par le biais du financement de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels, de programmes de perfectionnement des compétences et de reconversion professionnelle mis en œuvre par les entreprises, de partenariats public-privé et de partenariats avec les universités. Pour être efficaces, le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie doivent s'accompagner d'un ensemble de politiques actives du marché du travail favorables et cohérentes.
- 14.** Une attention particulière devrait être accordée à la protection des droits des peuples autochtones et tribaux, à la promotion de l'égalité de genre et de la diversité, à la lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail ainsi qu'au respect, à la promotion et à la réalisation de conditions de travail sûres et salubres et d'autres principes et droits fondamentaux au travail dans l'industrie pétrolière et gazière.

15. Les entreprises pétrolières et gazières, qu'elles soient publiques ou privées, peuvent apporter une contribution importante au progrès économique et social. Elles devraient œuvrer en collaboration avec les gouvernements à la recherche de solutions qui réduisent les émissions de gaz à effet de serre dans la production de pétrole et de gaz.
16. Un soutien particulier devrait être fourni aux petites et moyennes entreprises afin d'améliorer l'emploi, la productivité, les compétences des travailleurs, la sécurité et la santé au travail ainsi que le respect des droits des travailleurs, par le biais notamment de politiques de contenu local et de la mise en place d'un environnement favorable aux entreprises durables.
17. Des relations professionnelles saines et un dialogue social de qualité, fondé sur le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, sont essentiels à la bonne gouvernance sur le lieu de travail, au travail décent, à la croissance économique inclusive et à la démocratie. Le dialogue social existe sous diverses formes et à différents niveaux selon les traditions et les contextes nationaux, et repose essentiellement sur la négociation collective. Les consultations, les échanges d'informations et les autres formes de dialogue entre les partenaires sociaux et avec les gouvernements ont également leur importance. Les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être libres, indépendantes, fortes et représentatives, et les gouvernements faire preuve de confiance et d'engagement à l'égard des partenaires sociaux, en respectant leur autonomie, pour garantir l'efficacité du dialogue social dans l'industrie pétrolière et gazière.

Recommandations relatives à l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres

18. Les gouvernements et les partenaires sociaux ont des responsabilités complémentaires mais distinctes en matière de promotion du travail décent dans l'industrie pétrolière et gazière:
 - a) Les entreprises pétrolières et gazières ont la responsabilité de respecter les droits humains et les droits au travail dans leurs chaînes d'approvisionnement, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale et aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Elles sont également tenues de se conformer à la législation du pays où elles exercent leurs activités.
 - b) Les gouvernements ont le devoir d'adopter, de mettre en œuvre et de faire appliquer effectivement leur législation nationale pour garantir que les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les conventions internationales du travail ratifiées s'appliquent et assurent une protection à tous les travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière, en tenant compte de leurs obligations au titre d'autres normes internationales du travail.
19. Les gouvernements devraient renforcer les systèmes d'administration et d'inspection du travail afin de garantir le plein respect de la législation et l'accès à des mécanismes appropriés et efficaces de recours et de traitement des plaintes, en particulier dans les opérations de production de pétrole et de gaz qui sont éloignées ou isolées et dans les pays à faible revenu.
20. Les gouvernements devraient fournir un accès universel à des systèmes de protection sociale complets, adéquats et durables pouvant répondre aux risques du cycle de vie, aux besoins nouveaux et aux risques mondiaux, protéger toutes les personnes ainsi que les entreprises face aux éventuelles crises et transformations futures, et faciliter une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement plus durables.

- 21.** Les gouvernements, en collaboration avec les partenaires sociaux, devraient:
- a)* prendre part à un dialogue social efficace pour promouvoir le travail décent et une transition juste pour tous;
 - b)* promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes, y compris en mettant fin aux pratiques sexistes – lorsqu'elles existent –, qui limitent les perspectives de carrière et l'accès des femmes aux secteurs du pétrole et du gaz et des énergies renouvelables, et prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail;
 - c)* promouvoir activement des politiques de l'emploi équitables et inclusives dans le secteur, des pratiques de recrutement équitables, la promotion et la formation, et l'élimination de toutes formes de discrimination;
 - d)* élaborer des politiques et des stratégies relatives au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie grâce à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels ainsi qu'au perfectionnement des compétences et à la reconversion professionnelle, ou renforcer les politiques et stratégies existantes en la matière;
 - e)* garantir des conditions de travail décentes et un environnement de travail sûr et salubre ainsi que l'accès à une protection sociale universelle, complète, adéquate et durable pour tous les travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière, quels que soient leur statut d'emploi et leurs modalités de travail;
 - f)* faciliter le transfert de technologies et l'échange de bonnes pratiques, et promouvoir le financement de la transition juste ainsi que d'autres moyens destinés à soutenir les projets de développement durable. Pour ce faire, il convient d'établir des partenariats innovants, de renforcer la collaboration aux niveaux national et régional et de faire appel à la coopération internationale, y compris la coopération triangulaire et la coopération Sud-Sud, à la fois entre les pays qui développent leur industrie et entre ceux qui opèrent la transition vers des sources d'énergie renouvelables.
- 22.** Conformément aux Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste, le Bureau devrait:
- a)* promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail ainsi que des déclarations, instruments et outils de l'OIT se rapportant à l'industrie pétrolière et gazière, et renforcer les capacités des mandants à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail (voir annexe);
 - b)* renforcer les capacités des mandants à élaborer et mettre en œuvre des stratégies macroéconomiques et industrielles et à s'engager dans un dialogue social efficace pour promouvoir le plein emploi productif et le travail décent dans l'industrie pétrolière et gazière, y compris sous la forme de conseils stratégiques et dans le cadre de projets de coopération pour le développement et de réunions régionales;
 - c)* encourager et promouvoir pleinement le développement et l'exercice du dialogue social sous toutes ses formes et à tous les niveaux pour permettre de saisir les opportunités et de surmonter les obstacles liés à une transition juste;
 - d)* collecter des données ventilées par sexe, réaliser des études, et diffuser des travaux de statistique et de recherche, en vue de fournir des orientations sur le travail décent et une transition juste qui soient fondées sur des données probantes;

- e) promouvoir des politiques de l'emploi tenant compte des considérations de genre, afin de lutter contre les inégalités entre les sexes et d'encourager la participation des femmes sur le marché du travail;
- f) fournir des conseils stratégiques et une assistance technique pour promouvoir le travail décent et une transition énergétique juste, et pour permettre de saisir les opportunités et de relever les défis liés au secteur des énergies renouvelables;
- g) promouvoir des partenariats innovants, une collaboration renforcée aux niveaux national et régional de même que la coopération internationale, y compris la coopération triangulaire et la coopération Sud-Sud;
- h) promouvoir la coopération internationale et la cohérence des politiques pour faire progresser le travail décent et une transition juste dans l'industrie pétrolière et gazière, y compris en associant les mandants à ses fonctions de direction et à ses activités de coopération avec les organisations multilatérales compétentes et d'autres organisations concernées.

Annexe

Liste de référence non exhaustive de déclarations, d'instruments et de directives de l'OIT ainsi que d'autres directives et instruments internationaux visant à faire progresser le travail décent dans l'industrie pétrolière et gazière

Normes internationales du travail

Instruments fondamentaux

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et son protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé et recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Conventions de gouvernance (prioritaires)

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976

Conventions techniques

- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962
- Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978
- Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
- Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981
- Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982
- Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990
- Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
- Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019

Recommandations techniques

- Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981
- Recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982
- Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006
- Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012
- Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015
- Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017
- Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019

Déclarations

- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée à la 86^e session de la Conférence internationale du Travail (1998) et amendée à sa 110^e session (2022)

- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)
- Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (2017)
- Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019)

Autres directives du BIT

- Résolution concernant la promotion d'entreprises durables (2007)
- Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (2015)
- Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (2016)

Directives et instruments internationaux

- Accord de Paris adopté par la CCNUCC (2015)
- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2011)
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (2011)