

**L'Assemblée des syndicats  
sur le Travail et l'Environnement**  
[www.will2006.org](http://www.will2006.org)

**Le Guide**

*(Pour vos commentaires, veuillez citer la référence **Draft Version 8.0**)*

**Ce document est disponible sur:**  
<http://www.will2006.org/documents.php>

# 1e Partie: Travail, environnement et développement durable

## Présentation du Guide de l'Assemblée

### A. Aperçu du Guide

Le présent guide a été conçu comme un outil d'information par nos groupes de travail (voir B, ci-dessous) afin de mettre en évidence des idées, des priorités et des propositions qui seront soumises aux participants à l'Assemblée syndicale qui se tiendra sous le thème *Initiatives des travailleurs pour un héritage durable* (<http://www.will2006.org>). Il nous aidera à tirer la synthèse des informations pendant cette Assemblée en vue de la session plénière de clôture et aux fins de la rédaction des recommandations finales qui seront soumises au Conseil d'administration du PNUÉ qui se réunira en février. Il se compose des éléments suivants :

|   | page |
|---|------|
| I. PRÉSENTATION DU MANUEL DE L'ASSEMBLÉE  |      |
| Cette section renferme des informations à caractère général destinées aux participants à l'Assemblée sur la manière d'utiliser le guide   | 2    |
| II. EXPOSÉ GÉNÉRAL DES THÈMES DE L'ASSEMBLÉE  |      |
| <b>Intégrer l'environnement dans les politiques et approches syndicales du développement durable</b>  | 5    |
| III. THÈMES DES GROUPES DE TRAVAIL  |      |
| Les thèmes ci-dessous correspondent à des domaines spécifiques de politique et d'intervention qui seront soumis aux groupes restreints entre lesquels l'Assemblée sera répartie : |      |
| Thème Un : <b>Changement climatique et politiques énergétiques</b>  | 8    |
| Thème Deux : <b>Risques chimiques et substances dangereuses</b>   | 12   |
| Thème Trois : <b>Accès public aux ressources et services</b>  | 16   |
| Thème Quatre : <b>Responsabilité sociale des entreprises et obligation de rendre compte</b>   | 19   |
| Thème Cinq : <b>Santé au travail, hygiène du milieu et santé publique, y compris l'amiante et le VIH/Sida</b>   | 24   |

La deuxième partie ainsi que chacun des thèmes de la troisième débutent par une brève introduction suivie d'une série de PROPOSITIONS d'éléments rendant compte de possibilités d'intervention sur des thèmes particuliers et qui sont soumises à l'attention des participants à l'Assemblée.

Vous trouverez une liste de mesures, d'indicateurs, d'instruments et de ressources disponibles constituant une information de base pour chaque matière étudiée dont une partie figure dans les profils syndicaux par pays (voir D, ci-dessous).

**NOTE** : Tous les liens électroniques du présent document sont "actifs" lorsque vous l'ouvrez sur votre ordinateur, c'est-à-dire qu'il vous suffit de cliquer sur l'adresse pour accéder automatiquement à la source d'information indiquée.

Les commentaires et suggestions visant à l'amélioration du présent guide et de sa méthodologie sont à envoyer directement à Lucien Royer, à l'adresse [royer@tuac.org](mailto:royer@tuac.org). Nous vous souhaitons une bonne lecture de ce guide de l'Assemblée.

## B. Les groupes de travail

Les membres dont la liste suit ont participé à l'élaboration du présent guide. Les personnes désignées comme Rédacteurs ont développé le texte d'introduction à chaque thème de l'Assemblée, et les autres membres ont contribué à son évolution dans les versions suivantes. L'éditeur du guide et coordinateur est Lucien Royer (ICFTU/TUAC) – [royer@tuac.org](mailto:royer@tuac.org).

### **Introduction : Intégrer l'environnement dans le syndicalisme- Politiques et approches du développement durable**

John Evans (TUAC) Rapporteur de l'Assemblée – [evans@tuac.org](mailto:evans@tuac.org)  
Isabelle Hoferlin (CMT) - [isabelle.hoferlin@cmt-wcl.org](mailto:isabelle.hoferlin@cmt-wcl.org)  
Joaquin Nieto (SustainLabour) – [jnieto@ccoo.es](mailto:jnieto@ccoo.es)  
Lene Olsen (BIT Actrav) - [olsen@ilo.org](mailto:olsen@ilo.org)  
Lucien Royer – *Rédacteur et éditeur du guide* (CISL/TUAC) – [royer@tuac.org](mailto:royer@tuac.org)  
Cornis Van Der Lugt (PNUE DTIE) – [cornis.lugt@unep.fr](mailto:cornis.lugt@unep.fr)

### **Thème Un : Changement climatique et politiques énergétiques**

Khaleda Anwar (CISL-BC)  
David Boys (ISP) – [david.boys@world-psi.org](mailto:david.boys@world-psi.org)  
Joel Decaillon (CES) – [jdecaillon@etuc.org](mailto:jdecaillon@etuc.org)  
Sophie Dupressoir – *Rédacteur* (CES) – [sdupressoir@etuc.org](mailto:sdupressoir@etuc.org)  
Temistocles Marcelos (CUT- Brésil) – [temistocles@cut.org.br](mailto:temistocles@cut.org.br)  
Fre Maes (FGTB) – [fre.maes@abvv.be](mailto:fre.maes@abvv.be)  
Frank Vorhies (BIT INTEGRATION) – [fvorhies@earthmind.net](mailto:fvorhies@earthmind.net)

### **Thème Deux : Risques chimiques et substances dangereuses**

Amar N. Barot (INTUC – Inde) [intuchq@del3.vsnl.net.in](mailto:intuchq@del3.vsnl.net.in)  
Estefanía Blount (CC.OO.) [eblount@istas.ccoo.es](mailto:eblount@istas.ccoo.es)  
Reg Green (ICEM) [reg.green@icem.org](mailto:reg.green@icem.org)  
Franklin Muchiri (BIT Safe Work) [muchiri@ilo.org](mailto:muchiri@ilo.org)  
Yayha Msangi (TPAWU – Tanzanie) [gpp-health.tpawu@raha.com](mailto:gpp-health.tpawu@raha.com)  
Govindasamy Rajasharan (MTUC –Malaisie) [sgmtuc@tm.net.my](mailto:sgmtuc@tm.net.my)  
Marc Sapir- *Rédacteur* (CES) – [msapir@etuc.org](mailto:msapir@etuc.org)

### **Thème Trois : Accès public aux ressources et services**

Lkhagvademberel Amgalan (CMTU, Mongolie)  
Zahoor Awan (PWF, Pakistan )  
David Boys – *Rédacteur* (ISP) [david.boys@world-psi.org](mailto:david.boys@world-psi.org)  
Bheki Ntshalintshali (COSATU) [bheki@cosatu.org.za](mailto:bheki@cosatu.org.za)  
Shizue Tomoda (BIT SECTOR) [tomoda@ilo.org](mailto:tomoda@ilo.org)

### **Thème Quatre : Responsabilité sociale des entreprises et obligation de rendre compte**

Kang Choong-Ho (FKTU – Corée) [fktuintl@fktu.or.kr](mailto:fktuintl@fktu.or.kr)  
Ivan Gonzales (CISL-ORIT) [igonzalez@cioslorit.org](mailto:igonzalez@cioslorit.org)  
Winston Gereluk – *Rédacteur* (ISP) [winstong@athabascau.ca](mailto:winstong@athabascau.ca)  
Gabou Gueye (UNI) [gabou.gueye@sonatel.sn](mailto:gabou.gueye@sonatel.sn)  
Hans Hofmeijer (OIT MULTI) [hofmeijer@ilo.org](mailto:hofmeijer@ilo.org)  
Juan Carlos Jimenez (CCOO) [jcjimenez@ccoo.es](mailto:jcjimenez@ccoo.es)  
Kenichi Kumagai (JTUC RENGO – Japon) [jtuc-kokusai@sv.rengo-net.or.jp](mailto:jtuc-kokusai@sv.rengo-net.or.jp)  
Franklin Muchiri (BIT Safe Work) [muchiri@ilo.org](mailto:muchiri@ilo.org)  
Cornis Van Der Lugt (PNUE DTIE) [cornis.lugt@unep.fr](mailto:cornis.lugt@unep.fr)

### **Thème Cinq : Santé au travail, environnemental et publique, y compris l'amiante et le VIH/Sida**

Arthur R. Barrit (TUCP – Philippines) [sectucp@tucp.org.ph](mailto:sectucp@tucp.org.ph)  
Chabo Ching (CISL APRO) [ching@icftu-apro.org](mailto:ching@icftu-apro.org)  
Bjorn Erikson – *Rédacteur* (LO-Norvège) [bjorn.erikson@lo.no](mailto:bjorn.erikson@lo.no)  
Ng Wei Khiang (OHSEI –Asie) [ohse@institute.org](mailto:ohse@institute.org)  
Sophia K. Kisting (ILO/AIDS) [kisting@ilo.org](mailto:kisting@ilo.org)  
Angela Lomosi (CISL-AFRO) [angela.lomosi@icftuafro.org](mailto:angela.lomosi@icftuafro.org)  
Franklin Muchiri (BIT Safe Work) [muchiri@ilo.org](mailto:muchiri@ilo.org)

## C. Groupes de travail de l'Assemblée

Les participants aux groupes de travail de l'Assemblée passeront en tout quatre heures ensemble. Des idées et des suggestions pour le déroulement des discussions en groupe de travail sont énoncées dans chaque section du guide. Pour chaque séance, ils seront demandés des commentaires sur des sujets transversaux, sur l'établissement de priorités, sur la construction de capacité, p.e. contrôle des accords et Conventions, sensibilisation, équipement technique, etc.

### 1<sup>e</sup> session – Une heure – Lundi 16 janvier, 9h00-10h00

Les participants sont priés de prendre connaissance de l'introduction et des alinéas correspondant à leurs groupes de travail respectifs. Vous aurez la possibilité de relire le contenu du guide avant le début de la réunion de votre groupe de travail. Bien qu'un certain temps soit prévu pour pouvoir amender le texte, les coordinateurs auront principalement pour tâche de discerner les points d'accord et de dissension, **sans** devoir nécessairement régler les différends. La première session devrait se limiter à distinguer les points d'accord de ceux toujours en suspens.

### 2<sup>e</sup> session – Une heure et demie – Lundi 16 janvier, 10h00-11h30

30 minutes pour énoncer des **recommandations** en matière de principes directeurs et d'intervention applicables aux : a) organismes syndicaux internationaux, b) organismes syndicaux régionaux et nationaux, c) organismes syndicaux sectoriels, d) organisations syndicales locales et e) construction de capacité.

30 minutes pour formuler des **recommandations** à l'intention des : a) organismes intergouvernementaux (PNUE, OIT, etc.), b) organisations régionales et gouvernements nationaux et c) autorités locales.

30 minutes pour formuler des **recommandations** à l'intention des organisations d'employeurs et autres grands groupes du plan Action 21, comme les fermiers, les autochtones, les ONG, la communauté scientifique, les jeunes et les associations féminines.

### 3<sup>e</sup> session – Une heure et demie – Lundi 16 janvier, 11h30-13h00

Cette session servira exclusivement à étudier comment les participants peuvent eux-mêmes mettre en pratique les recommandations qui précèdent :

45 minutes pour traiter de la **mise en œuvre** dans leurs organismes syndicaux par le truchement : a) des adhérents et des instances décisionnelles, b) de la sensibilisation et l'éducation des adhérents, c) de la mise sur pied de campagnes, d) de congrès syndicaux, de réunions annuelles et de formations, et e) de relations communautaires avec d'autres groupes.

45 minutes pour traiter de la **mise en œuvre** sur le lieu de travail : a) désignation d'objectifs, b) surveillance et comptes rendus, c) conventions collectives, d) relations avec les employeurs, e) information, f) actions et g) ressources et matériels.

## D. Profils syndicaux par pays et par entreprise

Chaque section du guide se réfère à des profils syndicaux par pays. Le profilage des pays et des entreprises est un processus pratique destiné à préciser des interventions communes au niveau d'un pays, d'un secteur ou d'un lieu de travail par lesquelles les organisations syndicales peuvent mettre en œuvre certains aspects du développement durable.

Ce profilage se fait en rassemblant un large éventail de données relatives à un pays, un secteur ou une entreprise pour alimenter une base de données que gère la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC). Ces données servent à la publication de rapports et d'analyses sur des thèmes définis, certaines régulièrement s'agissant de thèmes tels que le développement durable, l'énergie et le changement climatique, l'hygiène et la santé du travail, l'amiante, le VIH/Sida, les droits syndicaux et la responsabilité sociale de l'entreprise. Les informations les plus récentes peuvent être consultées grâce aux liens électroniques figurant dans chaque section du guide. Une description détaillée des indicateurs figurant dans les profils publiés ainsi que leurs sources correspondantes figurent à l'adresse suivante : [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS\\_1.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS_1.EN.pdf).

## **2e Partie : Exposé général des thèmes de l'Assemblée**

### **Intégrer l'environnement dans les politiques et approches syndicales du développement durable – *Initiatives des travailleurs pour un héritage durable* (<http://www.will2006.org>)**

L'histoire du développement industriel a conduit le monde dans une situation de crises écologiques, économiques et sociales qui se sont accompagnées d'une série de problèmes connexes et de défis pour les travailleurs, dans des domaines tels que le changement climatique, les produits chimiques et les substances dangereuses, l'utilisation et l'accessibilité des ressources et les conditions de travail, en particulier dans leur incidence sur la santé et la sécurité au travail.

Ces préoccupations afférentes au travail sont liées de manière inextricable à des situations auxquelles est confronté le grand public en général, partout dans le monde. S'agissant des problèmes de pauvreté et d'inégalité croissante de l'accès aux ressources et aux services, les tendances actuelles à la mondialisation ont aggravé la situation de nombreuses catégories de la population mondiale, en particulier des jeunes et des personnes âgées, des femmes, des travailleurs pauvres et des personnes privées d'un emploi ou d'une protection sociale pour subvenir à leurs besoins élémentaires.

Le fond du problème vient de ce que les décisions économiques et en matière de production continuent d'être prises sans tenir compte des dimensions environnementale et sociale fondamentales de la vie humaine sur notre planète Terre. Aujourd'hui plus que jamais dans le passé, les décisions qui comptent sont la prérogative d'un petit nombre, tandis que des pans entiers de la société civile voient leur influence et leur pouvoir s'éroder ou disparaître.

Tant sur le lieu de travail que dans la communauté, les travailleurs subissent ces crises comme tout un chacun. Toutefois, lorsqu'ils sont syndiqués, les travailleurs jouissent d'une plus large influence qui leur permet de susciter le changement, en particulier lorsqu'ils coopèrent avec d'autres groupes de la société civile. En tant que tels, les syndicats sont en mesure d'inspirer un espoir et un enthousiasme axés sur le changement.

Une première priorité pour les travailleurs et les syndicats est de changer les schémas actuels de production et de consommation de manière intégrée, en donnant la priorité absolue aux démarches inspirées du développement durable qui lient les résultats sociaux, environnementaux et économiques intégrés à la décision de la majorité. Le défi collectif qui se pose à chacun d'entre nous consiste à concrétiser notre vision de l'avenir pays par pays, secteur par secteur, établissement par établissement, en tenant compte des réalités diverses de l'existence des travailleurs dans chacun d'eux.

Le Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE) a appelé les organisations syndicales à jouer un rôle plus actif dans le combat pour la sauvegarde de la planète. Notre engagement doit être présent au lieu de travail, qui est au centre du système de production comme du système de consommation. De plus, nos stratégies doivent être axées sur les problèmes les plus aigus, c'est-à-dire les problèmes liés au changement climatique, les substances chimiques et dangereuses, l'utilisation et l'accessibilité des ressources et les conditions de travail.

Pour qu'il y ait changement, il faut susciter des relations de travail davantage inspirées d'un esprit de coopération entre les travailleurs, les syndicats et les employeurs. Il y a lieu de renforcer les processus participatifs et associés aux activités des pouvoirs publics et des électors qu'ils représentent, tandis que la participation des travailleurs doit devenir un instrument de l'obligation de rendre compte des employeurs dans un large éventail de domaines en rapport à la fois avec l'environnement professionnel et l'environnement en général.

Ce ne sera possible que si des instruments et des processus de dialogue social sont mis en place pour lutter contre la résistance au changement vers le développement durable, en particulier au niveau de ses incidences sur le monde du travail. La sensibilisation, la coopération et la confiance mutuelle doivent devenir la marque d'une prise de décision conjointe en rapport avec les communautés. Par ailleurs, notre programme doit être

lié à la création de travail décent, c'est-à-dire la création d'emplois qui permettent de lutter contre la pauvreté, mais aussi d'atteindre des niveaux de sécurité socio-économique qui libèrent l'esprit humain et lui permettent de s'orienter vers des formes de participation plus créatives. De plus, il faut des *Programmes de transition juste en matière d'emploi* afin de garantir le niveau d'existence des travailleurs qui perdent leur emploi ou sont déplacés par suite du changement et doivent être réembauchés, indemnisés, recyclés et formés. Enfin, notre mission comporte aussi un volet éducatif et il n'y a pas de meilleur moment pour nous y atteler, étant donné que cette année est la première de la *Décennie internationale de l'éducation pour le développement durable* lancée par les Nations unies.

C'est pour ces raisons que la relation que nous construisons avec le PNUE doit être mise en rapport avec l'Agenda pour un travail décent de l'Organisation internationale du travail (OIT) et se refléter dans les nouvelles relations entre ministères de l'environnement, de la santé, du travail et des affaires sociales du monde entier. De plus, la participation du BIT et du PNUE est essentielle pour le lien entre la santé professionnelle et collective et l'environnement. Certains éléments d'un Mémorandum d'accord BIT-PNUE signé en 1977 dans le domaine de la coopération en matière d'environnement ainsi que les activités conjointes au BIT, au PNUE et aux syndicats entamées lors du Sommet mondial sur le développement durable de 2002 forment le cadre d'une meilleure mise en place de partenariats qui servira de modèle pour d'autres instances intergouvernementales lorsque celles-ci auront à élaborer leurs propres stratégies dans les domaines de la santé, de l'investissement, du commerce et d'autres domaines d'importance politique.

Il faut exhorter les gouvernements à apporter davantage de soutien à cette nouvelle relation dans les cadres législatif, politique et les cadres d'action qui impliquent la société civile ainsi que les grands groupes du plan Action 21. Nous les invitons tout particulièrement à prendre connaissance de la 7<sup>e</sup> Déclaration de la société civile adressée au 9<sup>e</sup> Conseil d'administration du PNUE et à prendre l'initiative en soutenant et en édifant des partenariats actifs avec les organisations syndicales.

Le mouvement syndical est déterminé à œuvrer pour une transformation s'étendant de l'échelon local à l'échelon international, qui remettra en question les limites du développement humain, de la pensée et de la prise de conscience et se fera la voix de l'aspiration universelle à une planète viable, à l'émancipation de l'être humain et à la paix dans le monde. Nous sommes heureux de nous associer au PNUE, aux gouvernements et à tous les acteurs de la société civile dans cette mission historique que sont les *Initiatives des travailleurs pour un héritage durable (WILL)*

### Eléments pour agir

- **Promouvoir l'intégration complète** des trois piliers du développement durable, avec ses dimensions économique, environnementale et sociale, dans un contexte de responsabilités communes mais différenciées.
- **Appuyer les décisions pertinentes** du Sommet de Rio de 1992 et du Sommet mondial pour le développement social ainsi que les instruments et mesures de mise en œuvre en vigueur.
- **Lier l'environnement à la réduction de la pauvreté** et à l'emploi décent en tant que moyen de garantir un moyen d'existence viable.
- **S'engager en faveur de l'égalité des sexes et des âges** et promouvoir l'égalité d'accès aux ressources et services essentiels à une vie digne et à l'inclusion sociale.
- **Améliorer le dialogue social et la recherche de consensus** en abordant la question de l'impact social et sur l'emploi dans le but de promouvoir la démocratie et d'instaurer le changement aux échelons national et international ainsi que dans les secteurs et dans les entreprises.
- **Soutenir une protection de l'environnement** qui reconnaisse la nécessité d'une intégration juste en matière d'emploi, dans le cadre de l'intégration sociale, d'un emploi décent et de l'éradication de la pauvreté.
- **Revitaliser le contrôle de l'État, les inspections et l'évaluation de l'industrie** afin de vérifier le respect des politiques publiques et des normes négociées.
- **Promouvoir un changement des schémas de production et de consommation, assorti de mesures de réduction des déchets et d'économie**, qui repose sur des changements au niveau du lieu de travail et la mise en place dans la communauté de mesures promouvant une consommation et une production durables.
- **Appel à une coopération entre travailleurs et employeurs** sur le lieu de travail ainsi qu'à l'échelon national et international, à partir de l'acceptation et la promotion par tous les pays de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ainsi que des normes fondamentales du travail.
- **Appel aux gouvernements pour qu'ils intègrent la dimension sociale** en faisant usage des instruments dont

ils disposent en matière d'investissement, de technologie, de marchés publics, de réglementation et de planification de la politique publique et en appliquant les autres normes internationales du travail pertinentes.

- **Impliquer les partenaires sociaux**, y compris les travailleurs et les organisations syndicales, dans la prise de décision, l'éducation, la sensibilisation, le partage de l'information et la mise en application sur le lieu de travail et dans la communauté. Offrir une formation et une assistance technique pour permettre d'affronter le changement.

- **Renforcer la capacité des syndicats [OU des partenaires sociaux] à faire face à la crise et au changement**, par exemple à l'incidence du VIH/Sida, et proposer une formation et une assistance technique.
- **Rechercher davantage de coopération et de cohérence** de la part des pouvoirs publics, notamment par la mise en œuvre des mesures par les ministères de l'environnement, des finances, du travail et des affaires sociales, avec le soutien des instances intergouvernementales.

### Les syndicats présents à l'Assemblée soulignent leur rôle en tant que :

- **Promoteurs du dialogue social** sur le lieu de travail, aux niveaux international, national et local;
- **Vecteurs de communication et d'éducation**, par exemple dans le cas des programmes de santé et de sécurité professionnelles, et en particulier ceux qui mettent l'accent sur les actions ciblées sur le lieu de travail et sur la sensibilisation de la communauté;
- **Agents du changement** détenteurs de savoir et ayant la capacité d'organiser la participation des travailleurs à une production et une consommation durables et d'associer les travailleurs, aux côtés d'autres organisations de la société civile, dans des initiatives de promotion d'une production et une consommation durables;
- **Facilitateurs de processus ascendants** pour la mise en place de capacités locales et l'instauration de la démocratie, par exemple sur le lieu de travail et par un dialogue avec les parties prenantes de la collectivité.

### Les syndicats présents à l'Assemblée s'engagent à mettre sur pied des WILL en tant que :

- **Défenseurs des normes d'environnement** pour les biens et les services émanant du lieu de travail;
- **Mandants actifs du PNUE et de l'OIT**, ils invitent les gouvernements et les employeurs à ratifier et appliquer les grands instruments de protection de l'environnement tout en promouvant des solutions axées sur l'emploi et la politique sociale qui établissent un lien entre le développement durable et l'élimination de la pauvreté.

### Éléments actuels des Profils syndicaux par pays

#### *Introduction Générale, Partie I – Page 5*

Pour un résumé et une description de ces éléments, consulter le site [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS\\_1.FR.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS_1.FR.pdf)

## 1. Instruments institutionnels pertinents et mesures adoptées par les pays :

### *Mesures et instruments contraignants*

- Convention d'Aarhus sur l'accès à l'information, la participation du public
- Déclaration des droits de l'homme des Nations unies et conventions connexes
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (voir Conventions de l'OIT au point D "Entreprise et responsabilité civile"), [http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static\\_jump?var\\_language=EN&var\\_pagename=DECLARATIONTEXT](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=EN&var_pagename=DECLARATIONTEXT)
- Convention n°122 de l'OIT sur la politique de l'emploi
- Convention n°182 de l'OIT sur la protection de la maternité

### *Mesures non contraignantes, directives, codes ou accords volontaires*

- Action 21
- Johannesburg 2002 – Plan de mise en œuvre
- Objectifs de développement des Nations unies pour le millénaire

## 2. Indicateurs des profils servant à la mesure et à l'évaluation du changement dans les pays :

- Pays ayant adopté une stratégie nationale de développement durable et nombre de ceux-ci impliquant les syndicats;
- Pays s'étant dotés de programmes nationaux de sensibilisation des consommateurs;
- Indice d'empreinte écologique;
- Indice du développement humain des Nations unies;
- Indice de la sécurité par la représentation (OIT);
- Indice de la sécurité par la possibilité de s'exprimer (OIT);
- Taux de travail des enfants;
- Taux d'alphabétisation et d'analphabétisme;
- Taux d'inscription scolaire;
- Taux de discrimination des femmes et suivant le sexe;
- Taux de maternité et de mortalité;
- Zones franches d'exportation;
- Taux d'allègement de la dette et de PIB;
- Taux d'emploi (voir marché du travail et emploi au point C "Accès aux ressources et services").

## 3. Ressources disponibles

- 2006 SD and Energy Profiles (Draft Stage): **English:** [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO\\_1d.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_1d.EN.pdf)
- 2006 T.U. Submission to CSD: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO\\_4h.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_4h.EN.pdf) .
- 2005 Trade Union Rights Profiles: **English:** [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO\\_10a.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_10a.EN.pdf)
- 2005 UNEP "Stakeholder Engagement Manual" : <http://www.unep.fr/outreach/home.htm>
- 2005 ILO Promoting Sustainable Development for Sustainable Livelihoods <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/doc/s/gb294/pdf/esp-2.pdf>
- 2004 ICFTU Congress Resolution on Employment and Sustainable Development: **English:** <http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220324&Language=EN>.
- 2006 7<sup>th</sup> Global Civil Society Statement to the 9<sup>th</sup> Governing Council/ Global Ministerial Environment Forum, Dubai, February, 2006 [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO\\_6c.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_6c.EN.pdf)
- 2004 ILO HIV/AIDS and work: Global estimates, impact and response: <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/globalest.htm>
- 2003 UNEP Global Environmental Outlook (GEO3) and subsequent annual / regional GEO Yearbooks / Reviews: <http://www.unep.org/dewa/index.asp> μ
- What trade unions & others obtained at WSSD: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO\\_3a.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_3a.EN.pdf)
- ILO Information folder on Decent Work and the Millennium Development Goals (MDG 7) <http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/mdg/briefs/mdg7.pdf>
- 1977 ILO-UNEP MOU Environment Cooperation [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO\\_2.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_2.EN.pdf)

## 3e Partie : Thèmes des Groupes de travail de l'Assemblée

### Thème Un : Changement climatique et politiques énergétiques

Tandis que les services énergétiques ont suscité le développement économique ainsi qu'un relèvement du niveau de vie dans les pays industrialisés, qui se sont accompagnés d'effets positifs pour le développement social, les modes actuels d'approvisionnement et de consommation de l'énergie ne sont plus viables.

Tout d'abord, alors que l'énergie est vitale pour satisfaire les besoins élémentaires de l'être humain, près de deux milliards de personnes – dans les pays en développement principalement – n'ont pas accès à l'électricité et des millions n'y ont accès que dans des limites très insatisfaisantes. Par ailleurs, on constate de profondes disparités entre les pays qui consomment peu d'énergie et d'autres qui en consomment 25 fois plus par habitant, mais aussi entre petits et gros consommateurs d'énergie dans un même pays.

La tendance actuelle à la libéralisation est source de préoccupations. Dans le cas de l'électricité, pour ne prendre que cet exemple, les monopoles publics sont remplacés par des fournisseurs privés dont les activités sont parcellaires. Bien que de telles politiques soient supposées discipliner le marché et le rationaliser, en réalité, elles n'apportent aucun gain d'efficacité et les pauvres ne bénéficient pas non plus d'un meilleur service. Non seulement, le coût de la mise en place de mécanismes de marché s'avère bien souvent beaucoup plus élevé que prévu, mais aussi, la privatisation et le compartimentage des réseaux qui en résultent ne sont pas propices au développement de sources d'énergies de substitution plus onéreuses, ni à l'entretien ou à l'extension des réseaux existants.

Les modes actuels de production et de consommation de l'énergie ont des incidences très négatives sur l'environnement et la santé humaine, quel que soit l'endroit du monde. Nous citerons en tout premier le changement climatique qui est la conséquence directe d'une augmentation croissante dans l'atmosphère des concentrations de gaz à effet de serre résultant principalement de la combustion des combustibles fossiles comme le charbon, le pétrole et le gaz. Les gaz à effet de serre proviennent pour l'essentiel des pays industrialisés et l'impact le plus prononcé se fait sentir dans les pays en développement et sur les populations les plus pauvres. Les phénomènes climatiques extrêmes, les sécheresses, la baisse de production des cultures et la pénurie d'eau auront tous des effets sur l'emploi. En outre, les mesures d'atténuation de l'impact auront pour effet de soustraire des terres, réduire la disponibilité de l'eau et abaisser la production de denrées

alimentaires, ce qui engendrera des conflits armés ainsi que des affections comme le Sida dans les populations agricoles d'une série de pays.

En 1992, la Convention Cadre des Nations Unies sur le Changement Climatique (CCNUCC) établit l'obligation de stabiliser les émissions de gazes à effet de serre, et marqua le coup d'envoi des négociations qui menèrent à l'adoption du Protocole de Kyoto en 1997. Conformément avec le principe de la « responsabilité commune mais différenciée » consacré dans les accords de Rio en 1992, le Protocole de Kyoto établit des obligations différentes pour les pays industrialisés et en développement : selon le Protocole, les pays développés qui l'ont ratifié doivent réduire d'ici à 2012 leur émissions de gazes à effet de serre de 5,2% par rapport au niveau de 1990, tandis qu'aucun objectif réduction quantifiée n'est établi pour les pays en voie de développement pour cette période.

Dix ans après la CCNUCC, lors du Sommet mondial sur le développement durable de 2002, les gouvernements ont convenu de relier les questions de climat, d'énergie et d'accès à des mesures de mise en œuvre du développement durable afin d'atteindre les Objectifs de développement du millénaire (ODM). Les "partenariats" entre les pouvoirs publics, les entreprises et la société civile devaient être favorisés parce qu'ils étaient considérés comme un moyen de concrétiser ces engagements. Malheureusement, le Sommet mondial sur le développement durable n'a pas mis en place des mesures ni des liens entre les Objectifs de développement du millénaire et la production ou la consommation énergétique, se privant ainsi d'un moyen d'évaluer les résultats de ces partenariats s'agissant de la réalisation des objectifs.

### **Les syndicats présents à l'Assemblée insistent pour que les questions liées au changement climatique et à l'énergie s'inscrivent dans un cadre politique et d'action qui promeuve le développement durable.**

Le fait d'inscrire les mesures axées sur le changement climatique dans un cadre de développement durable signifie que les risques afférents à l'énergie doivent s'intégrer dans des stratégies nationales de développement et de réduction de la pauvreté qui doivent par ailleurs être reliées à d'autres priorités nationales en matière d'environnement, en rapport avec la biodiversité et la désertification par exemple. La planification du développement doit prendre en compte les vulnérabilités présentes et futures des pauvres, le facteur d'inégalité de l'accès, la dépendance économique des combustibles fossiles et du changement du climat et comporter des stratégies sectorielles en matière d'énergie, d'eau, d'assainissement, d'agriculture, de santé, d'éducation, de transport, de gestion des catastrophes, etc.

Les stratégies de réduction des émissions de gaz à effet de serre peuvent être créatrices d'emplois de qualité, en particulier grâce aux énergies renouvelables, aux économies d'énergie et aux technologies vertes; les mesures déjà prises dans certaines régions du monde ont permis des améliorations considérables de la qualité de la vie et de la santé. C'est pour cette raison que la priorité doit être donnée à l'investissement dans la recherche, les infrastructures et la formation professionnelle axées sur la réduction des rejets. S'il est avéré que le passage à une économie peu intensive en carbone puisse, à terme, générer des gains nets d'emploi, de grosses difficultés socioéconomiques et des pertes d'emplois sont toutefois à attendre de la restructuration, la migration d'emplois et la perte de qualifications que subiront certains secteurs ou certaines régions.

La politique relative au changement climatique doit par conséquent s'attaquer à ces problèmes par le biais de programmes de transition juste en matière d'emploi, appuyés par des dispositifs économiques et financiers permettant l'indemnisation, le retour à l'emploi et le recyclage. Dans certains pays, les organisations syndicales de grands secteurs industriels ont élaboré des stratégies visant à exploiter les opportunités technologiques et économiques pour la création d'emplois par le truchement d'accords bilatéraux ou trilatéraux avec les gouvernements et les employeurs afin d'anticiper et de remédier à l'impact social et aux conséquences pour l'emploi.

Le succès des stratégies de mise en œuvre dans le domaine du changement climatique dépendra aussi dans une large mesure des politiques publiques et des réglementations nationales qui exigent un engagement des travailleurs, des syndicats et des employeurs pour atteindre des objectifs spécifiques en matière de CO<sub>2</sub> et d'autres en rapport avec le lieu de travail. Pour que le changement soit significatif, il faut que syndicats et employeurs arrêtent, vérifient, évaluent ensemble des objectifs et en rendent compte. C'est pourquoi les syndicats invitent instamment les gouvernements et les organismes intergouvernementaux à se concentrer

sur des programmes qui favorisent la participation des travailleurs par une reconnaissance des droits des travailleurs et des droits syndicaux.

Un défi considérable pour les pays en développement est celui du transfert de capacités financières et technologiques par le biais de ce qu'il est convenu d'appeler les "mécanismes de flexibilité" du Protocole de Kyoto (par exemple, le Mécanisme du développement propre qui permet aux pays industrialisés et aux entreprises d'atteindre pour une partie leurs objectifs de Kyoto en finançant des projets permettant de réduire les émissions dans les pays en développement). Correctement mis en œuvre, ils devraient permettre de promouvoir fortement le développement durable dans ces pays.

La CCNUCC comporte aussi des engagements pris collectivement par les pays s'agissant de la vérification des inventaires, de la présentation de rapports sur les émissions et les puits de carbone, les stratégies nationales, l'adaptation aux impacts attendus et le partage de l'information; elle a aussi constitué des fonds (bien que limités) pour aider les pays pauvres à s'adapter au changement climatique et atténuer son impact. Les syndicats doivent être associés à toutes ces activités afin de s'assurer que l'investissement consenti a effectivement un effet bénéfique pour le travail décent et que le développement national évolue dans un sens positif en fonction de critères sociaux et environnementaux. Ils doivent également favoriser la participation des travailleurs dans les pays associés au mécanisme pour un développement propre.

Un problème de taille qui se pose aux Nations unies dans le domaine de la réduction des émissions de gaz à effet de serre à l'échelle de la planète est d'arriver à élaborer un accord de longue durée pour une répartition équitable du fardeau de la réduction des émissions entre pays en développement et pays développés au-delà de 2012. Il faudra pour cela que les pays développés consentent des réductions beaucoup plus importantes en chiffres absolus pour permettre aux pays en développement de susciter un développement positif générateur de rejets plus importants sur une période déterminée pendant laquelle ils pourront arriver à stabiliser leurs émissions de gaz à effet de serre à des niveaux acceptables. En appliquant le principe des "responsabilités communes mais différenciées", les pays en développement les plus avancés pourront progressivement se donner des objectifs de réduction des gaz à effet de serre, par le biais, entre autres, des mesures volontaires. Ces engagements devraient aller de pair avec l'obligation pour les pays industrialisés de fournir des technologies propres, des énergies renouvelables et une formation pour aider les pays en développement à honorer leurs nouveaux engagements.

Au cours des dix dernières années, le groupement Global Unions a participé à l'ensemble du processus de la Conférence des parties (COP) de la CCNUCC. À sa dernière édition, la COP11, qui s'est tenue à Montréal (Canada) en décembre dernier, les syndicats ont marqué des jalons sur la voie d'une participation aux délibérations futures de la Conférence des parties sur les mesures d'atténuation et d'adaptation (voir le point 18 des Eléments pour agir ci-dessous). Nos *Initiatives des travailleurs pour un héritage durable (WILL)* reposent sur la conviction qu'une volonté de transition vers l'emploi pourra avoir un effet radical en transformant la résistance que les travailleurs pourraient opposer aux mesures axées sur le changement du climat en une volonté d'agir sur le lieu de travail qui pourrait avoir un impact majeur sur la protection de l'environnement et le changement climatique.

### Eléments pour agir

1. **Promouvoir la participation des travailleurs et des syndicats** à des politiques de transition énergétique, de protection de l'environnement et de durabilité.
2. **Soutenir l'engagement commun des partenaires sociaux** en arrêtant des objectifs climatiques et environnementaux dans les lieux de travail et les communautés. Mettre sur pied une formation et des outils pour faciliter la mise en œuvre par les travailleurs.
3. **Garantir un accès total et égalitaire à l'énergie** à tous, y compris aux groupes vulnérables, parmi lesquels les femmes, les jeunes, les personnes âgées et les travailleurs pauvres (voir le chapitre C, Accès public).
4. **Promouvoir les économies d'énergie et le rendement énergétique** en réduisant la consommation par les ménages, les communautés et les entreprises de toutes les formes d'énergie, notamment par une meilleure technologie.
5. **Promouvoir les énergies renouvelables et respectueuses de l'environnement** ainsi que des méthodes et processus industriels qui éliminent les gaspillages ou les mauvaises utilisations.
6. **Développer et financer des systèmes de transport public bien intégrés et financés** et promouvoir des politiques et programmes énergétiques nationaux qui favorisent l'intermodalité (entre bus, train, route, par exemple).

7. **Relier les activités portant sur le changement climatique** à des stratégies axées sur la biodiversité et la désertification en promouvant la ratification des conventions et instruments relatifs au PNUE.
8. **Promouvoir les actions communes sur le lieu de travail** en tant que point de départ de l'éducation communautaire et de mise en œuvre des résultats du Sommet mondial sur le développement durable relatifs au changement climatique, accompagnées d'approches conjointes entre syndicats et employeurs de la réduction des émissions de gaz et de la mise en place de capacités pour les travailleurs et les syndicats, l'accent étant mis sur les dimensions sociales du changement.
9. **Réclamer que les politiques nationales** promeuvent le rendement énergétique, les énergies renouvelables et de substitution dans l'industrie, le transport, la construction et les services.
10. **Favoriser une meilleure compréhension** des implications sociales et sur l'emploi des politiques et pratiques énergétiques et aborder les effets distributifs par la recherche et l'éducation dans le contexte d'une "transition juste".
11. **Élaborer des programmes de "transition juste en matière d'emploi"** pour répondre aux problèmes de déplacement et d'insécurité et promouvoir des synergies en matière d'environnement et d'emploi. Promouvoir les politiques de l'OIT relatives au travail décent ainsi que la Convention n°122 et ses recommandations en tant qu'instruments de transition.
12. **Réunir un consensus public** en faveur de la CNUCC et du Protocole de Kyoto en promouvant des mesures de transition portant sur le social et sur l'emploi dans le cadre de politiques d'atténuation et d'adaptation.
13. **Soutenir les engagements ultérieurs à Kyoto** pour l'Europe et d'autres régions dans un cadre égalitaire fondé sur le principe de la responsabilité commune mais différenciée.
14. **Instaurer des cadres nationaux** de mise en œuvre du Protocole de Kyoto qui promeuvent le dialogue social et la participation des syndicats à des mesures d'application ainsi qu'une politique nationale relative aux "mécanismes flexibles".
15. **Promouvoir la mise en œuvre des décisions de la CCNUCC et du Protocole de Kyoto** relatives aux Objectifs de développement du millénaire. Les organismes intergouvernementaux doivent encourager la participation des travailleurs et des organisations syndicales.
16. **En prévision de la COP12/MOP12 de la CCNUCC**, les organisations syndicales acceptent de :
  - Apporter aux gouvernements nationaux une contribution relative aux rapports adoptés à la COP11 par les pays de la non-Annexe 1 à des fins de communication nationale et de développement durable. Le revenu, l'emploi, l'accès aux ressources et services vitaux ainsi que les questions de participation liées au plan Action 21 constitueront des priorités pour les syndicats. <http://unfccc.int/resource/docs/2005/sbi/eng/18a01.pdf>
  - Être associés au programme de travail quinquennal du SBSTA et aux ateliers de 2006 afin de les éclairer sur la nouvelle initiative de recherche européenne entre gouvernements et syndicats sur les implications du changement climatique pour l'emploi.
  - Apporter une contribution au programme de travail de New Delhi concernant les qualifications et les activités des syndicats se rapportant à la formation, l'éducation et la sensibilisation du public.
  - Participer à la procédure d'examen prévue à l'article 9 du Protocole de Kyoto en apportant leur contribution aux gouvernements nationaux ainsi qu'au Secrétariat lorsque ceux-ci compileront les informations scientifiques, sociales et économiques pertinentes.
  - Intégrer les profils syndicaux par pays sur le climat et l'énergie dans le nouveau Réseau d'échange d'information sur le changement climatique (CCIInet) de la CCNUCC.

## Changement climatique et énergie : Sessions de groupe de travail

(Voir la présentation des groupes de travail en page 4 du présent guide)

### i) 1<sup>e</sup> session – Une heure – Lundi 16 janvier, 9h00-10h00

Cette session devrait mettre en évidence les domaines dans lesquels des désaccords subsistent à propos du texte de présentation et des alinéas ...

---



---



---

### ii) 2<sup>e</sup> session – Une heure et demie – Lundi 16 janvier, 10h00-11h30

Cette session doit servir à *adresser des recommandations* aux diverses instances syndicales et gouvernementales et aux organes des grands groupes et est scindée en tranches de 40 minutes ...

---



---



---

### iii) 3<sup>e</sup> session – Une heure et demie – **Lundi 16 janvier, 11h30-13h00**

Cette session est exclusivement consacrée aux *questions de mise en œuvre* à l'intention des participants et est scindée en tranches de 60 minutes ...

#### Éléments actuels des Profils syndicaux par pays

### *Changement climatique et énergie*

Pour un résumé et une description de ces éléments,

consulter le site [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS\\_1.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS_1.EN.pdf)

#### 1. Instruments institutionnels pertinents et mesures adoptées par les pays :

##### *Mesures et instruments contraignants*

- Protocole de Kyoto
- Convention des Nations unies sur la diversité biologique et son Protocole sur la biosécurité
- Convention sur la désertification du PNUE
- Convention n°122 de l'OIT sur la politique de l'emploi
- Convention n°148 de l'OIT sur les risques dus à la pollution de l'air

##### *Mesures non contraignantes, directives, codes ou accords volontaires (éventuellement)*

#### 2. Indicateurs des profils servant à la mesure et à l'évaluation du changement dans les pays :

- Consommation d'énergie primaire (totale et par habitant)
- Exportations et importations d'énergie
- Émissions de CO<sub>2</sub> (totales et par habitant)
- Taux de consommation de CFC
- Indice d'empreinte écologique

- Taux d'emploi (voir marché du travail et emploi au point C "Accès aux ressources et services").
- Données relatives au mécanisme flexible du Protocole de Kyoto de la CCNUCC

#### 3. Ressources disponibles

- 2006 SD and Energy Profiles (Draft Stage): English: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO\\_1d.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_1d.EN.pdf),
- 2004 ICFTU Congress Resolution on Employment and Sustainable Development: <http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220324&Language=EN>,
- 2005 TU UNFCCC COP11/MOP1 C.Change Statement: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpP\\_8h.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpP_8h.EN.pdf),
- Trade Union COP11 News Statement Compendium: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpP\\_8j.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpP_8j.EN.pdf)
- 2005 UNFCCC COP11 Sustainable Development non-Annex 1 Country reporting discussion document <http://unfccc.int/resource/docs/2005/sbi/eng/18a01.pdf>
- 2003 UNEP Global Environmental Outlook (GEO3) and subsequent annual / regional GEO Yearbooks / Reviews: <http://www.unep.org/dewa/index.asp> ,
- 2004 COP10 Climate & Energy Profiles English: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpP\\_9a.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpP_9a.EN.pdf),
- 2006 T.U. Submission to CSD: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO\\_4h.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_4h.EN.pdf) .

## Thème Deux : Risques chimiques et substances dangereuses

Les substances chimiques sont omniprésentes dans la vie de chacun. Leur prolifération depuis la révolution industrielle a été bénéfique pour beaucoup. Hélas, la production des produits chimiques de synthèse absorbe nos ressources naturelles et est source de problèmes d'environnement et de santé humaine.

On connaît très mal les propriétés et les risques pour l'environnement et pour l'homme. Les effets des substances utilisées dans l'industrie se font souvent sentir en dehors du lieu de travail et ont des répercussions dans la communauté et sur l'environnement. Les produits chimiques peuvent être à l'origine des lésions aux systèmes reproducteur, nerveux, cardiovasculaire ou respiratoire ou provoquer des allergies, de l'asthme ou des affections cutanées. Les effets à long terme et les expositions chroniques à des doses faibles, qui peuvent notamment être à l'origine de cancers, sont particulièrement préoccupants.

En fait, nous sommes constamment exposés à un "cocktail chimique" dont la composition varie suivant le lieu où nous travaillons et l'endroit où nous habitons. Les agents biologiquement persistants, à dégradation et à diffusion lentes continuent à se répandre, transportés par le vent et l'eau. Les produits chimiques de

synthèse finissent par polluer l'air, le sol ou l'eau et par s'accumuler dans l'être humain ou les animaux. On les trouve dans les coins les plus reculés de la planète, comme l'Arctique.

L'intérêt que nous portons aux générations futures nous fait lancer un cri d'alarme devant la pollution chimique de l'air ambiant. L'exposition aux produits chimiques perturbateurs du système endocrinien pendant la grossesse ou l'allaitement est particulièrement préoccupante. La destruction de la couche d'ozone, les dépôts acides, la pollution de l'eau, du sol et de l'air ainsi que la diminution de la diversité biologique sont le résultat d'utilisations inappropriées de substances chimiques anthropogènes. Certaines sont persistantes, bioaccumulatives, migrent par-delà les frontières nationales et causent des lésions irréversibles avérées.

Des efforts s'imposent d'urgence au niveau de la sensibilisation, de la formation et des contrôles nationaux. Tous les pays doivent s'efforcer d'améliorer la situation en recherchant des solutions durables et en évitant le dumping écologique et social. En 2002, le Sommet mondial sur le développement durable avait convenu de minimiser d'ici 2020 les *"effets adverses sur la santé humaine et l'environnement"*. C'est pourquoi les syndicats ont collaboré au programme d'Approche stratégique de la gestion internationale des produits chimiques (SAICM). Des accords SAICM seront signés lors de la Conférence ministérielle de Dubaï, en février prochain, une réunion qui pourrait ouvrir la voie à des plans nationaux.

Les instruments et mesures mis au point par l'OIT, le PNUE et d'autres organisations ont un grand rôle à jouer dans le contrôle des produits chimiques, comme par exemple les conventions de l'OIT, les conventions POP du PNUE ou celles se rapportant au consentement préalable informé, aux gaz à effet de serre, au Cadre international pour les produits chimiques et à la Déclaration de Bahia sur la sécurité chimique.

Des politiques intégrées s'imposent et elles devraient s'efforcer de remédier aux carences de connaissance et de capacité de certaines régions. Ces politiques doivent aussi favoriser une gestion adéquate des produits chimiques tout en promouvant les produits de substitution ou un retrait progressif chaque fois que c'est possible. De précieux enseignements ont pu être tirés de l'expérience du programme REACH de l'Union européenne.

Des politiques nationales, accompagnées de réglementations et de mécanismes de mise en œuvre et de vérification s'imposent pour assurer une bonne gestion des substances chimiques. Les personnes exposées aux substances chimiques lors de leur production ou de leur utilisation doivent être associées à la prise de décision, tout comme leurs représentants syndicaux et les employeurs. De mauvaises pratiques de gestion sont responsables de l'exposition des travailleurs à des vapeurs chimiques, des effluents liquides ou solides, des emballages contaminés ou une pollution de l'eau ou du sol. L'exposition professionnelle se fait principalement par voie respiratoire, cutanée ou par ingestion.

La prévention des risques chimiques peut déjà s'organiser dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Les politiques nationales devraient être revues, les réglementations améliorées et la surveillance et la vérification renforcées. La négociation collective et les accords volontaires avec les employeurs devraient avoir pour objet de sensibiliser, former et créer ou développer des outils d'apprentissage. La collaboration avec d'autres groupes, de consommateurs par exemple, avec le monde scientifique et médical et avec des organisations de protection de l'environnement doit être une priorité.

L'agenda qui cherche à établir des approches durables au traitement des produits chimiques doit s'accommoder face à des nombreuses solutions contradictoires. Il faut fixer des objectifs de "retrait progressif" des substances chimiques les plus dangereuses. L'industrie doit fournir une information fiable en matière de santé et d'environnement et être soumise au principe du "pollueur-payeur". Certaines notions doivent être mises en pratique, comme le principe de précaution, la production propre, les meilleures techniques disponibles et les meilleures pratiques environnementales. La substitution, l'absence d'émissions, de rejets et de fuites de substances dangereuses sont des signes d'une bonne gestion des produits chimiques.

Certaines matières relevant de la santé publique et de l'environnement se prêtent bien à des stratégies de prévention émanant des travailleurs, comme par exemple l'interdiction ou la réglementation des PCB, des produits ignifuges bromés et autres POP. D'autres approches restent à explorer. Il est bien connu que les schémas de prévention au niveau des lieux de travail sont une bonne chose pour la santé publique comme

pour l'environnement, par le remplacement des solvants chlorés dans les traitements de surface, le remplacement des métaux lourds comme catalyseurs dans les réactions chimiques, l'étiquetage et la séparation des effluents, en particulier ceux rejetés en dehors de l'entreprise.

Les gouvernements et les entreprises doivent être convaincus que les programmes de prévention sur le lieu de travail ont eu des effets bénéfiques pour la santé publique et pour l'environnement, spécialement là où la responsabilité par rapport aux dommages ne peut plus être séparée entre le lieux de travail, les autorités locales et la juridiction.

Nous prenons note de la 7<sup>e</sup> Déclaration de la société civile adressée au 9<sup>e</sup> Conseil d'administration du PNUE et de son insistance sur les problèmes chimiques et nous nous félicitons des possibilités de formulation d'approches conjointes lorsque celles-ci sont possibles. Nous approuvons aussi les approches communes avec l'OIT, le PNUE et l'OMS dans le cadre de notre *Initiative des travailleurs pour un héritage durable (WILL)*.

### Eléments pour agir

1. **Garantir l'accès des travailleurs** à l'information, la liberté de s'organiser et de participer à la prise de décision, en particulier pour ce qui est des substances utilisées dans la production et sur le lieu de travail.
2. **Renforcer la mise en œuvre** et le suivi des décisions du Sommet mondial sur le développement durable, des nouvelles conventions sur la SAICM, les POP et le consentement préalable informé ainsi que des textes connexes, comme la Convention de Bâle (déchets dangereux) et le Protocole de Montréal (destruction de la couche d'ozone).
3. **Promouvoir la participation des travailleurs et des syndicats** à la prise de décision sur la consommation ou la production de produits ou substances chimiques.
4. **Appliquer le principe de précaution** dans toutes les matières se rapportant aux utilisations de produits ou substances chimiques, et plus spécialement pour les expositions multiples.
5. **Élimination des substances les plus dangereuses** telles que CMR, DE, PBT et métaux lourds, et élaborer à cet effet des programmes d'action au travail conjointement avec les employeurs.
6. **Interdire l'utilisation et la commercialisation de l'amiante** et réclamer cette interdiction à l'échelon mondial. Inciter la société civile, les gouvernements et les organismes intergouvernementaux à s'associer à la campagne mondiale des syndicats pour l'interdiction de l'utilisation et de la commercialisation de l'amiante. (Voir aussi le point E, "Santé professionnelle").
7. **Promouvoir l'affichage sur le lieu de travail de fiches techniques sur les substances chimiques**, comme le prévoit le nouveau programme des Nations unies d'harmonisation mondiale de l'étiquetage. Exhorter les pays à souscrire à ce programme.
8. **Mettre en place des instruments financiers et légaux**, assortis de ressources nouvelles et supplémentaires, destinés à faciliter l'internalisation complète des coûts et de la mise en œuvre des programmes par les pays en développement.
9. **Promouvoir le développement d'un ensemble de politiques** et de programmes relatif aux substances chimiques et dangereuses en vue de leur adoption par les organisations syndicales nationales et sectorielles et leur mise en œuvre par le biais des mécanismes de relations professionnelles avec les employeurs. Veiller au respect par l'industrie de son obligation de rendre compte et faire appliquer les programmes d'inspection.
10. **Stimuler la recherche et le développement pour** une chimie plus verte et durable.
11. **Coordination entre les institutions** – santé, travail, environnement, agriculture – et participation des parties prenantes afin d'assurer une approche holistique et intégrée. Répondre au problème des carences de données au moyen d'objectifs quantitatifs.
12. **Envisager des actions sur le lieu de travail** à des fins de prévention des risques chimiques. Recourir aux outils syndicaux pour promouvoir de meilleures pratiques : négociation collective, accords volontaires, codes de bonne pratique, mise en balance des différentes dimensions.
13. **Veiller à ce que les mesures à court terme** de lutte contre les risques ou les calamités ne puissent primer sur les approches de la prévention à plus long terme.
14. **Accepter** comme axiomes importants : l'obligation totale pour l'industrie de rendre compte, la responsabilité de l'entreprise, le principe de précaution, les expositions multiples, les populations vulnérables et les problèmes émergents (comme par exemple la perturbation du système endocrinien).
15. **Retrait progressif des substances indésirables** et traitement de l'impact social par une "transition juste". Ratification et application des conventions, réglementations et normes de l'OIT.
16. **Mise en place de mécanismes techniques et financiers nouveaux et supplémentaires** afin d'aider les pays en développement et les économies en transition à se doter d'une stratégie de la chimie.

## Profils syndicaux par pays

# Risques chimiques et substances dangereuses

Pour un résumé et une description des éléments, consulter le site [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS\\_1.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS_1.EN.pdf)

### 1. Profil par pays : Adhésion du pays à des instruments et mesures : (Voir aussi le point E : "Santé et sécurité au travail")

#### Mesures et instruments contraignants

- Convention d'Aarhus sur l'accès à l'information
- Convention de Stockholm sur les POP
- Convention de Rotterdam sur le consentement préalable informé
- Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux
- Convention n°81 de l'OIT sur l'inspection du travail
- Convention n°121 de l'OIT sur les accidents du travail
- Convention n°161 de l'OIT sur les services de santé au travail
- Convention n°170 de l'OIT sur la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques
- Convention n°174 de l'OIT sur la prévention des accidents industriels majeurs

#### Mesures non contraignantes, directives, codes ou accords volontaires

## Risques chimiques et substances dangereuses : Sessions de groupe de travail

(Voir la présentation des groupes de travail en page 4 du présent guide)

### i) 1<sup>e</sup> session – Une heure – Lundi 16 janvier, 9h00-10h00

Cette session devrait mettre en évidence les domaines dans lesquels des désaccords subsistent à propos du texte de présentation et des alinéas ...

---

---

---

### ii) 2<sup>e</sup> session – Une heure et demie – Lundi 16 janvier, 10h00-11h30

Cette session doit servir à adresser des recommandations aux diverses instances syndicales et gouvernementales et aux organes des grands groupes et est scindée en tranches de 40 minutes ...

---

---

---

### iii) 3<sup>e</sup> session – Une heure et demie – Lundi 16 janvier, 11h30-13h00

Cette session est exclusivement consacrée aux questions de mise en œuvre à l'intention des participants et est scindée en tranches de 60 minutes ...

---

---

---

- OCDE : Accidents chimiques. Principes directeurs pour la prévention, la préparation et l'intervention
- Résolution de l'OIT de 1974 sur les conséquences économiques des actions de prévention du cancer professionnel, [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL\\_1a.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL_1a.EN.pdf)
- OIT : La sécurité dans l'utilisation des substances chimiques au travail, 1993
- OIT : Prévention des accidents industriels majeurs, 1991

## 2. Profils par pays : facteurs de progression du pays et du gouvernement

#### Indicateurs actuels de profils par pays

- Importation et exportation d'amiante et taux de mortalité
- Taux de mortalité chez les travailleurs

#### Nouveaux indicateurs proposés

- Utilisation de substances CMR dans un pays (volume)

## 3. Ressources disponibles

- 2005 Country OHS Profiles English: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpG\\_1a.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpG_1a.EN.pdf),
- 2005 Country Asbestos Profiles English: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL\\_6.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL_6.EN.pdf),
- 2004 ICFTU Congress Resolution on OHS: English: <http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220328&Language=EN> ,
- 2003 UNEP Global Environmental Outlook (GEO3) and subsequent annual / regional GEO Yearbooks / Reviews: <http://www.unep.org/dewa/index.asp> .

## **Thème trois : Accès public aux ressources et services (l'eau en particulier)**

L'accès durable aux ressources est lié à notre souci de réduire la pauvreté et de garantir la sécurité d'existence de tous par un accès équitable à la nourriture, à l'énergie, au logement, à la santé et au bien-être, à la sécurité sociale, à l'eau et l'assainissement, à l'éducation et au transport, c'est-à-dire des matières faisant intervenir la protection des libertés et droits humains et économiques fondamentaux inscrits dans les conventions internationales et leurs protocoles.

La pauvreté qui ne cesse de gagner du terrain et l'inégalité de l'accès aux ressources restent une source majeure de fracture sociale et de dégradation de l'environnement sans précédent. Les pressions de plus en plus lourdes sur les services de santé et le système éducatif doivent être analysées et prises en compte dans les solutions que nous préconisons. Les organisations syndicales présentes à l'Assemblée réitèrent leur conviction que les seules solutions durables pour la protection de l'environnement sont celles qui font de la lutte contre la pauvreté et des problèmes d'accès la base du changement.

Il n'existe pas d'autre solution. On ne peut atteindre les Objectifs de développement du millénaire (ODM) sans des approches totalement intégrées qui associent les principes du développement durable aux dimensions sociale, économique et environnementale du problème.

Notre souci majeur est que les décisions relatives à l'accès aux ressources et aux services soient prises de manière démocratique et transparente. Nous exhortons les gouvernements à en faire un fondement essentiel et à veiller à ce qu'existe dans leur pays des mesures politiques et institutionnelles garantissant une prise de décision collective fiable.

Les gouvernements doivent assurer la fonction de législateur et veiller à une gestion publique appropriée des ressources naturelles telles que l'eau, l'énergie, le sol ou les denrées alimentaires. Ils doivent également exercer un contrôle direct sur certains aspects de la gestion des ressources, par la création et le maintien en activité d'entreprises de service public, pour la distribution de l'eau par exemple. Par ailleurs, ces entreprises de service public doivent être intégrées dans la vie des communautés dont les acteurs de premier plan sont associés à la prise de décision, y compris les travailleurs qu'elles emploient et leurs organisations syndicales. Les autorités municipales doivent être soutenues dans leur rôle fondamental dans le plan Action 21 et invitées à jouer un rôle dans les processus décisionnels faisant intervenir diverses parties prenantes.

Les gouvernements doivent aussi faire preuve de plus d'autorité lorsqu'ils traitent les effets distributifs du changement parallèlement aux réalités de leurs propres politiques fiscales et budgétaires. Souvent, le recul des rentrées fiscales dû à un ralentissement des activités des entreprises entraîne des mesures d'économie dans les services publics au moment précis où ils sont le plus nécessaires. Les services publics sont soumis à des pressions croissantes venant de toutes parts alors que des fonctionnaires au rôle déterminant ne peuvent plus assurer leurs fonctions parce qu'ils sont eux aussi frappés par les désastres. Ainsi, les services publics sont systématiquement affaiblis au moment et à l'endroit où ils devraient redoubler d'efforts non seulement dans les domaines de la santé et de l'éducation, mais aussi pour lutter contre la pauvreté et le VIH/Sida. Mais la responsabilité des services officiels ne se limite pas à cela. Dans beaucoup de pays le gouvernement est le premier employeur national et devrait, en tant que tel, se sentir concerné par les thèmes de cette Assemblée.

Certaines ressources, comme l'eau, ne devraient pas être traitées comme une marchandise et, par conséquent, il y a lieu de dissuader la tendance à la privatisation des services de distribution. Par contre, il faut donner la priorité à la recherche de moyens d'améliorer les entreprises de service public et y consacrer les moyens institutionnels et financiers nécessaires. Quand des entreprises et services de distribution sont gérés par le privé, ils doivent être régis par les mêmes principes de base que ceux qui s'appliquent aux entreprises publiques. Ils doivent être tenus de répondre aux mêmes normes sociales et d'environnement et avoir l'obligation de rendre compte par la voie de mécanismes réglementaires et de dispositifs de mise en œuvre efficaces assortis d'inspections et de vérifications appropriées. L'acceptation et le respect des normes fondamentales du travail de l'OIT doivent s'imposer à tous, de même que l'obligation d'instituer des mécanismes de transition vers l'emploi en cas de pertes d'emplois ou de réduction du niveau de vie. De même, le respect des instruments relatifs à l'environnement doit constituer la base de notre politique.

Un élément de l'inégalité d'accès aux ressources et aux services tient à la structure des prix. Nous rejoignons les arguments de la 7<sup>e</sup> Déclaration de la société civile adressée au 9<sup>e</sup> Conseil d'administration du PNUE lorsque celle-ci déclare que les politiques en matière de fixation des prix et de fiscalité doivent être remaniées de telle sorte qu'elles reflètent le coût réel du pétrole, par exemple, en tenant compte des facteurs sociaux, économiques et environnementaux. Toutefois, nous sommes conscients que certaines ressources et certains services sont inabornables pour des pans entiers de la société, que leur prix soit normal ou surfait. C'est surtout vrai pour les pauvres et les groupes les plus vulnérables comme les femmes, les personnes âgées et les travailleurs pauvres. Un réexamen des méthodes de fixation des prix et de perception s'impose nécessairement, celles-ci devant être remaniées d'une manière telle que l'équité soit leur principe moteur. Ces démarches doivent aller de pair avec une série de mesures tarifaires, de subventions et de dotations.

Un autre aspect de l'inégalité de l'accès et des prix se rapporte à la capacité de payer ou acheter des ressources et services essentiels. Il faut que tous les acteurs se rendent mieux compte que le fait d'avoir un emploi décent contribue largement à régler ce problème. Le rôle de la promotion de l'emploi doit être au centre des solutions visant à lutter contre la pauvreté et les difficultés d'accès. C'est pourquoi il y a lieu d'inviter l'OIT à intégrer son Agenda global pour l'emploi dans tous les programmes de développement durable. Des programmes de *transition juste en matière d'emploi* s'imposent également lorsque des travailleurs sont victimes de suppressions d'emploi ou que leurs moyens d'existence sont menacés par le changement. Nous comprenons aussi que le secteur privé ne peut créer des emplois en l'absence d'infrastructures publiques.

Enfin, se pose aussi la question de la disponibilité des ressources. Les organisations syndicales présentes à l'Assemblée sont conscientes qu'il s'agit là d'un défi de taille. La fourniture d'énergie, d'eau et des autres ressources doit être assurée de manière juste et équitable là où elles sont indisponibles ou disponibles en quantités insuffisantes, comme l'eau dans les zones rurales et pour l'agriculture. Cela implique des dépenses en capital qui dépassent souvent largement les capacités des communautés locales. Tous les moyens offerts par le commerce, l'investissement international et les instruments économiques, combinés à des mesures financières et fiscales nationales, doivent être mis en œuvre pour solutionner ce problème, tout en répondant aux critères du développement durable. Les partenariats "public-public", "public-privé" et autres peuvent contribuer à ce processus, pour autant qu'une supervision efficace soit exercée par les pouvoirs publics. Il y aurait lieu d'instaurer des mécanismes financiers et politiques pour les partenariats "public-public".

Nous invitons tous les acteurs à tirer les enseignements de la tendance préoccupante à la privatisation de la distribution de l'eau qui semble faire fi des critères de développement durable et de démocratie. 95% des services de distribution d'eau sont assurés par le secteur public au profit de près de cinq milliards d'habitants, dont un cinquième n'ont pas accès à des services de distribution d'eau de qualité et deux cinquièmes n'ont pas accès à l'assainissement. Dans les cas où la distribution d'eau a été privatisée, les arguments évoquant l'amélioration de l'accès, de la gestion ou de la disponibilité de cette ressource ne sont pas convaincants.

La question de la disponibilité des ressources est également liée au fait que la population mondiale surconsomme des quantités énormes de ressources non renouvelables. Les organisations syndicales présentes à l'Assemblée sont plus que jamais convaincues qu'un vaste programme d'action mondiale s'impose pour changer les modes de consommation actuels, au niveau de la production comme dans les communautés, les ménages et chez les particuliers. C'est particulièrement le cas dans les pays industrialisés. Le défi qui se pose à chacun de nous est de réduire des niveaux de consommation intenable et d'éliminer les gaspillages ou les utilisations impropres des ressources naturelles, pays par pays, secteur par secteur et sur chaque lieu de travail, tout en tenant compte des réalités différentes des existences des travailleurs dans chaque cas.

Nous sommes convaincus que le point de départ de cette action est le lieu de travail, par une collaboration entre les syndicats et les employeurs pour établir des objectifs, contrôler, évaluer et faire rapport dans le but d'apporter un réel changement. Nous invitons instamment les gouvernements et les organismes intergouvernementaux à placer au rang de leurs préoccupations des programmes cohérents pour l'instauration de tels processus. Nous sommes persuadés que les gouvernements, les services publics, les sociétés de distribution et les installations de production peuvent devenir des modèles en matière d'action, de

formation et d'éducation et de sensibilisation de l'opinion publique. Quoi qu'il en soit, l'industrie privée doit être invitée à faire de même.

Les organisations syndicales présentes à l'Assemblée s'engagent à collaborer avec les gouvernements, les organismes intergouvernementaux et tous les acteurs de la société civile à cette mission historique dans le cadre de notre **Initiative des travailleurs pour un héritage durable (WILL)**.

### Eléments pour agir

1. **Souscrire à un accès universel**, égalitaire et respectueux de l'environnement aux ressources fondamentales.
2. **Réclamer des solutions aux problèmes d'accès** qui combinent des mesures portant sur l'équité des prix, l'emploi décent et une distribution et une disponibilité équitables des ressources, accompagnées d'un processus démocratique, d'une supervision et d'un contrôle exercés par le gouvernement.
3. **Réclamer une démocratisation de la prise de décision**, du partage de l'information et des processus d'évaluation afférents au contrôle et à la vente des ressources.
4. **Promouvoir l'Agenda global pour l'emploi de l'OIT** comme fondement des politiques nationales et internationales visant le manque d'accès à l'eau et aux autres ressources et leur disponibilité.
5. **Renforcer le rôle des pouvoirs publics** en intégrant la gestion et le régime de propriété de l'eau et d'autres ressources, de même que pour les services publics essentiels. Soutenir les autorités locales en leur qualité de partenaires du plan Action 21 et d'acteurs de premier plan afin de promouvoir un processus décisionnel faisant intervenir les différentes parties prenantes à l'échelon local.
6. **Réclamer une surveillance et une évaluation du secteur public** afin d'assurer la fiabilité, l'accessibilité, la pertinence et la durabilité de manière générale.
7. **S'attaquer à la question de la capacité des ressources humaines** dans le secteur public par le biais de la recherche, de la planification et de la formation, compte tenu surtout de la perte de capital humain résultant du VIH/Sida.
8. **Soutenir les entreprises de service public** au moyen de prêts des IFI, de dotations d'APD et de l'aide bilatérale. S'agissant de l'eau, combiner une contribution adéquate de l'utilisateur avec les aides d'interfinancement, la fiscalité et les mécanismes de subventionnement international. Mettre à niveau les entreprises de service public afin d'offrir aux pauvres et aux groupes vulnérables un meilleur accès à l'eau, à l'énergie et à l'assainissement.
9. **Remédier aux problèmes d'accès et de pauvreté** par une réforme tarifaire et des politiques de service de distribution (l'eau en particulier) qui ciblent les subsides et réduisent au minimum les pratiques de recouvrement total du coût.
10. **Soutenir la coopération entre travailleurs et employeurs** comme principal moyen d'améliorer le fonctionnement des entreprises de service public. Demander à l'OIT d'affecter d'urgence des ressources et des savoir-faire au secteur de l'eau, condition essentielle de la réalisation des Objectifs de développement du millénaire et de la concrétisation de l'Agenda global pour l'emploi.
11. **Réclamer la mise en place de programmes** visant à promouvoir une utilisation réfléchie de l'eau, de l'énergie et des autres ressources, pays par pays, secteur par secteur et sur chaque lieu de travail, et inviter les organisations syndicales à solliciter les employeurs afin d'inscrire ce genre de programmes dans le contexte des relations professionnelles.
12. **Réclamer un effort de recherche** et un meilleur contrôle sur la commercialisation de l'eau, l'assainissement et la gestion des déchets. Encourager les partenariats public-public impliquant des autorités locales afin de remédier aux carences des partenariats public-privé et les approches reposant sur le marché.
13. **Assurer le financement des entreprises de service public** par la redevance des usagers, la fiscalité, l'interfinancement et les obligations intérieures. Le manque de capital local ne doit pas servir de prétexte à la privatisation, ni d'obstacle à l'accès aux services.
14. **Réclamer une démocratisation de la prise de décision**, du partage de l'information et des processus d'évaluation afférents au contrôle et à la vente des ressources et à la gestion des entreprises de service public. Aider les patrons de ces entreprises à améliorer le service public.

### Accès aux ressources et aux services : Sessions de groupe de travail

(Voir la présentation des groupes de travail en page 4 du présent guide)

#### i) 1<sup>e</sup> session – Une heure – Lundi 16 janvier, 9h00-10h00

Cette session devrait mettre en évidence les domaines dans lesquels des désaccords subsistent à propos du texte de présentation et des alinéas ...

**ii) 2<sup>e</sup> session – Une heure et demie– Lundi 16 janvier, 10h00-11h30**

Cette session doit servir à *adresser des recommandations* aux diverses instances syndicales et gouvernementales et aux organes des grands groupes et est scindée en tranches de 40 minutes ...

---

---

---

**iii) 3<sup>e</sup> session – Une heure et demie – Lundi 16 janvier, 11h30-13h00**

Cette session est exclusivement consacrée aux *questions de mise en œuvre* à l'intention des participants et est scindée en tranches de 60 minutes ...

---

---

---

**Éléments actuels des Profils syndicaux par pays  
Accès aux ressources, l'eau par  
exemple**

Pour un résumé et une description de ces éléments,  
consulter le site [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS\\_1.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS_1.EN.pdf)

- Proportion de personnes vivant avec moins de 1 \$ - taux de pauvreté
- Stratégie nationale de réduction de la pauvreté
- Taux d'emploi et de chômage
- Femmes et taux de revenu
- Impact du Sida sur la population active
- Impact du Sida sur la croissance économique
- Voir aussi les indicateurs du point A de la section Énergie

**1. Instruments institutionnels pertinents et mesures adoptées par les pays :**

*Mesures et instruments contraignants*

- Convention des Nations unies sur les droits sociaux et économiques
- Convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération
- Convention n°121 de l'OIT sur les accidents du travail
- Convention n°111 de l'OIT sur la discrimination dans l'emploi
- Convention n°122 de l'OIT sur la politique de l'emploi

**2. Indicateurs des profils servant à la mesure et à l'évaluation du changement dans les pays :**

- Indice du développement humain des Nations unies
- Proportion de personnes ayant accès à l'eau
- Proportion de personnes ayant accès à l'assainissement
- Indice de sécurité du marché du travail

**3. Ressources disponibles**

- 2006 SD and Energy Profiles (Draft Stage): English: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO\\_1d.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_1d.EN.pdf),
- 2004 ICFTU Congress Resolution on Employment and Sustainable Development: <http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220324&Language=EN>.
- 2003 UNEP Global Environmental Outlook (GEO3) and subsequent annual / regional GEO Yearbooks / Reviews: <http://www.unep.org/dewa/index.asp> .
- 2006 7<sup>th</sup> Global Civil Society Statement to the 9<sup>th</sup> Governing Council/ Global Ministerial Environment Forum, Dubai, February, 2006 [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO\\_6c.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_6c.EN.pdf)
- 2004 ILO HIV/AIDS and work: Global estimates, impact and response: <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/globalest.htm>

**Thème Quatre : Responsabilité sociale des entreprises et obligation de rendre compte**

Au cours des dernières décennies, le rôle de l'entreprise privée, et des multinationales en particulier, a fait l'objet d'une grande attention, surtout pour ce qui est de leur responsabilité dans toute une série de matières comme l'environnement, le développement durable, la santé professionnelle et publique et la participation des travailleurs.

C'est ainsi qu'on a vu se mettre en place des cadres réglementaires apportant des mesures de protection dans les domaines social, du travail et de l'environnement et qui ont une incidence sur la législation nationale et la pratique. La plupart découlent des conventions et instruments adoptés par des organismes intergouvernementaux comme l'OCDE, l'OIT, l'OMS ou le PNUE.

À titre d'exemple, la législation sur l'environnement est fortement influencée par les instruments adoptés par le PNUE. S'agissant de la protection sociale, la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* reprend des conventions fondamentales de l'OIT arrêtant les normes que les gouvernements sont supposés imposer aux activités des employeurs pour ce qui a trait au milieu professionnel. D'autre part, la *Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale* précise quelques principes que les pays doivent appliquer en matière de contrôle des entreprises multinationales. Enfin, l'OCDE a adopté des *Principes directeurs pour les entreprises multinationales*, qui constituent peut-être à ce jour le seul instrument imposant dans une certaine mesure une obligation de rendre compte à ces multinationales.

Ensemble, ces textes constituent un cadre assez vaste régissant la responsabilité de l'employeur. À cela s'ajoute un ensemble d'activités s'inscrivant dans le contexte des relations professionnelles et par lesquelles syndicats et employeurs ont négocié quelque 2,3 millions de conventions collectives qui renferment toutes, à des degrés divers, des dispositions en matière de responsabilité et de surveillance.

Un élément nouveau dans le système des relations professionnelles est l'apparition de quarante-et-un accords-cadres et de nouveaux comités d'entreprise européens dont la négociation s'est faite au niveau de l'entreprise ou à l'échelon sectoriel ou international entre des organisations syndicales internationales et quelques sociétés transnationales parmi les plus grandes au monde. Au cours des dix dernières années ont été signés de nombreux accords de ce type qui, comme ceux instituant les comités d'entreprise européens, instaurent des comités et des délégués d'hygiène, de sécurité et d'environnement et comportent des dispositions relatives à l'éducation, la formation et l'échange d'informations.

Toutefois, dans le contexte actuel de la mondialisation, des questions se sont posées quant aux limites et à l'efficacité de ces mécanismes de "responsabilité" collective et à propos de leur soi-disant coût pour la société, en particulier lorsque l'obligation de rendre compte et les procédures en découlant sont coulées dans la législation nationale et comportent des dispositions pour l'inspection et l'établissement de rapports.

Les avantages de ces mesures sont rarement pris en compte, alors que s'est imposé le principe de la "responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)" qui a donné naissance à un tout nouveau secteur d'activité composé de consultants et d'organismes proposant des services de cette nature, des initiatives communes aux parties prenantes et des partenariats. Des gouvernements, des organisations intergouvernementales et des organismes régionaux tels que l'Union européenne ont élaboré des plans de travail, mis sur pied des départements et unités de RSE et des milliers d'entreprises ont adopté des codes de bonne conduite, des principes éthiques et des orientations. Ce thème fait aussi l'objet de nombreux ouvrages, articles, sites Internet et revues.

Le concept de responsabilité sociale de l'entreprise est en pleine évolution. Pour l'essentiel, il s'agit d'une nouvelle sorte d'éthique qui exige des entreprises qu'elles assument la responsabilité de l'impact que leurs activités pourraient avoir sur la société et sur l'environnement naturel. Un autre aspect est celui de l'attitude du monde de l'entreprise face au VIH/Sida qui ne répond plus seulement à des critères de coût et de perte de productivité mais raisonne aussi en termes de responsabilité sociale de l'entreprise. Cette perspective est inscrite dans de nombreux codes de bonne conduite dont le Pacte mondial des Nations unies est un parfait exemple, ainsi que dans d'autres instruments émanant d'organismes tels que l'Ethical Trading Initiative (ETI, Initiative pour le commerce éthique) et Social Accountability International (SAI, Responsabilité sociale internationale). La Global Reporting Initiative (GRI) est une initiative internationale à plusieurs intervenants qui a pour but d'arrêter des "indicateurs" et des principes directeurs pour l'évaluation de la performance en termes sociaux, ce qu'on appelle aussi les "rapports de développement durable".

La responsabilité sociale de l'entreprise fait l'objet d'un débat entre les syndicalistes ainsi que dans d'autres groupes soucieux de l'incidence qu'elle pourrait avoir sur leur action dans le domaine du développement

durable, de la protection de l'environnement et le domaine social. Certaines organisations syndicales s'en félicitent parce qu'elle concentre l'attention sur la dimension sociale du travail, en particulier lorsqu'il existe des instruments appelant à la participation des travailleurs à une intervention conjointe avec les employeurs et la communauté dans le dialogue social local et global. D'autres n'y voient guère plus qu'un exercice des relations publiques ne dépassant pas le niveau des principes et qui produit peu de résultats concrets<sup>1</sup>.

En décembre 2004, le 18<sup>e</sup> Congrès mondial de la Confédération internationale des syndicats libres s'est penché sur la responsabilité sociale de l'entreprise, dans le cas particulier des sociétés multinationales qui sont devenues des acteurs de premier plan de la mondialisation. Leurs actions ainsi que les pressions politiques qu'elles sont en mesure d'exercer sur les décideurs ont des répercussions incontestables sur l'emploi décent, la diffusion de la technologie et du savoir et la capacité des gouvernements à protéger les droits du citoyen. De récents scandales ont confirmé que les cadres légaux et institutionnels nationaux destinés à réglementer l'activité des entreprises sont de moins en moins pertinents et que de nouvelles stratégies s'imposent pour faire en sorte que les multinationales répondent aux besoins individuels et collectifs de la société.

Si le concept de responsabilité sociale de l'entreprise porte sur quelques-uns de ces thèmes, il interpelle fortement les stratégies syndicales dans le domaine du développement durable. Premièrement, il repose sur des modèles volontaires qui, dans le contexte actuel de libéralisation, de déréglementation et de privatisation, offrent une nouvelle fois la possibilité aux entreprises de reprendre à leur compte des missions qui échoient normalement aux gouvernements et au domaine public. Ensuite, il prône des démarches de gestion unilatérale qui relèguent au second plan le postulat défendu par les syndicats selon lequel l'industrie a deux facettes. Par ailleurs, il déprécie le rôle et le statut des travailleurs et des syndicats dans l'entreprise en ne les considérant plus que comme un acteur parmi de nombreuses autres "parties prenantes" de l'entreprise. Enfin la responsabilité sociale de l'entreprise a donné naissance à une myriade de principes directeurs, de procédures et de projets, dont certains sont positifs, mais d'autres incomplets, mal réalisés, voir contre-productifs, et très peu cohérents en termes de finalité, de mécanismes de reddition ou d'évaluation.

Le dernier événement en date s'agissant de notre approche des politiques et programmes touchant à la responsabilité sociale de l'entreprise fut l'adoption, en décembre 2005, d'une recommandation du Comité exécutif de la CISL demandant aux syndicats de participer à une initiative de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) destinée à créer une norme de responsabilité sociale. Pour le Comité exécutif, notre participation permettrait peut-être l'adoption d'une norme qui accorde davantage de place et d'attention aux normes internationales du travail et reconnaisse un rôle manifeste au dialogue social, à la négociation collective et aux bonnes relations professionnelles, mais à la seule condition d'observer un "socle" d'objectifs en matière de responsabilité sociale de l'entreprise.

Tout d'abord, la représentation du "camp des travailleurs" doit être confiée à l'organisation de travailleurs "la plus représentative". Ensuite, les normes sociales ne pouvant être arrêtées que par des structures représentatives, une norme de l'ISO quelle qu'elle soit ne peut être associée à des initiatives ou des mesures visant à réduire le rôle du gouvernement ou d'organisations internationales telles que l'OIT, ou à s'y substituer. Elle doit décourager sans ambiguïté certaines actions de normalisation privées ou initiatives volontaires privées et appeler à adhérer à des instruments internationaux faisant autorité tels que les conventions et recommandations de l'OIT. (Un élément positif est que l'initiative de l'ISO inclut un Mémoire d'accord qui reconnaît la compétence de l'OIT en matière de normes internationales du travail et garantit que toute norme qu'elle adoptera, le sera sur le même schéma participatif, sera conforme aux instruments de l'OIT et aura son soutien).

Nous n'entendons pas céder sur la question de la primauté des instruments nationaux et des régimes dérivés des relations du travail actuellement en vigueur s'agissant de l'adoption de normes et de procédures en matière de responsabilité telles qu'elles se traduisent dans la législation et la pratique. Nous sommes par

---

<sup>1</sup> Il est intéressant de noter que, dans le cas du VIH/Sida, l'engagement des entreprises a conduit à un renforcement du dialogue social sur divers plans pratiques et qui s'est traduit dans un programme de collaboration intitulé "Lutter ensemble contre le VIH/Sida" auquel ont souscrit l'Organisation internationale des employeurs et la Confédération internationale des syndicats libres.

ailleurs conscients de la nécessité d'une rénovation de ceux-ci afin de renforcer les processus démocratiques et d'améliorer la protection sociale et celle de l'environnement. Nous sommes également conscients des possibilités qu'offre la responsabilité sociale de l'entreprise s'agissant de l'élargissement de leurs facultés d'application aux domaines de la protection de l'environnement et de la protection sociale dans le cadre de notre **Initiative des travailleurs pour un héritage durable (WILL)**.

### Eléments pour agir

1. **Promouvoir des relations de coopération harmonieuses** entre les employeurs, les travailleurs et leurs organisations syndicales et s'employer à mettre en place des mécanismes communs de définition des objectifs, de surveillance, d'évaluation et de reddition à des fins de protection de l'environnement, des droits des citoyens et des travailleurs et de promotion du développement durable.
2. **Fonder la responsabilité sociale de l'entreprise sur la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise (RSEE)**, comme le recommande le plan de mise en œuvre du Sommet mondial sur le développement durable de Johannesburg.
3. **Développer et promouvoir un programme d'action de relations professionnelles** pour le développement durable tenant compte des relations étroites existant entre les activités de l'entreprise et les conditions sociétales.
4. Inviter les gouvernements à concevoir et adopter des **programmes et cadres nationaux de surveillance** destinés à régir les activités des entreprises multinationales et à se conformer aux Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales.
5. **Rassembler et publier** les dispositions des conventions collectives qui, dans le monde entier, visent à appuyer le développement durable, y compris la protection de l'environnement et de la société ainsi que les dispositions relatives au VIH/Sida.
6. **Favoriser la mise en place d'accords-cadres** par les Fédérations syndicales mondiales et promouvoir leur utilisation en tant qu'instruments de la protection de l'environnement, du développement durable et de la lutte contre le VIH/Sida, ainsi que la mise en œuvre des dix principes du Pacte mondial des Nations unies se rapportant aux normes du travail, aux droits de l'homme, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.
7. **Renforcer le rôle du gouvernement dans la surveillance et la réglementation en tant qu'outils primordiaux** de la création d'un contexte propice à la réalisation des objectifs environnementaux, sociaux et de développement durable; veiller à ce que les programmes relatifs à la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) appuient et accompagnent cette démarche fondamentale plutôt que de s'y opposer.
8. **Collaborer avec le PNUE, l'OIT et d'autres organismes** afin de documenter et évaluer l'utilisation, par les entreprises, des mesures de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), et élaborer un programme d'action afin de déceler, dans ces mesures, celles qui ne produisent pas d'effets quantifiables, servent à affaiblir ou contourner la réglementation des pouvoirs publics ou leur responsabilité, ou encore négligent le rôle des syndicats en tant que partenaires égaux.
9. **Évaluer, soutenir et participer aux processus de RSE** qui promeuvent les normes internationales du travail, le dialogue social, la négociation collective et les bonnes relations professionnelles, dans la mesure où ils n'ont pas pour effet de réduire le rôle du gouvernement ou d'organisations internationales telles que l'OIT, ou de s'y substituer.
10. Appuyer le développement de **systèmes de gestion du lieu de travail et d'initiatives de RSE** compatibles avec les systèmes et processus de santé et sécurité au travail et qui les renforcent, de même que la protection de l'environnement fondée sur les pratiques de travail.
11. Favoriser **l'engagement des travailleurs et des syndicats dans le dialogue multipartite avec les institutions publiques, les mouvements associatifs, les ONG, etc.**, ainsi que dans des initiatives visant à promouvoir la RSE aux niveaux local, national et mondial, y compris les initiatives du PNUE, de l'OIT, etc., en faveur de la formation des salariés et du renforcement des capacités dans les chaînes d'approvisionnement.
12. **Intégrer le rôle du capital humain**, sous la forme de fonds de pension de autres moyens d'investissement collectif, dans la politique syndicale afin de susciter et concrétiser la RSE.
13. **Agir par le biais de coalitions avec des organisations syndicales et des ONG** afin d'élaborer des principes de RSE communs établissant un lien entre normes du travail et normes d'environnement.

## Responsabilité sociale des entreprises et obligation de rendre compte : Sessions de groupe de travail *(Voir la présentation des groupes de travail en page 4 du présent guide)*

### i) 1<sup>e</sup> session – Une heure – **Lundi 16 janvier, 9h00-10h00**

Cette session devrait mettre en évidence les domaines dans lesquels des désaccords subsistent à propos du texte de présentation et des alinéas ...

**ii) 2<sup>e</sup> session – Une heure et demie– Lundi 16 janvier, 10h00-11h30**

Cette session doit servir à *adresser des recommandations* aux diverses instances syndicales et gouvernementales et aux organes des grands groupes et est scindée en tranches de 40 minutes ...

---

---

---

**iii) 3<sup>e</sup> session – Une heure et demie – Lundi 16 janvier, 11h30-13h00**

Cette session est exclusivement consacrée aux *questions de mise en œuvre* à l'intention des participants et est scindée en tranches de 60 minutes ...

---

---

---

**Éléments des Profils syndicaux par pays  
Responsabilité sociale des entreprises  
et obligation de rendre compte**

Pour un résumé et une description de ces éléments, consulter le site [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS\\_1.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS_1.EN.pdf)

**1. Instruments institutionnels pertinents et mesures adoptées par les pays :**

*Mesures et instruments contraignants*

- Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Convention n°29 de l'OIT sur le travail forcé
- Convention n°87 de l'OIT sur la liberté syndicale
- Convention n°98 de l'OIT sur le droit d'organisation
- Convention n°38 de l'OIT sur l'âge minimum
- Convention n°82 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants
- Convention n°122 de l'OIT sur la politique de l'emploi
- Convention n°138 de l'OIT sur l'âge minimum
- Convention n°182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants

*Mesures non contraignantes, directives, codes ou accords volontaires*

- Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale
- Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE
- Pacte mondial des Nations unies
- Global Reporting Initiative

**2. Indicateurs des profils servant à la mesure et à l'évaluation du changement dans les pays :**

- Indice de sécurité du marché du travail de l'OIT
- Taux de syndicalisation nationaux

**3. Ressources disponibles**

- Trade Union Rights Profiles: English: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpQ\\_10a.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpQ_10a.EN.pdf),
- Trade Union Company Profiles TBA <http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpTBA>,
- Environment Provisions within Global Union Federation Frameworks Agreements: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpQ\\_7a.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpQ_7a.EN.pdf)
- 2004 ICFTU Congress Resolution on Business and Social Responsibilities: <http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220321&Language=ENb> ,
- TUAC User Guide the OECD Guidelines: <http://www.tuac.org/News/default.htm#2> .
- 2004 UNEP / EcoLogic report "*The role of labour unions in the process towards sustainable consumption and production*": <http://www.unep.fr/outreach/home.htm> and <http://www.unep.fr/outreach/business/business.htm> (click on "labour")
- 2005 UNEP Global Compact Environmental Principles Training Package (English, Chinese) for managers and union leaders: <http://www.unep.fr/outreach/home.htm>
- 2005 UNEP/AA/SRA "*Stakeholder Engagement Manual*" : <http://www.unep.fr/outreach/home.htm>
- UN Global Compact materials related to labour standards, human rights, environment and anti-corruption: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)
- Global Reporting Initiative (GRI / UNEP Collaborating Centre) Guidelines for sustainability reporting,

including indicators for reporting on labour standards,  
environmental pollution, occupational health and safety:

[www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)

## **Thème Cinq : Santé au travail, hygiène du milieu et santé publique, y compris l'amiante et le VIH/Sida**

Plus de deux million d'hommes et de femmes meurent chaque année des suites d'accidents ou de maladies du travail, soit en moyenne plus de 5.000 personnes par jour. Sur l'ensemble de la planète, on dénombre chaque année 270 millions d'accidents du travail tandis que 160 millions de travailleurs souffrent de maladies professionnelles. Début 2005, l'OIT et l'OMS ont annoncé que ces estimations étaient très en-deçà de la réalité. Les statistiques que ces organisations ont à leur disposition indiqueraient plutôt un coût de près de 4% du produit intérieur brut mondial, sans tenir compte des conséquences et coûts additionnels en termes de santé publique.

De plus en plus, les errements de la mondialisation conduisent au remplacement de lieux de travail sûrs et sains situés dans une partie du monde par des environnements professionnels dangereux dans d'autres. Le souvenir de l'accident de l'usine chimique indienne de Bhopal qui, il y a vingt ans, a fait plus de 20.000 morts à ce jour, ne peut que nous rappeler que la protection de la santé des travailleurs et leur indemnisation restent un leurre pour l'immense majorité de la population mondiale.

Des mesures doivent être prises pour arrêter le dumping social que peut engendrer l'exportation des processus de travail, des machines et des produits chimiques utilisés sur le lieu de travail dans les pays de destination. Une vigilance accrue et des initiatives concertées s'imposent pour enrayer le nombre effrayant d'accidents de travail, des blessures et de maladies qui sont le fait de substances et produits chimiques nouveaux ou existants, comme l'amiante, et les polluants organiques persistants (POP). (Voir la section C du Guide)

Ces tendances ont des conséquences alarmantes s'agissant de la dégradation de notre environnement et de la santé publique en général. Des déchets mal traités et des processus de production dangereux ont des effets délétères sur les communautés locales, et parfois même à l'échelon mondial. Par ailleurs, la mauvaise utilisation et le gaspillage de ressources naturelles sont souvent associés à de mauvaises conditions de travail.

Une des mesures les plus efficaces pour réduire le nombre de blessures et de maladies est la participation des travailleurs et de leurs représentants à toutes les matières touchant à la santé et à la sécurité par le truchement d'un dispositif instauré par l'Organisation internationale du travail (OIT).

Ce dispositif, accompagné des cadres, textes législatifs et mesures d'application adoptés au niveau national, doit être promu et renforcé en priorité et axé sur la protection des travailleurs. Cependant, dans les décennies à venir, ce dispositif devra fonctionner avec d'autres outils et d'autres instruments afin de protéger l'environnement, sauvegarder la santé publique et promouvoir le développement durable.

Les actions menées conjointement par les syndicats et les employeurs sur le lieu du travail ainsi que le compte rendu des activités résultent d'un cadre instauré dans la convention n°155 de l'OIT reposant sur i) la coopération, sur le lieu de travail, entre travailleurs et employeurs considérés comme solidairement responsables du milieu de travail, par exemple par le biais des comités paritaires de sécurité et d'hygiène; ii) le droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail dangereux et malsain; iii) le droit à l'information et à la formation, et iv) des dispositions réglementaires spécifiques en matière de santé et de sécurité, sous la forme d'une législation et de règlements appropriés, des ressources allouées par le gouvernement à la santé et la sécurité et des services d'inspection.

Les comités paritaires entre syndicats et employeurs existent et agissent depuis longtemps au niveau du lieu de travail, ils ont évolué au fil du temps, aux côtés d'un engagement des représentants des travailleurs pour faire évoluer la problématique de la santé et la sécurité au travail. Au cours des dix dernières années, cette structure s'est imposée comme modèle en intégrant les questions d'environnement et de santé publique, avec la mise en place de structures parallèles chargées de traiter ces nouvelles réalités au niveau du lieu de travail. Les outils utilisés pour la vérification, l'évaluation, la surveillance, la consignation et l'introduction de

changements afin de promouvoir la sécurité des travailleurs peuvent maintenant recevoir un champ d'application plus large et être étendus aux domaines de la protection de l'environnement, de la santé publique et de l'obligation de l'employeur de rendre compte, jusqu'à un large éventail de matières, comme, très récemment, le VIH/Sida.

Les syndicats considèrent le VIH/Sida comme un problème lié au travail, que les syndicats doivent intégrer dans leurs activités portant sur la santé et la sécurité, de même que dans leurs programmes de formation et de travail sur les problèmes de discrimination et d'égalité entre les sexes. À l'échelle de la planète, neuf personnes sur dix atteintes du VIH et du Sida sont en âge de travailler. Il s'agit de travailleurs qui auraient pu s'occuper de malades, diriger des services administratifs, produire des denrées alimentaires, conduire des camions et s'occuper de jeunes pour transmettre des compétences fondamentales à la nouvelle génération. Un autre facteur essentiel est que beaucoup de travailleurs, et en particulier ceux qui travaillent dans des services sociaux, de santé, pénitentiaires et d'urgence ont contracté ou peuvent contracter cette maladie par leur activité professionnelle. La rapidité de la réaction des syndicats vient de ce qu'ils ont compris que le lieu de travail et les collègues peuvent jouer un grand rôle dans la lutte contre la propagation et l'impact du Sida.

On notera surtout que les campagnes et les programmes mis sur pied par les syndicats pour lutter contre le VIH/Sida ont principalement porté sur la nécessité de mettre en place ou renforcer des comités paritaires de sécurité et d'hygiène pour protéger les travailleurs contre cette pandémie, ainsi que sur la promotion de programmes d'ensemble reposant sur trois piliers : la prévention, les soins et la protection des droits. C'est pourquoi l'appareil complet de la convention n°155 et d'autres instruments a également une incidence significative sur cet aspect majeur de l'activité syndicale. L'OIT a aussi élaboré un Code de bonne pratique concernant le VIH/Sida et le monde du travail qui, bien que dépourvu de caractère contraignant, est le résultat d'un consensus tripartite et a été intégré dans la législation et les politiques de plus d'une soixantaine de pays.

La convention n°155 de l'OIT énonce aussi des principes de précaution et de prévention applicables aux réalités quotidiennes de l'activité professionnelle en prônant un engagement commun des acteurs présents sur le lieu de travail.

Le cas de l'amiante est l'illustration de ce qui se passe lorsque les dispositions de la convention n°155 et d'autres instruments sont laissées lettre morte dans une situation particulière. Plus de 100.000 travailleurs meurent chaque année à cause de l'amiante, alors que les taux de mortalité devraient encore augmenter, avec des périodes de latence de 25 à 30 ans. En 2005, les syndicats ont demandé l'interdiction totale de la production de l'amiante et de son utilisation et demandé aux pays d'appuyer l'appel lancé par l'OIT en faveur d'une recherche crédible sur les produits de substitution de l'amiante. Hélas, l'amiante est une de ces substances nocives de plus en plus exportées vers les pays en développement, le plus souvent dans l'illégalité. Leurs effets néfastes sont accentués par une densité urbaine en progression dans ces pays et par l'absence d'installations de traitement des déchets dangereux, ce qui explique qu'on les retrouve sur le domaine public, dans les rivières ou dans des égouts destinés à ne recevoir que des effluents ménagers.

L'Assemblée syndicale s'engage à promouvoir le renforcement de la santé et la sécurité professionnelles de tous les travailleurs, en particulier des groupes vulnérables, et à appeler les gouvernements, les employeurs et les organisations internationales à faire de même. Nous invitons le PNUE et l'OMS à promouvoir des initiatives internationales et nationales associant les partenaires sociaux afin de promouvoir la santé et la sécurité au travail et le bien-être des travailleurs.

Nous nous engageons à inciter nos organisations affiliées à s'impliquer aux côtés des autres acteurs pour améliorer et renforcer la santé et la sécurité au travail dans le cadre de notre **Initiative des travailleurs pour un héritage durable (WILL)**.

## Éléments pour agir

1. **Réclamer le droit** à un travail décent, sûr et sain, reconnu en tant que droit inaliénable pour tous les travailleurs et

pierre angulaire de la protection de l'environnement et du développement durable.

2. **Inciter** les gouvernements, les organismes intergouvernementaux, les organisations syndicales et tous les autres organismes concernés à mettre en place et renforcer des institutions spécialisées dans la santé et la sécurité professionnelles, ainsi que les pratiques et services afférents, par le biais de mesures promouvant la pérennité des lieux de travail et des communautés.
3. **Mettre en place et renforcer un régime** de gestion de la santé et la sécurité des travailleurs inspiré de l'OIT qui est le fondement de la protection de l'environnement et du développement durable.
4. **Multiplier la ratification par les pays** des conventions de l'OIT et des instruments se rapportant à la santé et la sécurité au travail. S'employer à obtenir une harmonisation à l'échelon mondial des normes et de la prévention en la matière, ainsi que de l'application des différentes normes.
5. **Faire en sorte que les Principes directeurs ILO-SST 2001** concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (OSH-MS) ou leur équivalent soient mis en application au niveau national et leur promotion assurée dans les secteurs et auprès des organisations (entreprises).
6. **Appuyer la mise en place de comités de sécurité et d'hygiène paritaires influents** sur le lieu de travail et défendre le droit des travailleurs et des syndicats de participer à la prise de décision.
7. **Veiller à ce que les pratiques du lieu de travail** protègent la santé reproductive des hommes et des femmes, n'entraînent pas la stérilité et n'altèrent pas la santé des enfants à venir.
8. **Permettre le contact entre les travailleurs et leurs délégués de sécurité** qui ont le droit d'inspecter les lieux de travail, consulter toutes les informations pertinentes et faire arrêter la production en cas de risque pour la santé ou la sécurité, et s'appuyer sur ce modèle pour la protection de l'environnement.
9. **Encourager la coopération entre l'OIT, le PNUE et l'OMS** (Organisation mondiale de la santé), s'agissant en particulier des rapports entre santé professionnelle et santé publique. Réclamer une formation et une éducation appropriées pour les travailleurs participant à des activités touchant à la santé et la sécurité au travail et à la protection de l'environnement.
10. **Faire campagne pour une interdiction totale, au niveau mondial, de l'utilisation et la commercialisation de l'amiante** et promouvoir la ratification des conventions de l'OIT correspondantes, et de la convention n°162 dans un premier temps.
11. **Identifier des synergies entre la campagne de l'amiante et celle du mercure.**
12. **Collaborer avec la société civile, les employeurs et les gouvernements nationaux** pour mettre un terme à l'utilisation de l'amiante, imposer des garanties adéquates et renforcées pour protéger les travailleurs et les communautés qui sont ou seront exposés aux produits dérivés de l'amiante et mettre en œuvre des programmes de transition vers l'emploi pour les travailleurs qui auront perdu leur emploi en raison de l'interdiction de l'amiante, ainsi qu'une aide économique aux régions les plus touchées et rechercher des ressources pour des programmes de transition juste en matière d'emploi pour les cas où des mesures de protection de la santé et de la sécurité ont une incidence négative pour les travailleurs.
13. Faire valoir le droit de tous les travailleurs à **un lieu de travail exempt de fumée de cigarette.**
14. **Promouvoir les principes et mesures de précaution et de prévention** dans les plans d'entreprise et dans les programmes publics, accompagnés de régimes d'inspection efficaces et rigoureux, et s'opposer aux dérogations à la législation sur la santé et la sécurité au travail pour les petites et moyennes entreprises ou pour certains employeurs du secteur public.
15. **Promouvoir la reconnaissance mondiale du 28 avril** comme Journée internationale de commémoration des travailleurs décédés et blessés, afin d'éduquer les travailleurs et le public aux risques du travail et de promouvoir des lieux de travail sûrs et durables.
16. **Intégrer le VIH/Sida** dans les structures et la pratique relatives à la santé et la sécurité au travail, former les acteurs concernés, y compris les inspecteurs du travail, et appuyer les partenariats associant les syndicats et l'OIT, ONUSIDA, l'OMS et World AIDS Campaign.
17. **Favoriser l'accès aux services gratuits de santé publique** pour le traitement des maladies et lésions professionnelles ainsi que pour le VIH/Sida. Prôner un renforcement du secteur de la santé publique par une augmentation de son financement, une actualisation des politiques de gestion des ressources humaines et en faisant campagne pour que les travailleurs de la santé bénéficient de salaires équitables et de conditions de travail décentes, d'une bonne formation ainsi que d'une éducation qui leur permettra de surmonter la crainte de contracter le VIH et apporter un soutien aux séropositifs au VIH.
18. **Sida, Syndicats et Employeurs** : Étendre l'adoption et la mise en application du Code de pratique de l'OIT concernant le VIH/Sida, en particulier par le biais de politiques et programmes du lieu de travail, de conventions collectives et d'accords-cadres. Intensifier et élargir les actions menées conjointement par les employeurs et les syndicats.
19. **Inviter les gouvernements** à mettre en œuvre une stratégie du lieu de travail dans les plans nationaux de lutte contre le Sida et à assurer la représentation des partenaires sociaux dans les organes nationaux de coordination de la lutte contre le Sida, y compris dans les mécanismes de coordination nationale du Fonds mondial pour la lutte contre le Sida, le paludisme et la tuberculose.
20. **Inviter le G8** à mettre en place un Comité permanent sur le VIH/SIDA et à soutenir l'action des syndicats dans les changements au niveau des lieux de travail.
21. **Faire en sorte que les travailleurs et les syndicats** participent pleinement et sur un pied d'égalité aux programmes de lutte contre le VIH et le Sida sur le lieu de travail. Les programmes d'éducation et de formation devraient viser à remédier à cette carence.
22. **Voir également le point B ci-dessus, "Risques chimiques et substances dangereuses".**

## SST, santé publique et VIH/Sida – Amiante : Sessions de groupe de travail

(Voir la présentation des groupes de travail en page 4 du présent guide)

### i) 1<sup>ère</sup> session – Une heure – Lundi 16 janvier, 9h00-10h00

Cette session devrait mettre en évidence les domaines dans lesquels des désaccords subsistent à propos du texte de présentation et des alinéas ...

---

---

---

### ii) 2<sup>ème</sup> session – Une heure et demie – Lundi 16 janvier, 10h00-11h30

Cette session doit servir à *adresser des recommandations* aux diverses instances syndicales et gouvernementales et aux organes des grands groupes et est scindée en tranches de 40 minutes ...

---

---

---

### iii) 3<sup>ème</sup> session – Une heure et demie – Lundi 16 janvier, 11h30-13h00

Cette session est exclusivement consacrée aux *questions de mise en œuvre* à l'intention des participants et est scindée en tranches de 60 minutes ...

---

---

---

#### Éléments actuels des Profils syndicaux par pays

#### Santé professionnelle, environnement et santé publique

Pour un résumé et une description de ces éléments, consulter le site [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS\\_1.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS_1.EN.pdf)

#### 1. Instruments institutionnels pertinents et mesures adoptées par les pays :

##### *Mesures et instruments contraignants*

- Convention n°81 de l'OIT sur l'inspection du travail
- Convention n°121 de l'OIT sur les accidents du travail
- Convention n°139 de l'OIT sur le cancer professionnel
- Convention n°148 de l'OIT sur le milieu de travail
- Convention n°155 de l'OIT sur la santé des travailleurs
- Convention n°161 de l'OIT sur les services de santé au travail
- Convention n°162 de l'OIT sur l'utilisation de l'amiante
- Convention du PNUE sur le consentement préalable informé

##### *Mesures non contraignantes, directives, codes ou accords volontaires*

- Principes directeurs de l'OIT sur les systèmes de gestion de la sécurité et la santé au travail, 2001

- Principes directeurs OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/Sida
- Code de pratique de l'OIT sur le VIH/Sida et le monde du travail
- OIT – Facteurs ambiant sur le lieu de travail, 2001
- OIT – Principes directeurs techniques et éthiques pour la surveillance de la santé des travailleurs, 1998
- OIT – Sécurité de l'utilisation des chauffages diélectriques à haute fréquence, 1998
- OIT – Protection des données personnelles des travailleurs, 1997
- OIT – Enregistrement et notification des accidents et maladies du travail, 1995
- OIT – Terminaux à écran de visualisation : guide pour la protection contre le rayonnement, 1994
- OIT – L'utilisation des lasers sur le lieu de travail, 1993
- OIT – Sécurité, santé et conditions de travail dans le transfert de technologies vers les pays en développement, 1988
- OIT – Protection des travailleurs contre le rayonnement (rayonnements ionisants), 1987
- OIT – Sécurité dans l'utilisation de l'amiante, 1984
- OIT – Exposition professionnelle aux substances toxiques en suspension dans l'air, 1980

#### 2. Indicateurs des profils servant à la mesure et à l'évaluation du changement dans les pays :

##### *Indicateurs actuellement utilisés dans les profils par pays*

- Accidents mortels sur le lieu du travail
- Prévalence du VIH/Sida

- Prévalence du VIH/Sida dans la population active
- Taux de mortalité de la population active
- Perte du PIB imputable au VIH/Sida
- Dépenses de santé publique
- Accès aux médicaments essentiels

#### *Nouveaux indicateurs proposés*

- Espérance de vie
- Services de santé du travail par personne (travailleurs)
- Nombre d'inspections effectuées par l'inspection du travail
- Nombre d'ordonnances délivrées par des inspecteurs du travail

### **3. Ressources disponibles**

- 2005 Country OHS Profile **English:** [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpG\\_1a.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpG_1a.EN.pdf),
- 2005 Asbestos Profile **English:** [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL\\_6.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL_6.EN.pdf),
- 2005 HIV/AIDS Country Profiles **English:** [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpT\\_4a.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpT_4a.EN.pdf),
- 2004 ICFTU Congress resolution on Occupational Health and Safety: <http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220328&Language=EN>,
- 1974: ILO Resolution on Economic Consequences of Preventative Action on Occupational Cancer: [http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL\\_1a.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL_1a.EN.pdf) ,
- 2004 ICFTU Congress Resolution – Fighting HIV/AIDS <http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220325&Language=EN> .
- 2004 ILO HIV/AIDS and work: Global estimates, impact and response: <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aidspubl/globalest.htm>
- 2001 ILO Code of practice on HIV/AIDS and the world of work: <http://mirror/public/english/protection/trav/aidspubl/code.htm>