



Module 3 :

L'action syndicale sur le changement climatique

© Sustainlabour
Forum Social Mondial 2004, Mumbai



OBJECTIFS DU MODULE :

Le module vise à :

- Sensibiliser sur la nécessité d'une transition juste vers une économie respectueuse du climat et fournir les outils pour y parvenir ;
- Mettre en revue les actions syndicales possibles sur le changement climatique ;
- Informer des activités actuelles des syndicats sur le changement climatique, depuis le niveau international jusqu'aux lieux de travail, y compris via la formation des travailleurs.

LES ACQUIS DU MODULE :

À l'issue de la session, les participants connaîtront :

- Les droits fondamentaux et les mécanismes qui conduiront à une transition juste ;
- La façon dont les syndicats peuvent, en pratique, promouvoir les stratégies d'atténuation et d'adaptation, dans plusieurs secteurs et à différents niveaux.



INTRODUCTION AU MODULE 3

La complexité que l'on prête à la question du changement climatique est liée à l'existence d'un large éventail de facteurs et de composantes, qui doivent être analysés sous des angles différents. Les syndicats doivent analyser autant de facettes que possible et concevoir les actions qui sont à leur portée.

Ainsi que nous l'avons vu dans les chapitres précédents de ce manuel, le changement climatique aura des impacts majeurs sur la structure des économies, les critères d'établissement des êtres humains, leur qualité de vie et l'emploi. Trois processus orienteront ces impacts :²³

- **Les changements dans le climat**, qui sont déjà à l'origine de souffrances considérables ;
- **L'adaptation à ces changements**, dans une démarche visant à "limiter la souffrance" ; et
- **L'atténuation**, par exemple les mesures qui visent à réduire les émissions pour "éviter l'incontrôlable".

La combinaison de ces processus implique d'importants changements dans nos modes de production et de consommation. Dans ce manuel, nous nous pencherons sur le rôle des syndicats dans cette transition : que peuvent faire les travailleurs et leurs organisations ? quelles actions les syndicats peuvent-ils entreprendre ? quelles peuvent être leurs contributions spécifiques ? que font-ils déjà ?

La bonne combinaison d'une série d'éléments différents permettra de déboucher sur une gestion adéquate du processus de transition. Le premier élément est **l'attitude adoptée ainsi que les politiques menées par les gouvernements** et les institutions, qui doivent impérativement tenir compte des dimensions sociales et professionnelles de la transition vers un développement durable. En adoptant une telle posture, il sera possible de garantir une transition qui soit juste pour tous, y compris pour les travailleurs. Le **mouvement syndical** doit présenter de nouvelles propositions, éduquer et former ses membres au changement climatique, mais également se transformer en une force qui soit véritablement engagée dans le processus de développement durable. Un autre élément important sera **le renforcement du droit du travail afin qu'il s'applique à tous les travailleurs et son élargissement afin qu'il intègre la dimension environnementale**. Enfin, de nouveaux mécanismes de participation doivent être mis en place afin d'intégrer les travailleurs et leurs représentants, les syndicats, ainsi que le patronat et les institutions, et ce, à tous les niveaux (national, international) et dans tous les domaines.

Les syndicats doivent, plus que quiconque, se battre pour des emplois décents, contre la pauvreté et en faveur de processus de transition juste. Il en va de leur responsabilité d'incorporer la justice et l'équité aux processus d'adaptation et d'atténuation du changement climatique. Il s'agit d'une tâche très importante que les syndicats doivent accomplir seuls ou au travers d'alliances avec d'autres acteurs sociaux de poids.

²³ OIT, Travail n°60, août 2007, Emplois verts: le changement climatique dans les lieux de travail. Peter Poschen, Expert Senior du BIT et point focal sur le changement climatique.

Dans le **premier chapitre**, nous allons montrer comment les syndicats peuvent associer le débat sur la solidarité, le dialogue social et le renforcement des systèmes de protection sociale aux débats actuels sur le changement climatique. Comme nous le verrons dans cette partie, les syndicats peuvent jouer un rôle important dans la lutte contre le changement climatique à condition que leurs droits soient respectés et améliorés, et qu'ils aient accès à une formation adaptée.

Le **deuxième chapitre** introduit des actions syndicales potentielles, dont l'un des objectifs est la réduction des émissions. Quelques exemples nous permettront de mieux cerner les types d'actions concrètes qui pourront être développées dans les différents secteurs.

Le **troisième chapitre** offre un aperçu des thèmes qui ont été promus par les syndicats au niveau international et montre en quoi le monde syndical s'intéresse et participe de plus en plus aux débats qui entourent ce sujet.

Le **quatrième chapitre** s'intéresse aux actions syndicales régionales, qui représentent des outils efficaces pour influencer les politiques environnementales internationales et nationales, y compris dans le domaine du changement climatique.

Dans le **cinquième chapitre** nous verrons que le changement climatique est un terrain d'action relativement nouveau pour les syndicats au niveau national, avec davantage d'intensité dans les pays développés. Cependant, de par ses impacts, qui seront d'envergure planétaire, le changement climatique s'imposera bientôt au cœur des préoccupations des syndicats des pays en développement.

Le **sixième chapitre** nous offre des exemples d'actions syndicales liées au changement climatique sur le lieu de travail, qui reste toujours le lieu privilégié de l'action syndicale.

Dans le **septième et dernier chapitre**, nous soulignerons l'importance de développer l'éducation et la formation en tant que moyens de sensibiliser les travailleurs et d'accroître la participation syndicale dans la lutte contre le changement climatique. Nous soulignerons l'importance des structures et des capacités syndicales de formation, qui restent impressionnantes.

CHAPITRE 1 : ALLIER JUSTICE ET ÉQUITÉ : QUELS OUTILS POUR METTRE EN ŒUVRE UNE TRANSITION JUSTE ?

IDÉES PRINCIPALES

- S'agissant du changement climatique, les syndicats soulignent l'importance de la solidarité et du dialogue social.
 - Pour faire en sorte que la justice et l'équité soient intégrées dans les politiques de transition, il est indispensable de renforcer les systèmes de protection sociale (dans certains pays, il faudra les créer).
 - Les syndicats peuvent jouer un rôle majeur dans la lutte contre le changement climatique, si de nouveaux droits sont développés qui leur permettent de traiter les thèmes environnementaux et de former les travailleurs.
-

Les organisations de travailleurs encouragent des politiques relativement simples qui promeuvent une société plus juste et qui ont leur place dans le processus de changement qui est actuellement en cours. Analysons quelques-unes de ces politiques.

LE DIALOGUE SOCIAL COMME REPONSE AUX TRANSITIONS QUI S'OPÈRENT SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

On ne parviendra pas à mobiliser les formidables ressources nécessaires pour faire face à la crise climatique si, en parallèle, on ne s'attaque pas à la crise de la pauvreté et de l'emploi. Non seulement la mise en œuvre de politiques cloisonnées serait financièrement onéreuse, mais elle aurait également des conséquences sociales dramatiques. L'action sur le changement climatique, sur le développement économique et social, et sur l'emploi ne doivent pas entrer en concurrence.

Ces politiques et programmes peuvent être plus efficaces s'ils sont conçus et appliqués avec la participation active de ceux qui seront directement affectés : les employeurs, les travailleurs et les paysans, du niveau national au niveau local. Ces différents acteurs peuvent contribuer à créer de nombreux emplois verts compatibles avec la protection du climat et qui permettent une transition juste vers d'autres formes durables de travail et de revenu.

Le principal objectif du dialogue social est de promouvoir toute action de recherche de consensus et l'implication démocratique des principaux acteurs du monde du travail. Les structures et procédures de dialogue social qui ont fait preuve d'efficacité par le passé, ont le potentiel de résoudre d'importants problèmes économiques et sociaux, en encourageant une bonne gestion publique, en garantissant la paix sociale et industrielle et en stimulant le progrès économique.



Une transition guidée par un consensus tripartite, accompagnant la croissance et le déclin de certains secteurs et métiers, pourrait être la meilleure manière de relever ce défi.

Que pourrait apporter le dialogue social pour faire face aux conflits liés au changement climatique ?

- Il promeut un modèle de développement durable et un système durable de production.
- Il encourage la croissance et le développement économiques par le biais de l'innovation technologique.
- Il développe l'économie, à travers la création d'emplois plus adaptés aux réalités du monde du travail, élément clé de la cohésion sociale.
- Il promeut une sensibilisation au changement climatique et une implication plus forte des partenaires sociaux et des secteurs concernés par ce changement.
- Il anticipe les effets sociaux négatifs, notamment ceux liés à la compétitivité et l'emploi, afin de les prévenir, de les éviter ou de les réduire.

Une bonne anticipation des effets sociaux négatifs est essentielle pour réussir dans l'application des politiques de changement climatique. Les travailleurs ne peuvent pas supporter le coût des transitions nécessaires. Un dialogue social au sens large peut aider à choisir les meilleures options, étant donné que les changements dans l'emploi bénéficieront à certains secteurs et porteront préjudice à d'autres, comme nous l'avons vu dans le module 2. Dans quelques régions, des emplois seront créés. Dans d'autres, des emplois seront détruits. Des tables rondes nationales, à travers lesquelles les mesures peuvent être analysées en adoptant une perspective globale et sectorielle, pourraient être d'une grande utilité.

Quelques expériences du recours au dialogue social dans l'élaboration de mesures d'atténuation ont déjà été conduites, comme les tables rondes sectorielles en Espagne (voir encadré 3.8.), mais la possibilité d'étendre leur portée à la planification des politiques d'adaptation, tels que les Plans Nationaux d'Adaptation, reste à explorer.

SOLIDARITE : DONNER LA PRIORITE AUX PLUS VULNERABLES

En raison d'éléments physiques et socio-économiques, les impacts du changement climatique seront avant tout sentis par les plus démunis. Premièrement, la plupart des pays en développement se situent dans des régions tropicales et subtropicales, qui seront, d'après les prévisions scientifiques, les plus sérieusement affectées par les impacts du changement climatique : l'Afrique, l'Asie, l'Amérique Latine et les petits Etats insulaires ont tous été identifiés comme des régions préoccupantes.

Deuxièmement, les pays en développement sont souvent moins à même d'affronter les

effets négatifs du changement climatique, la pauvreté étant exacerbée par le changement environnemental associé. Les personnes vivant dans ces pays dépendent de ressources fortement dépendantes du climat, ont une faible capacité d'adaptation et, pour ce qui est des plus pauvres, luttent déjà pour faire face à la multiplication d'événements climatiques extrêmes et aux fortes variations climatiques.

En comparaison à l'ampleur du problème auquel les pays en développement sont confrontés, la coopération internationale actuelle est nettement insuffisante. En tant qu'enjeu global, le changement climatique exige de la communauté internationale que la priorité soit donnée à la solidarité.

Au-delà de l'aspect international, nous devons également prendre en compte les différences qui existent en termes de vulnérabilité aux niveaux national et local. Quel que soit le pays, ceux qui seront les plus exposés aux risques seront les plus pauvres, les plus âgés et les plus faibles, qui sont déjà les moins en mesure de s'adapter aux changements dans les modes de production.



Les syndicats doivent appeler les gouvernements et la société à faire preuve de solidarité envers les plus vulnérables. Il conviendra de renforcer la solidarité internationale et d'y inclure une aide d'urgence et pour faire face aux catastrophes, ainsi que des fonds pour des programmes d'adaptation rapides et des mesures d'atténuation fortes. Tout retard dans l'atténuation entraînera une souffrance encore plus grande pour les plus vulnérables.

Les syndicats doivent également faire face à des questions de solidarité interne : lorsque, par exemple, les travailleurs qu'ils représentent sont affectés par des mesures d'atténuation et les changements dans les systèmes de production.

Finalement, le changement climatique, comme toute autre question environnementale, s'accompagne d'une nécessaire solidarité intergénérationnelle. Ceux qui sont actuellement impliqués dans une activité économique doivent agir solidairement avec ceux qui l'ont été et ceux qui le seront à l'avenir.

PROTECTION SOCIALE

L'accès à un niveau de protection sociale adéquat est reconnu comme un droit fondamental pour tous les individus, ainsi que le réaffirme la Déclaration de Philadelphie,²⁴ qui établit que "la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous". Ce message a été réaffirmé dans la "Déclaration sur la Justice Sociale pour une Mondialisation Juste"²⁵ lors de la 97^{ème} Conférence Internationale du Travail de l'OIT en Juin 2008.

24 OIT, Déclaration de Philadelphie concernant les buts et objectifs de l'Organisation, 1944.

25 http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang-en/WCMS_094186/index.htm

Cette déclaration met l'accent sur la relation entre le développement durable, la politique sociale et l'éradication de la pauvreté dans une économie mondialisée. Elle fait également une référence particulière à la vulnérabilité de certaines économies face à des crises extérieures telles que le changement climatique et la crise de sécurité qui touchent les pays les plus pauvres.

Tout concept de protection sociale d'envergure doit inclure un large éventail d'outils visant à garantir un niveau de vie décent aux individus, de façon à les prémunir contre le besoin, qu'il soit d'origine démographique, économique ou climatique. Il doit également favoriser la distribution équitable des bénéfices du progrès à l'échelle nationale, régionale et mondiale, et, dans un contexte de mondialisation, donner la priorité aux zones et aux populations les plus vulnérables.



La protection sociale est l'outil moderne que les sociétés ont développé pour résoudre le problème de la vulnérabilité face aux situations de besoin.

Le changement climatique soulève des incertitudes supplémentaires sur les moyens de répondre aux besoins associés aux cycles de vie des individus. Il intensifie les mouvements migratoires, aggrave les difficultés de productivité agricole et/ou les questions de durabilité du modèle de croissance du fait de changements incontrôlables dans la sphère géopolitique. C'est pourquoi toute mesure visant à combattre le changement climatique devrait être accompagnée d'une adaptation des modèles de protection sociale existants, de façon à les compléter et à les rendre efficaces pour la satisfaction des besoins réels des sociétés, dans un contexte social, économique, démographique et géopolitique en mutation.



Parce que le changement climatique soulève des incertitudes sur la satisfaction des besoins des individus, tout effort portant sur ses causes doit être accompagné de mesures de protection sociales visant à améliorer la qualité de vie de ceux qui sont touchés.

De cette façon, le concept de protection sociale représente un cadre de protection intégré pour tous les individus, indépendamment de leur contribution fiscale ou de leur parcours professionnel, et illustre de façon concrète la demande d'un critère intégré qui permette de faire face aux besoins sociaux (voir encadré 3.1.).



Ainsi que l'a stipulé l'OIT dans son Agenda pour un travail décent, les mesures de protection sociale doivent être adaptées aux problématiques actuelles, le changement climatique étant sans aucun doute l'une des plus importantes.

Encadré. 3.1. Le rôle moteur de la protection sociale, du dialogue social et de l'approche tripartite dans le développement durable

Le concept de protection sociale fait référence à un cadre de protection intégré pour chaque individu, indépendamment de sa contribution fiscale ou de son parcours professionnel, et qui répond à la demande d'un critère intégré pour faire face aux besoins sociaux. Ce cadre englobe un ensemble de choix publics dans le domaine de la sécurité alimentaire, des conditions de vie décentes, de l'accès à l'eau potable ou de questions de revenu minimum, ainsi que le traditionnel droit à la sécurité sociale, qui est reconnu comme un droit de l'homme fondamental.²⁶ Ceci doit être atteint via un financement proportionnel et sa redistribution entre l'Etat, les citoyens-travailleurs et les employeurs.

La protection sociale est un outil pour favoriser le bien-être des êtres humains et promouvoir le consensus et la cohésion sociale à grande échelle. Elle est à la fois un agent indispensable de la paix sociale et un élément clé pour améliorer la performance et la croissance économiques. Toutefois, pour parvenir à cela, la participation des organisations de travailleurs via des mécanismes efficaces de dialogue social est un prérequis nécessaire. La relation directe entre le dialogue social et la sécurité sociale est peut-être l'un des domaines qui montre la façon dont le dialogue social peut traiter des questions essentielles en matière de politique économique et sociale : l'emploi, les salaires, la distribution des revenus, la sécurité alimentaire, la politique fiscale, l'égalité des sexes, l'émigration, la protection de l'enfance ainsi que la maternité et la vieillesse, etc...

Le dialogue social et la sécurité sociale sont des références dans la démocratisation des politiques sociales et économiques ainsi que des outils pour la cohésion sociale et le développement durable.

L'approche tripartite doit fermement soutenir et jouer un rôle moteur en matière de sécurité sociale, via le renforcement de la capacité des agents sociaux à proposer des politiques sociales qui contribuent à étendre la couverture de la protection sociale aux pays en développement. En effet, les systèmes conventionnels de sécurité sociale concernent moins de 20% de la main d'œuvre dans la plupart des pays en développement et moins de 10% dans la majeure partie de l'Afrique Sub-Saharienne.²⁷

Ceci doit être accompli par la définition de stratégies nationales de sécurité sociale et l'identification de groupes et de zones prioritaires en matière de couverture, ainsi que l'orientation plus efficace de la coopération internationale, de façon à ce qu'elle puisse promouvoir un modèle de développement durable qui serve également la justice sociale.

Source: *Sustainlabour, 2008*

FORMER LES TRAVAILLEURS : COMPRENDRE LES CHANGEMENTS ET RENFORCER LES CAPACITES POUR RENDRE POSSIBLE L'ADAPTATION

Dans un environnement en pleine mutation, il est nécessaire de s'assurer que les travailleurs possèdent les connaissances et les compétences nécessaires pour être en mesure d'optimiser les opportunités et de limiter les conséquences non-désirées.

²⁶ Article 22 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, 1948.
²⁷ ILO (1999). "Report of the Director General on Decent Work."

Si les effets induits par le changement climatique sont aussi rapides et importants que ce que prévoient les experts, il en va de la responsabilité des travailleurs et des syndicats de réagir pour en atténuer les conséquences. Ils doivent impérativement comprendre la nature des changements et mesurer leurs impacts sur les systèmes de production, les métiers et la qualité de vie, pour être en mesure d'acquérir de nouvelles compétences qui puissent les aider à adapter et faire évoluer leurs métiers de façon à les rendre plus durable et moins néfastes pour le climat.

Les syndicats, en tant que prestataires importants de services éducatifs, peuvent s'avérer très utiles dans la transmission de la connaissance et la sensibilisation de leurs affiliés.

Pour mieux faire face aux défis liés à cette transition, il est nécessaire de mettre à disposition des ressources pour la formation professionnelle, ainsi que des fonds spécifiques pour le renforcement des capacités. Ces mesures doivent être conçues dans le cadre des politiques d'atténuation et d'adaptation.

En effet, l'un de problèmes les plus criants du passage à une économie à basse intensité en carbone pourrait être le manque de main d'œuvre qualifiée pour répondre aux nouvelles demandes de l'économie "verte". En Europe, les pénuries de main d'œuvre se perçoivent déjà dans le domaine des énergies renouvelables (Allemagne, Espagne, etc...). Une économie à basses émissions en carbone nécessitera un éventail très large de métiers et donc de formations et de profils professionnels. La recherche et le développement, l'ingénierie et l'architecture, la planification et le management, l'administration, le marketing, ainsi que de nombreux emplois à col-bleu seront concernés.

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES TRAVAILLEURS : AMELIORER L'ENVIRONNEMENT PAR L'ACTION SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Les lieux de travail doivent être mieux intégrés si l'on veut que les travailleurs et leurs organisations participent au combat contre le changement climatique. Les lieux de travail peuvent être respectueux de l'environnement si l'on octroie aux salariés des droits de participation aux processus qui touchent à la protection de l'environnement.

De telles stratégies ne vont pas uniquement entraîner une plus forte adhésion aux efforts d'adaptation, mais aussi une meilleure mise en œuvre des mesures d'adaptation (y compris en matière d'aide en cas de catastrophe). Les prérequis suivants paraissent nécessaires pour rendre cela possible :

- **Le droit de participation** : Les travailleurs ont le droit de participer aux procédures de prise de décision concernant leur environnement, soit au travers de représentants du personnel siégeant dans un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ou au travers de nouveaux comités environnementaux. Les délégués des CHSCT élus par les travailleurs dans les entreprises représentent un outil majeur dans la défense de la santé et de la sécurité des travailleurs, et dans le combat pour un environnement professionnel plus sain. Ces délégués pourraient travailler sur des questions environnementales, mais en général ne le font pas car ils ne disposent pas des droits spécifiques nécessaires pour entreprendre des actions environnementales.

Il serait possible de développer des activités plus respectueuses de l'environnement sur les lieux de travail. Pour ce faire, il semble indispensable d'étendre davantage les pouvoirs et les mandats des délégués CHSCT, ou alors de désigner des délégués "Environnement".

A l'heure actuelle, de tels droits ne sont pas à l'ordre du jour des différents systèmes législatifs nationaux, bien qu'ils soient de plus en plus reconnus par certaines grandes entreprises, par des conventions collectives sectorielles et par des accords volontaires régionaux.

- **Droit à l'information** : Les travailleurs ont le droit d'être informés des risques écologiques sur leur lieu de travail dès lors que ces risques sont identifiés et évalués. Les informations concernant ces risques doivent être communiquées aux employeurs et employés par l'étiquetage, les fiches de données de sécurité, et par la formation des employés. À ce jour, cette norme concerne les fabricants et les importateurs de produits chimiques (voir le **Manuel de formation sur La gestion saine et durable des produits chimiques, PNUE/Sustainlabour, 2008**), mais elle devrait être élargie aux problématiques de changement climatique : par exemple, le droit à l'information relatif aux émissions, aux choix technologiques, et aux plans d'action en matière d'économies d'énergie sur le lieu de travail.
- **Protection du droit d'alerte** : Un travailleur ne peut être tenu responsable ou encourir des mesures disciplinaires si il ou elle décide de signaler des pratiques sur le lieu de travail qu'il ou elle juge, en toute bonne foi, pouvoir poser un risque environnemental.
- **Droit de refuser tout travail dangereux** : Un travailleur ne peut être tenu responsable ou encourir des mesures disciplinaires si il ou elle décide de refuser d'accomplir un travail qu'il ou elle juge, en toute bonne foi, pouvoir poser un risque immédiat ou sérieux à sa santé ou à la santé d'autres travailleurs.
- **Le droit de refuser tout travail qui nuit à l'environnement** : Un travailleur ne peut être tenu responsable ou encourir des mesures disciplinaires si il ou elle refuse d'accomplir un travail qu'il ou elle juge, en toute bonne foi, pouvoir poser un risque immédiat ou sérieux à l'environnement.

CHAPITRE 2 : LE RÔLE DES SYNDICATS DANS DES SECTEURS CLÉS : COMMENT RÉDUIRE LES ÉMISSIONS ?

Ce chapitre passera en revue des actions syndicales susceptibles de contribuer à la réduction des émissions. Sur la base des idées qui ont été présentées dans le chapitre 1, les quelques exemples suivants nous aideront à mieux cerner le type d'action concrète que l'on peut développer dans différents secteurs. Ce chapitre cherche à donner quelques exemples dans des secteurs clés, même si la portée de ces exemples dépendra beaucoup des spécificités propres à chaque structure syndicale.

ACTION SYNDICALE DANS LE SECTEUR DE L'ÉNERGIE

Au niveau de l'entreprise

- Demander la reconnaissance d'un délégué ayant des responsabilités environnementales.
- Formation et participation à la gestion de l'énergie au sein de l'entreprise.
- Formation et participation aux diagnostics et aux audits énergétiques de l'entreprise.
- Promotion des économies d'énergie par des mesures telles que l'amélioration de l'éclairage, du refroidissement, du chauffage et de l'isolation thermique.
- Formation du recours à des équipements et des systèmes plus efficaces.
- Promotion du recours aux énergies renouvelables dans l'entreprise (solaire thermique pour un chauffage à basse ou moyenne température, photovoltaïque pour l'électricité, biomasse pour l'électricité et le chauffage, et construction bioclimatique pour les nouveaux immeubles).
- Participation aux politiques d'achats durables.

Au niveau du secteur d'activité

- Demander la reconnaissance de délégués environnementaux au niveau sectoriel.
- Réclamer la mise en place de tables rondes de dialogue sectoriel.

Au niveau national

- Participation dans la planification énergétique nationale : demander des investissements plus importants dans les énergies renouvelables et l'amélioration de la gestion de l'approvisionnement.
- Demander des systèmes de transport intégrés.
- Participer aux programmes de maîtrise de la demande pour le bénéfice des consommateurs.
- Promotion de mesures de fiscalité verte socialement justes.

Sustainlabour, 2008

ACTION SYNDICALE DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS

Au niveau de l'entreprise

- Demander des plans de mobilité durable (par exemple des incitations à prendre les transports en commun, restructuration des transports publics autour du lieu de travail, promotion du covoiturage, transformation des parcs de stationnement en jardins publics ou en espaces verts, plus de places de stationnement pour les vélos).
- Demander des "gestionnaires de mobilité" pour les entreprises moyennes et grandes.
- Lors du déménagement d'une entreprise, demander la conception de plans de mobilité durable en amont.
- Pour les entreprises ayant des besoins importants en transport, application de programmes de gestion intégrée des transports pour éviter les courses à vide, réduire l'utilisation des camions et maximiser le recours au rail.
- Promotion des "véhicules verts" pour la flotte d'entreprise.

Au niveau régional

- Demander des plans régionaux de mobilité durable.
- Demander des "gestionnaires de mobilité" régionaux.
- Dans les zones à forte densité en entreprises, négocier des ajustements du temps de travail pour réduire la congestion des transports en commun.
- Participation à la planification économique et urbaine régionales pour promouvoir la mobilité et demander la proximité des lieux de travail et des logements.

Au niveau national

- Campagnes pour promouvoir les transports en commun.
- Appel à la formation des travailleurs dans les filières transport considérées non viables d'un point de vue environnemental.

Sustainlabour, 2008

ACTION SYNDICALE DANS LE BATIMENT/LA CONSTRUCTION

Au niveau de l'entreprise

- Application des mesures mentionnées dans la section énergie.
- Promotion de l'architecture bioclimatique pour les nouveaux immeubles : éclairage passif, systèmes de chauffage et de réfrigération.
- Promotion du recours à des matériaux durables (recyclés, non-polluants, à faible consommation d'énergie).

Au niveau régional

- Participation syndicale dans la planification régionale pour demander un développement urbain cohérent.
- Promotion d'un usage équilibré de la terre (entre zones urbaines, agricoles, forêts et espaces de loisirs).

Au niveau national

- Promotion des régulations en faveur de la construction durable.
- Promotion de la gestion des déchets de la construction et de la démolition.
- Promotion des formations pour les travailleurs ciblant les compétences requises dans la construction des bâtiments durables.

Sustainlabour, 2008

ACTION SYNDICALE EN AGRICULTURE

Au niveau de l'unité de production

- Formation sur les systèmes de production les moins polluants pour l'agriculture et l'élevage (réduction des engrais et des pesticides, systèmes d'irrigation plus efficaces, meilleure gestion des ruminants, meilleurs méthodes de production de riz, etc...).
- Gestion des déchets du bétail par leur transformation en biogaz.
- Réduction de la consommation des carburants d'origine fossile (tracteurs).
- Cultures destinées à la production d'énergie.
- Gestion des déchets des cultures et de l'industrie alimentaire pour produire du biogaz.

Au niveau régional/national

- Promotion de la nourriture produite localement.
- Promotion de la législation en faveur de la réduction de l'utilisation des engrais et des pesticides, qui soit favorable à la fois à l'environnement et aux travailleurs.

Sustainlabour, 2008

CHAPITRE 3 : DES SYNDICATS AU MONDE : LA PARTICIPATION SYNDICALE DANS LES DÉBATS INTERNATIONAUX

IDÉES PRINCIPALES

- Les syndicats ont participé dès le début aux négociations sur le changement climatique.
 - Ils ont souligné la nécessité d'inclure les travailleurs dans le processus de prise de décisions concernant le changement climatique, afin de mettre en œuvre des transitions équitables et de protéger les plus vulnérables des changements qui devront nécessairement être entrepris dans le monde du travail.
 - La sensibilisation et la participation syndicale aux débats internationaux ont augmenté, ainsi que la capacité des syndicats à participer à ces débats. Cependant, le nombre de syndicalistes des pays en développement qui participent à ce processus reste très faible.
-

Partout dans le monde, les travailleurs et les syndicats prennent progressivement conscience que les formes de production et de consommation actuelles ne sont pas durables, que les ressources sont limitées et que le modèle énergétique actuel est néfaste pour l'environnement. Les syndicats aux niveaux sectoriel, régional et international participent actuellement aux différents débats sur le développement durable et agissent, notamment sur le lieu de travail, pour le développement de solutions durables et socialement justes.

La Confédération Syndicale Internationale (CSI) et la Commission Syndicale Consultative auprès de l'OCDE (TUAC) participent, depuis le début, aux négociations relatives à la mise en application du Protocole de Kyoto. Ils soulignent la nécessité d'obtenir le soutien des travailleurs pour atteindre un consensus global ambitieux sur la question du changement climatique. Toute modification apportée au modèle énergétique implique des changements importants dans le domaine de l'emploi, les qualifications et les modes de vie. De plus, si rien n'est fait pour combattre le réchauffement de la planète, l'emploi dans les pays en développement pourrait être sérieusement affecté. Ces deux exemples illustrent les raisons pour lesquelles les syndicats doivent augmenter la pression sur les négociations internationales et s'assurer que les mesures sur lesquelles elles déboucheront tiendront compte des impacts du changement climatique sur les travailleurs, la société et l'emploi.

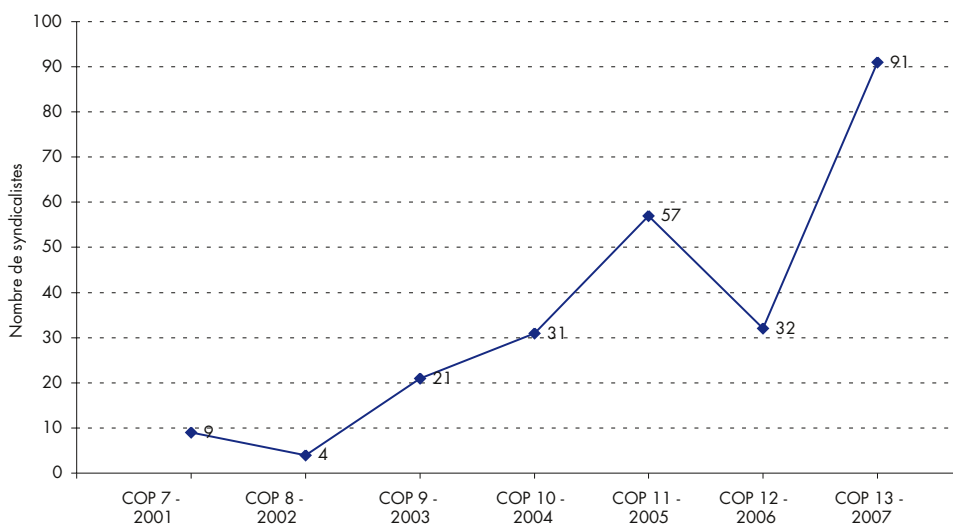
A travers leurs efforts, la Confédération Syndicale Internationale (CSI) et la Commission Syndicale Consultative auprès de l'OCDE (TUAC) ont obtenu le soutien des pays Parties pour inclure l'évaluation des impacts sociaux de l'adaptation au changement climatique dans les futures actions de la Convention.

D'autres demandes ont été faites, en particulier en ce qui concerne les stratégies de "transition juste". Ces stratégies visent, dans le cadre de l'action contre le changement climatique, à soutenir les travailleurs confrontés à des difficultés d'adaptation dans leur

secteur d'activité, en leur proposant de nouvelles formations et qualifications ou en mettant en place des mécanismes de protection sociale quand les travailleurs ne peuvent pas être réintégrés au marché du travail. Les stratégies et les plans de "transition juste" doivent inclure l'analyse en profondeur des territoires qui seraient affectés par la fermeture des lieux de travail, et promouvoir les initiatives allant dans le sens d'une diversification économique de ces zones.

D'un point de vue syndical, le combat contre le changement climatique doit s'accompagner d'emplois de bonne qualité et bien rémunérés, qui peuvent aider à la réduction de la pauvreté et à l'amélioration du niveau de vie d'une population mondiale en croissance continue. Cela permettrait aussi de garantir l'accès des plus démunis aux services énergétiques. A ce sujet, le programme sur le Travail Dément de l'OIT est un outil important pour les syndicats dans l'éradication de la pauvreté et l'atteinte des objectifs du Millénaire.

Encadré 3.2. Participation syndicale aux processus de la CCNUCC (2001-2007)



Source : CSI, 2007

La participation syndicale à la Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques (CCNUCC) a progressivement augmenté au point d'être aujourd'hui très importante. Les syndicats ont été reconnus comme membres officiels de la Convention et peuvent exprimer leur avis lors des débats. Les syndicats qui participent à la Conférence, sous l'égide de la CSI, viennent majoritairement de pays industrialisés. Ceci s'explique principalement par le fait que la plupart des restructurations industrielles qui figurent dans le Protocole de Kyoto doivent s'opérer dans ces pays. Néanmoins, la question commence également à progresser au sein des syndicats des pays en développement. De plus en plus, ils doivent faire face aux questions liées à l'adaptation. La question du changement climatique représente aussi une opportunité historique d'impulser un modèle de développement innovant et durable.

La douzième Conférence des parties (CDP12) de la CCNUCC (2006) a été un moment clé pour affirmer la vision syndicale sur le changement climatique et pour encourager un nombre important de syndicalistes des pays en développement à participer à la discussion par le biais d'activités de formation qui se sont déroulées en parallèle à cette conférence. Les diverses demandes syndicales ayant été entendues, il était désormais possible de clarifier les prochaines étapes du processus.

À la suite de cette conférence, en 2006, le Secrétariat de la Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques (CCNUCC) a reconnu les syndicats en tant que membres à part entière du processus, au même titre que les entreprises, les ONG et les institutions de recherche. Lors des deux réunions préparatoires, à Bonn et à Vienne, les syndicats ont utilisé leur nouveau statut pour faire entendre leurs préoccupations aux gouvernements en prévision de la réunion de Bali.

Le niveau d'implication à la CDP13 à Bali a été le plus élevé depuis le début du travail syndical sur le changement climatique, tant au niveau du **nombre de participants** (91 syndicalistes de 23 pays ont participé), qu'au niveau de la **clarté du message et de la compréhension** des enjeux.

La quantité et la qualité de la délégation syndicale a permis un renforcement des contacts avec les représentants des gouvernements, des ONG et du secrétariat de la Convention. Néanmoins, si la visibilité et le nombre d'alliés à la cause syndicale ont augmenté, un certain nombre d'obstacles restent à franchir :

- Une plus grande participation des syndicalistes des pays en développement est nécessaire, ainsi qu'une meilleure intégration des analyses des dynamiques liées au changement climatique dans des pays en développement (notamment en ce qui concerne l'adaptation et les liens avec des sujets tels que l'immigration, la désertification et la sécheresse). Une approche régionale de ces sujets pourrait être intéressante lors des discussions futures du groupe.
- Il serait important que les syndicats développent une position sur les accords pour l'après Kyoto.

Sur ce point, il existe de nombreux accords entre syndicats, notamment sur le besoin de soutenir des objectifs ambitieux en termes de réductions de GES, en cohérence avec les responsabilités et les capacités de chaque pays.

La position syndicale sur le changement climatique a sensiblement évolué au fur et à mesure que les centrales syndicales nationales et internationales ont augmenté leur implication dans ce domaine. Cet engagement accru a permis aux syndicats de revendiquer ensemble un certain nombre de politiques (lire le chapitre 1 pour un éclairage sur les négociations en cours). Cependant, il ne faut pas sous-estimer les difficultés à parvenir à un accord, ou, lorsque l'on y est parvenu, à avancer une position commune quant à sa mise en œuvre.

Le mouvement syndical international est hétérogène. Les syndicats du monde entier représentent des travailleurs de différents secteurs économiques, avec des parcours de formation différents et des contextes sociaux, économiques et politiques différents en fonction du pays. Ce sont aussi des structures organisationnelles ayant leur propre histoire et culture. Ces caractéristiques contribuent à la complexité des négociations syndicales, en particulier sur des sujets de nature mondiale, comme le changement climatique.

Cependant, cette hétérogénéité doit être vue comme une force. Lorsqu'il est difficile de parvenir à un accord – et plusieurs autres sont en train d'être débattus (sur les engagements de réduction d'émission de chaque pays, sur les responsabilités Nord-Sud, par exemple) – la solidarité entre les travailleurs prévaut toujours. Il s'agit d'un message essentiel et unique que seuls les syndicats peuvent délivrer lors des débats internationaux : des accords ambitieux sont possibles à condition qu'ils résultent de discussions fondées sur l'équité et la solidarité.

Encadré 3.3. Renforcer la participation syndicale aux processus internationaux liés à l'environnement : un projet conjoint PNUE – Sustainlabour

Le PNUE et la Fondation Internationale du Travail pour le Développement Durable, Sustainlabour, en partenariat avec la Confédération Syndicale Internationale (CSI) et leurs affiliés, l'Organisation Internationale du Travail (OIT), et l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) ont initié en Mai 2007, un projet d'une durée de deux ans autour du thème : "Renforcer la participation syndicale aux processus internationaux liés à l'environnement". Ce programme est soutenu par le Gouvernement espagnol et vise à contribuer au développement des capacités syndicales dans le développement durable, y compris la gestion des substances chimiques et le changement climatique. Dans ce dernier domaine, le projet se concentre sur :

1. L'augmentation de la participation des travailleurs et des syndicats aux processus environnementaux internationaux :
 - Renforcement des capacités, en particulier sur l'adaptation et l'atténuation du changement climatique et la nécessité de modèles de production alternatifs et d'une transition juste ;
 - Le financement de la participation syndicale aux Conférences des Parties de la Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques et autres réunions associées.
2. Le renforcement des capacités des syndicats et des travailleurs à répliquer/adapter des études de cas sur le changement climatique sur leur lieu de travail, dans leur communauté, etc...
3. La sensibilisation des travailleurs et des syndicats aux thèmes liés au changement climatique.

Les régions ciblées par ce programme sont l'Afrique, l'Asie, l'Amérique latine et la Caraïbe, et l'Europe de l'Est. Ainsi que le montre la liste des objectifs qui viennent d'être cités, le programme est très complet et cherche à promouvoir la participation par des biais divers. Les syndicats des pays en développement bénéficieront de formations pour renforcer leurs capacités d'action, disposeront d'espaces leur permettant de construire des approches et des positions régionales, et recevront des fonds spécifiques pour initier des activités sur le changement climatique. Le programme finance aussi un coordinateur au niveau du PNUE pour les activités syndicales.

Il est prévu de conduire ce programme, qui bénéficie à ce jour d'un financement d'environ un million d'euros, sur deux ans à partir de juin 2007.

Le manuel que vous tenez entre les mains est l'un des résultats de ce programme.

Source : Anabella Rosemberg, Laura Martín, Sustainlabour, 2008.

CHAPITRE 4 : DES SYNDICATS AUX RÉGIONS : UNE PERSPECTIVE RÉGIONALE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

IDÉES PRINCIPALES

- L'action syndicale au niveau régional est un vecteur important pour influencer les politiques environnementales nationales et internationales, y compris celles liées au changement climatique.
- Or, certaines conditions (puissance du syndicat, disponibilité d'espaces de dialogue, et importance de l'agenda environnemental) font de chaque région un espace unique avec ses propres spécificités.
- Au niveau européen, les syndicats ont réussi à construire une position syndicale sur le changement climatique. En Amérique Latine, le contexte politique offre des opportunités intéressantes pour avancer sur les questions relatives au travail et à l'environnement. L'organisation régionale Asie-Pacifique de la CSI a approuvé une résolution sur le changement climatique, le développement durable et les emplois verts, lors de son Congrès fondateur, en Septembre 2007.

Plusieurs domaines de l'action régionale doivent être soulignés, tels que le niveau d'intégration (régionale et sous-régionale) qui est une conséquence directe des initiatives récentes d'intégration des marchés et des politiques. La prise de décisions à ce niveau a un impact direct sur les travailleurs et l'environnement. Et ce, non seulement au niveau de l'Union Européenne, qui fait figure de "proto-État" régional, mais également dans des processus comme ceux du Mercosur en Amérique Latine ou du Nouveau Partenariat pour le Développement Africain (NEPAD). Les opportunités de participation syndicale aux discussions environnementales régionales varient énormément d'une région à l'autre. Si, en Europe, la participation active de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) est rendue possible par un ensemble de facteurs favorables (un mouvement syndical fort, une politique environnementale européenne développée, disponibilité d'espaces de participation), dans d'autres régions, elle reste largement à définir. Il existe néanmoins des opportunités pour traiter des questions relatives au travail et à l'environnement dans certains cadres régionaux comme le Mercosur, par exemple.

METTRE EN AVANT LES QUESTIONS DE L'EMPLOI DANS LES POLITIQUES DES GOUVERNEMENTS AU NIVEAU REGIONAL

Encadré 3.4. La Confédération Européenne des Syndicats (CES) : Etablir des synergies entre changement climatique et emploi.

La Confédération européenne des syndicats (CES), la *Social Development Agency*, *Syndex* (France), l'Institut Wuppertal (Allemagne) et *Istas* (Espagne) ont mené une étude pour la Commission Européenne. Cette étude révèle que le changement climatique et les politiques d'atténuation représentent un défi sans précédent pour l'emploi en Europe.

Le rapport examine tout d'abord les implications potentielles du changement climatique sur l'emploi en Europe. La deuxième partie du rapport analyse les enjeux pour l'emploi de la transition vers une économie européenne moins productrice en CO₂ à l'horizon 2030, à travers l'étude de quatre secteurs économiques clés : la production d'énergie, les transports, les industries de l'acier et du ciment, et le logement / la construction. Des études de cas dans onze pays européens sont également exposées. L'étude examine plusieurs scénarios permettant de réduire les émissions de CO₂ d'environ 40% à l'horizon 2030 (par rapport aux niveaux de 1990).

Les résultats de l'étude peuvent être résumés comme suit :

1. Même un changement climatique relativement modéré (de l'ordre de 2°C de hausse des températures) affectera l'activité économique et l'emploi en Europe.
2. Les mesures permettant à l'Union Européenne de réduire ses émissions de CO₂ d'environ 40% d'ici à 2030 ne détruisent globalement pas d'emplois et auraient même un léger effet positif.
3. L'impact global sur l'activité économique et l'emploi dépend fortement du degré d'ambition et d'efficacité des politiques sociales et économiques mises en œuvre.
4. Les mesures d'atténuation induisent des modifications substantielles de l'offre et de la demande d'emplois et des qualifications au sein et entre les secteurs.
5. L'impact sur l'emploi dans chaque secteur doit s'apprécier en termes d'opportunités et de risques. Cette caractérisation paraît plus pertinente que celle distinguant des secteurs "gagnants" et des secteurs "perdants". Dans chacun des secteurs, il y aura des créations d'emplois dans les entreprises qui sauront profiter des opportunités, alors que des emplois seront détruits dans les entreprises qui n'auront pas réussi à s'adapter.
6. Les rapports sectoriels concluent que :
 - L'emploi dans le secteur de la production d'énergie est sensible aux politiques d'économie d'énergie. Toutefois, globalement, l'effet net des économies d'énergie sur l'emploi serait positif.
 - À moins qu'une stratégie spécifique et cohérente ne soit mise en œuvre pour éviter la "fuite du carbone", les politiques climatiques pourraient fortement accélérer la relocalisation des emplois des industries intensives en énergie, déjà fortement internationalisées, comme l'acier.
 - Le transport recèle un énorme potentiel de création d'emplois dans le domaine des alternatives au transport routier (camion, voiture, moto), mais présente des risques pour la filière automobile et le fret routier.

- De part ses liens avec l'efficacité énergétique, le secteur du BTP constitue une source très importante d'emplois, mais doit relever les défis de la formation aux techniques du "bâtiment durable" et de l'innovation.

Sur la base de ces résultats, l'étude considère qu'une action forte sur le changement climatique dans l'UE doit être axée sur les éléments suivants :

- L'application immédiate des options les plus efficaces pour matérialiser le double effet positif de combattre efficacement le changement climatique tout en créant des emplois durables et de qualité ;
- La mise en œuvre de "programmes de transition professionnelle", correctement financés et négociés avec les partenaires sociaux afin de pouvoir anticiper, contrôler et gérer les changements sociaux qui s'opéreront en conséquence des mesures d'atténuation et d'adaptation ;
- L'ouverture d'un dialogue social européen ouvert à toutes les parties prenantes et l'adaptation des mécanismes de négociation collective aux besoins du changement climatique ;
- L'établissement d'un Observatoire Européen en charge de l'analyse des effets sociaux et économiques du changement climatique.

Source : CES, *Changement Climatique et Emploi*, 2006

CONSTRUIRE DES ALTERNATIVES AUX POLITIQUES ENERGETIQUES REGIONALES

Encadré 3.5. La Confédération Syndicale des Travailleurs des Amériques (CSA, antérieurement ORIT) : promouvoir un modèle énergétique socialement et environnementalement équilibré

Les multinationales et les entreprises publiques sont en train de causer des dommages irréversibles à l'environnement et aux communautés.

Parallèlement au Premier Sommet Sud-Américain sur l'Énergie, l'Organisation Régionale pour les Amériques de la Confédération Syndicale Internationale (CSA, antérieurement ORIT), les syndicats²⁸ et autres mouvements sociaux ont adopté une déclaration qui expose le modèle énergétique sud-américain que les organisations sont prêtes à défendre et à promouvoir. Au cœur des préoccupations environnementales, on retrouve les questions de changement climatique et de souveraineté énergétique.

Les différentes organisations s'accordent sur la nécessité de construire le processus d'intégration régionale sur la base d'une récupération de la souveraineté sur les ressources énergétiques régionales. Ceci implique un renforcement des entreprises publiques de l'énergie, la nationalisation des ressources stratégiques et l'utilisation des profits éventuels pour le développement durable, la redistribution de la richesse et la construction de nouveaux modèles qui favorisent les énergies renouvelables.

28 Tels que le Foro Latinoamericano y Caribeño de Trabajadores de la Energía, Internacional Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers (ICEM), Federação Única dos Petroleiros (CUT Brésil), Central de Trabajadores Argentinos (CTA Argentine)

En conséquence, le modèle actuel, qui dépend des combustibles fossiles et qui impacte fortement les communautés locales, doit changer.

- Les sources d'énergie doivent être renouvelables, propres et avoir des impacts limités sur l'environnement. Un accès équitable et démocratique à ces sources doit être garanti.
- Les projets énergétiques doivent être viables en termes de coûts environnementaux, et non plus uniquement en termes de coûts économiques.
- Les impacts sociaux, environnementaux et socio-économiques des mégaprojets énergétiques doivent être analysés en profondeur, notamment lorsqu'il existe des alternatives, telles que les investissements décentralisés dans la production à partir d'énergies renouvelables.
- Finalement, l'ORIT et d'autres organisations expriment leur préoccupation concernant le manque d'études d'impacts des structures de production et de consommation d'énergie sur l'environnement, la biodiversité et les écosystèmes.

Source : Sustainlabour / ORIT, 2007

CHAPITRE 5 : DES SYNDICATS AUX GOUVERNEMENTS ET A LA SOCIETE CIVILE : TRAVAILLER AU NIVEAU NATIONAL

IDÉES PRINCIPALES

- Le changement climatique est un nouveau terrain d'action syndicale au niveau national.
- Le fait que les politiques de réduction d'émissions aient été mises en oeuvre dans les pays développés fait que la plupart des exemples d'action syndicale ont été menés par des syndicats des pays du Nord.
- Cependant, de par ses impacts, le changement climatique deviendra également un sujet clé pour les syndicats des pays en développement.
- L'action syndicale au niveau national inclut des propositions pour repenser la politique énergétique nationale, la construction d'alliances avec d'autres mouvements sociaux sur les questions de changement climatique, la mise en place d'un dialogue social aux niveaux national et sectoriel, entre autres..

Comme nous l'avons vu dans les chapitres précédents, les syndicats peuvent jouer un rôle important à différents niveaux. Par le biais de leurs structures internationales, par exemple, ils peuvent suivre, faire pression et influencer les négociations internationales. En s'accordant entre eux, les syndicats peuvent jouer un rôle croissant dans les débats internationaux. Toutefois, ce domaine n'est pas le seul à offrir des opportunités importantes dans les processus de prise de décisions. Les syndicats ont deux autres terrains d'action : les lieux de travail et, dans un nombre important de pays, les processus politiques nationaux.

Ce chapitre présente différents exemples d'actions syndicales nationales sur le changement climatique. Nous verrons que le niveau national offre de multiples opportunités novatrices d'intervention pour les syndicats. Comme l'attestent les exemples suivants, les syndicats ont déjà commencé à compiler ces expériences nouvelles et pionnières.

Le fait que les politiques de réduction d'émissions aient eu lieu dans les pays développés permet d'expliquer pourquoi les exemples d'action syndicale ont été menés par des syndicats du Nord. Toutefois, comme nous l'avons indiqué précédemment, de par la nature mondiale de ses impacts, le changement climatique deviendra également un sujet central pour les syndicats des pays en développement.

Comme il a été mentionné dans le chapitre précédent au sujet des interventions des syndicats au niveau régional, les conditions nécessaires à l'action syndicale varient considérablement d'un pays à l'autre : en fonction de facteurs sociaux, économiques, politique et culturels ; en fonction de la vigueur du mouvement syndical ; et, surtout pour de larges franges de la population de nombreux pays en développement, en fonction du niveau de protection sociale, de respect de certains droits fondamentaux (droits sociaux et droits des travailleurs) et de la capacité à assurer des besoins vitaux.

Ce manuel a également exposé l'idée que les pays (et certains secteurs économiques au sein de ces pays) ont des niveaux de responsabilité différents à l'égard du changement climatique, responsabilités qui ont été transposées dans le Protocole de Kyoto à travers les objectifs de réduction ou les restrictions d'émissions dans les pays industrialisés. Bien qu'il soit toujours en cours de négociation, l'accord qui succédera au Protocole de Kyoto maintiendra vraisemblablement le principe de "responsabilité commune mais différenciée", conservant ainsi des engagements nationaux différenciés.

Ceci étant dit, nous pouvons observer que plusieurs initiatives syndicales ont été lancées dans des pays qui devaient mettre en place des mesures pour réduire ou limiter leurs émissions de GES. Ces actions avaient pour but de contribuer à l'effort national pour remplir les différents objectifs de réductions et surtout de limiter les effets négatifs tout en optimisant les opportunités éventuelles qui se présenteraient.

Bien que les pays en développement n'aient pas eu à réduire leurs émissions, ils ont déjà commencé à en subir les conséquences et sont maintenant dans l'obligation d'y faire face en initiant des processus d'adaptation. Ces pays seront confrontés à de nouveaux scénarios qui incluent la restructuration du système de production, ce qui aura des effets directs sur le monde du travail. De nouvelles opportunités devraient émerger pour les syndicats qui devront focaliser leurs actions sur les effets négatifs que les politiques d'adaptation pourraient entraîner sur l'emploi ; cependant, dans le contexte d'une économie globalisée et pour respecter les nouvelles normes internationales, il faut s'attendre à ce que les syndicats aient également à participer aux débats sur les questions de l'efficacité énergétique et sur les émissions de dioxyde de carbone.

Ce processus peut être interprété comme une opportunité pour innover et explorer des modes de production alternatifs qui soient socialement, économiquement et écologiquement durables. La participation active des travailleurs et de leurs représentants syndicaux, ainsi que leur concertation avec les autres acteurs concernés paraissent essentielles.

Alors que, comme nous l'avons expliqué dans les paragraphes précédents, nous sommes conscients que les conditions et les besoins varient grandement d'un pays à l'autre, rendant difficile la transposition d'expériences locales dans les pages suivantes vous trouverez quelques exemples intéressants d'actions syndicales dans les domaines de l'atténuation, de l'efficacité énergétique et du dialogue social. Ces expériences montrent le potentiel énorme qui existe pour des actions collectives qui soient en mesure d'adresser ces questions complexes.

LE CHANGEMENT CLIMATIQUE IMPLIQUE DE REPENSER LES POLITIQUES ENERGETIQUES. LES SYNDICATS FONT DES PROPOSITIONS

Si l'on se projette dans l'avenir, le niveau avec lequel les syndicats réussiront à faire face au changement climatique dépendra de leur capacité à formuler des propositions, à prendre des initiatives et à s'engager de façon active dans la conception des politiques d'adaptation. Ces dernières années, on a vu apparaître des propositions intéressantes émanant de syndicats qui cherchent à contribuer à l'effort de réduction des émissions tout en saisissant cette occasion pour proposer des politiques énergétiques plus justes et capables de créer des emplois nouveaux et de meilleure qualité.

Il est intéressant de noter que ces initiatives ont été développées en collaboration avec d'autres partenaires, en particulier avec des organisations environnementales. Ceci n'est probablement pas une coïncidence : les syndicats et les organisations écologistes contribuent tous deux, à leur manière, au processus de démocratie participative. Si les syndicats s'appuient sur leur longue expérience de lutte en faveur de la justice sociale et de la démocratie, les organisations environnementales contribuent au débat collectif en offrant une vision innovante des relations entre la société, la nature et les mutations sociales.

Encadré 3.6. FNV Bondgenoten, Pays-Bas : Green4sure, un plan pour l'énergie partagé par les syndicats et les ONG hollandaises.

Le projet Green4sure est une initiative des syndicats néerlandais ABVAKABO FNV et FNV Vakcentrale, de la Fondation Greenpeace, de la société Néerlandaise pour la Nature et l'Environnement (Stichting Natuur en Milieu), des Amis de la Terre Pays-Bas (Vereniging Milieudefensie) et du Fonds Mondial pour la Nature (WWF).

Ces six organisations environnementales et syndicales se sont donné comme objectif commun de développer un plan énergétique basé sur les modèles du GIEC. Elles partagent l'objectif simple mais ambitieux de "réduire de moitié les émissions de GES des Pays-Bas d'ici 2030 par rapport aux niveaux de 1990". Une attention particulière est donnée aux politiques qui pourraient être mises en œuvre par le gouvernement néerlandais pour atteindre cet objectif. Les politiques en question doivent promouvoir le développement durable et l'utilisation de technologies innovantes, ainsi qu'une utilisation plus large de sources énergétiques neutres pour le climat. Elles doivent entraîner des changements permettant de rendre compatibles, en termes d'impacts, les activités des citoyens et celles de l'industrie.

Le plan tient compte du fait que, pour que ces politiques soient applicables, le gouvernement devra pouvoir compter sur des efforts considérables de la part des citoyens et de l'industrie. Ces efforts varieront en fonction des individus et des secteurs. En assignant à chaque secteur des efforts à entreprendre, le plan vise à réduire les coûts (directs, indirects), tout en s'assurant du soutien des consommateurs et de l'industrie, sans pour autant restreindre leur capacité d'action.

Les critères qui ont été élaborés pour le projet Green4sure incluent un certain nombre de contraintes :

- Une perspective européenne ;
- Une mutation rapide des systèmes énergétiques européens ;
- Une opportunité limitée pour réduire les émissions en dehors de l'Europe (MDP) ;
- Pas de centrales nucléaires aux Pays-Bas ;
- Pas de nouvelles centrales à charbon sans séquestration de CO₂ ;
- Pas d'effets sur les revenus ;
- Pas de pertes nettes d'emplois ;
- Mise en application du principe "pollueur payeur".

Green4sure a fait le choix des politiques gouvernementales pour changer les comportements commerciaux, industriels et individuels. Ces politiques agissent sur les prises de décision de tous types et tiennent compte des résistances probables au changement.

L'idée principale du plan est d'allouer des budgets carbone à tous les usagers de l'énergie, sur un principe similaire à celui du Schéma européen de commercialisation des émissions qui est en place pour l'industrie. Ce système de quotas serait soutenu par des normes d'efficacité pour les appareils ménagers, les véhicules et les immeubles ; des objectifs et, ensuite, des normes concernant le recours aux énergies renouvelables par les fournisseurs d'énergie ; et la facilitation des choix durables.

Ce plan pour l'énergie propose une série d'incitations financières et fiscales, y compris la mise en place de péages routiers et un système de compensations pour les individus à faibles revenus, mais aussi des investissements dans les services publics et des modifications de la législation. Pour que le changement puisse s'opérer, Green4sure propose un ensemble de politiques de transition à l'appui des mesures prises en faveur de la protection climatique, jusqu'à ce que le nouveau système des budgets et des normes d'efficacité énergétique soit mis en place. Ceci comprend des Fonds Verts et des bourses de recherche pour promouvoir l'innovation, un ensemble de charges, de permis environnementaux, une loi sur l'Electricité, des incitations fiscales et un système de différenciation dans l'impôt pour le transfert des droits de propriété.

Un autre choix d'importance touche à la différenciation entre les secteurs. Les concepteurs de Green4sure sont conscients que tout changement majeur dans les systèmes énergétiques aura un impact encore plus grand dans les industries intensives en énergie ou celles qui opèrent à l'international, que sur celles qui sont peu intensives en énergie et dont la compétitivité dépend de moindre manière des coûts de l'énergie.

Pour cette raison, ils proposent trois types de budgets carbone : un pour l'industrie, la production d'électricité et l'horticulture sous serre ; un deuxième pour le transport ; et un troisième pour le bâtiment (foyers, bureaux et petits entreprises). Cette différenciation vise à garantir que chaque secteur contribuera au prorata de ses capacités et permet de définir des champs d'action différents, susceptibles d'être ciblés par des politiques d'accompagnement spécifiques.

Les choix faits dans ces propositions permettent de garantir que ces politiques seront immédiatement appliquées à l'échelle nationale. Néanmoins, pour un certain nombre de secteurs et d'instruments, l'approche européenne reste essentielle. C'est le cas des budgets carbone pour l'industrie, l'horticulture sous serre et le transport, par exemple, ainsi que pour les normes sur les appareils ménagers, l'éclairage et les véhicules ainsi que des demandes faites aux fournisseurs d'énergie.

Pour citer les auteurs : "L'impact de Green4sure se fera sentir de plusieurs façons. En premier lieu, il aura un impact majeur sur les émissions de CO₂. L'objectif ambitieux de réduire de 50% les émissions d'ici 2030 nous paraît tout à fait réalisable. Un autre impact clé sera l'amélioration de la sécurité d'approvisionnement en énergie grâce à la réduction du recours aux combustibles fossiles importés de régions politiquement sensibles. Bien évidemment, nous avons déterminé les coûts et les bénéfices du plan ainsi que son impact sur les différents secteurs et les citoyens. Les coûts de Green4sure sont certainement plus élevés là où il n'existe aucune autre politique climatique, mais ils sont compensés par certains bénéfices. Après un certain temps, il y aura une croissance des emplois ainsi que des bénéfices en termes de nouveaux débouchés économiques et de meilleure qualité de vie (moins de pollution due aux particules et aux NO_x)".

Source : Green4sure / Sustainlabour, 2007

Encadré 3.7. AFL-CIO, Steelworkers, UNITE HERE, Alliance Apollo, Etats-Unis : Les leaders syndicaux et environnementaux s'unissent pour relever le défi d'Apollo

La mission principale de l'Alliance Apollo est de mobiliser un large soutien en faveur d'une économie basée sur l'énergie durable et propre, susceptible de créer des millions d'emplois de qualité aux Etats-Unis, de réduire la dépendance américaine vis-à-vis du pétrole étranger, et de créer un cadre de vie plus sain.

Depuis sa création, 23 syndicats des Etats-Unis, dont l'Union des travailleurs des mines d'Amérique, l'Union des travailleurs automobiles d'Amérique, l'Internationale des travailleurs de l'électricité, et l'Union des travailleurs du métal d'Amérique, ont soutenu l'agenda d'Apollo, à l'instar du Conseil industriel de l'AFL-CIO, et de l'Alliance Building and Construction Trades Heavy and Highway. Au niveau régional, le projet Apollo peut compter sur le soutien de 25 Conseils des travailleurs (au niveau des États et des municipalités).

D'autres organisations soutiennent l'Alliance Apollo, comme les écologistes du Sierra Club, la League of Conservation Voters, l'Union of Concerned Scientists, Greenpeace et la National Wildlife Federation. Des organisations de protection des droits civiques, des groupes urbains, ruraux, religieux ou issus du monde des affaires se sont également joints à l'appel.

Les différents partenaires à l'origine de l'Alliance Apollo ont influencé le débat public sur l'énergie, l'emploi et l'environnement. L'Alliance a été plébiscitée pour sa capacité à rassembler des thématiques, des valeurs et des parties prenantes que la politique traditionnelle a tendance à cloisonner. Des coalitions ont été créées dans des douzaines d'États et de villes aux quatre coins du pays. Les partenaires d'Apollo ont fait pression auprès des gouverneurs et des maires pour obtenir des changements dans la législation ainsi que dans les politiques administratives, prouvant à chaque fois qu'un nouvel élan est possible !

La nouvelle initiative Apollo propose un plan en dix points :

1. **Promouvoir les véhicules hybrides ou exploitant les technologies les plus avancées** : commencer dès aujourd'hui à développer des incitations pour transformer les chaînes d'assemblage et construire des automobiles plus économes en énergie et rendre progressivement le parc automobile Nord-Américain plus performant. Une telle mesure permettrait aussi d'élargir l'offre aux consommateurs tout en renforçant l'industrie automobile américaine.
2. **Investir dans des usines plus efficaces** : faire un usage novateur des taxes et des systèmes de développement économique pour promouvoir des usines plus efficaces, rentables, et économes en énergie, par le biais d'améliorations environnementales, d'une meilleure utilisation des chaudières, et de la cogénération d'électricité. Les investissements dans les usines et la formation des travailleurs permettront de préserver les emplois.
3. **Encourager les immeubles à Haute Performance Environnementale** : augmenter les investissements dans la construction "d'immeubles verts" et de maisons et bureaux efficaces d'un point de vue énergétique, utilisant des formes innovantes de financement ainsi que des incitations financières ; améliorer les opérations immobilières ; actualiser les codes et les standards de construction ; et finalement aider les familles de travailleurs, les entreprises et les gouvernements à réduire les coûts liés à ces opérations.

4. **Augmenter l'utilisation d'appareils efficaces en énergie** : étendre la production et démocratiser l'utilisation des nouvelles générations de produits efficaces en énergie, tout en préservant les emplois nationaux. Ceci est possible si l'on associe les standards énergétiques à des incitations à consommer davantage de biens durables destinées aux consommateurs et aux industriels, augmentant ainsi l'investissement dans les industries Nord-Américaines.
5. **Moderniser les infrastructures électriques** : déployer les meilleures technologies disponibles, telles que les épurateurs ou les filtres dans les usines existantes, protégeant ainsi les emplois et l'environnement ; rechercher de nouvelles technologies pour capturer et séquestrer le CO₂ et améliorer la distribution d'électricité d'origine renouvelable.
6. **Développer les énergies renouvelables** : diversifier les sources d'énergie à travers la promotion des technologies existantes dans les domaines du solaire, de la biomasse et de l'éolien ; fixer des objectifs ambitieux mais réalisables d'augmentation de la production d'énergie renouvelable ; promouvoir des politiques innovantes à l'échelle locale et régionale qui associent énergies propres et emplois.
7. **Améliorer la palette des options de transport** : augmenter la mobilité, améliorer l'accès aux lieux de travail et les choix de transport par l'investissement dans des réseaux multimodaux, y compris le vélo, les bus, les trains (y compris les trains à grande vitesse et les projets de trains à sustentation magnétique).
8. **Réinvestir dans l'aménagement urbain intelligent** : revitaliser les centres urbains pour promouvoir des villes fortes et des emplois de meilleure qualité, par la reconstruction et l'amélioration des infrastructures locales : par exemple, la maintenance des routes, la réparation des ponts et des systèmes d'assainissement, le réaménagement des friches urbaines, ainsi qu'une meilleure planification urbaine.
9. **Planifier un avenir fondé sur l'hydrogène** : investir dans la recherche à long terme et le développement des piles à hydrogène ; déployer les infrastructures nécessaires pour soutenir les véhicules à hydrogène et la distribution d'électricité à partir de piles à combustibles fixes, pour créer des emplois dans les industries du futur.
10. **Maintenir les régulations qui garantissent une forme de protection** : encourager une croissance et des investissements accompagnée par des normes et des régulations qui garantissent la diversité des sources d'énergie et la fiabilité du système, qui protègent les travailleurs et l'environnement, qui récompensent les consommateurs et qui établissent un cadre juste pour les nouvelles technologies émergentes.

Source : Apollo Alliance, 2007

LE CHANGEMENT CLIMATIQUE A LA TABLE DES DISCUSSIONS : LES SYNDICATS FONT LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU SECTORIEL

Les structures et les processus de dialogue social offrent la possibilité de résoudre des questions économiques et sociales, d'encourager une bonne gouvernance, de promouvoir la paix et la stabilité sociale et dans le monde du travail, et de soutenir le progrès économique. Le changement climatique nécessitera la restructuration de l'industrie et de la production d'énergie. Des tables rondes peuvent être des espaces adaptés pour proposer des mesures pour combattre le changement climatique tout en anticipant ses effets négatifs.

Box 3.8. Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, CCOO-UGT, Espagne : dialogue au niveau sectoriel pour faire avancer Kyoto

L'Espagne est loin d'avoir rempli ses engagements relatifs à Kyoto. Pour atteindre ses objectifs de réduction, un accord tripartite a été signé avec les objectifs suivants :

- Le strict accomplissement des engagements espagnols, tout en préservant la compétitivité, l'emploi et la cohésion sociale ;
- La promotion d'un développement et d'un système productif durables ;
- Le renforcement de la compétitivité de l'économie espagnole par le biais de l'innovation et de la capacité technologique ;
- La consolidation de l'économie espagnole par la création d'emplois de meilleure qualité et plus nombreux, et une plus grande cohésion sociale ;
- La sensibilisation sur l'importance et la nécessité de l'accord de Kyoto ; et
- La participation des partenaires sociaux et des secteurs affectés.

Les tables de dialogue cherchent à anticiper :

- Les effets sociaux potentiellement négatifs, en particulier ceux liés à la compétitivité et à l'emploi, afin de les prévenir, les éliminer et/ou les limiter ;
- Les options permettant de remplir les exigences du Protocole de Kyoto et présentant le meilleur rapport coût/efficacité, en termes de compétitivité, d'emploi et de cohésion sociale ; et
- Les opportunités de développement pour l'économie espagnole ainsi que pour les secteurs affectés.

Dans une première phase, sept tables sectorielles ont été mises en place, correspondant aux différents secteurs affectés par la Directive Européenne sur le commerce des émissions et par le Plan National d'Allocation : le secteur de la production d'électricité, le raffinage du pétrole, l'industrie du fer et de l'acier, du verre, de la céramique, du ciment et de la pâte à papier.

En amont des tables sectorielles, une table nationale a été mise en place pour déterminer leur fonctionnement et leur champ d'action. En 2006, les discussions se sont principalement focalisées sur l'évaluation du plan d'assignation de 2005, ainsi que sur les problèmes liés aux installations industrielles, aux allocations prévues pour la deuxième période (2008-2012) et aux indicateurs qui lient l'emploi aux émissions.

Dans une deuxième phase, une nouvelle table de dialogue social, très importante, s'est créée autour des secteurs suivants : le transport et la construction.

Actuellement, les tables de dialogue social accomplissent les fonctions suivantes :

- L'évaluation annuelle de l'atteinte des objectifs d'émissions ;
- Le développement de critères pour l'allocation de quotas d'émissions pour chaque installation industrielle, une fois les allocations sectorielles approuvés par la Commission Européenne ;

- Le développement d'indicateurs spécifiques pour chaque secteur et sous-secteur : production, intensité énergétique, émissions, emploi, import-export, investissements, recherche et développement ;
- Évaluer l'application des politiques et des mesures de la Stratégie espagnole sur l'efficacité énergétique dans chaque secteur ; et
- Décider de l'allocation de prêts et d'aides dans le cadre de la Stratégie (plus de 400 millions d'euros par an).

Source : Sustainlabour, *Climate change effects on employment. Managing change through social dialogue. Case study on Spanish sectoral dialogue tables for advancing Kyoto. 2007*

MOBILISER LES ELANS SECTORIELS

Encadré 3.9. Deutscher Gewerkschaftsbund (DBG), Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) : L'Alliance Allemande pour le Travail et l'Environnement

Les syndicats allemands collaborent dans le cadre d'une large coalition, avec le gouvernement, l'industrie et les ONG environnementales dans un programme de rénovation des bâtiments, pour contribuer à la protection de l'environnement tout en créant des emplois durables.

L'Alliance pour le Travail et l'Environnement vise à rénover 300 000 appartements, créer 200 000 emplois, réduire de 2 millions de tonnes par an les émissions de CO₂, et réduire les factures de chauffage des locataires, des propriétaires et de l'Etat d'environ 4 milliards de dollars, à travers une réduction des coûts liés au chômage et une augmentation des impôts sur le revenu, etc... Ces effets sont aussi prévus dans une étude menée dans le cadre d'un projet conjoint entre Greenpeace Allemagne et le Syndicat allemand IG Bau : "La rénovation des bâtiments – Une chance pour la protection du climat et le marché du travail".

L'objectif immédiat est d'améliorer l'isolation dans l'habitat, développer des technologies avancées de chauffage et encourager l'utilisation des énergies renouvelables, telles que les systèmes solaires thermiques ou photovoltaïques. Des milliers de nouveaux emplois pourront être créés dans les secteurs de la construction, du chauffage, de la protection sanitaire et de la climatisation, ainsi que dans les services du bâtiment. Le financement du programme est assuré par le gouvernement allemand, qui dépensera un peu moins de 1,8 milliard de dollars sur une période de 5 ans. De plus, un total de 8 milliards de dollars sera disponible à travers des crédits à des taux d'intérêts avantageux.

Source : Confédération Syndicale Internationale, Déclaration syndicale pour la CDP13, 2007

CHAPITRE 6 : DES SYNDICATS AUX ENTREPRISES : REDUIRE LES EMISSIONS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

IDÉES PRINCIPALES

- Le lieu de travail est le cadre historique et le plus approprié pour l'action syndicale. La lutte contre le changement climatique ne devrait pas faire exception.
- Si les droits des salariés sont respectés, les syndicats auront réellement l'opportunité de contribuer à la préservation de l'environnement par le biais des conventions collectives ou d'actions conjointes avec les employeurs.
- Parmi les nombreux exemples d'actions syndicales sur le changement climatique sur le lieu de travail, on trouve : des politiques d'achats durables et de gestion des matières premières dans l'entreprise, des plans d'économie d'énergie et d'efficacité énergétique, des plans pour améliorer et favoriser la mobilité des travailleurs.

Le lieu de travail est l'endroit dans lequel les relations professionnelles se développent. C'est le cadre authentique et approprié d'exercice de l'action syndicale. C'est aussi là que les travailleurs s'exposent à des risques pour leur santé et que sont menées des activités qui peuvent avoir un impact sur leur environnement direct. Contrôler les impacts des entreprises sur le changement climatique n'est pas contraire aux intérêts des travailleurs. Si une entreprise agit de façon irresponsable dans le domaine environnemental, les travailleurs risquent de perdre leur emploi, ainsi que leur droit à vivre et à travailler dans un environnement sain.

C'est au niveau de l'entreprise que se trouve le plus grand défi pour les syndicats. Pour réussir à influencer la manière dont une entreprise ou une organisation agit sur le lieu de travail, les communautés voisines et l'environnement, il est fondamental de garantir le droit à s'organiser en syndicat et à négocier collectivement. Si ces conditions sont remplies, les syndicats et les employeurs peuvent améliorer les conditions de travail et protéger l'environnement (direct et indirect). Ils peuvent développer des politiques d'achats et de recyclage, favoriser l'utilisation d'ampoules à basse consommation pour l'éclairage, acquérir un parc automobile composé de véhicules à faible consommation de carburant, acheter des produits de nettoyage biodégradables, du bois en provenance de forêts gérées de façon durable, du papier recyclé, des produits sans emballage excessif, etc...²⁹

Puisque les lieux de travail consomment de l'énergie et produisent des déchets, il semble essentiel de fixer des objectifs ambitieux mais réalisables en termes de rendement énergétique, de minimisation des déchets, et de réduction de GES (notamment le CO₂) ; objectifs qu'il faut lier aux stratégies nationales et sectorielles de réduction de dioxyde de carbone et des déchets. Puisque les trois-quarts des GES proviennent du secteur industriel, de la production et de l'approvisionnement en énergie et des transports et de la construction, les actions sur les lieux de travail entraîneraient de profonds changements dans ces secteurs. Les mesures

²⁹ Peter Poschen, *World of Work 60, Green jobs: Climate change in the world of work*, Aug. 2007

en faveur d'une mobilité durable, tels que les plans de mobilité pour les déplacements entre le lieu de travail et le lieu de résidence ou ceux consacrés aux déplacements professionnels, représentent de bons exemples d'initiatives efficaces de coopération entre travailleurs et employeurs.

Au cours de la dernière décennie, tous les partenaires liés au développement ont reconnu que les travailleurs et les syndicats avaient un rôle clé à jouer dans les efforts visant à rendre une entreprise plus durable du point de vue environnemental et économique. Leurs connaissances et leur pouvoir de négociation sont essentiels si l'on veut que des changements s'opèrent à temps. Par conséquent, les gouvernements, les entreprises, les syndicats et la société civile dans son ensemble sont des alliés naturels dans cette recherche d'options de développement plus durables.

Avec plus de 200 ans d'expérience dans la protection des droits des travailleurs, les syndicats ont la possibilité d'inclure les questions environnementales dans les négociations collectives, d'encourager des méthodes qui prennent en compte les impacts sur les ressources naturelles, ainsi que de promouvoir une meilleure redistribution des bénéfices, un accès à l'information, et la justice sociale et environnementale. Ensemble, écologistes et travailleurs ont un rôle à jouer en matière de sensibilisation aux enjeux environnementaux. Ensemble, ils peuvent également contribuer au renforcement de la capacité des travailleurs à mettre en œuvre les accords d'entreprise ainsi que la législation et les politiques environnementales.³⁰

LES TRAVAILLEURS, LES ECONOMIES D'ENERGIE ET L'EFFICACITE ENERGETIQUE

Les syndicats font pression en faveur de l'efficacité énergétique dans de nombreux lieux de travail à travers le monde par le biais, par exemple, de l'inclusion de dispositions spécifiques dans les accords collectifs, la participation aux bilans d'efficacité énergétique, la proposition de programmes d'efficacité énergétique et le contrôle et l'évaluation des mesures accordées.

Encadré 3.10. Trade Union Congress (TUC), Royaume-Uni : Rendre le lieu de travail plus vert

Les projets "Green workplace", qui promeuvent des pratiques durables sur les lieux de travail, illustrent la manière dont les syndicats ont choisi de s'engager dans la lutte contre le changement climatique. À la suite d'une série de projets pilotes, résumés dans une publication intitulée "Greening the workplace", le TUC a lancé au cours de l'été 2006 son projet GreenWorkplaces qui a pour but de renforcer la capacité des syndicats et des travailleurs à faire face aux enjeux énergétiques et du changement climatique sur les lieux de travail.

Le projet GreenWorkplaces du TUC a démontré l'efficacité des syndicats lorsqu'ils s'engagent dans des projets communs avec les employeurs. A travers le projet, des progrès énormes ont été réalisés au parc de l'acier de Corus à Birmingham, dans les quatre plus grands bureaux de Friends' Provident, au siège social de Scottish Power à Edimbourg, au British Museum, dans les bureaux de DEFRA³¹ à York, et au siège et dans les bureaux régionaux du TUC.

30 UNEP, Labour and the Environment, A Natural Synergy, 2007

31 Defra, Royaume-Uni, Ministère de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires Rurales

Le projet GreenWorkplaces est cofinancé par le Carbon Trust (CT) et par les syndicats (le programme d'éducation environnementale de TUC "UnionLearn" est également impliqué). Le projet est coordonné par un groupe de pilotage qui rend compte au Comité Consultatif Syndical sur le Développement Durable (TUSDAC). TUSDAC a été créé en 1998 pour être le principal forum de consultation entre le gouvernement et les syndicats sur le développement durable et les questions environnementales.

Les projets ont abouti à :

- Un réel enthousiasme pour concevoir des projets de "lieux de travail verts", tant de la part des salariés que de la direction ;
- Une réduction réelle de la consommation d'énergie grâce à des changements comportementaux ;
- La confirmation, grâce à des enquêtes internes, que les salariés connaissent les domaines dans lesquels des réductions de CO₂ sont possibles, le chauffage et l'éclairage étant le plus fréquemment identifiés ; et
- L'importance de l'engagement du salarié pour obtenir de réels changements sur le lieu de travail.

Les étapes clés du projet incluent :

- En s'appuyant sur le réseau syndical, l'identification de projets potentiels, par exemple, l'approche directe des élus syndicaux, des contacts informels lors des réunions du TUC ;
- Des exercices de cadrage sont effectués afin de déterminer le niveau de soutien ainsi que le potentiel d'implication des représentants et des militants syndicaux, et de la direction de l'entreprise dans l'effort ;
- Une proposition est soumise à l'approbation du Groupe de Pilotage du projet ;
- Un travail collectif et minutieux pour réaliser des économies d'énergie ;
- En partenariat avec un expert du Carbon Trust (agence indépendante travaillant sur la question des économies d'énergie), un "audit énergie" est réalisé ;
- Un engagement durable du salarié et de l'employeur à travers des ateliers, des séminaires et des journées portes ouvertes pour permettre l'échange d'idées sur les améliorations possibles ;
- Des séances de formation sur mesure pour les élus syndicaux et les leaders d'opinion ;
- Une enquête et une évaluation des changements des mentalités.

Source : *GreenWorkplaces - TUC, 2007*

LES PLANS DE MOBILITE : COMMENT REDUIRE LES EMISSIONS ET AMELIORER LA QUALITE DE VIE DES TRAVAILLEURS

Les problèmes liés au transport vers et à partir du lieu de travail sont dus aux modèles de planification et de gestion urbaine déjà en place (ou à leurs lacunes). Les relations entre la vie et le travail sont marquées par cet élément. Où trouve-t-on les industries et les commerces ? Où trouve-t-on des opportunités d'emploi ? Où les travailleurs habitent-ils ? Ces questions doivent être traitées si l'on veut parvenir à un développement durable. Le travail est essentiel à l'intégration sociale, joue un rôle central dans la protection de l'environnement et affecte le développement économique. Lors des dernières décennies, le développement urbain a suivi un parcours dans lequel le transport individuel a conduit à davantage de pauvreté et d'exclusion pour ceux qui ne sont pas en mesure de le payer, ainsi qu'à une augmentation considérable des niveaux de pollution atmosphérique et des émissions de GES.

Le transport consomme un quart de l'énergie mondiale et est responsable d'environ 25% des émissions de CO₂, dont 80% proviennent du transport routier. De plus, la pollution de l'air aux niveaux local et régional, la congestion des zones urbaines, les terrains utilisés pour la construction des infrastructures de transport et les effets sur la santé sont des préoccupations majeures. Avec la demande croissante de mobilité dans les pays développés et en développement, ces problèmes deviendront de plus en plus pressants.

Un nombre croissant de syndicats s'emploient à inclure des plans de mobilité dans leurs conventions collectives, et de plus en plus de syndicats demandent un meilleur aménagement du territoire dans les zones urbaines ainsi que des systèmes de transport public qui respectent les travailleurs et l'environnement.

Les campagnes régulières des syndicats en faveur des transports en commun apportent une contribution non négligeable à la lutte pour la réduction des émissions de GES.

Encadré 3.11. Congress of South African Trade Unions (COSATU), Afrique du Sud : Lancement de la campagne "Octobre Rouge"

"L'apartheid ayant contribué à ce que nos populations vivent loin de leurs lieux de travail, le transport est essentiel pour les travailleurs et les pauvres de ce pays.

Dans les grandes villes du pays, les bidonvilles et les logements précaires ne sont pas une priorité pour les autorités. La situation ne fait qu'empirer. Depuis la fin des années 80, nous observons une dégradation progressive des systèmes de bus et des trains urbains.

Cette situation a des effets dévastateurs sur la qualité de vie des travailleurs. De nombreux travailleurs et étudiants mettent plusieurs heures à se rendre de leur domicile à leur lieu de travail. Cette contrainte ne s'exprime pas seulement en termes de temps mais représente également un coût financier important et une exposition plus grande à des risques (notamment liés à la vétusté et à la dangerosité des modes de transport utilisés). De plus, si les travailleurs ne parviennent pas à arriver à l'heure au travail, ils risquent de perdre leur emploi.

L'apartheid a fait que beaucoup d'individus qui travaillent en ville continuent à habiter des zones rurales isolées. Un tiers de la population habite encore dans ces zones. Ces individus sont confrontés à une véritable crise des transports, avec un accès aux villages, aux emplois et aux services sociaux (y compris de santé et de police) totalement inadapté.

La situation s'est aggravée suite à la décision de fermer les dessertes ferroviaires des zones rurales et du fait de la détérioration des principaux axes routiers dans les campagnes. Ceci a contribué à l'affaiblissement du secteur agricole, déjà très affecté par un fort taux de chômage.

Ensemble, nous exigeons un véritable système de transport public.

Ceci implique, tout d'abord, un meilleur système de bus municipaux. Nous voulons aussi une augmentation substantielle des investissements dans les trains-navette. Ces investissements doivent permettre une augmentation de la fiabilité, de la sécurité et du confort des trains.

À long terme, la crise du transport ne pourra être résolue qu'à travers un effort collectif de construction de logements pour les travailleurs qui soient plus proches des villes. Il faut également impulser un grand effort de rénovation des centres urbains. Nous avons besoin de constructions de moyenne et de forte densité pour accueillir les travailleurs. Nous avons également besoin d'un meilleur accès aux services gouvernementaux et aux commerces dans les bidonvilles noirs.

Nous savons qu'une plus forte densité de logements représentera un coût non négligeable à court terme. Mais à long terme cela permettra d'assurer des temps de transport plus optimaux pour les travailleurs, leur offrant plus de temps libre.

L'amélioration des transports publics représente une source importante d'activité économique et donc de création d'emplois au niveau local. Pour ce faire, nous devons, dans un pays où le taux de chômage avoisine les 30%, favoriser la production nationale en fixant des règles strictes pour l'achat des bus, taxis et trains."

Source : COSATU, 2007

CHAPITRE 7 : LES SYNDICATS ET LEURS ADHERENTS : L'EDUCATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

IDÉES PRINCIPALES

- L'éducation est un droit humain fondamental et un outil essentiel pour atteindre un développement durable.
 - Les difficultés d'accès à l'éducation sont à l'origine de la méconnaissance des liens qui existent entre les activités humaines et professionnelles, et l'environnement.
 - Les syndicats à travers le nombre de travailleurs qu'ils représentent et les outils qui sont à leur disposition, constituent des structures de formation importantes pour la société.
-

L'éducation est un droit fondamental et un outil essentiel pour atteindre un développement durable. De nombreux niveaux d'éducation existent : l'éducation élémentaire, la formation professionnelle, le développement de compétences, la formation syndicale, l'information. Le manque d'accès à ces outils entretiendra la méconnaissance des liens entre les activités humaines et professionnelles et l'environnement.

Très importante pour les syndicalistes, la formation continue apporte aux travailleurs les connaissances et les compétences nécessaires à leur participation active dans la définition de politiques durables du point de vue environnemental. Elle offre des outils essentiels à leur participation active aux structures de prise de décisions bipartites et tripartites à tous les niveaux.

Les syndicats constituent des structures de formation très importantes pour la société, grâce à la quantité d'affiliés qu'ils représentent et aux structures de communication et de mobilisation dont ils disposent. Penchons-nous sur quelques expériences de formation dans le domaine du changement climatique.

Encadré 3.12. United Transportation Union (UTU), Canada : Les cheminots s'engagent à réduire d'une tonne (n.d.t. : leurs émissions de CO₂).

A la suite de la CDP11/RDP1, l'United Transportation Union (UTU), premier représentant des cheminots nord-américains (Canada et États-Unis), s'est lancé dans un programme de formation des travailleurs à travers lequel il forme des formateurs dans chaque province sur les questions liées au changement climatique.

En retour, les formateurs s'engagent à dispenser un cursus similaire à une audience syndicale, par exemple, aux affiliés du syndicat sur leur lieu de travail. Le programme compte 18 heures de formation durant lesquelles les formateurs abordent le Protocole de Kyoto, les grandes échéances liées au changement climatique ainsi que les programmes gouvernementaux et syndicaux sur le changement climatique. Le slogan de l'opération est : "Le défi d'une tonne à la maison et dans les communautés, le défi d'une tonne sur les lieux de travail."

Les modules de formation incluent des dispositions relatives aux évolutions possibles du métier et peuvent ainsi aider à faciliter l'introduction de changements dans l'industrie et les lieux de travail. Le programme a été conçu pour inciter à l'action là où les besoins et opportunités les plus importants ont été identifiés.

Note : Depuis les élections de 2006, un nouveau gouvernement du Parti Conservateur a suspendu le projet, dans l'attente d'une révision.

Source : UTU

Encadré 3.13. CCOO, Comisiones Obreras, Spain, Movimiento Clima : créer un mouvement social actif et engagé dans la minimisation de l'empreinte humaine sur le climat

"Movimiento clima" (Mouvement Climat) est une alliance de quatre organisations d'origines diverses : WWF Espagne, Oxfam Espagne, l'Union des Organisations de Consommateurs et le syndicat Comisiones Obreras. Cette initiative vise à démontrer au public que, non seulement le changement climatique est un problème qui affecte tout le monde, mais aussi qu'il relève de la responsabilité de chacun. L'implication de tous les acteurs est essentielle, en commençant par la façon dont nous consommons et dont nous produisons notre énergie. Les organisations ont appelé :

- **Les gouvernements et les institutions publiques des pays industrialisés**, à s'accorder sur des objectifs ambitieux de réduction : 30% pour 2020 (par rapport aux niveaux de 1990) ;
- **Les entreprises**, à aller vers des systèmes de production fondés sur l'efficacité énergétique et celle des produits et à substituer des énergies propres aux combustibles fossiles. Elles appellent les entreprises et les organisations à placer la lutte contre le changement climatique au cœur de leurs priorités d'action ; et
- **Les citoyens**, à leur domicile et sur leur lieu de travail, à prendre conscience de leur consommation et à n'utiliser que l'énergie dont ils ont absolument besoin.

Ils ont appelé à s'engager à :

Engagements de base

- Eteindre complètement les téléviseurs, ordinateurs et équipements audio quand ils ne sont pas utilisés ;
- Débrancher les chargeurs des téléphones mobiles quand la charge est achevée ;
- Utiliser la machine à laver seulement quand elle est remplie et à sélectionner les programmes basse température ;
- Préférer la douche au bain ;
- Installer des ampoules à basse consommation d'énergie à leur domicile ;
- Fermer les volets en été et éviter l'usage de l'air conditionné ;
- Utiliser les transports en commun ou, si possible, marcher ou utiliser un vélo pour se rendre au travail ;
- Isoler les maisons en hiver ; et
- Choisir exclusivement des appareils ménagers efficaces en énergie.

Autres engagements

- Lors de l'achat d'une voiture, choisir un modèle hybride ;
- Installer des panneaux solaires à leur domicile ;
- Profiter des travaux pour isoler complètement et de manière efficace les habitations.

Source: ISTAS, Movimiento Clima, 2007

Encadré 3.14. ORIT / Sustainlabour, Amérique Latine : Renforcer la capacité syndicale, mécanismes de développement propre dans le Protocole de Kyoto.

Le séminaire sur le Changement Climatique et les Mécanismes de Développement Propre (MDP) a été la première activité du programme de formation de Sustainlabour sur le changement climatique. Il a été organisé en partenariat avec l'Organisation Régionale pour les Amériques de la Confédération Syndicale Internationale, dans le cadre de la 10ème Conférence des Parties de la CCNUCC en décembre 2004, à Buenos Aires.

Des syndicalistes venus de Brésil, du Chili, du Paraguay, d'Uruguay, du Venezuela et d'Argentine se sont réunis durant trois séances pour discuter du changement climatique, de la participation sociale dans les politiques environnementales et de la participation dans les Mécanismes de Développement Propre.

En ce qui concerne leur mise en œuvre, les mécanismes de flexibilité, tels que le MDP doivent être efficaces, correctement régulés, et leurs effets sur l'emploi doivent être évalués. La participation et la coopération des travailleurs peuvent les rendre plus justes et plus transparents. Le séminaire a offert aux syndicalistes les outils nécessaires à la compréhension des politiques liées à Kyoto et des mesures qui peuvent faciliter leur participation en tant qu'acteurs du développement durable.

Une attention particulière a été donnée à l'inclusion et au suivi des critères sociaux dans les projets MDP, à la participation syndicale en vue d'assurer la durabilité des projets et au développement d'outils permettant de distinguer les projets qui promeuvent véritablement le développement durable.

Les débats qui ont eu lieu pendant le séminaire se sont aussi enrichis du contexte politique de l'époque : la ratification du Protocole de Kyoto par la Russie.

Source : Sustainlabour / ORIT, 2005

REFERENCES DU MODULE 3

- CSI – TUAC, Déclaration syndicale pour la CDP13, 2007 http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpP_12Bc.FR.pdf
- CES, Changement Climatique et Emploi, 2006, <http://www.etuc.org/a/3673>
- Sustainlabour, Consecuencias del cambio climático, 2007, <http://www.sustainlabour.org/dmdocuments/ESP76-2006.pdf>
- Sustainlabour, Climate change effects on employment. Managing change through social dialogue. Case study on Spanish sectoral dialogue tables for advancing Kyoto. 2007.

NOTES :

Module 3

NOTES :
