



# Conseil économique et social

Distr. générale  
29 novembre 2005  
Français  
Original: anglais

## Commission du développement durable

### Quatorzième session

1-12 mai 2006

Point 3 de l'ordre du jour provisoire\*

### Module thématique du cycle d'application

2006/2007 (session d'examen)

## Documents de travail présentés par les grands groupes

### Note du Secrétariat

### Additif

### Contribution soumise par les travailleurs et syndicats\*\*

## Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction . . . . .	2
II. Préciser le cadre d'examen de la quatorzième session de la Commission du développement durable . . . . .	2
III. Mise en œuvre d'Action 21 et du Plan d'application de Johannesburg en ce qui concerne le développement industriel, l'énergie au service du développement durable et les changements climatiques . . . . .	5
IV. Mise en œuvre par les syndicats d'Action 21 et des résultats du Sommet mondial . . . . .	10
V. Enseignements tirés, tendances observées et obstacles à surmonter . . . . .	23
Annexe	
Codes de conduite et accords-cadres entre compagnies transnationales et fédérations mondiales de syndicats . . . . .	26

\* E/CN.17/2006/1.

\*\* Les vues exprimées ici sont propres à leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Organisation des Nations Unies.



## I. Introduction

1. C'est avec intérêt que les syndicats participent au présent examen des progrès accomplis dans l'application d'Action 21 et des textes issus du Sommet mondial pour le développement durable tenu en 2002 en ce qui concerne l'énergie au service du développement durable, le développement industriel, la pollution de l'air et l'atmosphère, et les changements climatiques. Les délégations participant à la quatorzième session de la Commission du développement durable sont dirigées par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), la Commission syndicale consultative auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et les Fédérations syndicales mondiales (GUF) qui, ensemble, s'expriment au nom de plus de 155 millions de membres dans 148 pays et territoires.

## II. Préciser le cadre d'examen de la quatorzième session de la Commission du développement durable

2. Le développement industriel et l'énergie sont essentiels à la vie de l'homme. Dans certaines parties du monde, ils contribuent à une qualité de vie à laquelle les générations précédentes ne pouvaient qu'aspirer. Cependant, ces progrès se payent très chers du point de vue humain et écologique. Nous commençons à peine à comprendre à quel point les modèles actuels de l'activité industrielle, y compris la production et la consommation d'énergie, ne sont pas viables du point de vue des dimensions économique, sociale et environnementale du développement durable. Les travailleurs et les syndicats participent à la présente session de la Commission du développement durable en étant convaincus que de sérieuses menaces pèsent sur le monde, mais aussi avec la volonté de jouer un rôle déterminant aussi bien en ce qui concerne l'examen que la recherche de solutions.

Les phénomènes météorologiques graves qui se sont produits depuis une année témoignent clairement de la pression de plus en plus grande que nous exerçons sur la planète. Les dégâts causés par le tsunami révèlent combien nous demeurons vulnérables. L'augmentation sans précédent des niveaux de dioxyde de carbone coïncide avec la fonte des glaciers et des calottes glacières, attestée par des preuves de plus en plus solides. Aux études alarmantes sur la disparition d'espèces s'ajoutent d'autres études montrant combien l'accroissement de la population et de la consommation pèse sur la capacité de la planète de répondre à nos besoins.

---

Source : Programme des Nations Unies pour l'environnement, *GEO Yearbook 2004/5* (UNEP/GC.23/INF/2) (Nairobi, 2005).

Les travailleurs sont des témoins privilégiés de la manière dont les modèles actuels de développement pèsent sur l'environnement. Ils voient bien les effets nocifs des produits chimiques et toxiques et des substances nuisibles qu'utilise ou que produit l'industrie et ils savent bien que la demande d'énergie, de terres et de forêts dépasse

les capacités naturelles de la planète. Ils se rendent bien compte de la perte de biodiversité dans le monde et du fait que, par leur activité, ils contribuent à la raréfaction et à la contamination des sources d'eau et aux dégâts de plus en plus importants infligés au milieu marin et aux zones côtières.

3. Nous apprenons aujourd'hui comment les effets de l'activité industrielle sur l'environnement sont aggravés par la pollution atmosphérique, les pluies acides et la concentration dans l'atmosphère de gaz à effet de serre, mais aussi pourquoi la menace la plus grave pourrait provenir des changements climatiques. Ces effets sont aggravés par l'urbanisation de la population mondiale de plus en plus vulnérable aux catastrophes naturelles en raison de la dégradation de l'environnement et des changements climatiques. Les dimensions sociales des modèles actuels de développement industriel se font également de plus en plus sentir. À la richesse sans précédent d'un petit nombre s'opposent la misère et l'injustice sociale qui frappent des milliards d'êtres humains, dont certains vivent dans les pays les plus riches. Aujourd'hui, 1,2 milliard de personnes vivent avec un dollar par jour et trois milliards d'autres personnes avec moins de deux dollars par jour. La majorité des 150 millions de chômeurs de la planète n'ont ni assurance chômage ni protection sociale. Les 1 % plus riches de la population mondiale ont un revenu égal à celui des 57 % les plus pauvres, et 54 pays sont encore plus pauvres qu'au moment de l'adoption d'Action 21, en 1992.

Les changements climatiques sont réels. Tout indique aujourd'hui que le réchauffement important du climat se produit réellement. Il est probable que la plus grande partie du réchauffement qui s'est produit depuis quelques dizaines d'années est due à l'activité humaine (rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat, 2001). Ce réchauffement a déjà modifié le climat de la Terre... La connaissance scientifique des changements climatiques est maintenant suffisamment claire pour justifier que les pays prennent des mesures d'urgence... Même si les émissions de gaz à effet de serre se stabilisaient à leur niveau actuel, le climat continuerait de changer pour s'adapter aux émissions accrues des dernières décennies. On ne pourra donc pas éviter d'autres changements climatiques... Nous engageons tous les pays, conformément aux principes de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, à prendre sans délai des mesures afin de réduire les causes de ces changements, de s'adapter à leurs effets et de veiller à intégrer ce problème dans toutes les stratégies nationales et internationales pertinentes.

\_\_\_\_\_

Déclaration conjointe des académies des sciences, signée en 2005 par les Académies nationales du Canada, du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, du Japon, du Brésil, des États-Unis d'Amérique, de la Fédération de Russie et de plusieurs autres pays.

4. Dans le cadre du présent examen, il faudrait tenir compte des résultats peu encourageants produits par les modèles industriels actuels dans le domaine de l'emploi. Pour pourvoir au développement durable conformément aux objectifs du Millénaire pour le développement, il faut créer des emplois décents et durables.

Malheureusement, le chômage dans le monde a atteint des niveaux records, avec 185 millions de chômeurs, dont 50 % ont moins de 24 ans. Plus d'un milliard d'hommes et de femmes (soit un tiers de la population active), dont 60 % de femmes, sont aujourd'hui au chômage ou sous-employés ou ont un travail mais vivent dans la pauvreté. Cette tragédie humaine prend des proportions encore plus grandes en Afrique subsaharienne, mais elle touche également les pays membres de l'OCDE, qui comptent des millions de chômeurs.

5. Dans la « nouvelle économie mondiale », les travailleurs en sont de plus en plus réduits à occuper des emplois précaires, c'est-à-dire temporaires, mal rémunérés et effectués dans des conditions de travail peu sûres. Des millions de personnes travaillent dans le secteur non structuré et demeurent sans protection : vendeurs ambulants, employés dans des ateliers clandestins, travailleurs occasionnels ou à la tâche sans droits ni protection sociale. Les femmes continuent de souffrir de discrimination : leur rémunération est de 30 à 60 % inférieure à celle des hommes et elles constituent l'écrasante majorité des personnes employées dans des conditions très difficiles dans les zones franches industrielles. Deux cent quarante-cinq millions d'enfants travaillent au lieu d'aller à l'école, certains dans des activités absolument intolérables. Ces enfants n'ont aucune perspective d'avenir et demeurent enfermés dans le piège de la pauvreté.

6. En conséquence, nous demandons qu'à sa quatorzième session, la Commission du développement durable évalue les modèles actuels de développement industriel par rapport aux normes du dialogue social et de la gouvernance démocratique. L'expansion de la mondialisation de la production et de la distribution a fait que nous vivons dans un monde de plus en plus façonné par les dirigeants des grandes entreprises ou par les organisations intergouvernementales, au mépris des populations, des conditions de travail et des collectivités qui en souffrent. Dans l'intervalle, les accords et traités de libre-échange, mais aussi la puissance des grandes compagnies transnationales, réduisent la marge de manœuvre des gouvernements qui ne peuvent plus entreprendre un développement direct, ce qui favorise le manque de transparence économique et politique au niveau le plus élevé.

Avec l'aide des technologies actuelles, des ressources financières et des connaissances acquises récemment, notre monde a la capacité d'éliminer la pauvreté extrême. Toutefois, en tant que communauté, nous laissons la pauvreté emporter des vies à une échelle en comparaison de laquelle l'impact du tsunami apparaît dérisoire.

Source : Programme des Nations Unies pour le développement (New York, 2005), « Vue d'ensemble », *Rapport mondial sur le développement humain 2005*.

7. **Les droits syndicaux.** Le droit de tous les travailleurs de former leurs propres organisations ou d'y adhérer et de négocier collectivement avec les employeurs constitue une question de gouvernance fondamentale. Les syndicats, qui offrent aux travailleurs une des rares possibilités de participer à la prise de décisions sur les lieux de travail, continuent d'être la cible d'attaques dans de nombreux pays. Selon le Rapport annuel sur les violations des droits syndicaux, publié par la

Confédération internationale des syndicats libres (CISL), 145 travailleurs ont été tués en raison de leur activité syndicale pendant la seule année 2004. À cela s'ajoutent plus de 700 cas d'agressions violentes et près de 500 cas de menaces de mort contre des syndicalistes. Dans plusieurs pays, on a emprisonné, licencié ou privé de leurs droits des syndicalistes ou encore usé d'obstacles juridiques pour empêcher les syndicats de s'organiser et de mener des négociations collectives, privant ainsi des millions de travailleurs de leurs droits. Ces événements inquiétants montrent à quel point les gouvernements et les employeurs sont déterminés à dénier aux travailleurs leurs droits afin d'être plus compétitifs dans des marchés mondiaux marqués par une concurrence féroce. La présente session d'examen peut largement contribuer à redresser l'image déformée donnée des syndicats, qui ne seraient capables que de provoquer l'instabilité économique et de faire obstacle à l'investissement. La Commission peut promouvoir des études sur les avantages économiques que des syndicats forts peuvent apporter à un pays donné, y compris dans le domaine de l'investissement.

8. **Perspectives.** Tout indique que le développement industriel et les modes de production et de consommation d'énergie actuels doivent laisser la place à des modèles porteurs d'une plus grande viabilité pour les travailleurs et les collectivités et capables d'inverser le cours de la dégradation de l'environnement. Il existe certes au cœur de ce modèle non viable des forces qui s'opposent au changement, mais on entrevoit des signes d'espoir dont certains sont mentionnés à la section III du présent document.

9. Les profils pays par pays concernant le développement durable, établis par les syndicats, montrent que certains gouvernements respectent leurs engagements et agissent en faveur des trois piliers du développement durable. Cependant, les grands discours et les promesses ne suffisent pas. Nous pensons qu'il faut faire des bonds en avant pour assurer la transition vers des formes durables de développement industriel. Il faudra pour cela que les gouvernements fassent preuve de volonté politique et qu'ils s'engagent à entendre la voix des travailleurs, des syndicats et des autres grands groupes de la société civile.

### **III. Mise en œuvre d'Action 21 et du Plan d'application de Johannesburg en ce qui concerne le développement industriel, l'énergie au service du développement durable et les changements climatiques**

10. Sachant que le développement industriel crée des activités et des méthodes de travail dont il est également tributaire, il importe qu'à l'occasion du présent examen et cycle d'application de la Commission, ces questions soient examinées de près. De plus, il faut envisager l'emploi et les niveaux de vie en relation avec le développement industriel comme des thèmes sociaux intimement liés, puisque toute évolution dans ce domaine touche d'abord les travailleurs et leur collectivité.

11. **Une image éloquente.** Au début d'octobre 2005, le Département du travail des États-Unis a estimé que les ouragans Katrina et Rita avaient causé la perte de 363 000 emplois et empêché la croissance de l'emploi dans le pays. On estime aujourd'hui que les ouragans ont causé une perte nette de 40 000 emplois au

Mississippi et en Louisiane, mais aussi dans des États plus éloignés comme le Michigan, où on a licencié presque 3 000 travailleurs de l'industrie automobile.

12. Les actions visant à donner un caractère durable au développement industriel doivent commencer sur les lieux de travail, ce qui implique à la fois les travailleurs et les employeurs. C'est pour cette raison que le chapitre 29 d'Action 21 reconnaît le caractère crucial du rôle des travailleurs et des syndicats et que les participants au Sommet mondial pour le développement durable ont réaffirmé que ces acteurs devaient être conjointement associés au changement car celui-ci n'est pas envisageable sans la présence et le savoir des travailleurs.

#### **A. Placer l'emploi et les sources de revenu au centre du développement industriel et des politiques énergétiques**

13. Nous demandons à la Commission d'examiner, à sa quatorzième session, les liens qui existent entre la pauvreté dans le monde et le manque d'emplois, mais aussi les mauvaises conditions de travail liées à certains emplois, le non-respect des droits des travailleurs, l'exploitation des travailleuses ou l'insuffisance de protection sociale. Les participants au Sommet ont demandé aux gouvernements et aux partenaires sociaux de prendre des mesures afin de garantir que le développement industriel contribue à l'élimination de la pauvreté et à la gestion durable des ressources naturelles, notamment à l'emploi produisant des revenus. L'examen doit donc porter sur les résultats obtenus par les gouvernements et les partenaires sociaux en ce qui concerne le programme sur le travail décent que la Commission mondiale sur la dimension sociale de l'Organisation internationale du Travail a identifié comme outil le plus important pour sortir de la pauvreté. Lorsque le travail décent est accompli dans le respect des droits fondamentaux des travailleurs, il donne à ceux-ci les moyens d'améliorer leurs conditions de vie, de participer aux décisions qui touchent à leur existence et, en définitive, d'échapper à la pauvreté.

14. Cette préoccupation principale a constitué un thème majeur de la résolution 60/1 de l'Assemblée générale, qui a été adoptée en tant que document final du Sommet mondial de 2005 et dans laquelle les États Membres ont décidé de faire du plein emploi et de la possibilité pour chacun de trouver un travail décent et productif, un objectif fondamental des politiques internationales et des stratégies nationales de développement. Les mêmes États Membres, qui participent à la présente session, ont déjà pris des engagements concernant le programme en faveur de l'emploi décent et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, en mettant l'accent sur l'élimination du travail des enfants et l'égalité d'accès des femmes aux marchés du travail et à un emploi durable, ainsi qu'à une protection adéquate. À la lumière du dialogue de haut niveau que l'Assemblée générale consacrera, en 2006, aux migrations internationales et au développement, la présente session de la Commission devrait, en outre, examiner les mesures prises pour protéger les droits des travailleurs migrants et de leur famille.

Sur le plan national et international, nous avons besoin que l'accent soit davantage mis sur un programme efficace de promotion de l'emploi comme solution à la pauvreté, comme l'a préconisé la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation de l'Organisation internationale du travail (OIT). Un emploi décent et respectueux des droits fondamentaux des travailleurs donne aux femmes et aux hommes le moyen d'améliorer leur niveau de vie et de participer aux décisions qui touchent à leur vie et à leurs moyens de subsistance et, en fin de compte, leur permet de trouver le moyen d'échapper à la pauvreté.

\* Déclaration de Guy Ryder, secrétaire général de la CISL au Sommet mondial de 2005, New York, 16 septembre 2005.

15. À cet égard, nous demandons à la Commission de poser pour principe que les énergies propres ne peuvent plus être envisagées seulement dans le cadre de la protection de l'environnement. Les syndicats appuient la transition vers les énergies propres pour des raisons écologiques, mais aussi parce qu'elles favorisent la relance des économies nationales et de l'emploi. L'investissement dans les marchés mondiaux de l'avenir, la reconstruction de l'infrastructure de nos collectivités et l'accroissement de l'efficacité et de la productivité sont autant d'objectifs prioritaires que les gouvernements peuvent atteindre dans le cadre d'une économie fondée sur les énergies propres. Les syndicats sont, pour leur part, prêts à soutenir un tel processus. Le développement de nouvelles technologies et la mise en valeur des sources d'énergie renouvelable se traduira inévitablement par la création de nouveaux emplois, mais il faut faire en sorte que ceux-ci soient décents et qu'ils s'inscrivent dans le cadre d'une infrastructure sociale et physique bien développée et mise en place par un secteur public fort et bien doté en ressources.

16. **Changements climatiques et « juste transition ».** Comme l'examen porte spécialement sur le réchauffement de la planète et les changements climatiques, la Commission devra, à sa présente session, s'intéresser aux graves conséquences que les mesures d'atténuation et d'adaptation ne manqueront pas d'avoir sur les travailleurs, les lieux de travail et les collectivités. Les phénomènes climatiques observés l'an passé confirment le bien-fondé des avertissements de l'Institut de l'ONU pour l'environnement et la sécurité, à l'effet que les changements climatiques et autres facteurs environnementaux provoqueront, dans les cinq ans à venir, le déplacement de 50 millions de personnes de par le monde.

17. L'on sait que des études prédisent une nette progression, à terme, de l'emploi dans le monde, les pertes dues aux phénomènes climatiques étant compensées par les emplois que créeraient les activités de secours et les mesures d'atténuation. Ainsi, 800 000 emplois de ce type devraient être créés en Europe d'ici à la fin de l'année 2005, dont 155 000 rien qu'en Allemagne. Mais l'on sait également que des analyses sectorielles et régionales font état du risque, à court terme, d'un grand bouleversement dans ce domaine, quand on sait que le nombre des travailleurs qui perdent leur emploi n'auront guère de chance d'accéder aux nouveaux emplois créés. Cette situation représente un défi à relever si l'on veut permettre aux travailleurs de faire face aux changements climatiques.

18. Tant que les gens auront peur de perdre leur emploi, leur niveau de vie ou les dispositifs essentiels de solidarité sociale dont ils bénéficient, ils n'adhéreront guère aux mesures drastiques qu'appellent les changements climatiques. Pour que des mesures intéressant le lieu de travail aient des chances réelles de voir le jour dans la proportion dictée par les études scientifiques les plus récentes des crises climatiques, une juste transition pour l'emploi s'impose. Il s'agit en effet de mettre les travailleurs et leurs collectivités à l'abri des effets immédiats des changements climatiques, en leur offrant des salaires de transition, une formation et des mesures d'accompagnement, des solutions de rechange convenables en matière d'emploi, ainsi que les avantages et droits correspondants. La participation du travailleur à la planification de la transition contribuera grandement à éviter que celui-ci ne se trouve devant le choix entre son emploi et un avenir durable. Si une telle transition est, à l'évidence, possible dans les pays industrialisés, sa mise en œuvre dans le reste du monde demanderait des efforts considérables.

19. Nous invitons donc la Commission à sa présente session à examiner clairement et sincèrement dans quelle mesure les engagements pris en faveur de l'élimination de la pauvreté appréhendent la dimension sociale des mesures relatives aux changements climatiques, comme les objectifs fixés dans les mécanismes de développement propre de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, la mise en œuvre conjointe, l'échange des droits d'émission et d'autres mesures d'accompagnement. La Commission devrait parallèlement s'interroger sur la lenteur des progrès accomplis dans le sens d'une juste transition, surtout au regard des politiques de lutte contre le chômage et d'autres mesures similaires mises en œuvre il y a plus d'un demi-siècle, notamment la Convention sur la politique de l'emploi (Convention n° 122 de l'OIT) qui engage les États membres à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. Plus de la moitié des pays du monde n'ont pas encore ratifié cette convention. L'indice de sécurité du marché de travail, une des formes de sécurité socioéconomiques définies par l'OIT, est un outil important à cet égard. Il classe les pays en fonction des conditions qu'ils offrent pour la sécurité du marché de travail, compte tenu, notamment, de la structure et des niveaux de l'emploi, ainsi que des attentes liées à celui-ci. Pour toutes ces raisons, les syndicats ne manqueront pas de soulever la question de la « transition dans le domaine de l'emploi », thème intersectoriel majeur pour le présent examen<sup>1</sup>.

13. 1) Des mesures devraient être élaborées et appliquées pour empêcher l'apparition et l'extension du chômage ou du sous-emploi résultant des modifications de structure, et pour encourager et faciliter l'adaptation de la production et de l'emploi à ce genre de modifications.

<sup>1</sup> Les profils pays par pays concernant le développement durable, 2006, établis par les syndicats, visent à obtenir des gouvernements qu'ils ratifient la Convention n° 122 et la recommandation n° 122 de l'OIT sur la politique de l'emploi. <[http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO\\_1d.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_1d.EN.pdf)>. Les profils pays par pays sur les changements climatiques présentés par les syndicats, en décembre 2004, à la dixième session de la Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, sont disponibles à l'adresse suivante: <[http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpP\\_9a.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpP_9a.EN.pdf)>.

2) Aux fins de la présente recommandation, le terme modifications de structure vise les changements de longue durée et de grande portée qui revêtent la forme de variations dans la demande, de l'apparition de nouvelles ressources nationales ou étrangères (y compris l'offre de biens provenant de pays où les coûts de production sont moins élevés), ou de nouvelles techniques de production, ou de modifications du volume de la main-d'œuvre.

Recommandation n° 122 sur la politique de l'emploi, 1964

## **B. Dialogue social et modules de la quatorzième session de la Commission**

20. **Contribution du partenariat social à la promotion de l'emploi.** Nous invitons la Commission à sa présente session à examiner dans quelle mesure le partenariat social contribue à la réalisation des objectifs de développement durable dans le lieu du travail. Des relations professionnelles sincères supposent l'indépendance des syndicats et du patronat, qui signifie que les employés puissent choisir leurs représentants, non seulement loin de toute ingérence de l'employeur ou de la direction, mais également selon une procédure sanctionnée par la loi ou par l'intermédiaire d'organisations qui leur appartiennent ou qu'ils contrôlent. Par conséquent, le renforcement de la qualité de la représentation des travailleurs doit faire partie des sujets à examiner par la Commission.

21. Par-dessus tout, le partenariat social favorise la participation des travailleurs, principe démocratique clef auquel adhère la société civile dans toutes ses composantes. La participation des travailleurs et des syndicats (démocratie dans le monde du travail) doit donc trouver sa place dans l'examen des structures, mécanismes et stratégies qui organisent le partenariat social. Le développement durable du monde du travail repose sur une culture de travail, qui suppose, entre autres conditions, le droit à une participation véritable, le droit de savoir, la protection des dénonciateurs d'abus et le droit de refuser un travail dangereux ou préjudiciable à l'environnement.

22. Depuis le Sommet mondial pour le développement durable (SMDD), les syndicats ont conclu des accords et commencé à adhérer à d'autres, qui font appel à un dialogue social tripartite sur l'utilisation rationnelle de l'énergie, les changements climatiques et autres questions de développement durable (voir les études de cas ci-après). Ces accords ont permis de renforcer le respect des engagements pris, de multiplier les chances et de réduire les effets préjudiciables de certains changements. Ils offrent des modèles réalistes aux gouvernements soucieux de favoriser la participation des travailleurs aux décisions concernant les mesures convenues de protection de l'environnement.

23. La Commission devra donc, à l'occasion du présent examen, faire le point des divers résultats du dialogue social qui envisagent l'engagement collectif en faveur d'une action positive des partenaires sociaux, action à laquelle les plus de 2 millions de conventions collectives aujourd'hui en vigueur concourent de façon déterminante. Ces conventions, complétées dans certains pays par des conseils de travail et au niveau international par des accords-cadres, viennent accroître

considérablement la confiance, le moral et la participation des travailleurs, sans parler de ce qu'elles favorisent grandement le développement durable du monde du travail à la faveur de l'intégration des objectifs liés à l'énergie et aux changements climatiques.

#### **IV. Mise en œuvre par les syndicats d'Action 21 et des résultats du Sommet mondial**

24. Nous demandons à la Commission, à sa présente session, de reconnaître la singulière contribution des syndicats à la mise en œuvre d'Action 21 et des résultats du Sommet mondial, notamment le fait qu'ils ont œuvré à ce que le développement industriel fasse une place à la dimension sociale du développement durable, en favorisant un travail décent et des normes de vie individuelle et collective digne. Nous demandons à la Commission d'examiner dans quelle mesure les gouvernements offrent aux travailleurs, aux syndicats, aux employeurs et à leurs collectivités un environnement leur permettant de contribuer à l'avènement de modèles durables de développement industriel, de production et de consommation d'énergie.

25. En organisant les travailleurs et en engageant les employeurs à accepter le dialogue social, les syndicats du monde œuvrent indirectement à la solution des problèmes de développement industriel qui naissent, en premier lieu, dans le milieu de travail et l'affectent profondément. Hors du lieu de travail, nous militons pour accroître et améliorer l'emploi (notamment l'emploi vert) et, sous l'égide d'un syndicat, pour contribuer à créer des conditions de travail décentes, à réduire la pauvreté et à asseoir la sécurité socioéconomique. En faisant place dans une certaine mesure au dialogue social et à la gouvernance démocratique dans le lieu de travail et dans la société en général, nous contribuons à approfondir le partenariat social, condition préalable de tout changement véritable dans le monde du travail, et offrons au travailleur et au citoyen ordinaire le moyen de concourir à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement, notamment en ce qui concerne l'enseignement de qualité, les soins de santé, l'emploi décent et les services publics vitaux. Nous demandons donc à la Commission de prendre note, à sa présente session, des domaines suivants dans lesquels travailleurs et syndicats ont contribué à la mise en œuvre des groupes thématiques retenus pour sa quatorzième session.

##### **A. Examen de l'état d'avancement de la mise en œuvre des stratégies pour une gouvernance démocratique**

26. On trouvera ci-après une liste de stratégies accompagnée de l'état d'avancement de leur mise en œuvre.

a) **Réalisations escomptées quand les gouvernements nouent le dialogue avec les syndicats et les autres parties intéressées.** Les partenaires sociaux peuvent beaucoup contribuer à faire évoluer le milieu de travail, dès lors que les programmes nationaux nécessaires à cet effet sont en place. Des progrès ont, à cet égard, été accomplis là où les pouvoirs publics ont favorisé activement la conclusion de conventions d'actions communes entre l'État et les employeurs.

- **Avancée remarquable.** Dernier exemple en date de renforcement du cadre national favorable à la participation des syndicats, le Gouvernement belge a demandé aux travailleurs et aux syndicats de contribuer aux mécanismes de « flexibilité » de Kyoto qu'il finance. Par cette décision de juillet 2005, le Gouvernement belge entend que le critère social et celui de viabilité sont pris en compte dans les mécanismes de flexibilité, dans la mesure où sa stratégie d'appels d'offres associe les syndicats au contrôle des investissements, l'idée étant notamment que ces derniers respectent les principes des conventions de l'OIT applicables en la matière. Un comité technique composé de représentants de l'État, des employés, des organisations non gouvernementales et des syndicats, veillera à ce que ces critères sociaux soient pris en compte dans les procédures de suivi, celles-ci étant censées contribuer à l'essor des collectivités locales. Afin de concilier les critères économiques, environnementaux et sociaux, la documentation sur le projet doit comprendre une lettre de responsabilité sociale, dans laquelle le(s) promoteur(s) du projet s'engage(nt) à respecter les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les neuf conventions de base de l'OIT (traitant des droits fondamentaux sur le lieu travail), la Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, (Convention n° 155 de l'OIT) et la Convention relative aux peuples indigènes et tribaux (Convention n° 169 de l'OIT). Les critères d'évaluation de la viabilité sociale couvrent des domaines tels que l'emploi (qualité, notamment celle de l'emploi, et conformité aux normes du travail), égalité et accès aux services essentiels tels que les services énergétiques. La viabilité économique comprend l'emploi (nombre d'emplois créés), le perfectionnement professionnel, etc. Enfin, le promoteur doit associer toutes les organisations intéressées, à savoir les syndicats, les organisations de défense de l'environnement et les collectivités locales et autochtones à l'application des normes.

#### **Initiatives gouvernementales en faveur des syndicats belges et allemands du secteur de l'énergie**

Les syndicats allemands et leur organisation nationale, le DGB, participent aux côtés de l'État, des ONG environnementales et des fédérations patronales à la mise en œuvre d'un programme destiné à rénover les bâtiments pour les conformer aux normes de protection climatique et à créer des emplois durables. L'Alliance pour le travail et l'environnement vise à rénover 300 000 logements, à créer 200 000 emplois, à réduire de 2 millions de tonnes par an les émissions de gaz carbonique et à permettre aux locataires, aux propriétaires et à l'État d'économiser environ 4 milliards de dollars sur leurs factures de chauffage, grâce à la réduction des coûts du chômage et à l'accroissement des recettes fiscales, etc. Ces initiatives sont consignées dans une étude intitulée « The renovation of a building – A chance for climate protection and the labour market » (Rénover un bâtiment – une chance pour protéger le climat et créer des emplois), consacrée à un projet commun et pilotée par Greenpeace Allemagne et le syndicat

allemand IG BAU. Il s'agit, dans l'immédiat, d'améliorer l'isolation des bâtiments et d'utiliser les dernières techniques de chauffage et les énergies renouvelables, et de créer ainsi des milliers d'emplois dans les secteurs du bâtiment, du chauffage, des équipements sanitaires et de la climatisation et dans celui des services d'équipement des immeubles. Ce programme est financé par le Gouvernement allemand, qui y consacra près de 1,8 milliard de dollars pendant les cinq ans à venir. Parallèlement, 8 milliards de dollars seront mis à disposition sous forme de crédits à des taux d'intérêt concessionnels. En septembre 2005, le Ministre belge chargé de l'environnement et des pensions a donné son aval à une proposition de projet de la centrale syndicale belge FGTB, tendant à créer, en faveur du secteur de l'habitat, un fonds de conservation de l'énergie en vue d'atteindre des objectifs semblables à ceux du programme allemand.

b) **Évolution du dialogue social tripartite.** Nous engageons la Commission à reconnaître, à sa présente session, les accords de dialogue tripartite (entre l'État, les syndicats et le patronat) sur les changements climatiques et bien d'autres questions liées au développement durable auxquels participent les syndicats. Il s'agira de promouvoir le respect des accords, de maximiser les chances et de réduire les inconvénients liés aux changements. Les accords en question offrent des modèles réalistes aux gouvernements désireux d'associer les travailleurs aux décisions concernant le développement durable.

- **Modèles de dialogue tripartite.** Par accord daté de mars 2005, le Gouvernement espagnol, les organisations patronales et les deux organisations syndicales du pays « Commissions ouvrières » (CCOO) et « Union générale des travailleurs » (UGT) ont institué un dialogue social dans le but de renforcer le respect du Protocole de Kyoto, et d'en déterminer les avantages et les inconvénients. Une « table ronde » réunissant des représentants des Ministères des finances, de l'industrie, du commerce, du travail et de l'environnement supervisera et évaluera les projets se rapportant au Plan national espagnol de répartition relatif aux changements climatiques, qui a pour unique objectif de prévenir, d'éviter ou de réduire les inconvénients pouvant résulter de l'application du Protocole de Kyoto, en particulier sur les plans de la compétitivité et de l'emploi. La « table ronde » offre ainsi aux gouvernements un modèle d'actions pour réduire l'impact socioprofessionnel des mesures d'atténuation des changements climatiques ou d'adaptation à ceux-ci, grâce aux dispositions transitoires de prise en charge des travailleurs ou des collectivités déplacés par ces changements. L'accord prévoit des « tables rondes » subsidiaires dans sept branches d'activité choisies, qui se voient accorder, chacune, le pouvoir et la responsabilité d'agir et de faire des recommandations. Par ailleurs, en Belgique, le gouvernement flamand a formalisé la concertation et la discussion avec les représentants de la société civile (patronat, associations environnementales, syndicats, etc.) sur les changements climatiques, à la faveur d'une approche participative très ambitieuse, à laquelle un exposé spécial a été consacré lors de la onzième session de la Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques.

c) **Communication positive entre les grands groupes de la Commission.** La gouvernance nationale pour le changement a été plus effective là où elle était soutenue par le dialogue et la concertation au sein de la société civile, sous la direction de l'administration locale. Les syndicats créent des alliances multipartites au niveau local, national et international en vue de définir les problèmes et d'en débattre, de sensibiliser le public, de concevoir des solutions, de suivre les progrès et d'en rendre compte.

- **Initiative majeure.** Les profils pays par pays concernant le développement durable établis par les syndicats permettent de suivre et d'évaluer le rendement des pouvoirs publics, selon divers indicateurs. Notre objectif est de créer des cadres d'action adaptés aux réalités nationales et locales et de guider les initiatives des milieux de travail et des collectivités. Par ailleurs, suite à des consultations avec d'autres grands groupes à la treizième session de la Commission, l'engagement a été pris de poursuivre le dialogue en vue de réfléchir à la possibilité d'adopter des démarches communes, de faire de la recherche et d'échanger des informations. Un accord avec le Cornell Global Labor Institute (Université de Cornell) permettra d'arrêter, à la quatorzième session de la Commission, des stratégies de collaboration entre secteurs de grands groupes.

d) **Coopération avec les organisations patronales.** Les syndicats et leurs instances dirigeantes collaborent avec les organisations patronales aux niveaux national, régional et international pour promouvoir les objectifs de développement durable.

- **Exemples concrets.** En coopération avec des fabricants de pesticides, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes évalue, au Guatemala, au Kenya et en Thaïlande, des projets pilotes de la Global Crop Protection Federation tendant à ce que l'utilisation des pesticides réponde à des critères de salubrité. Ces projets, qui consistent à renseigner les usagers, le personnel médical, les techniciens agricoles et d'autres personnes sur la manière d'utiliser les pesticides dans des conditions de sécurité, ont pour objet de soumettre ceux-ci à une « vigilance produits » tout au long de leur cycle de vie, du stade de leur fabrication à celui de leur élimination. En outre, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ont signé un accord de lutte contre le VIH/sida, et leurs instances nationales et régionales ont signé entre elles des accords d'application de cet instrument. L'organe régional africain de la CISL s'est doté d'un plan quinquennal de lutte contre le sida qui concerne particulièrement les travailleurs des transports routiers et maritimes, de l'agriculture, des plantations, du commerce et de l'hôtellerie. Ce plan prévoit des activités de formation en cours d'emploi et des programmes en matière de santé et d'hygiène, ainsi que des alliances avec des associations de lutte contre le sida et des campagnes d'information destinées aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs.

e) **Informations sur les produits chimiques.** Les syndicats veillent, en collaboration avec les employeurs, les gouvernements et les organisations internationales, à ce que le droit des travailleurs et de la population d'être informés

sur les nouveaux produits chimiques et autres substances qui sont introduits d'une année à l'autre sur les sites industriels et dans l'environnement soit mieux respecté.

- **Réalisations concrètes.** Les syndicats ont coopéré avec les gouvernements et les employeurs en vue de l'établissement du Système général harmonisé de classification et d'étiquetage parrainé par l'ONU, qui encourage l'adoption de critères communs de classification des produits chimiques en fonction des dangers qu'ils présentent pour la santé et l'environnement, ainsi que l'utilisation d'étiquettes, de modes d'emploi et d'autres matériaux d'information harmonisés concernant ces produits. Ils viennent de prendre une initiative analogue concernant les polluants organiques persistants. La Confédération européenne des syndicats libres (CESL) participe actuellement à l'examen, par la Commission de l'Union européenne, de la politique de l'Union relative aux substances chimiques, qui doit aboutir à l'adoption d'un règlement général concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques ainsi que les restrictions applicables à ces substances.

f) **Campagne de lutte contre le VIH/sida.** Nous demandons à la Commission de prendre note de la manière dont les syndicats s'organisent pour lutter contre la pandémie de VIH/sida et les autres menaces contre la santé publique. Leurs stratégies sont fondées sur l'idée que c'est en renforçant l'action des pouvoirs publics sur les lieux de travail que l'on peut le mieux venir à bout de ces menaces. Ils se servent du *Recueil de directives pratiques sur le VIH/sida et le monde du travail* établi par l'OIT pour coordonner l'application des mesures de lutte contre la pandémie sur les lieux de travail et ils ont appelé l'attention sur les rapports entre le VIH/sida et des services de base tels que l'alimentation en eau et l'assainissement. À titre d'exemple, plus de la moitié des personnes nouvellement infectées par le VIH ont entre 15 et 24 ans et vivent dans des endroits où il n'y a pas d'eau potable salubre ni de moyens d'assainissement. Un comité directeur international des syndicats mondiaux coordonne l'application des mesures de lutte contre la pandémie à l'aide de mesures, d'accords et de comités conjoints dont les projets de descriptif par pays sont affichés en anglais sur le site suivant : <[http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpT\\_4a.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpT_4a.EN.pdf)>.

g) **Mesures positives prises par le biais d'organisations internationales.** Nous demandons à la Commission de reconnaître que les syndicats, les employeurs et la population peuvent agir de concert dans le cadre d'organisations internationales, en particulier lorsque ces organisations fournissent un cadre international favorable à une action commune.

- **Poursuite de la coopération.** Les organisations patronales et les syndicats continuent à examiner ensemble la problématique du développement durable dans des organisations internationales telles que l'Organisation de développement et de coopération économiques (OCDE), l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Cette collaboration date d'une réunion sur les changements climatiques organisée en 2000 par l'OCDE, au cours de laquelle le Comité consultatif économique et industriel et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE ont engagé instamment les gouvernements à s'associer à l'OIT, à l'OCDE, à l'Union européenne et à d'autres entités (telles que le PNUE) pour étudier les

incidences des changements climatiques sur l'emploi. Lors d'une conférence de suivi qu'ils ont tenue en 2001, des représentants des syndicats et du secteur privé ont examiné les résultats d'études sur les incidences des changements climatiques dans le domaine social et en matière d'emploi et les mesures prises à cet égard, et proposé d'autres travaux. Comme suite à cette conférence, une étude de 10 mois sur les incidences des changements climatiques et des politiques de réduction des émissions de gaz carbonique sur l'emploi et d'autres activités sera bientôt effectuée dans 25 pays membres de l'Union européenne, sous les auspices de l'Agence européenne pour le développement social et en collaboration avec la Confédération européenne des syndicats, le cabinet conseil français SYNDEX, l'Institut allemand Wuppertal et l'Institut espagnol ISTAS. Elle sera cofinancée par la Commission européenne et les Gouvernements belge, britannique, espagnol, finlandais, français et italien.

## **B. Structures et processus conjoints mis en place sur les lieux de travail**

27. Ces structures et processus ont permis d'accomplir les progrès ci-après :

a) **Mesures et évaluations conjointes.** Les travailleurs, les employeurs et les familles sont devenus des consommateurs d'énergie et d'autres ressources plus responsables là où des mesures prises d'un commun accord par les travailleurs et les employeurs sur le lieu de travail ont entraîné une modification des schémas de consommation au niveau communautaire. Les trois quarts des gaz à effet de serre étant dus à l'industrie manufacturière, à la production et à la consommation d'énergie, aux transports et à l'industrie du bâtiment, des mesures conjointes prises sur le lieu de travail peuvent contribuer de manière décisive à modifier les schémas de consommation dans ces secteurs, notamment ceux liés aux déplacements entre le lieu de résidence et le lieu de travail.

- **Exemple concret.** Les évaluations et les audits du lieu de travail – instruments d'évaluation des résultats obtenus sur le lieu de travail qu'il reste à élaborer – peuvent servir de base à des plans d'action conjoints portant sur des questions sociales et environnementales allant des plus simples (l'utilisation de l'eau, de l'énergie et des ressources sur le lieu de travail, par exemple) aux plus complexes (les technologies, les questions liées à l'emploi et celles liées à la protection sociale et à la santé, notamment). Cette question est pertinente pour une session d'examen parce qu'on peut s'inspirer, pour élaborer ces instruments, d'outils analogues dans le domaine de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, où des progrès ont pu être observés dans le monde entier au cours des dernières décennies. Les employeurs et les syndicats qui ont joint leurs efforts dans ce domaine peuvent maintenant être encouragés à :

- Établir des priorités dans certains lieux de travail ou dans certains secteurs pour des questions telles que l'alimentation en eau, l'énergie, les transports, les substances toxiques, les déchets, la santé publique et la prévention des maladies professionnelles, ainsi que la participation et la sécurité de base;

- Concevoir, planifier et exécuter des programmes dans lesquels les objectifs de développement durable sont appliqués aux réalités propres au lieu de travail;
- Surveiller et suivre les progrès accomplis;
- Établir des rapports crédibles qui puissent aider à établir les rapports sur le développement durable aux niveaux local, national et international.

b) **Dialogue social et planification collective.** Nous demandons à la Commission de prendre note de la contribution des syndicats au dialogue, à la planification collective et aux changements qui se sont produits sur les lieux de travail et dans les collectivités. Les administrations locales ont montré qu'elles étaient capables de diriger de tels processus lorsqu'elles sont dotées des ressources nécessaires.

- **Exemple concret.** La Union general de trabajadores (Union générale des travailleurs) (UGT) et la Confederacion sindical de comisiones obreras (Confédération syndicale des commissions ouvrières) collaborent avec les conseils environnementaux locaux et les administrations locales pour sensibiliser l'opinion à la pollution créée par les transports urbains et pour trouver des solutions à ce problème centrées sur les travailleurs et les lieux de travail. On donnera pour exemple de cette collaboration l'organisation, tous les ans en septembre, d'une journée sans voitures (Dia sin coches), pendant laquelle les particuliers sont invités à se déplacer autrement qu'en voiture. Cette initiative, qui s'est étendue à toute l'Europe, sensibilise le public à la pollution automobile et permet aux parties intéressées de concevoir d'autres moyens d'organiser les transports urbains, par exemple en planifiant des connexions intermodales appropriées. L'UGT et la Confédération syndicale ont établi un guide intitulé *El Transporte al Centro de Trabajo* (Les transports jusqu'au lieu de travail), support didactique qui vise à aider leurs adhérents à examiner les problèmes liés aux transports urbains, à l'urbanisme et à l'aménagement du territoire et qui propose des solutions concrètes à ces problèmes négociables collectivement. Ils étudient également, en collaboration avec l'Institut pour les sources d'énergie de remplacement, les moyens d'économiser l'énergie et de rendre les modes de transport entre le lieu de résidence et le lieu de travail plus viables.

c) **Campagnes d'action communautaires.** Nous demandons à la Commission, à sa présente session, de commencer enfin à examiner les incidences des privatisations et des faits connexes sur l'accessibilité et la qualité des services essentiels. Les syndicats ont mené des campagnes d'action pour défendre des services publics de qualité, au cours desquelles ils ont demandé aux gouvernements de fournir l'appui financier et réglementaire nécessaire à leur maintien.

- **Ressources des syndicats.** Une importante contribution à l'examen de cette question peut être apportée par l'Internationale des services publics, confédération syndicale mondiale comptant 20 millions d'adhérents répartis dans 150 pays, dont un grand nombre fournissent des services aussi essentiels que la distribution d'eau et la distribution d'énergie. L'Internationale des services publics a organisé, en collaboration avec des entités nationales qui lui sont affiliées, des campagnes d'information et d'action destinées à sensibiliser l'opinion et à expliquer les contrevérités qui servent à justifier les

privatisations et la dégradation des services qui en découle. Elle a forgé avec des centaines d'associations locales, de groupes de recherche et d'écologistes de villes et de pays du monde entier des partenariats pour faire pression sur les gouvernements afin qu'ils conservent la propriété des services publics et en améliorent la qualité. Son groupe de recherche mène des travaux de pointe sur les questions liées au secteur public et établit des dizaines d'études tous les ans, qui peuvent être consultées à l'adresse suivante : <<http://www.psir.org/reportsindex.asp>>.

d) **Valeur des accords collectifs.** Les syndicats et les employeurs ont élaboré toute une gamme d'instruments pour introduire des changements positifs sur le lieu de travail, mais les plus importants et les plus efficaces sont, de loin, les plus de deux millions d'accords collectifs qui ont été négociés et dont beaucoup se réfèrent directement aux objectifs de développement durable.

- **Instrument concret.** Les relations entre les partenaires sociaux (c'est-à-dire les relations entre les employeurs et les syndicats) constituent l'une des pierres de touche du développement industriel. Un accord collectif est un contrat légal entre des employeurs et des syndicats considérés en tant qu'agents de négociation de groupes de travailleurs, dans le contexte des relations entre les partenaires sociaux (voir sect. B). Ces accords comprennent de plus en plus souvent des clauses « vertes » ou de « viabilité » qui sont incorporées dans de bonnes pratiques types de production et de consommation durables. Certains ont pris la forme d'accords d'entreprise ou d'accords sectoriels, préconisant la création de comités mixtes pour les questions liées à la santé, à la sécurité et à l'environnement et de comités d'entreprise, la désignation de représentants pour les questions de sécurité (et l'environnement), et l'organisation d'activités d'éducation et de formation et d'échanges d'informations. L'un des premiers accords de ce type, dans le secteur des brasseries, a été l'accord signé par le Congrès philippin des organisations indépendantes et syndicats associés et l'entreprise San Miguel, qui prévoit une coopération entre les travailleurs et la direction de l'entreprise pour tout ce qui concerne l'environnement. Depuis la signature de cet accord, un grand nombre d'accords « verts » ont été signés dans le monde entier.

#### **Exemple de clause d'un accord collectif concernant l'environnement**

Extraits d'un accord entre le Syndicat local canadien 855 des travailleurs de l'industrie des communications, de l'énergie et du papier et la scierie et l'usine de pâte à papier d'Hinton (Canada) (Entreprises gérées par la West Fraser Timber Company, Ltd, qui en est propriétaire)

#### **24.10 Protection conjointe de l'environnement dans les collectivités**

24.10 a) Le Comité mixte de protection de l'environnement est composé de représentants des entreprises (usine de pâte à papier et scierie) et du syndicat, siégeant en nombre égal, et de représentants des Ressources forestières.

24.10 b) Le Comité siège aussi souvent que nécessaire et au moins une fois par mois pour examiner les préoccupations et problèmes locaux en matière d'environnement et se prononcer à leur sujet.

24.10 c) Tout employé ayant des raisons de penser que les travaux, initiatives ou activités de l'employeur constituent, sous un ou plusieurs aspects, en tout ou en partie, une menace immédiate ou à long terme pour l'environnement et qui, pour ces raisons :

- i) Avise le Comité de l'existence de cette menace, ou
- ii) Lui communique des informations sur la nature, l'ampleur, la portée, le niveau et le type de la menace;

ne peut être soumis par l'employeur ou toute autre personne agissant en son nom à aucune mesure discriminatoire ou autre à titre de représailles. Si ces dispositions ne se révèlent pas satisfaisantes pour l'employé, celui-ci a la possibilité de s'adresser aux organismes publics appropriés sans que l'employeur ou toute autre personne agissant en son nom puisse le menacer de mesures discriminatoires ou autres à titre de représailles.

e) **Accords-cadres.** Nous demandons à la Commission de prendre note des 41 accords-cadres internationaux et des nouveaux comités d'entreprise dont l'établissement a été négocié par les instances dirigeantes de syndicats nationaux et internationaux et certaines des plus grandes sociétés transnationales au niveau d'entreprises ou de secteurs d'activité ou au niveau international. Au cours des 10 dernières années, de nombreux accords-cadres internationaux ont été signés. Comme les accords portant création des comités d'entreprise européens, ils préconisent la création de comités et la désignation de représentants pour ce qui concerne les questions liées à la santé, à la sécurité et à l'environnement, ainsi que l'organisation d'activités d'éducation, de formation et d'échanges d'informations.

- **Exemple concret.** L'un de ces premiers accords-cadres a été signé en 1988 dans le secteur de l'alimentation entre la société multinationale française Danone et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes. La révision dont cet accord a récemment fait l'objet a permis à Danone de réduire sa capacité de production sans comprimer son personnel et d'offrir ainsi un exemple de restructuration mondiale réussie. Depuis 1988, un grand nombre d'accords-cadres ont été signés. À titre d'exemple, la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie et des mines et des industries diverses a conclu, dans le secteur minier, des accords octroyant au syndicat le droit de vérifier périodiquement les résultats mondiaux de l'entreprise et de saisir le siège de l'entreprise de toute irrégularité, ce qui constitue une innovation importante par rapport aux codes de conduite antérieurs, qui ne prévoyaient pas de procédures de suivi et d'application (voir annexe).

### C. Bilan de la mise en œuvre grâce à l'action autogérée des syndicats

28. On trouvera ci-après le bilan de la mise en œuvre grâce à l'action autogérée des syndicats :

- a) **Appliquer l'étiquetage écologique et l'étiquetage qualitatif.** Nous prions la Commission du développement durable de prendre note des progrès qu'ont accomplis les syndicats en prenant des mesures de leur propre chef pour faire

changer les modèles industriels. Ces initiatives ont cependant plus de succès si elles sont prises dans le cadre d'accords communs sur le lieu de travail et de bonnes relations entre les partenaires sociaux.

- **Un bon exemple.** Une initiative prise par la Confédération suédoise des professionnels (TCO) a montré la façon dont les modes de production et de consommation écologiquement viables peuvent être favorisés grâce à l'étiquetage écologique et à l'étiquetage qualitatif du matériel de bureau et à des procédures visant à promouvoir un cadre de travail sain. Des projets d'étiquetage volontaire gérés par le Groupe de développement de TCO ont été menés en étroite collaboration avec des spécialistes, des chercheurs et des fabricants comme autant d'initiatives visant à changer la demande du marché. L'étiquette TCO 99 est désormais apposée par tous les grands fabricants sur les terminaux et le matériel informatiques, indiquant des niveaux élevés de faible utilisation d'énergie et de faibles émissions ainsi que l'ergonomie visuelle et les caractéristiques écologiques, le tout fondé sur les vues des travailleurs qui emploient ce matériel. Le dernier projet du Groupe, un programme d'étiquetage de téléphones portables, concerne essentiellement des critères de qualité pour la communication, les facteurs visuels et ergonomiques ainsi que pour les faibles émissions et la performance environnementale.

b) **Approfondir les relations entre les partenaires sociaux grâce à une fondation internationale de la main d'œuvre pour le développement durable.** Nous prions la Commission du développement durable de reconnaître l'utilité des travaux que mènent les fondations et instituts créés par les syndicats en vue de promouvoir le développement durable au moyen d'ateliers et de conférences qui rassemblent des syndicalistes et des sympathisants du monde entier. C'est là un fait important pour le bilan qu'elle effectue car la fonction première de ces structures est d'appuyer l'activité des syndicats, dans le cadre des relations entre les partenaires sociaux.

- **Une initiative internationale.** Fondée en 2004, la Fondation internationale de la main d'œuvre en faveur du développement durable est la première organisation internationale du genre à promouvoir les objectifs de développement durable précisément dans l'optique des syndicats, en mettant l'accent sur l'emploi, le lieu de travail et l'action communautaire. La Fondation a inauguré une série d'ateliers régionaux sur les questions touchant les travailleurs, à commencer par un atelier organisé à Buenos Aires en décembre 2004 pour des participants sud-américains. Elle a récemment signé un accord avec le Programme des Nations Unies pour l'environnement en vue de la tenue d'une assemblée mondiale des syndicats visant à expliciter les objectifs de développement durable relatifs à l'environnement pour les travailleurs et les lieux de travail et à renforcer la mise en œuvre moyennant divers mécanismes institutionnels et politiques. Cette assemblée fera des recommandations au Conseil d'administration du Programme des Nations Unies pour l'environnement en février 2006. En 2004, la Confédération européenne des syndicats a créé le tout premier comité syndical permanent sur le développement durable, qui est depuis devenu un modèle à suivre pour d'autres institutions régionales.

c) **Mener une action concrète en faveur des droits de l'enfant.** Nous prions la Commission du développement durable de prendre note, à sa présente

session, de l'action concrète menée par les syndicats pour promouvoir leur vision d'un monde dépourvu de main d'œuvre enfantine, où tout enfant aurait accès à un enseignement décent et où ses droits seraient respectés.

- **Un exemple.** En 2003, la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB) a créé l'association à but non lucratif Child Learn (Child Labour Elimination Resource Network – Réseau de ressources pour l'élimination de la main d'œuvre enfantine) à Agra (Inde), qui a réussi à placer 2 200 enfants qui travaillaient dans les États du Bihar, du Pendjab et de l'Uttar Pradesh dans 15 écoles parrainées par la Fédération, avec l'appui du Syndicat australien de la construction, du secteur forestier, des mines et de l'énergie (CFMEU), du syndicat danois BAT-Kartellet, des syndicats néerlandais FNV et FNV Bouw et du Congrès du travail du Canada. En outre, des campagnes menées par des syndicats locaux mettent en évidence le sort des enfants qui travaillent et le manque d'écoles. Dans le monde entier, on compte quelque 171 millions d'enfants âgés de 5 à 17 ans soumis à des conditions de travail dangereuses, à des charges de travail excessives, à une trop grande intensité de travail et à des horaires de travail excessifs. Quelque 8,4 millions d'entre eux subissent les pires formes de travail des enfants, telles que définies par la Convention n° 182 de l'Organisation internationale du Travail, dont 5,7 millions soumis au travail forcé ou servile.

d) **Exploiter les liens entre hygiène du travail et santé publique.** L'inquiétude concernant l'accroissement de la pollution de l'environnement fait prendre conscience du fait que les menaces professionnelles pour la santé des travailleurs sont directement liées aux questions de santé publique et à son coût. Très souvent les comités communs qualifiés présents sur le lieu de travail sont mieux à même de régler les questions de santé publique en travaillant avec les membres de la collectivité afin de détecter et d'évaluer les problèmes sociaux ou environnementaux et de prévoir et d'appliquer des solutions axées sur le travail et la collectivité. Bien souvent, ces solutions se traduisent par l'organisation de campagnes aux niveaux local, national et international, en coopération avec les organisations non gouvernementales et d'autres groupes de la société civile sur des questions comme le VIH/sida et l'amiante. Les syndicats voient dans le maintien et le renforcement des régimes d'hygiène du travail et de sécurité de l'OIT, au niveau national comme à l'échelle de l'entreprise, la pierre angulaire du rapprochement entre hygiène du travail et santé publique.

- **Une campagne.** Les risques environnementaux pour la santé humaine dus à l'industrie sont manifestes dans le cas de l'amiante, qui fait plus de 100 000 victimes chaque année parmi les travailleurs, dont la période asymptotique est de 25 à 30 ans et dont on prévoit que le taux de mortalité augmentera. En 2005, après des années de recherche, d'enseignement et de pressions, la CISL a lancé une campagne pour une interdiction mondiale complète de la production et de l'emploi d'amiante, donnant suite à une décision de l'Organisation mondiale du commerce contre le Canada, qui avait fait appel de l'interdiction de l'amiante en France, qui a permis que davantage de pays se déclarent favorables à une interdiction mondiale. Les syndicats s'emploient désormais à recueillir l'adhésion internationale nécessaire aux instruments de l'Organisation internationale du Travail concernant l'amiante et à un programme de recherche fiable sur les substituts de l'amiante. Parallèlement, nous demandons que des programmes équitables de transition soient proposés

pour les travailleurs qui produisent de l'amiante ou y sont exposés et pour leur collectivité. Des profils de pays sur l'amiante peuvent être consultés à l'adresse suivante : <[http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL\\_6.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL_6.EN.pdf)>.

e) **Sensibiliser le public grâce à la Journée internationale de commémoration des travailleurs morts et blessés au travail.** La Journée internationale des travailleurs morts et blessés au travail, vaste initiative syndicale menée par la CISL et la Commission syndicale consultative pour sensibiliser le public aux dangers des pratiques néfastes pour l'environnement, célébrée pour la première fois par la Commission du développement durable en 1995, a lieu le 28 avril. Pour marquer son dixième anniversaire en 2005, plus de 10 000 activités ont été organisées par la CISL et des syndicaux mondiaux dans près de 110 pays ou régions, touchant plus de 6 millions de personnes (voir le rapport d'activités à l'adresse : <[http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL\\_1a.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL_1a.EN.pdf)>). Elles ont été un moyen efficace de sensibiliser le public à la promotion de lieux de travail écologiquement viables. En 2005, par exemple, les activités ont été axées sur l'hygiène du travail, les problèmes de sécurité et leurs solutions. Dans le cadre du thème intitulé « La prévention par la responsabilisation de l'employeur », il a été affirmé que les employeurs ne pouvaient plus se désintéresser des ravages mis en évidence par les statistiques de l'Organisation internationale du Travail, qui montraient que plus de 2 millions de travailleurs mouraient chaque année d'accidents du travail et de maladies professionnelles et qu'on comptait quelque 160 millions de nouveaux cas de maladies liées au travail. Les diverses manifestations se sont attaquées à l'inertie des pouvoirs publics qui négligeaient d'adopter les textes législatifs ou de ratifier les instruments de l'OIT voulus. L'OIT et 12 pays ont officiellement déclaré le 28 avril Journée de l'hygiène et de la sécurité du travail, et les syndicats appuient les initiatives visant à ce que l'Organisation des Nations Unies en fasse officiellement une journée internationale.

f) **Constater les progrès accomplis grâce à l'action syndicale dans le domaine des océans et des mers.** Nous prions la Commission du développement durable d'examiner, à sa présente session, les mesures prises par les syndicats en coopération avec les autorités locales et d'autres groupes de la société civile afin de remédier à l'apathie des pouvoirs publics face au pillage et à la détérioration des océans et des mers dus à des pratiques de pêche irresponsables.

- **Action directe d'un syndicat mondial.** La Fédération internationale des ouvriers du transport forme et place des inspecteurs sur les navires afin de veiller au respect des normes et accords internationaux. Elle répond aux abus commis par des navires sous pavillon de complaisance, moyen par lequel certains États se proposent comme pays d'immatriculation pour permettre aux propriétaires d'échapper à la réglementation en matière de sécurité et aux règlements sociaux et environnementaux. Ces navires représentent actuellement une grande partie du transport maritime bien que la septième session de la Commission du développement durable ait noté en 1999 les risques qu'ils présentent. Au lieu d'un véritable contrôle international ou d'une inspection internationale effectués par l'Organisation maritime internationale, la Fédération internationale des ouvriers du transport gère un système de 140 inspecteurs employés à temps complet, qui ont inspecté plus de 7 000 navires en 1999 et mènent une action collective contre des navires dans les ports de 30 pays. Cela a incité certains États à mettre en place des systèmes de contrôle portuaire avec lesquels les inspecteurs de la Fédération coopèrent.

g) **Tenir compte des progrès accomplis grâce aux activités d'éducation et de recherche menées par les syndicats.** Nous prions la Commission du développement durable de prendre note de l'action que mènent les syndicats pour promouvoir des modèles de développement industriel respectueux de l'environnement grâce aux activités de recherche et d'enseignement à l'intention de leurs membres et de la collectivité.

**Les syndicats danois étudient la question des initiatives de réorganisation.** Forte de son expérience et de son rôle de partenaire sur les lieux de travail dans l'action menée pour améliorer tant le cadre de travail que l'environnement extérieur, la Fédération unie des travailleurs danois (3F) s'emploie à faire en sorte que la planification relative au développement durable tienne compte de la réorganisation des emplois. Un rapport de 3F intitulé « Environnement, énergie et emploi », montre que 29 initiatives menées par les autorités locales et nationales pourraient créer 35 000 emplois nouveaux, dans les domaines suivants : installer des filtres sur les véhicules et les trains fonctionnant au diesel (3 900 emplois), établir de nouvelles normes concernant l'énergie pour les immeubles (5 200 emplois) et de nouvelles normes d'isolation pour les immeubles (8 500 emplois), créer des parcs d'éoliennes en mer (1 800 emplois), fixer des normes agricoles et horticoles (1 800 emplois) et promouvoir l'énergie géothermique (880 emplois).

- **Exemples.** La Confédération des syndicats japonais (JTUC-RENGO) a lancé des programmes dans tout le pays en vue de former les travailleurs et de promouvoir des modèles respectueux de l'environnement au travail comme à la maison. La Fédération des syndicats indépendants de Russie et LO-Norvège ont organisé, à l'intention des travailleurs, des cours sur la production moins polluante afin de former des ingénieurs et conseillers russes aux technologies de production respectueuses de l'environnement, à la réduction des déchets, à la conservation de l'énergie et à la rationalisation des processus écologiques. La Confédération européenne des syndicats a créé un comité syndical permanent sur le développement durable, dont les travaux sont axés sur les changements climatiques, chargé d'effectuer une grande étude sur les effets des changements climatiques sur l'emploi et d'envisager des mesures stratégiques de création d'emplois et de protection de l'environnement.

#### **D. Prise en considération du potentiel des profils syndicaux pays par pays**

29. Définir et coordonner l'action menée au niveau national et sur les lieux de travail pour mettre en œuvre le développement durable est une priorité pour les syndicats depuis le Sommet mondial pour le développement durable. Des profils pays par pays ont été élaborés sur des sujets précis, conformément aux trois piliers du développement durable, pour servir de base à des analyses comparées et à des cadres d'action, et sont actualisés et distribués selon un accord entre le Réseau syndical mondial de recherche (Global Union Research Network – GURN), la CISL, la Fondation internationale de la main d'œuvre en faveur du développement durable

et la Commission syndicale consultative. Les profils sur le développement durable sont le noyau auquel viennent s'ajouter les données d'autres profils.

30. Ces profils ont été établis et distribués pour la première fois à la douzième session de la Commission du développement durable tenue à New York, en 2004, lors de laquelle un examen collégial volontaire auquel ont participé d'autres grands groupes a commencé. Cet examen a permis de créer une nouvelle version des profils pour la treizième session de la Commission en 2005, année où ils ont été affichés sur Internet en trois langues.

31. L'examen collégial mené par les grands groupes se poursuit actuellement et des versions actualisées des profils sont élaborées pour la présente session. Ainsi, les projets de profil sur l'énergie, le climat et le développement industriel peuvent être consultés à l'adresse : <[http://www.global-nions.org/pdf/ohsewpO\\_1d.EN.pdf](http://www.global-nions.org/pdf/ohsewpO_1d.EN.pdf)>. La version 2006 des profils renverra à une série de profils parallèles comme les profils sur le climat et l'énergie, élaborés pour la Conférence des États parties à la Convention sur les changements climatiques, les profils sur le développement industriel et l'hygiène et la sécurité du travail, le profil sur l'hygiène et la sécurité du travail par pays, l'annexe au profil sur l'hygiène et la sécurité du travail, le profil sur le récapitulatif des activités organisées pour la Journée de l'hygiène et de la sécurité du travail le 28 avril, le profil sur le développement industriel et l'amiante, le profil sur le développement industriel et le VIH/sida, le profil sur le développement industriel et les droits syndicaux et le profil sur le développement industriel et la responsabilité et la responsabilisation de l'entreprise. Tous peuvent être consultés sur le site Web du secrétariat de la Commission à l'adresse suivante : <[http://www.un.org/esa/sustdev/mgroups/tu\\_cprofiles](http://www.un.org/esa/sustdev/mgroups/tu_cprofiles)>.

## V. Enseignements tirés, tendances observées et obstacles à surmonter

32. Les syndicats voient des possibilités de promouvoir la réalisation des objectifs de développement durable dans le module thématique du cycle d'application en cours. Nous estimons qu'il est possible de remédier aux entraves et aux obstacles à sa réalisation de la façon suivante :

1. **Accroître l'intégration et la cohérence** dans la manière dont les pouvoirs publics et les grands groupes conjuguent les aspects sociaux, environnementaux et économiques du développement durable. Les pays favorables au regroupement des principes, accords et conventions en une seule instance doivent être disposés à les approuver à la Commission, à la Conférence des États parties à la Convention sur les changements climatiques et autres réunions.

2. **Accroître la participation des travailleurs et de leurs représentants à l'action menée sur les lieux de travail.** Le lieu de travail étant le pôle du développement industriel, l'État et d'autres acteurs doivent s'employer davantage à détecter et à surmonter les obstacles qui empêchent les travailleurs et les syndicats de participer à l'élaboration de mesures concrètes en faveur de la réalisation des objectifs de développement durable sur les lieux de travail, conformément aux textes issus du Sommet mondial pour le développement durable. Cela implique l'établissement de bonnes relations entre les partenaires sociaux et le respect des droits syndicaux.

3. **S'engager à créer des emplois, conformément aux objectifs du Millénaire pour le développement.** Intégrer pleinement la planification environnementale, sociale et économique en vue de l'élimination de la pauvreté suppose qu'on s'engage à créer des emplois décents, tels qu'ils ont été définis par l'Organisation internationale du Travail, afin de promouvoir les droits relatifs au travail, la sécurité de l'emploi et la protection et le dialogue sociaux.

4. **Instaurer des cadres propices aux bonnes relations entre les partenaires sociaux.** L'engagement des travailleurs étant essentiel à tout changement concret sur les lieux de travail, de bonnes relations entre les partenaires sociaux doivent faire partie intégrante de toute stratégie visant à orienter le développement industriel vers la durabilité.

5. **Mettre à profit les liens entre le lieu de travail et la collectivité.** Les connaissances, outils et stratégies mis au point grâce à une optique commune de l'hygiène et de la sécurité du travail font partie d'une longue tradition d'optiques communes visant à détecter les problèmes d'hygiène et de sécurité applicables aux questions relatives au développement durable en général et à y remédier.

6. **Assurer la transition professionnelle là où les projets de développement durable peuvent menacer l'emploi.** Une transition professionnelle équitable pour les travailleurs et la collectivité est capitale si l'on veut que les initiatives visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre réussissent à l'échelle requise par les crises climatiques actuelles. Elle est nécessaire pour convertir la crainte de la perte d'emplois en une large adhésion.

7. **Responsabiliser davantage l'entreprise et accroître ses responsabilités.** Les employeurs et les entreprises doivent sortir des modèles actuels de réglementation et de volontariat et adopter de nouvelles formes de gestion transparentes, responsables et participatives, et le meilleur moyen d'y parvenir est d'assurer de bonnes relations entre les partenaires sociaux et une coopération fondée sur la représentation des travailleurs, conformément aux dispositions législatives nationales et aux cadres d'application.

8. **Faire jouer un rôle moteur aux pouvoirs publics.** La bonne gouvernance en faveur du développement industriel durable suppose que les pouvoirs publics se chargent du contrôle, de la réglementation, de la politique économique et de la fourniture de services publics et qu'ils encouragent le dialogue national et local. Le processus démocratique est un facteur clef, mais il ne peut prospérer que dans un cadre professionnel où les travailleurs se voient garantir leurs droits fondamentaux au travail et en présence d'un dialogue et d'une évolution au niveau de la collectivité.

9. **Mettre en place des cadres internationaux porteurs.** La mondialisation croissante du développement industriel fait qu'il faut définir des mandats de développement durable clairs pour les organismes internationaux tels que l'Organisation de coopération et de développement économiques, l'Organisation internationale du Travail, le Programme des Nations Unies pour l'environnement et l'Organisation mondiale de la santé. Il faut exiger des institutions financières et commerciales mondiales comme la Banque mondiale et l'Organisation mondiale du commerce qu'elles coopèrent plus étroitement avec l'OIT et le reste du système des Nations Unies pour faire en sorte que les politiques d'échanges et de développement favorisent les objectifs de développement durable.

10. **Ratifier et appliquer les conventions et accords internationaux.** Pour parvenir au développement industriel dans la nouvelle économie mondiale, il faut s'engager plus résolument à respecter les normes et les accords internationaux dans les domaines ci-après : développement communautaire; hygiène professionnelle et santé publique; sécurité et environnement, questions sociales et questions relatives à l'emploi; gestion des risques sur les lieux de travail; responsabilité et supervision dans l'entreprise; droits de l'homme, droits des travailleurs et droits syndicaux; et participation de la société civile.

## Annexe

**Codes de conduite et accords-cadres entre compagnies  
transnationales et fédérations mondiales de syndicats\***

<i>Entreprise</i>	<i>Nombre d'employés**</i>	<i>Pays</i>	<i>Secteur</i>	<i>Fédération mondiale de syndicats</i>	<i>Année</i>
Danone	100 000	France	Food Processing	UITA	1988
Accor	147 000	France	Hotels	UITA	1995
IKEA***	70 000	Suède	Furniture	FITBB	1998
Statoil	16 000	Norvège	Oil Industry	ICEM	1998
Faber-Castell	6 000	Allemagne	Office Material	FITBB	1999
Freudenberg	27 500	Allemagne	Chemical Industry	ICEM	2000
Hochtief	37 000	Allemagne	Construction	FITBB	2000
Carrefour	383 000	France	Retail Industry	UNI	2001
Chiquita	26 000	États-Unis	Agriculture	UITA	2001
OTE Telecom	18 500	Grèce	Telecommunication	UNI	2001
Skanska	79 000	Suède	Construction	FITBB	2001
Telefonica	161 500	Espagne	Telecommunication	UNI	2001
Merloni	20 000	Italie	Metal Industry	FIOM	2002
Endesa	13 600	Espagne	Power Industry	ICEM	2002
Ballast Nedam	7 800	Pays-Bas	Construction	FITBB	2002
Fonterra	20 000	Nouvelle-Zélande	Dairy Industry	UITA	2002
Volkswagen	325 000	Allemagne	Auto Industry	FIOM	2002
Norske Skog	11 000	Norvège	Paper	ICEM	2002
AngloGold	64 900	Afrique du Sud	Mining	ICEM	2002
DaimlerChrysler	372 500	Allemagne	Auto Industry	FIOM	2002
Eni	70 000	Italie	Energy	ICEM	2002
Leoni	18 000	Allemagne	Electrical/Automotive	FIOM	2003
ISS	280 000	Danemark	Blding Clean/Maint.	UNI	2003
GEA	14 000	Allemagne	Engineering	FIOM	2003
SKF	39 000	Suède	Ball Bearing Defence	FIOM	2003
Rheinmetall	29 950	Allemagne	Auto/Electronics	FIOM	2003
H&M	40 000	Suède	Retail	UNI	2004
Hennes & Mauritz Bosch	225 900	Allemagne	Automotive/Electronics	FIOM	2004
Prym	4 000	Allemagne	Metal	FIOM	2004
SCA	46 000	Suède	Manufacturing	ICEM	2004
Lukoil	150 000	Russie	Paper Industry	ICEM	2004
Renault	130 700	France	Energy/Oil	FIOM	2004
Impregilo	13 000	Italie	Auto Industry	FITBB	2004
Electricité de France (EDF)	167 000	France	Construction	ICEM /ISP	2005

<i>Entreprise</i>	<i>Nombre d'employés**</i>	<i>Pays</i>	<i>Secteur</i>	<i>Fédération mondiale de syndicats</i>	<i>Année</i>
Rhodia	20 000	France	Energy Sector	ICEM	2005
Veidekke	5 000	Norvège	Chemical Industry	FITBB	2005
BMW	106 000	Allemagne	Construction Auto Industry	FIOM	2005
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>3 272 750</b>				

Classement selon l'année où l'accord a été conclu ou signé. © Robert Steiert (Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie)/Marion Hellmann (Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois)

\* Certaines fédérations mondiales de syndicats préfèrent l'appellation « Accords-cadres » à « Codes de conduite » car l'accord original ne contenait que quelques principes qui bien souvent ont été complétés par d'autres accords. Dans le cas de Danone, par exemple, le premier accord de 1988 a été complété par six autres accords.

\*\* Les chiffres concernant les employés sont principalement tirés de sites Web officiels de sociétés. Le tableau montre le nombre d'employés directement employés par la société. Certains accords ont également des incidences sur les franchisés, les sous-traitants et les fournisseurs dans la chaîne d'approvisionnement. Dans ces cas, le nombre de personnes concernées par l'accord est bien entendu supérieur.

\*\*\* L'accord d'IKEA concerne également ses fournisseurs et l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement ainsi que le Groupe Swedwood dont il est propriétaire. En tout, quelque 1 million d'employés seraient couverts.

Outre les accords-cadres internationaux dont il est question ci-dessus, il existe des accords entre la Fédération européenne des métallurgistes et General Motors Europe et Ford of Europe. Ces accords contiennent également les Normes fondamentales du travail, mais ne sont valables que pour les usines européennes de General Motors(Opel) et Ford of Europe.

*Légende :*

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

FITBB = Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois

UITA = Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes

FIOM = Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie

ISP = Internationale des services publics

UNI = Internationale du réseau syndical