

Non classifié

PAC/AFF/LMP(2006)6

Organisation de Coopération et de Développement Economiques
Organisation for Economic Co-operation and Development

11-Oct-2006

Français - Or. Anglais

**DIRECTION DES RELATIONS EXTERIEURES ET DE LA COMMUNICATION
DIVISION DES RELATIONS PUBLIQUES**

Programme Travailleurs/Employeurs

LA STRATÉGIE DE L'ENVIRONNEMENT DE L'OCDE

Rapport d'une réunion d'experts patronaux et syndicaux tenue dans le cadre du Programme travailleurs/employeurs de l'OCDE

Paris, le 1er mars 2006

Pour plus d'information, veuillez contacter Mme Sue Kendall, Administratrice principale, Division des relations publiques (Tél. : +33 (0)1 45 24 81 57, email : sue.kendall-bilicki@oecd.org).

JT03215615

Document complet disponible sur OLIS dans son format d'origine
Complete document available on OLIS in its original format



**PAC/AFF/LMP(2006)6
Non classifié**

Français - Or. Anglais

LA STRATÉGIE DE L'ENVIRONNEMENT DE L'OCDE

Rapport d'une réunion d'experts patronaux et syndicaux
tenue dans le cadre du Programme travailleurs/employeurs de l'OCDE

(Paris, 1^{er} mars 2006)

Les relations formelles entre l'OCDE et les représentants des syndicats, des entreprises et de l'industrie dans les pays membres passent par deux organismes officiellement reconnus par le Conseil de l'OCDE. Il s'agit de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) et du Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC). Les dispositions adoptées prévoient, outre diverses formes d'échanges de points de vue sur des problèmes de fond organisés tout au long de l'année, la tenue de réunions au niveau technique qui n'engagent pas la responsabilité des organisations. Ces réunions prennent la forme de débats thématiques, soit avec le Secrétariat, soit dans le cadre du Programme travailleurs/employeurs.

À l'issue des réunions tenues dans le cadre du Programme travailleurs/employeurs, un rapporteur établit un rapport des délibérations en vue de sa diffusion aux partenaires sociaux et aux Comités compétents de l'OCDE.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	4
ORDRE DU JOUR	5
HISTORIQUE ET INTRODUCTION	6
METTRE EN PRATIQUE LA STRATÉGIE DE L'ENVIRONNEMENT DE L'OCDE – PRINCIPAUX MESSAGES DES ENTREPRISES/SYNDICATS.....	8
La Stratégie de l'environnement de l'OCDE	8
Mise en œuvre de la Stratégie de l'environnement par les pays	9
Dialogue entreprise/syndicats sur le développement durable	10
L'APPORT PRATIQUE DES INITIATIVES DES ENTREPRISES ET DES EMPLOYÉS SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET EN DEHORS DU LIEU DE TRAVAIL.....	11
« Workplace Checker » de la TCO, un outil d'évaluation efficace du lieu de travail.....	11
L'efficacité énergétique, ça commence chez soi.....	12
Comités patronaux/syndicaux dans les conventions collectives	13
Enseignements à tirer	13
LE RÔLE DES APPROCHES VOLONTAIRES DANS LA POLITIQUE DE L'ENVIRONNEMENT ...	16
Accords-cadres mondiaux avec les syndicats	16
ICMM : orientations pour des pratiques optimales en matière de biodiversité.....	17
Cadres établis par les pouvoirs publics : l'Accord espagnol sur le changement climatique	18
International Aluminium Institute : le programme de l'industrie de l'aluminium pour la durabilité.....	19
PROCHAINE ÉTAPE	21
ANNEXE I -- LISTE DES PARTICIPANTS	23

AVANT-PROPOS

Dans le cadre du Programme travailleurs/employeurs de l'OCDE, une réunion d'experts patronaux et syndicaux s'est tenue à Paris le 1^{er} mars 2006 sur le thème « La stratégie de l'environnement de l'OCDE ». La réunion a été préparée en collaboration avec la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) et le Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC).

On trouvera ci-dessous l'ordre du jour de cette réunion ainsi qu'un rapport qui donne une vue d'ensemble des débats de la réunion d'experts. Ce rapport a été établi par Mme Sue Kendall-Bilicki, qui a été désignée Rapporteur général de cette activité.

**LES IDÉES EXPRIMÉES ET LES ARGUMENTS AVANCÉS DANS LE PRÉSENT RAPPORT
N'ENGAGENT QUE LEUR AUTEUR
ET NE REPRESENTENT PAS NÉCESSAIREMENT CEUX DE L'OCDE**

ORDRE DU JOUR

Mettre en pratique la Stratégie de l'environnement de l'OCDE – Principaux messages des entreprises/syndicats

- Remarques préliminaires
- Mise en œuvre de la Stratégie de l'environnement par les pays
- Dialogue entreprises/syndicats sur le développement durable

L'apport pratique des initiatives des entreprises et des employés sur le lieu de travail et en dehors du lieu de travail

- « Workplace Checker » de la TCO, un outil d'évaluation efficace du lieu de travail
- L'efficacité énergétique, ça commence chez soi – Comment RWE contribue à la Stratégie de l'environnement de l'OCDE
- Comités patronaux syndicaux dans les conventions collectives : l'usine de pâte à papier de Hinton au Canada

Le rôle des approches volontaires dans la politique de l'environnement

- Accords-cadres mondiaux avec les syndicats
- Conseil international des mines et métaux, orientations pour des pratiques optimales en matière de biodiversité
- Cadres établis par les pouvoirs publics : l'Accord Espagnol sur le Changement Climatique
- International Aluminium Institute : le programme de l'industrie de l'aluminium pour la durabilité

Enseignements pour les pays de l'OCDE dans l'optique de la mise en œuvre de la Stratégie de l'environnement de l'OCDE

LA STRATÉGIE DE L'ENVIRONNEMENT DE L'OCDE

RAPPORT FINAL

Réunion d'experts patronaux et syndicaux
tenue dans le cadre du Programme travailleurs/employeurs de l'OCDE
(Paris, 1^{er} mars 2006)

établi par
Sue Kendall-Bilicki
Administratrice principale,
Direction des relations extérieures et de la communication

HISTORIQUE ET INTRODUCTION

Un bilan réalisé en 2004 des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la *Stratégie de l'environnement de l'OCDE pour les dix premières années du XXI^e siècle* est parvenu à la conclusion que les ministres de l'Environnement des pays de l'OCDE devront collaborer de plus en plus étroitement avec leurs collègues des autres ministères, avec leurs homologues étrangers et avec leurs partenaires du secteur privé et de la société civile, en vue de concevoir et de mettre en œuvre des politiques environnementales adaptées.

Compte tenu du grand intérêt que revêt cette question pour les employeurs et les employés, il devenait nécessaire de trouver un cadre pour examiner le rôle que les entreprises et les travailleurs pourraient jouer dans ce domaine. La TUAC et le BIAC ont donc proposé à l'OCDE de tenir un séminaire conjoint sur la Stratégie de l'environnement de l'OCDE dans le cadre du Programme travailleurs/employeurs.

La réunion d'une demi-journée était articulée autour de deux thèmes principaux : « L'apport pratique des initiatives des entreprises et des employés sur le lieu de travail et en dehors du lieu de travail » dans la mise en œuvre de la Stratégie de l'environnement de l'OCDE et « Le rôle des approches volontaires dans la politique de l'environnement ».

La réunion s'est penchée sur la façon dont les pays membres de l'OCDE procédaient pour mettre en œuvre la Stratégie de l'environnement de l'OCDE et les modalités éventuelles d'une plus forte implication des entreprises et des travailleurs dans cet effort. Les participants se sont concentrés sur des études de cas portant sur diverses initiatives en cours dans ce domaine et ont envisagé des moyens de les étendre ou de les transposer dans d'autres pays ou d'autres contextes.

Les participants ont relevé la grande diversité des actions en cours concernant les questions d'environnement, certaines associant entreprises et travailleurs, d'autres privilégiant l'entreprise, d'autres résultant d'une initiative des syndicats et d'autres encore associant pouvoirs publics, entreprises et travailleurs. À l'évidence, la question générale de la mise en œuvre et de ses modalités, notamment le rôle des approches volontaires, a considérablement évolué depuis les dernières réunions de ce type consacrées

au changement climatique en 2000 et 2001 et il existe une mine d'expériences à exploiter. Il y a beaucoup à apprendre de ces multiples précédents et les participants ont discerné des nouvelles possibilités de coopération entre les parties dans l'avenir.

LA STRATEGIE DE L'ENVIRONNEMENT DE L'OCDE

METTRE EN PRATIQUE LA STRATÉGIE DE L'ENVIRONNEMENT DE L'OCDE – PRINCIPAUX MESSAGES DES ENTREPRISES/SYNDICATS

Les participants insistent sur l'importance de mettre en œuvre la Stratégie de l'environnement de l'OCDE et de la nécessité pour les entreprises, les travailleurs, la société civile et les pouvoirs publics de conjuguer leurs efforts pour y parvenir avec succès. Ils voient dans cette réunion une occasion de réitérer leur volonté de travailler ensemble et de s'entendre sur des moyens concrets d'y parvenir.

Dans le cadre du Programme travailleurs/employeurs, cette réunion est la troisième liée à l'environnement en cinq ans, ce qui atteste de l'intérêt que l'ensemble des parties concernées attache à la question. Les deux réunions précédentes ont mis l'accent sur le changement climatique et l'emploi ; l'objectif de cette réunion est d'entrer davantage dans les aspects opérationnels et d'examiner plus en détail des moyens pratiques d'aborder le problème de la mise en œuvre de la Stratégie de l'environnement de l'OCDE.

Le changement climatique, l'énergie et la biodiversité sont tous trois des piliers de la Stratégie qu'il conviendrait d'étudier lors de la réunion. Les participants ont souhaité examiner des solutions pratiques au cas par cas. Les employeurs soulignent l'importance des approches volontaires et indiquent qu'il est crucial que les solutions trouvées, quelque soit leur nature, doivent être efficaces. Dans de nombreux pays, les entreprises, les organisations professionnelles et les pouvoirs publics ont déjà mis en place des programmes concernant le changement climatique ; il s'agit maintenant de savoir comment donner corps à ces initiatives.

Le Secrétariat de l'OCDE met l'accent sur la nécessité d'associer les parties prenantes à tous les niveaux. Il fait observer que le Comité des politiques d'environnement (EPOC) de l'OCDE est l'un des comités les plus ouverts de l'Organisation en termes de participation des parties prenantes. L'EPOC a été le premier comité à inviter ces derniers à participer à une réunion ministérielle (en 2004). Le dialogue avec les parties prenantes sur le rôle qui leur incombe est également un thème d'actualité dans les grandes réunions internationales sur l'environnement et le développement durable. Le Secrétariat souligne le rôle important joué par les initiatives à des niveaux plus locaux – en particulier, les entreprises et les travailleurs – dans la mise en œuvre de la Stratégie de l'environnement de l'OCDE, en particulier sur le lieu de travail.

La Stratégie de l'environnement de l'OCDE

La Stratégie de l'environnement de l'OCDE a été adoptée par les ministres de l'Environnement et entérinée lors de la réunion du Conseil de l'OCDE au niveau ministériel en 2001. Des actions et des travaux complémentaires ont été décidés dans des domaines tels que le changement climatique, les ressources d'eau douce, la biodiversité, le découplage des contraintes environnementales de la croissance économique, l'amélioration de l'information pour la prise de décision, les questions d'environnement et l'interdépendance mondiale. Les pays membres ont identifié les principaux défis à relever au regard de ces objectifs et 71 actions à mener au niveau national pour les atteindre.

Mais un examen mené en 2004 a identifié un certain nombre de défis particulièrement urgents, notamment la nécessité de réduire les émissions de gaz à effet de serre, de préserver la biodiversité, de gérer le transport urbain, de réformer les subventions dommageables pour l'environnement et de renforcer la politique sectorielle de l'environnement. Les ministres ont admis que les efforts déployés dans ces domaines étaient insuffisants et qu'une action était nécessaire de la part des gouvernements, des entreprises, ainsi que des simples citoyens. Le BIAC et la TUAC ont participé à l'élaboration de la Stratégie de l'environnement de l'OCDE et seront cruciaux pour réussir sa mise en œuvre.

Il y a également la question de l'impact sur l'environnement du développement de grandes économies en croissance rapide telles que la Chine et l'Inde. Au cours des derniers mois et des dernières années, la communauté internationale a privilégié la croissance et le développement plutôt que les aspects relatifs à l'environnement. Il est donc très révélateur que l'OCDE soit désormais engagée dans la première étude jamais réalisée des performances environnementales de la Chine, qui sera publiée en 2007.

L'OCDE organise également une réunion conjointe des ministres de l'Environnement et du Développement en avril, pour la première fois depuis 1991, pour débattre de la nécessité d'un renforcement mutuel des politiques de l'environnement et du développement durable. Plus de 20 ministres participeront à cette manifestation et un dialogue sera ouvert avec les différents acteurs de la société civile, notamment le BIAC et la TUAC.

Les pays sont censés approuver un plan d'action à la réunion d'avril et l'OCDE contribuera au suivi de sa mise en œuvre au moyen de données, d'indicateurs et d'examen des performances et rendra compte aux ministres d'ici à 2009. L'OCDE continuera à fournir également des analyses des politiques et des recommandations en vue de politiques environnementales efficaces et peu coûteuses.

Mise en œuvre de la Stratégie de l'environnement par les pays

Dans le cadre de la Stratégie de l'environnement de l'OCDE, les pays ont approuvé 71 actions à mener au niveau national d'ici à 2010 pour atteindre les cinq objectifs de la Stratégie : gestion des ressources naturelles ; découplage de la croissance économique et de la dégradation de l'environnement ; amélioration des informations ; prise en compte de l'interface social-environnement ; et gestion de l'interdépendance à l'échelle planétaire. Mais il est ressorti de l'examen établi en 2004 que si quelques progrès avaient été accomplis, les pays n'étaient pas sur la voie de réaliser les 71 actions à mener au niveau national et étaient en retard dans certains domaines tels que le changement climatique.

On relève quelques progrès au niveau local, mais pas à l'échelle planétaire. Seul un tiers des pays de l'OCDE avaient stabilisé ou réduit les émissions de gaz à effet de serre de leurs niveaux de 1990 et ces succès étaient dus à des changements structurels et non pas à la lutte contre le changement climatique. La perte de biodiversité a été identifiée comme un autre domaine problématique.

Les ministres de l'Environnement ont conclu que pour pouvoir réussir il leur faudra collaborer de plus en plus étroitement avec les autres ministères, les autres pays et les parties prenantes. Ils ont demandé à l'OCDE de réaliser des travaux complémentaires sur les coûts de l'inaction des pouvoirs publics et sur des partenariats efficaces et efficients entre pouvoirs publics, secteur privé, travailleurs et société civile. Un atelier sur cette question se tiendra en septembre 2006.

L'EPOC doit se réunir le lendemain de la présente réunion du Programme travailleurs/employeurs et le BIAC et la TUAC ont été invités à participer au déjeuner-débat. Selon le Secrétariat, les politiques gouvernementales sont importantes, mais il revient aux entreprises et aux travailleurs de les mettre en pratique dans certains domaines tel que celui des technologies propres.

De l'avis du BIAC et de la TUAC, le bilan de la Stratégie environnementale à ce jour renvoie une image plutôt décourageante, mais ils insistent sur la nécessité d'aller de l'avant et de trouver des moyens d'améliorer la situation avec efficacité et efficience.

Dialogue entreprise/syndicats sur le développement durable

Un représentant du BIAC présente les résultats d'un dialogue de trois ans en France entre une association d'entreprises soucieuses de l'environnement (Entreprises pour l'environnement, EpE) et les syndicats. Les résultats sont spécifiques au programme de l'EpE. L'objectif était d'élaborer des solutions à des problèmes d'environnement fondamentaux par leurs propres moyens et par des discussions avec les acteurs concernés. Le dialogue a été lancé après l'adoption de la Stratégie de l'environnement en 2001, conformément aux règles dites « Chatham House », en vertu desquelles les participants parlent en leur propre nom et non pas au nom de leur organisation.

Selon EpE, il est avantageux pour les syndicats et les entreprises d'établir des relations concernant le développement durable pour deux raisons principales : premièrement, les syndicats sont un partenaire dans l'entreprise et doivent être considérés comme tel, mais ils sont également un partenaire singulier car ils sont liés au personnel de l'entreprise qui a sa propre opinion extérieure sur le développement durable. Les syndicats sont donc à l'interface entre l'entreprise et l'environnement commercial et institutionnel.

Ce dialogue a été relativement facile à mettre sur pied car les entreprises et les syndicats disposent déjà de systèmes pour la tenue de discussions et les structures syndicales sont calquées sur celles des entreprises. Selon les membres d'EpE qui ont participé au dialogue, il importe de traiter les syndicats sur le même pied que les autres parties prenantes pour les questions liées au développement durable et il est apparu que ce dialogue, même en cas de divergence de vue, pourrait aider les deux parties à mieux appréhender les problèmes liés à la gestion écologiquement durable.

La question suivante est : comment les syndicats et les entreprises peuvent-ils développer une relation sur le thème du développement durable ? Les dialogues avec EpE proposent deux options : une approche pragmatique, volontaire qui est un peu aléatoire mais peut parfois fonctionner, ou une façon plus méthodique et systématique d'organiser le dialogue. Selon EpE, l'avantage d'un système plus formel est qu'il peut être utilisé pour propager le dialogue le long de la chaîne d'approvisionnement aux sous-traitants, aux fournisseurs et aux clients. Les parties prenantes en cause peuvent également agir en faisant pression conjointement sur d'autres parties prenantes, par le biais de partenariats et d'accords-cadres internationaux.

De l'avis d'un représentant du BIAC, l'enseignement le plus important à tirer de ce dialogue est qu'il n'existe pas de solution clé en main et pas de point de départ idéal. C'est tout simplement de l'intérêt des entreprises et des syndicats de se réunir et de s'atteler à la tâche. Les participants conviennent que l'apprentissage par la pratique est une leçon importante à retenir pour toutes les parties.

L'APPORT PRATIQUE DES INITIATIVES DES ENTREPRISES ET DES EMPLOYÉS SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET EN DEHORS DU LIEU DE TRAVAIL

« Workplace Checker » de la TCO, un outil d'évaluation efficace du lieu de travail

La TUAC présente deux exemples d'initiatives sur le lieu de travail mises en œuvre par la Confédération suédoise des employés professionnels (TCO). Elle met en relief deux exemples – le « Workplace Checker » de la TCO et le label TCO pour l'équipement informatique et l'équipement de bureau.

Le « Workplace Checker » est un outil mis au point par la TCO à l'intention des entreprises pour leur permettre de savoir comment elles sont perçues par leurs employés. Il s'agit d'un questionnaire en ligne à remplir par les employés dont les résultats sont ensuite analysés. Les listes comportent principalement des questions relatives à l'environnement de travail telles que l'égalité, les déplacements, la conception et l'organisation du lieu de travail, ou le travail d'équipe, mais d'autres éléments peuvent être ajoutés si les intéressés le souhaitent. Pour que la démarche soit utile, il faut que l'ensemble des employés d'une entreprise réponde au questionnaire, mais la tâche est rapide et aisée – les questionnaires en ligne peuvent être téléchargés et complétés en une dizaine de minutes – et les résultats sont anonymes. Au vu des résultats, l'entreprise peut évaluer ses performances dans divers aspects du thème abordé. Cet outil est en usage en Suède et en Norvège ; plusieurs autres pays ont manifesté leur intérêt pour son utilisation.

Le « Workplace Checker » de la TCO est axé sur l'environnement de travail, mais il a également été employé pour les transports, l'utilisation de l'énergie, les achats et la gestion des déchets et on peut y ajouter des questions sur l'interaction travail-environnement.

Conformément à la législation suédoise, les entreprises et les employés doivent coopérer en vue d'un environnement durable. Le « Workplace Checker » permet une évaluation continue, de sorte que les entreprises peuvent être alertées de l'existence d'un problème et voir si des solutions y sont apportées. En outre, l'analyse des résultats et le suivi peuvent être effectués conjointement par l'entreprise et ses employés.

Il ressort de l'expérience du « Workplace Checker » de la TCO que la réussite de ce type d'initiative dépend en grande partie de la participation de l'utilisateur sur le lieu de travail, de l'instauration d'un dialogue permanent et d'une approche méthodique, d'une bonne préparation de l'évaluation, ainsi que de l'association des travailleurs à l'analyse des résultats.

L'autre initiative de TCO Development est le label TCO pour l'équipement informatique, que l'on peut voir désormais sur environ 50 % des écrans d'ordinateurs dans le monde. Il remonte à l'introduction massive des ordinateurs sur le lieu de travail dans les années 80, qui a soulevé des questions concernant les troubles musculosquelettiques (RSI), les problèmes de vision, les préoccupations au sujet de l'exposition à des champs électromagnétiques, etc. C'était des délicates questions auxquelles il était très difficile de répondre au départ, faute de précédents ou de preuves. Mais la TCO a créé un outil simple pour définir des spécifications concernant l'équipement et des questions précises à poser aux fabricants, en travaillant en coopération avec les entreprises, et a finalement mis au point en 1992 le label TCO qui précise que

l'équipement répond aux exigences TCO. Il existe un système intégré pour les nouveaux labels et les mises à jour. Le label couvre les ordinateurs, les imprimantes, les ordinateurs bloc-notes, le mobilier de bureau informatique, les téléphones portables et aborde les questions relatives à l'ergonomie, l'écologie, l'utilisation d'énergie et les rayonnements.

Plusieurs enseignements applicables à des initiatives analogues peuvent être tirés de l'expérience de ce programme de labellisation volontaire :

- ces labels doivent compléter, et non pas remplacer, la législation et les normes ;
- les utilisateurs et les travailleurs doivent toujours être associés à leur élaboration ;
- d'autres parties prenantes doivent également être associées au projet ;
- les labels doivent être mis au point dans un climat de transparence et d'ouverture ;
- la labellisation « laissant jouer les mécanismes du marché » peut être plus efficace que des programmes officiels visant à encourager un changement.

Un aspect important à relever est que ce sont les syndicats qui ont été à l'origine de cette initiative, ce qui montre qu'ils peuvent être associés au lancement de programmes de ce type et les mener à bien.

L'efficacité énergétique, ça commence chez soi

Un représentant du BIAC présente les travaux de l'entreprise allemande RWE en rapport avec le volet énergétique de la Stratégie de l'environnement de l'OCDE. Il s'agit d'un secteur clé de la Stratégie et l'efficacité énergétique est cruciale pour économiser des ressources limitées et réduire les émissions de CO₂ ainsi que d'autres polluants atmosphériques. RWE et ses filiales ont mis en œuvre plusieurs programmes pour améliorer l'efficacité énergétique.

RWE indique régulièrement à ses clients et à ses employés comment faire des économies d'énergie, car de nombreuses économies d'énergie peuvent être réalisées chez soi par un simple changement d'habitude. L'entreprise transmet son message au moyen d'un magazine destiné aux consommateurs, d'une astuce mensuelle sur Internet pour économiser de l'énergie par le biais de son centre de services à la clientèle et en renseignant directement les consommateurs individuels.

RWE propose également un programme à destination des écoles pour sensibiliser les élèves et les enseignants aux questions énergétiques, en particulier à l'efficacité énergétique, et à la contribution que chacun peut apporter aux économies d'énergie, avec des sessions de formation ciblant les élèves, des visites de centrales électriques, de la documentation et une formation pour les enseignants, un soutien à des projets liés à l'énergie, etc.

Plusieurs filiales de RWE ont également lancé un programme spécial sur les thermopompes, proposant des informations, des conseils et une aide financière aux consommateurs qui souhaitent chauffer leur domicile avec une thermopompe, qui met en circulation de l'eau chaude prélevée dans le sous-sol. Ces pompes présentent l'avantage d'avoir un rendement énergétique élevé et d'être respectueuse de l'environnement, de permettre aux consommateurs d'économiser des ressources limitées, de réduire les émissions de CO₂, de diminuer la dépendance à l'égard des importations d'énergie de l'étranger et d'économiser sur les coûts de l'énergie.

Le BIAC fait également observer que des initiatives telles que le « Workplace checker » de TCO ne sont pas l'apanage des pays nordiques. La société RWE mène un programme dans le cadre duquel 50 questions sont posées chaque année sur des sujets liés à l'environnement et sur la façon dont l'entreprise est perçue de l'extérieur. Les participants se réjouissent de cet exemple de contribution pratique et proactive qu'une entreprise peut apporter.

Comités patronaux/syndicaux dans les conventions collectives

L'étude suivante montre qu'un accord volontaire peut également fonctionner comme une convention collective sur le lieu de travail, non seulement pour des questions d'hygiène et de sécurité, mais également pour des aspects liés à l'environnement, comme en témoigne l'expérience de l'usine de pâte à papier de Hinton au Canada.

L'usine de Hinton a créé en 1995 un comité de l'environnement qui se réunit mensuellement et dans lequel l'entreprise et le syndicat ont chacun sept représentants. Il s'occupe de la qualité de l'air et de l'eau, ainsi que de la qualité des autres produits sortant de l'usine. En cas d'infraction et d'échec à résoudre le problème par la discussion, le syndicat a le droit d'en appeler directement aux pouvoirs publics sans risquer de mesures de rétorsion – en fait des téléphones dédiés sont à la disposition du personnel. L'ensemble du système est organisé dans un esprit de confiance et de coopération. L'entreprise est également dotée d'un comité du recyclage comprenant des représentants des pouvoirs publics.

Ces programmes ne peuvent être efficaces que si les travailleurs sont sensibilisés aux questions environnementales et cette dernière tâche incombe aux syndicats. Les entreprises doivent reconnaître que dans ce domaine des politiques et un dialogue sont nécessaires. La coopération sur le terrain est la condition *sine qua non* du succès de ces initiatives.

Enseignements à tirer

Les exemples à ce jour font apparaître toute une palette de modalités d'action en commun – dialogue entre les syndicats et les employeurs, initiative des syndicats supposant une coopération avec les entreprises, initiative par une entreprise auprès de ses clients et accord volontaire fonctionnant comme une convention collective.

Les participants indiquent qu'un certain nombre d'enseignements peuvent être tirés de ces exemples variés d'initiatives sur le lieu de travail pour identifier comment les partenaires patronaux et les travailleurs peuvent œuvrer ensemble et aider à la mise en application de la Stratégie de l'environnement de l'OCDE.

Un représentant du TUAC note que même si le système de labellisation TCO est volontaire, il s'appuie sur une législation sans laquelle il n'aurait pas pu voir le jour – autrement dit, le message semble être que les accords volontaires sont une bonne chose, mais qu'ils ont besoin d'un fondement juridique pour pouvoir fonctionner.

La priorité des entreprises sur l'efficacité énergétique est bien accueillie par les participants. Les bonnes pratiques dans ce domaine doivent être partagées. Un autre participant observe que la priorité sur l'efficacité énergétique aurait probablement pu intervenir plus tôt. Dans les années 70, les syndicats de l'entreprise Lucas Aerospace avaient préconisé de fabriquer des thermopompes comme produits nouveaux potentiels pour sauver l'entreprise confrontée à des annulations de commandes, mais Lucas Aerospace avait rejeté l'idée au motif que le produit n'était pas vendeur. Pourtant, si les thermopompes avaient été généralisées dans les années 70, le monde aurait évité de rejeter des millions de tonnes de gaz à effet de serre.

Un participant de la TUAC indique que si des accords peuvent être conclus au niveau des entreprises, il est beaucoup plus difficile de signer un accord avec un syndicat entier ; et au niveau national, il est difficile de trouver un terrain d'entente entre confédérations.

Quelques participants se demandent si ces exemples pourraient conduire à l'émergence d'un « modèle exemplaire », mais d'autres estiment que l'enseignement à tirer de ces expériences disparates, toutes couronnées de succès, est qu'il n'y a pas de modèle exemplaire unique. Les exemples présentés vont du dialogue entreprise-syndicat à un système volontaire étayé par la loi, en passant par des conventions collectives, et couvrent des domaines aussi variés que l'ergonomie appliquée à l'informatique, l'ambiance de travail et l'efficacité énergétique – qui dira quel est le plus convaincant ? Ce qui importe, c'est de redoubler d'effort pour partager l'information sur les exemples probants et de sensibiliser les autres acteurs.

Les délégués se félicitent du fait que le dialogue et les exemples fournis sont concrets et privilégient les résultats, car le but de la mise en œuvre de la stratégie de l'environnement de l'OCDE est précisément de dégager les résultats. Cependant, la façon de mesurer les résultats d'initiatives aussi hétérogènes demeure problématique. Comment, par exemple, RWE sait-elle si ses programmes sur l'efficacité énergétique et ses programmes éducatifs ont un effet ? Le BIAC répond qu'il s'agit d'une initiative inédite, mais que RWE surveillera l'utilisation de l'énergie et les émissions de CO₂. D'autres s'interrogent également sur la façon d'évaluer l'impact économique d'initiatives telles que les labels TCO, bien que les participants reconnaissent qu'ils constituent un exemple intégré de coopération et un judicieux mélange d'approches différentes.

Un délégué se réjouit d'apprendre que RWE fabrique du matériel ayant un bon rendement énergétique et indique que des mesures d'incitation doivent être prises pour encourager les entreprises à économiser l'énergie et à promouvoir des solutions adaptées. Un participant du BIAC fait cependant observer que les mesures d'incitation ne devraient pas privilégier une seule option mais devraient réunir des tendances très variées. Si les pouvoirs publics souhaitent favoriser la diversification énergétique, par exemple, il ne faudrait pas qu'ils subventionnent un seul type d'approche ou une énergie de remplacement unique.

Un participant de la TUAC juge qu'il est important de ne pas se limiter à associer les travailleurs au stade de la mise en œuvre des politiques, mais qu'il faut les impliquer dans leur élaboration. L'exemple de négociation collective menée chez Hinton pourrait être la voie à suivre, à savoir le recours à un cadre négocié. Il cite l'exemple d'un accord-cadre conclu en France chez le fournisseur d'électricité EDF, qui a été négocié par les syndicats nationaux dans les pays où EDF est présent et a été signé par des organisations syndicales internationales. Cet accord contient 51 engagements, y compris dans le domaine de l'environnement. Peut-être peut-on envisager sur ces questions des normes internationales pour les entreprises.

Le Secrétariat indique qu'un projet en cours de l'OCDE sur l'impact des politiques environnementales sur le comportement des entreprises répond partiellement aux interrogations concernant la mesure des efforts déployés par les entreprises sur les aspects liés à l'environnement. Il couvre toutes les modalités d'action, y compris les approches volontaires.

Le Secrétariat indique également qu'il faudrait que l'OCDE évalue l'efficacité et les coûts de toutes les mesures, sans trancher en faveur de l'une d'entre elles. L'OCDE peut faire des recommandations aux pays sur le but à atteindre, mais ne peut prescrire précisément comment y parvenir.

Selon un délégué, les syndicats et les entreprises pourraient et devraient être porteurs des bonnes pratiques concernant le changement à l'échelle mondiale. Les deux acteurs élaborent parallèlement à la législation, des pratiques dans quelques pays. Le délégué souligne la compétence des entreprises et des

syndicats et observe que les pouvoirs publics ont besoin d'eux pour développer les innovations et trouver des solutions techniques qui peuvent s'appliquer partout dans le monde.

LE RÔLE DES APPROCHES VOLONTAIRES DANS LA POLITIQUE DE L'ENVIRONNEMENT

Les participants expriment le souhait que cette réunion débouche sur des conseils utiles concernant les accords volontaires. Plusieurs études de cas sont présentées pour illustrer des accords volontaires qui ont été couronnés de succès.

Accords-cadres mondiaux avec les syndicats

De l'avis de la TUAC, les accords-cadres mondiaux sont une bonne idée, mais encore faut-il qu'ils soient viables. Il est très fâcheux de prendre un engagement et de constater ensuite qu'une des deux parties ne peut pas l'honorer. Il y a également la question de savoir quelles doivent être les parties à un accord mondial. On peut penser aux employeurs comme dans l'exemple français d'EDF cité plus haut, mais les syndicats sont également ouverts à des accords avec des fédérations mondiales d'employeurs.

Le principe qui sous-tend les accords mondiaux est l'utilisation des normes les plus élevées quel que soit le lieu d'implantation des entreprises, et la prise de décision au niveau le plus bas possible. Ces accords ne concernent pas exclusivement l'environnement ; il s'agit d'accords de portée plus vaste visant la viabilité écologique et comprenant par conséquent des volets environnementaux. Les participants sont dans l'ensemble en faveur d'une approche de précaution en matière de responsabilité environnementale, passant notamment par des technologies respectueuses de l'environnement. Une fois qu'un accord a été conclu avec une entreprise, par exemple, celle-ci peut indiquer à ses fournisseurs qu'elle ne traitera pas avec eux, à moins qu'ils ne respectent ses normes de développement durable. Il est peu probable que les fournisseurs le fassent spontanément de peur d'être moins concurrentiels.

Le premier accord mondial a été conclu avec Statoil en Norvège en 1998. Sa gestation a été très difficile car personne ne voulait être le premier à signer un tel accord, et les deux ou trois suivants n'ont pas été aisés à conclure, mais ils se sont progressivement généralisés. On compte désormais 12 accords de ce type et le processus devient moins problématique.

Lorsque des entreprises de dimension mondiale sont prêtes à souscrire de tels accords, la crédibilité des accords et des entreprises s'en trouve renforcée. De tels accords pourraient également comprendre les pays non membres de l'OCDE, souvent des pays en développement, de sorte à étendre l'effet au-delà de l'OCDE dans des pays à législation faible ou inexistante en matière de protection de l'environnement en général ou d'environnement de travail.

La négociation d'un accord mondial commence par une rencontre directe entre le directeur général de l'entreprise et le secrétaire général du syndicat. Ensuite, le syndicat rédige un accord et le soumet à l'entreprise pour commentaires et modifications. Lorsqu'un texte commun est approuvé, il est signé dans un contexte médiatisé, comme une conférence de presse.

Théoriquement, ces accords sont revus chaque année, mais le nombre d'accords allant en augmentant cela devient impossible et, de toute manière, un an n'est pas une période suffisamment longue pour voir si un accord fonctionne ou non. L'accord comprend une clause de retrait, moyennant une période de préavis.

La crédibilité fait partie des avantages que peut retirer l'entreprise. De nombreuses entreprises qui signent des accords de portée mondiale signent également le Pacte mondial des Nations unies, mais alors que le Pacte a été critiqué en raison de son caractère insuffisamment contraignant, les entreprises qui signent en plus des accords mondiaux sont tenues de prendre des mesures concrètes pour mettre en œuvre le Pacte.

Les accords mondiaux ont également pour effet d'accroître la transparence et d'améliorer les relations entre partenaires sociaux – les problèmes remontent directement au sommet et trouvent une solution. Les accords font de plus en plus recette et les entreprises à l'échelle mondiale demandent désormais à y adhérer en l'absence de pressions de la base. Cependant, ces accords ne peuvent fonctionner que si les deux parties en tirent un avantage.

Ces accords fournissent un cadre formel pour échanger des informations et dialoguer. Ils sont également un moyen de suivre les opérations et constituent un observatoire utile tant pour les travailleurs et les syndicats que pour l'entreprise. Des associations industrielles aussi bien que des entreprises individuelles peuvent signer de tels accords.

Les accords mondiaux ne sont pas l'unique réponse, mais ils représentent un instrument efficace. Entre autres, ils contribuent à résoudre le problème des idées géniales qui ne dépassent jamais le niveau local, car ils constituent un mécanisme leur permettant de remonter la chaîne et d'être exploitées.

ICMM : orientations pour des pratiques optimales en matière de biodiversité

Présentant le Guide de bonnes pratiques pour les mines et la biodiversité du Conseil international des mines et métaux (ICMM), le BIAC indique que l'ICMM compte de nombreux pays en développement parmi ses membres. L'ambition de l'ICMM est que l'industrie durable minière, minérale et métallifère soit largement reconnue comme une activité essentielle pour un mode de vie moderne et un contributeur clé au développement durable. Il aspire à jouer un rôle pilote dans le développement durable et à offrir un cadre pour partager expériences et pratiques exemplaires, et un lieu d'engagement et de représentation. Ses objectifs sont d'assurer un accès continu au terrain, au capital et aux marchés et d'établir la confiance et le respect.

Le cadre pour le développement durable de l'ICMM s'articule autour de 10 principes adoptés en mai 2003 et couvrant les domaines suivants : gouvernement d'entreprise ; droits de l'homme ; gestion des risques ; santé et sécurité ; performance environnementale ; protection de la diversité ; gestion de ressources ; développement social, économique et environnemental.

Ces principes sont étayés par l'établissement de rapports sur le développement durable en partenariat avec la Global Reporting Initiative (GRI) et la mise en commun de pratiques exemplaires. L'ICMM élabore également un système de vérification par un tiers indépendant. L'ICMM est également engagé dans un dialogue avec l'Union mondiale pour la nature (IUCN) qui vise à améliorer la performance de l'industrie minière dans la protection de la biodiversité et à promouvoir la sensibilisation et la compréhension entre les défenseurs de la nature et l'industrie, de sorte qu'ils puissent contribuer ensemble à un meilleur équilibre entre protection et développement. Les objectifs du dialogue sur une période de trois à cinq ans sont d'étudier des méthodes plus stratégiques et participatives concernant la planification et la gestion au niveau des aires terrestres et marines, pour parvenir à concilier développement et protection ; de renforcer les Lignes directrices pour les catégories de gestion des aires protégées de l'IUCN ; et d'étudier des solutions pour régler les questions apparentées aux sites de succession, du consentement préalable informé et de la responsabilisation des peuples autochtones et des collectivités locales.

Le programme de travail sur la biodiversité de l'ICMM comprend un engagement en faveur du Patrimoine mondial en 2003, une participation couronnée de succès au Congrès mondial sur les parcs, la promotion de discussions et de débats entre l'ensemble des acteurs et une table ronde sur l'extraction minière et les peuples autochtones.

Le guide de bonnes pratiques pour les mines et la biodiversité de l'ICMM est destiné aux responsables techniques et environnementaux dans les exploitations minières et fait la synthèse de ce que l'on entend actuellement par bonnes pratiques dans ce domaine. Il donne des orientations aux membres de l'ICMM et aux autres personnes qui souhaitent s'y référer et n'a pas de caractère contraignant. Le document sera testé par les membres en consultation avec les parties concernées, et remanié s'il y a lieu, et les associations nationales sont encouragées à s'en inspirer pour élaborer des directives détaillées et spécifiques. Le document reprend plusieurs éléments de la Stratégie de l'environnement de l'OCDE : intégrer la biodiversité dans la planification et les politiques ; soutenir la protection et le renforcement de la biodiversité ; éviter l'introduction d'espèces envahissantes ; promouvoir la sensibilisation ; collecter et diffuser les informations ; et aider les pays en développement à réduire les menaces.

Cadres établis par les pouvoirs publics : l'Accord espagnol sur le changement climatique

La TUAC présente un accord tripartite conclu en Espagne entre le gouvernement, le secteur des entreprises et les syndicats sur l'exécution du plan d'action national concernant la mise en œuvre des engagements de l'Espagne au titre du Protocole de Kyoto.

Ce système tripartite est en vigueur en Espagne depuis de nombreuses années et dans de multiples domaines, notamment l'hygiène et la sécurité. Le changement climatique s'inscrit dans un accord de dialogue social plus large pour 2004 qui couvre la compétitivité, la stabilité de l'emploi et la cohésion sociale. Dans ce cadre, les trois parties ont annoncé leur intention d'assumer en commun la mise en œuvre des engagements au titre du Protocole de Kyoto et des conséquences qui pourraient en découler sur la production et l'emploi. Un élément clé de cet accord est qu'il ne met pas en question la mise en œuvre, mais en étudie les effets. Il s'agit d'une évolution inéluctable. Les entreprises peuvent décider d'aller de l'avant avec ou sans accords de cohésion sociale, mais il leur faut peser les risques et les avantages potentiels de leur choix.

Prenons l'exemple du secteur du verre – les entreprises doivent réduire les émissions dans la production de verre, mais elles peuvent en même temps produire du verre plus recyclable et trouver de nouveaux débouchés tels que les panneaux solaires. Cet accord a d'abord été un accord tripartite volontaire et en février une loi a été votée pour l'officialiser et le rendre ainsi contraignant pour toutes les parties. Les mêmes acteurs se sont maintenant saisis de la question du changement climatique et du transport domicile-lieu de travail, car le transport est à l'origine à la fois d'émissions, d'accidents, etc. S'adapter, tel est désormais le maître mot. Le changement climatique est en marche et, quoi que nous fassions, il affectera les économies ; il nous faut donc nous adapter et trouver des solutions.

Un participant du BIAC indique qu'il s'agit d'un exemple intéressant de coopération et de dialogue.

Un participant du BIAC demande qui a lancé le dialogue et l'initiative, et qui analyse l'impact sur la main-d'œuvre et la compétitivité.

La réponse est que les trois parties souhaitaient ce dialogue. Les syndicats ont toujours voulu être un partenaire, faute de quoi ils n'ont pas voix au chapitre ; le gouvernement souhaitait un consensus sur le plan national, et tout le monde voulait le dialogue, de sorte que le gouvernement a réuni tous les partenaires autour d'une table et a émis l'idée de cet accord. Il y a un problème quand le pays est dépourvu de culture de dialogue social. Quant à savoir qui procédera aux études analytiques de l'impact, toutes le

parties sont actuellement en train de soumettre des idées. Mais un examen plus technique et plus professionnel par des entités indépendantes est nécessaire, en particulier en ce qui concerne les aspects controversés. Pour le moment, quelques organismes professionnels sectoriels ont réalisé des études et les syndicats mettent la dernière main à des études secteur par secteur visant, par exemple, la pollution, les gaz à effet de serre et le développement économique, et comparent tous les paramètres pour vérifier si des changements sont observables. Nous en saurons davantage l'année prochaine.

Un des participants de la TUAC demande pourquoi les ONG n'ont pas été associées à ce dialogue tripartite et combien de temps peut durer un tel accord compte tenu de la différence de poids entre les diverses parties en cause.

La réponse est que l'objectif est surtout d'étudier l'ensemble des effets sur la compétitivité et l'emploi du respect du Protocole de Kyoto, d'où l'absence d'ONG.

International Aluminium Institute : le programme de l'industrie de l'aluminium pour la durabilité

Le BIAC présente le programme de l'Institut international d'aluminium (IAI) pour la durabilité, qui est un accord volontaire mondial couvrant toute la surface du globe à l'exception de l'Antarctique. Il note que l'aluminium contribue à hauteur de 1 % au total mondial des émissions de gaz à effet de serre d'origine humaine, mais 0,4 % seulement sont imputables aux rejets directs par les usines d'aluminium elles-mêmes. Les 0,6 % restants sont des émissions indirectes liées à la production d'électricité. La moitié de l'aluminium mondial est produite hors des pays de l'OCDE, la Chine étant le premier producteur et les zones de croissance les plus rapides étant l'Afrique, l'Amérique du Sud et le Golfe.

Les 27 hauts dirigeants qui siègent à l'Institut international d'aluminium représentent 70 % de la production mondiale d'aluminium. Le cadre de durabilité a été établi il y a trois ans. Il se décompose en 12 objectifs généraux volontaires ; les cinq premiers ont un objectif spécifique chiffré concernant le changement climatique et tous les 12 ont des objectifs chiffrés en matière d'hygiène et de sécurité. Les 12 objectifs généraux sont les suivants : réduction de 80 % des émissions de gaz à effet de serre à base d'hydrocarbures fluorés par tonne d'aluminium produite d'ici à 2010 ; réduction de 10 % de la consommation d'énergie pour la fusion par les entreprises membres de l'IAI par tonne d'aluminium produite d'ici à 2010 ; doublement de l'offre de métal recyclé d'ici à 2020 ; contrôle de l'utilisation de l'aluminium dans le transport routier, ferroviaire et maritime pour suivre sa contribution à la réduction des GES ; réduction des émissions de GES résultant de la production d'alumine ; réduction d'au moins 33 % des émissions de fluorures par les entreprises membres de l'IAI par tonne d'aluminium produite d'ici à 2010 ; réduction de moitié du taux d'accidents dans la production d'aluminium d'ici à 2010 ; mise en œuvre de systèmes de gestion visant l'environnement et l'hygiène et la sécurité dans 95 % des usines des entreprises membres de l'IAI d'ici à 2010 ; mise en œuvre d'un programme de surveillance médicale et d'évaluation de l'exposition des employés dans 95 % des entreprises membres de l'IAI d'ici à 2010 ; réduction de la consommation d'eau douce par tonne d'aluminium et par tonne d'alumine produite et établissement d'un rapport annuel sur les progrès accomplis ; les entreprises membres poursuivront leurs efforts pour accroître la proportion de concessions minières de bauxite réhabilitées chaque année ; l'IAI indiquera annuellement la superficie réhabilitée par rapport à la superficie excavée. Tous les objectifs et les indicateurs sont assortis de directives pour le reporting et la mise en œuvre.

L'IAI privilégie les domaines où les réductions devraient avoir le plus d'effet sur le changement climatique : utilisation de l'énergie, réduction des émissions résultant du raffinage et de la fusion, accroissement du recyclage, le transport par véhicules légers – une stratégie à quatre volets. Les nouvelles technologies ont déjà permis des progrès. Cependant, la réussite dépend de ce qui se passe dans les ateliers, pas seulement dans les sphères dirigeantes. Les usines évoluent dans un monde concurrentiel : nombre d'entre elles implantées hors des pays de l'OCDE sont très fières de se trouver au sommet des tableaux

comparatifs pour les émissions de GES, qui font apparaître une différence de 1 à 5 entre le groupe de tête et le groupe de queue. Environ 75 % de tout l'aluminium jamais produit est encore en circulation et pourrait être récupéré pour être recyclé, opération qui ne demande que 5 % de l'énergie nécessaire pour une production primaire. Approximativement 17 % de la production étaient recyclés en 1962 : cette proportion est passée à 33 % et devrait atteindre 40 % d'ici à 2020. L'utilisation de l'aluminium dans les automobiles les rendra plus légères, d'où une baisse de la puissance nécessaire pour les mouvoir et une réduction des émissions de CO₂. Le remplacement des métaux essentiels par de l'aluminium pourrait contrebalancer les émissions imputables à la production d'ici à 2015. Ce programme est fondamental car de nombreux pays où opèrent des membres de l'IAI n'imposent pour le moment aucune obligation.

PROCHAINE ÉTAPE

Les participants conviennent qu'ils ont pu balayer un large éventail de stratégies différentes : plusieurs mentionnent l'importance des approches volontaires pour aborder les enjeux environnementaux. La réunion a encouragé plusieurs exemples afin de démontrer l'importance du lieu de travail comme moyen d'actions communes en faveur de l'environnement et du développement durable.

Il s'agit maintenant de déterminer comment les employeurs et les employés pourraient coopérer avec les gouvernements et l'OCDE pour mettre en œuvre la Stratégie de l'environnement de l'OCDE et examiner si l'une quelconque des approches avancées au cours de la réunion semble prometteuse.

Le Secrétariat a été fasciné d'apprendre la multiplicité des initiatives, et les exemples de démarches volontaires. Il indique que la table ronde de l'OCDE sur le développement durable s'est penchée sur les démarches sectorielles concernant les questions relatives au changement climatique et a constaté que les secteurs de l'aluminium et du ciment étaient à la pointe par rapport aux secteurs de l'électricité et de l'automobile, par exemple. La présentation sur l'aluminium a montré des avancées impressionnantes dans la lutte contre le changement climatique.

Le Secrétariat constate avec intérêt l'évidence selon laquelle dans certains secteurs et industries les démarches volontaires fonctionnent, mais il note qu'il y a une telle variété de démarches volontaires qu'il est difficile d'évaluer leur efficacité en termes d'effets économiques. Certaines démarches volontaires examinées par l'OCDE dans le passé n'ont pas été considérées très efficaces à en juger par leur impact sur l'environnement. Certaines avaient comme objectif un résultat correspondant au maintien du *statu quo*, dans d'autres il n'y avait pas de partage d'informations ni mécanisme de mise en conformité. Aussi l'OCDE suggère-t-elle que des combinaisons de réglementations, de taxes, de redevances, d'échanges de droits d'émission et d'accords volontaires seront nécessaires pour aborder les nombreux enjeux liés à l'environnement de manière économiquement efficace et effective.

Néanmoins, le Secrétariat se réjouit de la présentation d'études de cas et aimerait en savoir davantage sur ces réussites, et sur les raisons de leur efficacité ou de leur succès. Il serait intéressant d'obtenir des études de cas sur des démarches volontaires, et de partager des informations et des bonnes pratiques.

Un participant du Secrétariat indique que les accords volontaires ont incontestablement gagné en crédibilité. Dans le passé, nombre d'entre eux étaient conclus entre les pouvoirs publics et un seul partenaire, ce qui pouvait en limiter l'efficacité. Mais les accords volontaires, auxquels participe une variété de partenaires, comme les entreprises et les syndicats, ou qui, à l'instar de l'accord sur l'aluminium, fixent des objectifs quantitatifs, comprennent un mécanisme clair de suivi. Dans le secteur de la chimie les accords volontaires sont courants et ils sont étayés par un contrôle de qualité.

Plusieurs participants reconnaissent que les démarches volontaires doivent aller de pair avec l'établissement de rapports pour rendre compte des résultats. Il est nécessaire de suivre l'évolution des progrès accomplis et des indices de référence. Les participants admettent en outre qu'il n'est pas nécessaire que les accords volontaires soient inscrits dans la loi pour être efficaces, mais que cette possibilité ne doit pas être écartée.

Un participant du BIAC indique que dans le cas de l'initiative EpE, les parties reconnaissent la nécessité de vérifier et de contrôler les accords, et la plupart des entreprises concernées sont également visées par la directive sur l'atténuation du changement climatique de l'UE. L'Association est utile pour apprendre aux entreprises comment mesurer le chemin parcouru et les défis auxquels elles sont confrontées et cette formation est très importante. Comme les autorités publiques siègent également au comité technique où sont débattus les accords volontaires, une formation leur est également utile.

Le BIAC indique que les entreprises ne vont pas se garrotter elles-mêmes par des accords volontaires, mais essayeront d'atteindre le meilleur résultat possible, et il n'est dans l'intérêt de personne que les gouvernements les paralysent au moyen d'un système de plafonnement et d'échange. Mais aucune entreprise ni aucun gouvernement ne sera incité à faire un effort si des pays importants comme la Chine et les États-Unis demeurent à l'extérieur du système. Dans cette situation, les entreprises multinationales ayant conclu des accords volontaires pourraient peut-être compenser ces lacunes – de sorte que l'on pourrait avoir un mélange d'accords volontaires et de systèmes de plafonnement et d'échange.

La TUAC indique que les accords volontaires dans ce domaine sont différents des autres car pour être efficaces ils doivent être mis en œuvre sur le lieu de travail et associer les syndicats et les employeurs. Mais comment les parties prenantes doivent-elles procéder dans leur recherche d'accords volontaires pour mettre en œuvre la Stratégie de l'environnement de l'OCDE. Un participant de la TUAC suggère que l'OCDE envisage des normes pour ce type d'accords.

La TUAC indique que la discussion a parcouru beaucoup de chemin depuis la première réunion sur les accords volontaires, où ils avaient surtout essuyé les critiques de l'OCDE. Un tableau différent se dégage aujourd'hui et il serait utile que l'OCDE puisse avancer des suggestions sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, et propose des critères pour les accords volontaires qui fonctionnent.

Les débats d'aujourd'hui ont balayé un large éventail d'accords et les participants conviennent que la situation a évolué depuis l'époque où l'on opposait de façon binaire les accords volontaires et la réglementation, et que la situation se caractérise plutôt maintenant par le choix entre une multiplicité d'options. La TUAC note que de nombreux accords volontaires ont été mis en place pour parer à l'éventualité d'une réglementation future, aussi ne s'agit-il plus de trancher entre un modèle ou un autre, mais de choisir la solution la mieux adaptée aux circonstances.

ANNEXE I -- LISTE DES PARTICIPANTS

EXPERTS DU BIAC

M. Richard ARMAND	Entreprises pour l'Environnement	France
Mme Catherine TISSOT-COLLE	<i>Chairman of the BIAC Environment Committee</i> Vice President Environment & Industrial Risks - ERAMET	France
M. Matthias DÜRR	<i>Vice Chairman of the BIAC Environment Committee</i> Director RWE AG - Büro Brüssel	Allemagne
Mme Marta SZPINDOR	RWE AG – Büro Brüssel	Allemagne
M. Andrew PARSONS	Programme Director Environment, Safety & Health International Council on Mining and Metals - ICMM	Royaume Uni

EXPERTS DU TUAC

M. Reg GREEN	Health, Safety & Environment Office International Federation of Chemical, Energy, Mine & General Workers' Unions – ICEM	Belgique
M. Noel LAPIERRE	Canadian Energy & Paper Workers Union	Canada
M. Joël DECAILLON	Confederal Secretary European Trade Union Confederation – ETUC	Union européenne
M. Pierre BOBE	Vie en société - Confédération Française Démocratique du Travail – CFDT	France

M. Jean-Pierre BOMPARD	Chargé de mission Confédération Française Démocratique du Travail – CFDT	France
M. Donat DECISIER	Confédération Générale du Travail – CGT	France
M. Alfredo BELLI	In charge of Energy Policies Union Italienne du Travail – UIL	Italie
Mme Midori SASAKI	Section Chief Social Policy Division Japanese Trade Union Confederation JTUC-RENGO	Japon
M. Joaquim NIETO	Secretary of Environmental & Occupational Health & Safety Confederacion Sindical de Comisiones Obreras – CC.OO	Espagne
M. Jan RUDLING	The Swedish Confederation of Professional Employees – TCO	Suède
M. David FEICKERT	Trade Union Congress	Royaume Uni
M. Robert LOVELACE	Senior Adviser UNAIDS	États-Unis

DÉLÉGUÉS DE L'OCDE

M. Kevin KEEFFE	Assistant Secretary, Communications and International Branch – Department of Environment and Heritage	Australie
M. François ANDRE	S.P.F. Santé Publique, Sécurité de la Chaîne Alimentaire	Belgique
Mme Martina MOTLOVA	Delegation to the OECD	République tchèque
Mme Véronique DELI MEADOWS	Delegation to the OECD	Mexico
M. Mats OLSSON	<i>Chairman of the Environment Policy Committee</i> Swedish Environmental Protection Agency	Suède
Mme Martine ROHN- BROSSARD	Office Fédéral de l'Environnement	Suisse
Mme Barçin AGCA	Delegation to the OECD	Turquie

OBSERVATEURS

M. Cornis VAN DER LUGT	CERS PROGRAMME OFFICER UNEP (DTIE)	France
M. Ivan IVANOV	WHO/Department of Public Health and Environment	Suisse

SECRETARIAT DU BIAC

Mme Hanni ROSENBAUM	Senior Policy Manager
Mme Sibel DESTERECCI	Stagiaire
Mme Hélène MONIDOL	Stagiaire

SECRETARIAT DU TUAC

M. Lucien ROYER	Senior Policy Adviser	
Mme Anabella ROSEMBERG	Stagiaire	

SECRETARIAT DE L'OCDE

Secrétariat général

M. Kiyotaka AKASAKA
Secrétaire general adjoint

Direction de l'environnement

M. Lorents LORENTSEN
Directeur

M. Robert VISSER
Directeur adjoint

Mme Helen MOUNTFORD
Conseillère

Mme Amy PLANTIN
Secrétaire exécutive de l'EPOC

M. Nick JOHNSTONE
Administrateur

Direction des relations
extérieures et de la
communication, Division des
relations publiques

Mme Sue KENDALL-BILICKI
Administratrice principale

Mme Megan DISSLY
Administratrice principale

Mme Christine CLEMENT
Relations BIAC/TUAC

Axelle BARREY
Assistante