

Les formes d'action syndicale en matière environnementale

Luc Brès, Emmanuel Raufflet, Geneviève Dionne and Isabelle Ménard

Volume 42, Number 1-2, 2012

Économie sociale, territoire et développement

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1029012ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1029012ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

CIRIEC-Canada

ISSN

1923-0818 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Brès, L., Raufflet, E., Dionne, G. & Ménard, I. (2012). Les formes d'action syndicale en matière environnementale. *Économie et Solidarités*, 42(1-2), 85-104. <https://doi.org/10.7202/1029012ar>

Article abstract

Research on the relationship between labour unions and the environment often describes a complex, understudied and rather difficult relations. Based on an empirical study, our paper aims at providing a better understanding of this relationship. The selection and analysis of over 50 environment-related labour initiatives from around the world led us to develop a typology of forms of labour union engagement in matters of environment. The following article presents and explains this typology with examples taken from our study.

Les formes d'action syndicale en matière environnementale

LUC BRÈS

*Titulaire d'un doctorat en
management
HEC Montréal
luc.bres@hec.ca*

EMMANUEL RAUFFLET

*Professeur agrégé
HEC Montréal
Service de l'enseignement du
management
emmanuel.raufflet@hec.ca*

GENEVIÈVE DIONNE

*Titulaire d'une maîtrise en
aménagement
Université de Montréal
vavajd@hotmail.com*

ISABELLE MÉNARD

*Conseillère syndicale –
environnement
Confédération des syndicats
nationaux – CSN
Service des relations du travail
Prévention – santé, sécurité et
environnement
isabelle.menard@csn.qc.ca*

RÉSUMÉ • Si les liens entre environnement et organisations syndicales ont été trop peu étudiés, les données disponibles montrent une relation difficile ou du moins particulière entre ces deux thèmes. Prenant appui sur une étude empirique que nous avons mise en œuvre, le présent article contribue à éclairer la compréhension de la relation entre ces thèmes en identifiant des formes d'action syndicale en environnement. L'analyse et la sélection de plus d'une cinquantaine d'initiatives à travers le monde prenant la forme d'organisations syndicales nous ont en effet conduits à proposer une typologie des formes de l'action syndicale en environnement. Dans les lignes qui suivent, nous nous proposons de présenter cette typologie et de l'illustrer en nous appuyant sur des exemples tirés de notre étude.

ABSTRACT • Research on the relationship between labour unions and the environment often describes a complex, understudied and rather difficult relations. Based on an empirical study, our paper aims at providing a better understanding of this relationship. The selection and analysis of over 50 environment-related labour initiatives from around the world led us to develop a typology of forms of labour union engagement in matters of environment. The following article presents and explains this typology with examples taken from our study.

RESUMEN • Los vínculos entre el contexto socioambiental y las organizaciones sindicales han sido muy poco estudiados y los datos disponibles muestran una relación difícil, o al menos especial, entre estos dos temas. Basado en los resultados de un estudio empírico, este artículo ayuda a clarificar la comprensión de la temática, identificando las formas de acción sindical relativas a dicho contexto. El análisis y selección de más de cincuenta iniciativas en todo el mundo nos permite proponer una tipología sobre las formas de acción sindical en el contexto socioambiental. En el artículo se presenta e ilustra la tipología con ejemplos provenientes del estudio realizado.

Les enjeux environnementaux¹ sont en train de modifier durablement notre système économique, tant directement qu'indirectement (Hawken, 2005; Pearce, Markandya, Barbier et Great Britain, 1989). Les rapports provenant de diverses spécialités et scientifiques convergent² : l'intensification de l'activité humaine est en train de déséquilibrer d'une façon profonde et probablement définitive les relations entre les humains et les écosystèmes. Depuis les années 1970, à la suite de la publication en 1972 par le Club de Rome du rapport *Halte à la croissance* (Meadows *et al.*, 1972), la réflexion autour de la protection de l'environnement remet en question l'idéologie de la croissance et de la consommation de masse issue des sociétés occidentales du vingtième siècle.

L'intégration des enjeux environnementaux dans la gestion des entreprises et organisations constitue un véritable défi dans la mesure où ce sont souvent ces mêmes organisations qui sont directement et indirectement responsables de la dégradation environnementale. On sait que faire face à cette crise impliquera l'adoption d'un nouveau mode de production et d'organisation. Au cours des dernières années, les organisations internationales, nationales, gouvernementales et privées se sont intéressées aux questions environnementales et elles ont pris position à cet égard. Mentionnons, entre autres, la création du Programme des Nations Unies sur l'environnement (PNUE) dès 1972, la définition du cadre législatif de l'Union européenne³, la mise en œuvre par les gouvernements de plans verts ou de développement durable, tels que le Plan de développement durable du gouvernement du Québec, et, enfin, l'émergence de normes, certifications et audits relatifs à l'environnement et aux enjeux sociaux de la part d'organisations de normalisation (pensons à ISO) et d'organisations de différents secteurs de la société⁴. Pour sa part, le secteur des entreprises a réagi à ces défis : nombre d'entreprises et d'organisations se sont positionnées face à ces défis que sont le contrôle des émissions de produits chimiques et leur utilisation, les gaz à effet de serre, la gestion des matières résiduelles (le programme *Responsible Care*, le *Carbon Disclosure Project*, entre autres).

Ces quelques exemples illustrent aussi une tendance plus lourde qui a trait à la prise en compte, puis en charge, des problématiques environnementales dans le monde de l'entreprise et dans le discours managérial (Porter, 1995; 2007; Hopwood, 2005), malgré des ambiguïtés et des défis de gestion des organisations et de gouvernance globale

¹ Dans cet article, nous nous concentrons sur les aspects environnementaux du développement durable. Nous utilisons les deux termes de façon interchangeable.

² On peut citer Rachel CARLSON dans les années 1960 et son ouvrage *Un printemps silencieux* portant sur les liens de cause à effet entre l'utilisation de pesticides et les impacts néfastes sur l'environnement et la santé. D'autres impacts se sont avérés sur la santé et les écosystèmes catastrophiques (le déversement de méthylmercure dans la baie de Minamata au Japon durant les années 1960, l'explosion d'un réacteur nucléaire en 1986 à Tchernobyl, le déversement de dioxines et de furannes au Michigan, etc.) et les rapports du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat.

³ Union européenne : http://ec.europa.eu/commission_barroso/president/priorities/development/news/index_fr.htm. Consulté le 2 juillet 2009.

⁴ ISO : www.iso.org (ISO 14000 et ISO 26000).

(Banerjee, 2003; Raufflet, 2003). Cependant, tant dans les recherches que dans la pratique de cette tendance, malgré des recherches sur l'idéologie des syndicats et sur celle de ce « mouvement vert » (Silverman, 2006), les formes de l'action syndicale en matière environnementale constituent encore largement un domaine à explorer et à baliser. Les chercheurs qui se sont penchés sur cette question, en particulier au regard des relations industrielles, constatent une relation complexe, voire difficile, entre organisations syndicales et prise en compte des enjeux environnementaux (Bécot, 2010; Obach, 2004; Sobczak et Havard, 2009; Snell et Fairbrother, 2010). Ils rappellent que la mission des syndicats, historiquement liée à la défense de l'emploi, peut parfois sembler en contradiction avec la défense de l'environnement (Obach, 2004; Sobczak et Havard, 2009; Snell et Fairbrother, 2010). Cette contradiction pourrait bien être assez profondément ancrée dans l'identité syndicale (Bécot, 2010; Snell et Fairbrother, 2010, p. 154).

En même temps, les organisations syndicales⁵ sont l'un des joueurs clés du monde de l'entreprise; elles sont à la fois présentes dans les milieux de travail, sur la place publique, dans les débats de société et dans les instances d'élaboration et de formulation des politiques, des règles et lois. Malgré la visibilité limitée de leurs actions et de leurs prises de position, elles ont le potentiel de jouer un rôle critique dans la défense de l'environnement. D'où nos deux questions : Comment les organisations syndicales ont-elles intégré les préoccupations environnementales? Quelles sont les formes d'action syndicale en matière environnementale?

Cet article vise à répondre à ces deux questions⁶. Nous présentons ici les résultats d'une étude qui cartographie les liens entre pratique syndicale et enjeux environnementaux et, à partir de cette cartographie, nous identifions des pistes d'action. Cet article comprend trois sections. D'abord, nous expliciterons le cadre méthodologique de collecte et d'analyse sur les formes d'action syndicale en environnement. Nous présenterons ensuite nos résultats de recherche à travers une typologie de l'action syndicale en développement durable : la typologie ACTE (Agir dans l'organisation, Construire le développement durable sur le lieu de travail, Transformer les règles du jeu et Exprimer sa position dans les débats publics). Enfin, nous définirons les limites de cette recherche, de même que les pistes de recherche et d'action pour l'avenir.

MOUVEMENT SYNDICAL ET ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

La vocation historique des syndicats a trait à la promotion des conditions de travail (environnement de travail, dangerosité, salaire, avantages sociaux, etc.) des travailleurs⁷.

⁵ Par organisations syndicales, nous entendons ici les syndicats, les fédérations locales, nationales et les associations ou regroupements internationaux. Nous distinguons les syndicats des organisations internationales non syndicales (par exemple l'OIT). Pour notre analyse, nous avons inclus des sources venant d'organisations syndicales ainsi que d'organisations qui analysent l'évolution et les conditions de travail.

⁶ L'article a été financé par le contrat de valorisation de recherche CSN-HEC Montréal 2009.

⁷ L'utilisation du masculin dans ce texte est effectuée sans discrimination et simplement dans le but d'alléger le texte.

Jusque dans les années 1980, la défense de l'emploi et la protection de l'environnement semblaient incompatibles dans la mesure où cette dernière était perçue comme une entrave à la croissance, elle-même souvent vue comme intimement liée à l'emploi (Obach, 2004).

En avril 2008, Guy Ryder, secrétaire général de la Confédération syndicale internationale (CSI), reconnaît que jusqu'aux années 2000 les syndicats ont été « marginalement passionnés par le développement durable » auquel ils se sont intéressés seulement après Kyoto. En 2007, à l'occasion de la conférence des Nations Unies sur le changement climatique à Bali, la CSI (la plus importante organisation syndicale internationale) prend clairement position en faveur de la réduction des émissions des gaz à effet de serre (GES) telle qu'elle est définie par le protocole de Kyoto. Un an plus tard, en 2008, dans une déclaration des syndicats pour la conférence des Nations Unies sur le changement climatique tenue à Poznan, la CSI souligne explicitement l'importance de sortir de l'apparente contradiction entre défense des emplois et protection de l'environnement. Cette reconnaissance tardive des enjeux environnementaux dans les discours des syndicats est confirmée par l'analyse du contenu des sites Internet des principales organisations internationales syndicales ou organisations liées au monde du travail : l'Organisation internationale du travail (OIT), la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC), la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Fédération syndicale mondiale (FSM), indiquent l'apparition relativement tardive du vocable développement durable et de son approche⁸.

Ce positionnement institutionnel et international relativement tardif a eu tendance à rendre moins visibles les initiatives syndicales en matière d'environnement, au détriment de nombreuses initiatives existantes en matière d'environnement dans lesquelles l'action syndicale a bel et bien ses spécificités et sa pertinence.

MÉTHODOLOGIE

Cette étude a été menée après la tenue, en janvier 2009, de la première université d'hiver syndicale de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), dont l'objet portait sur le syndicalisme et le développement durable. Le protocole HEC Montréal – CSN (2009) a permis cette recherche. Nous avons déterminé notre échantillon à partir des pratiques potentiellement pertinentes pour la CSN, dont 1) les organisations syndicales francophones du Québec, du Canada, de la France et de la Belgique; et 2) au niveau international, des pays reconnus pour leur avancée en la matière, tels que le Japon, l'Espagne et la Suède. Nos sources de données comprennent :

⁸ Si l'on mesure les occurrences des expressions « développement durable » et « *sustainable development* » dans les moteurs de recherche de ces organisations, on voit comment elles apparaissent tardivement en 2005. Leur présence tend à se renforcer par la suite, à la fois quantitativement (nombre d'articles associés au développement durable sur les sites syndicaux) et qualitativement (présence dans des textes de référence et dans le discours des cadres). Cela se fait notamment grâce à une réappropriation du développement durable dans le discours syndical par la création de nouveaux concepts qui permettent de les positionner dans la mouvance environnementale actuelle.

1) l'analyse du contenu des sites Internet, plus précisément en ce qui regarde les informations disponibles liées à l'environnement et au développement durable. Les termes clés utilisés dans la recherche interactive ont été « développement durable », « *sustainable development* », « durable » et « *sustainable* »;

2) des entrevues qui ont été réalisées avec des personnes reconnues pour leur connaissance du monde syndical ou pour leur implication dans les questions associées à l'environnement : au total, 14 entrevues ont été menées avec des représentants syndicaux de ces pays;

3) des observations non participatives : visite d'un site de production et participation au congrès de la Fédération du commerce à Sherbrooke (respectivement le 29 avril et le 26 mai 2009). À partir de cette collecte de données, nous avons établi une liste exhaustive de plus d'une cinquantaine d'initiatives qui nous a permis d'élaborer une typologie de l'action syndicale en matière environnementale.

LES FORMES D'ACTION SYNDICALE EN ENVIRONNEMENT

À partir de notre étude, nous proposons quatre formes d'action syndicale en matière environnementale :

- Adopter le développement durable au sein de l'organisation syndicale
- Construire le développement durable sur le lieu de travail.
- Transformer les règles du jeu des instances politiques.
- Exprimer sa position dans la société civile⁹ et les médias.

Le tableau qui suit résume ces quatre formes d'action.

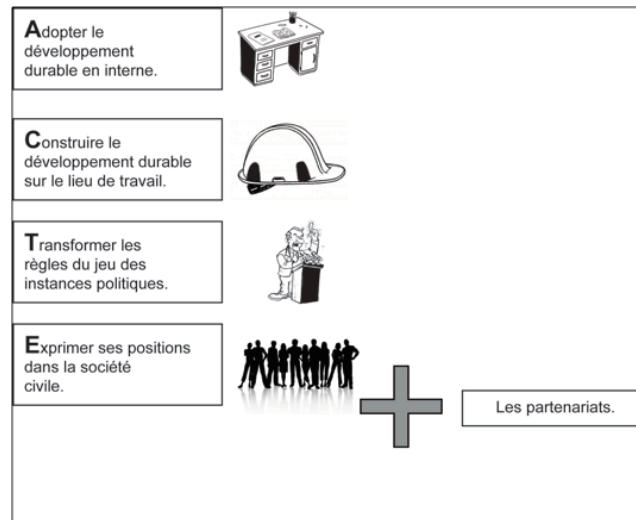
⁹ Société civile : « L'UNESCO entend par société civile, l'auto-organisation de la société en dehors du cadre étatique ou du cadre commercial, c'est-à-dire un ensemble d'organisations ou de groupes constitués de façon plus ou moins formelle et qui n'appartiennent ni à la sphère gouvernementale, ni à la sphère commerciale. » En ligne : http://fr.wikipedia.org/wiki/Ordre_social. Consulté le 1^{er} juillet 2009.

Tableau 1
Quatre formes d'action syndicale en matière environnementale

Niveau d'action	Initiatives	Ressources	Exemple
Adopter le développement durable au sein de l'organisation	S'approprier le discours du développement durable.	Mémoire, étude, concepts originaux, slogan propre au syndicalisme	Emplois verts – OIT
	Mobiliser les membres autour d'une définition du développement durable.	Discours des dirigeants, guides, rapports/publications, événements, prix et récompenses, symboles, média interne consacré au développement durable (DD)	Congrès sur la négociation collective de la division québécoise TCA
	Coordonner et intégrer les initiatives associées au développement durable au sein de l'organisation.	Bulletin électronique, site Internet, concours, plan stratégique, structure organisationnelle, personnes ressources	<i>Enviro Action</i> , le cyberbulletin de la SCFP, <i>Neuvaction</i> à la CSN
Construire le développement durable sur le lieu de travail	Mettre en place des fonctions de soutien.	Guides et outils, formation, matériel pédagogique	Guide <i>Sain, propre et vert</i> de la SCFP
	Agir directement sur le lieu de travail.	Campagnes, événements, outils du développement durable (politique d'approvisionnement responsable, analyse du cycle de vie, recyclage...)	Projet <i>Green Workplaces</i> du TUC
	Mettre en place des structures spécifiques.	Comité environnement, partenariat, cellules en environnement, mobilité, etc.	Élargissement légal des prérogatives des représentants du personnel – Grenelle de l'environnement
	Syndicaliser les emplois verts.	Campagne de syndicalisation, syndicats verts, délégués spécialisés	Syndicalisation de la filière de traitement de déchets en Seine-Saint-Denis
Transformer les règles du jeu	Maîtriser l'information.	Mémoires, cellule de recherche, groupe / partenariat de recherche, collaboration multipartite	Centre de référence des énergies renouvelables des Comisiones Obreras
	S'inscrire dans le débat institutionnel.	Lobbyisme, action dans les institutions politiques	Participation des syndicats belges à la mise en place nationale du protocole de Kyoto
Exprimer sa position dans la société civile et les médias	Mener des actions d'information et de sensibilisation.	« Happening », coups médiatiques, concours, communiqués	Concours du Jour de la Terre du SCFP
	Assurer un contrôle indépendant.	Dialogue social, audit, enquêtes, label	Label TCO des syndicats suédois

Ces formes d'action sont à la fois complémentaires et distinctes dans la mesure où elles impliquent différents niveaux d'action et font appel à des stratégies et à des outils différents. La première forme est l'adoption du développement durable au sein des organisations syndicales en tant que telles, ce qui suppose la mise en place de stratégies de mobilisation et de coordination. La deuxième forme est la promotion du développement durable sur le lieu de travail, ce qui demande d'analyser la manière dont une organisation établit des conditions qui génèrent des initiatives favorables. La troisième forme vise à transformer les règles du jeu, c'est-à-dire à principalement faire évoluer la loi et les règlements. Cette action a lieu surtout dans les « arènes » politiques et requiert des habiletés dans cette discipline. La quatrième forme consiste à exprimer sa position dans la société autour des enjeux importants.

Figures 1
Les formes d'action syndicale en environnement



Adopter le développement durable au sein de l'organisation syndicale

La première forme d'action syndicale vise à adopter les principes du développement durable dans les processus et les pratiques des organisations syndicales par la sensibilisation de ses salariés et de ses membres ainsi que par les processus internes de l'organisation syndicale. Cette adoption en interne permet ensuite une prise de position institutionnelle cohérente et légitime en matière environnementale auprès des différents acteurs de la société.

L'appropriation du discours du développement durable

Le premier axe de cette adoption porte, d'une part, sur l'articulation entre la mission et la sensibilité de l'organisation syndicale et, d'autre part, sur les préoccupations

environnementales. Dans la plupart des organisations syndicales observées, on constate l'apparition d'un discours qui allie les préoccupations environnementales (par exemple la réduction des gaz à effet de serre, la décroissance, le principe de précaution, etc.) à la vocation traditionnellement sociale, économique et éthique des syndicats. Ainsi, en Espagne, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la première confédération espagnole en importance, propose le concept d'« écosyndicalisme¹⁰ », fondé sur le caractère insoutenable, à long terme, du modèle de croissance économique actuel. Ce concept d'écosyndicalisme invite les syndicats à repenser leur action.

Dans de nombreuses organisations syndicales, les concepts de défense de l'environnement et de développement durable sont interprétés à partir de l'identité spécifique et de la culture de l'organisation. Par exemple, la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) insiste sur la dimension spirituelle et religieuse du développement durable.

Le développement durable repose sur quatre piliers : le social, l'économie et la finance, l'écologie et l'environnement, et le culturel, voire le spirituel. Tous doivent concourir à l'accomplissement de l'homme et au respect de sa dignité. Nous ne saurions cautionner la primauté de l'une de ces dimensions sur les autres et surtout pas de la sphère financière qui impose sa loi à l'économie, à l'écologie, au social et au culturel¹¹.

Mobiliser les membres autour d'une définition du développement durable

Le deuxième axe interne concerne la prise de position des leaders, qui est essentielle à la mobilisation des membres. Voici quelques exemples de leaders reconnus du mouvement syndical qui ont récemment pris parti relativement au développement durable :

- Au sommet de l'environnement à Nairobi le 6 février 2007, Guy Ryder, secrétaire général de la CSI, affirme l'appui des syndicats à la protection de l'environnement. Il rappelle aussi le rôle que ceux-ci peuvent jouer en matière d'emploi.
- En juin 2009, François Chérèque, secrétaire général de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), première confédération en nombre d'adhérents en France, a déclaré dans un entretien au quotidien *Le Monde* que le développement durable était, avec le vieillissement de la population, l'un des plus grands enjeux auxquels la société française devait maintenant faire face¹².

En parallèle, il est important d'impliquer, dès le départ, l'ensemble des membres de l'organisation syndicale autour d'un processus de définition commune du développement

¹⁰ *Labour and Environment. Some Experience of Spanish Trade Unions on Environment*, 2006, p. 13.

¹¹ 50^e Congrès de la CFTC, 2008. En ligne : <http://www.etuc.org/a/5502>. Consulté le 20 juillet 2009.

¹² En ligne : http://www.lemonde.fr/societe/article/2009/06/29/francois-chereque-la-cfdt-dit-non-a-l-allongement-de-l-age-de-depart-a-la-retraite_1212983_3224.html. Consulté le 1^{er} juillet 2009.

durable. Ainsi, la Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC) a construit sa vision du développement durable, à l'issue d'un débat à l'intérieur de l'organisation, par la mise en place de consultations et la construction de consensus qui a duré plus de trois ans et qui a fait intervenir sept de ses vingt-huit fédérations.

On observe également la création d'initiatives diverses afin de renforcer la mobilisation par des événements consacrés au développement durable. À cette fin, il est intéressant de mettre à profit les structures et le calendrier préexistant de l'organisation syndicale; par exemple, les grands rassemblements annuels ou bisannuels des organisations syndicales, comme leurs universités d'été ou d'hiver.

- En 2009, l'Université syndicale d'hiver de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) a permis de rassembler de nombreux délégués et de les sensibiliser au développement durable et aux enjeux environnementaux contemporains en lien avec le 62^e congrès.
- En 2009, la Confédération générale du travail (CGT) a consacré son université d'été au développement durable.
- Au printemps 2009, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) a organisé des journées de réflexion spécifiquement consacrées à établir une vision commune sur le développement durable.

Une fois l'impulsion initiale donnée, la mobilisation passe par la valorisation des meilleures pratiques environnementales dans l'organisation, par la diffusion de documents traditionnels ou électroniques ainsi que par la reconnaissance de ces initiatives par des prix. À titre d'exemple, le document produit par la CSI pour la conférence des Nations Unies sur les changements climatiques, à Bali, en 2007 (COP13), met en valeur des initiatives syndicales environnementales de partout dans le monde. Par ailleurs, plusieurs centrales valorisent en interne ces initiatives dans un bulletin électronique ou une section du site Internet. Par exemple, en 2008, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) lance un « cyberbulletin » consacré à l'environnement, *Enviro Action*.

Le bulletin présente des articles sur le nouvel outil d'écovérification au travail du SCFP, le nouveau guide en ligne sur les négociations vertes pour les sections locales du SCFP et le prix de l'Association canadienne de la presse syndicale remporté par l'ouvrage *Sain, propre et VERT* du SCFP. On y parle aussi d'Anne Grube, membre de la section locale 3500 du SCFP, dans la section consacrée aux militants écologistes¹³.

¹³ Site du SCFP : <http://scfp.ca/environnement/Nouveau-bulletin-du>. Consulté le 1^{er} juillet 2009.

De plus, l'une des divisions, située dans l'Ouest canadien, a créé un site indépendant qui traite exclusivement de l'environnement; *GreenMuze*¹⁴ est un outil de communication en ligne. Enfin, des mentions et des prix encouragent les initiatives les plus intéressantes en matière de développement durable.

Coordonner et intégrer les initiatives environnementales en interne

Dans plusieurs organisations syndicales, les dirigeants donnent les grandes orientations de la politique sur le développement durable pour guider les acteurs dans la mise en place d'initiatives locales. Ces grandes orientations peuvent prendre la forme d'une politique, comme c'est le cas pour la politique 909 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP). Cette politique propose des pistes d'action sur différents aspects environnementaux tels que le smog, les pluies acides, la couche d'ozone et le changement climatique. Cet extrait illustre la portée de la politique :

Les compétences et l'expérience des membres du SCEP peuvent lui permettre de présenter aux gouvernements et à l'industrie privée des recommandations précises en vue du règlement des problèmes environnementaux.

Le SCEP reconnaît la capacité de ses sections locales d'inciter les gouvernements, l'industrie et les collectivités à provoquer des changements indispensables au règlement des problèmes environnementaux mondiaux¹⁵.

Construire le développement durable dans l'action syndicale sur le lieu de travail (sur le plan syndical)

Cette dimension de l'action syndicale vise la promotion de bonnes pratiques environnementales sur les lieux de travail dans les entreprises et les organisations, lieux de présence des syndicats.

Mettre en place des fonctions de soutien et d'appui

De manière relativement centralisée, plus souvent au niveau des fédérations que des syndicats eux-mêmes, les organisations syndicales ont bâti des outils pour favoriser cette prise en compte du développement durable sur les lieux de travail. En amont, on trouve surtout des outils favorisant la formation et la sensibilisation, ainsi que des guides pratiques. Ainsi, la SCFP a produit *Sain, propre et vert. Guide des travailleurs pour un milieu de travail plus vert*, qui est un outil et une source d'idées pour sensibiliser les travailleurs et les aider à améliorer le bilan écologique de leur lieu de travail. Voici quelques recommandations tirées du guide vert :

¹⁴ Site de *GreenMuze* : www.greenmuze.com. Consulté le 4 mai 2009.

¹⁵ En ligne : http://www.ccp.ca/policies/policy_909_f.pdf. Consulté le 15 juin 2009.

- Attaquez-vous aux problèmes environnementaux dans le milieu de travail. Les travailleurs et les représentants syndicaux doivent avoir le droit d'agir sur les problèmes environnementaux qui nuisent à leur milieu de travail.
- Éduquez les travailleurs sur les enjeux environnementaux. Les travailleurs doivent recevoir une formation sur les enjeux environnementaux découlant spécifiquement de leur travail. Une formation en matière d'environnement doit être fournie aux travailleurs par le syndicat lorsqu'il est possible de le faire.
- Négociez des mesures de protection de l'environnement dans les conventions collectives, par exemple en regard de l'énergie, des déchets et des émissions de gaz à effet de serre¹⁶.

De son côté, la CSN a proposé, en 2002, une brochure intitulée *Des petits gestes qui mènent plus loin*¹⁷, visant à informer sur l'application de la Politique québécoise de gestion des matières résiduelles et sur la façon de réorganiser le milieu de travail en tenant compte de l'environnement.

En Belgique, le Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement (RISE)¹⁸ multiplie les guides¹⁹ destinés à informer les travailleurs et à les sensibiliser à différentes perspectives pour le verdissement des lieux de travail au sens large. La mise en place d'actions en faveur de l'environnement requiert des ressources diverses : humaines, financières, législatives. Le RISE propose des formations, des guides, du matériel pédagogique et un soutien logistique pour favoriser la diffusion du développement durable sur les lieux de travail.

Agir directement sur le lieu de travail

Deux initiatives illustrent la créativité et le potentiel sur les lieux de travail. La première est celle du syndicat japonais RENGO, qui a lancé en 2006 une initiative fort originale. *No Necktie* vise en effet à limiter l'utilisation de l'air climatisé dans les locaux de l'entreprise en autorisant les employés à dénouer leur cravate en période de chaleur. Cette initiative, typiquement nippone, montre qu'il est possible de faire preuve d'originalité pour mettre en place des initiatives qui sont à la fois peu coûteuses et efficaces en s'appuyant sur leur connaissance du quotidien du milieu de travail. La seconde, *Green Workplaces*, est une initiative du *Trades Union Congress* (TUC), menée depuis 2006 en Grande-Bretagne sur six lieux de travail différents et financée par le fonds Carbon Trust de l'État britannique qui propose aux employés/membres d'explorer de nouvelles façons d'améliorer la performance

¹⁶ SCFP, *Sain, propre et vert. Guide des travailleurs pour un milieu de travail plus vert*, 2007, p. 11.

¹⁷ Site du BAPE : <http://www.bape.gouv.qc.ca/sections/mandats/LES-lachenaie/documents/DM62-2.pdf>. Consulté le 30 juin 2009.

¹⁸ Site du RISE : www.rise.be.

¹⁹ Guides sur l'écoconsommation, sur la législation environnementale, sur des études de cas en entreprise, etc.

énergétique sur les lieux de travail²⁰. Les six « ballons d'essai » ont ensuite permis de développer des outils et un savoir transposables dans tous les lieux de travail grâce à un site Internet²¹ qui rend disponible gratuitement un guide de synthèse pour la mise en place d'une politique environnementale sur le lieu de travail²². Ce guide explique également comment calculer la consommation (et éventuellement les économies) d'énergie sur le lieu de travail, comment planifier et organiser des événements de sensibilisation relative à l'environnement et il offre des modèles de questionnaires pour connaître les déplacements des employés ou encore leur opinion sur les questions environnementales²³.

La mise en place de structures spécifiques au sein des entreprises et organisations

L'intégration des préoccupations environnementales dans les entreprises et organisations peut nécessiter la formation de structures spécifiques qui reposent à la fois sur une forte mobilisation des employés et sur des aménagements acceptés, voire financés par les employeurs. Ainsi que certains syndicats le revendiquent, un cadre législatif pourrait généraliser la mise en place des comités syndicaux associés à l'environnement en les rendant obligatoires au sein des entreprises.

En France, par exemple, le Grenelle de l'environnement est un débat multipartite organisé à l'initiative du gouvernement en octobre 2007 pour définir les orientations nationales à long terme en matière de développement durable. Parmi les thèmes de discussion, citons 1) l'élargissement des prérogatives des comités de santé et sécurité au travail et du comité d'entreprise vers l'environnement et 2) l'implication des représentants du personnel ou du comité d'entreprise dans les obligations de reddition de compte social et environnemental des entreprises sous la forme d'un comité paritaire afin de veiller à l'application de la loi NRE²⁴.

Protéger et syndicaliser les emplois verts

Une étude conjointe du Programme des Nations Unies sur l'environnement (PNUE), de l'Organisation internationale du travail (OIT), de l'Organisation internationale des travailleurs (OIE) et de la Confédération syndicale internationale (CSI) sur les emplois verts met en évidence l'apparition d'une industrie de biens et services environnementaux dite verte, qui se chiffre déjà à 1,370 milliard de dollars américains et pourrait atteindre

²⁰ Site de l'UNEP : http://www.unep.org/labour_environment/PDFs/TOT-ClimateChangeManual-fre.pdf. Consulté le 30 juin 2009.

²¹ Site *South West TUC Green Workplaces* : <http://www.greenworkplacessouthwest.org.uk>. Consulté le 30 juin 2009.

²² Traduction libre de quelques questions clés de la table des matières du manuel *Go Green at Work*. En ligne : <http://www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/gogreenatwork.pdf>.

²³ Site *Go Green at Work* : <http://www.greenworkplacessouthwest.org.uk>. Consulté le 30 juin 2009.

²⁴ La loi NRE impose aux entreprises cotées en bourse au CAC40 de présenter des données sur les conséquences environnementales et sociales de leurs activités en plus des traditionnelles données comptables et financières; elle est entrée en vigueur en 2002.

2,740 milliards d'ici à 2020²⁵ avec une création d'emplois significative. Par exemple, le secteur des énergies renouvelables compte déjà plus 2,3 millions d'emplois et pourrait en représenter 7 millions en 2030²⁶. Cependant, le rapport souligne aussi que les conditions de travail sont, dans certains cas, déplorables, et met en garde contre les conditions des emplois créés. En effet, dans de nombreux cas, les normes syndicales en matière de conditions de travail ne sont pas respectées, en particulier dans les pays en développement au sein des secteurs tels que le recyclage, la construction et les biocarburants où les conditions de travail peuvent être précaires, voire dangereuses pour la santé.

De plus, ces « emplois verts » sont souvent loin d'être décents. Les emplois verts se définissent comme « [...] des emplois dans l'agriculture, l'industrie, les services et l'administration qui contribuent à la préservation ou au rétablissement de la qualité de l'environnement²⁷ ». Cette « industrie verte » émergente est mal encadrée. Un des axes de travail pour les syndicats est de promouvoir le travail décent dans ce secteur. Le rapport de l'OIT définit comme suit les conditions de travail décentes :

Les hommes et les femmes doivent pouvoir accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Le travail décent résume les aspirations des autres humains au travail – leurs aspirations à accéder à un emploi et à une juste rémunération, à jouir de droits, de moyens d'expression et de reconnaissance, de justice et d'égalité entre les sexes. Ces diverses dimensions du travail décent sont les fondements de la paix dans les communautés et la société. Le travail décent est au cœur des efforts menés pour éradiquer la pauvreté, il est un moyen de parvenir à un développement durable, équitable et fédérateur²⁸.

En 2008, grâce à l'implication de la CGT, des pratiques illicites conduisant à des conditions de travail indécentes dans le traitement des déchets en Seine-Saint-Denis ont pris fin. Avant l'intervention des syndicats et d'ONG, l'emploi de travailleurs sans papiers était une pratique courante tant dans des PME locales que dans de grandes entreprises comme Veolia ou Urbaser qui employaient, parfois depuis plus de dix ans, de la main-d'œuvre sans papiers avec des contrats de travail précaires fournis par des agences intérimaires. L'implication de la CGT et d'autres syndicats a permis de faire appliquer le Code du travail. Le contrôle et l'enquête effectués par les syndicats a aussi permis de mettre au jour des pratiques environnementales douteuses. Par exemple, pour réaliser des économies, un des entrepreneurs incinérât des déchets dangereux – comme l'amiante – ou les mélangeait avec des produits destinés à servir de matériaux de construction. À la suite

²⁵ Site de l'ILO : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--webdev/documents/publication/wcms_098487.pdf. Consulté le 29 juin 2009.

²⁶ Site Novethic : http://www.novethic.fr/fr/novethic/planete/institution/institutions_internationales/des_millions_emplois_verts_creeer.jsp. Consulté le 29 juin 2009.

²⁷ Site de l'ILO : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_098488.pdf. Consulté le 29 juin 2009.

²⁸ Site de l'ILO : http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/Newreleases/lang--fr/docName--WCMS_098488/index.htm. Consulté le 20 juillet 2009.

de l'intervention de la CGT, cet entrepreneur a fait l'objet de deux chefs d'inculpation, tandis que la moitié de ses employés voyaient leur situation régularisée²⁹.

Transformer les règles du jeu

Au-delà de la promotion des questions environnementales dans l'organisation syndicale en tant que telle et sur le milieu de travail, les organisations syndicales disposent également d'une position privilégiée dans les sociétés pour faire évoluer les institutions politiques dans le sens du développement durable et de la défense de l'environnement. Elles peuvent influencer les lois et les règlements portant sur le sujet et transformer la réglementation et la législation.

Important : Par rapport à d'autres types d'organisations qui participent à la promotion du développement durable dans les sociétés, les organisations syndicales disposent, dans beaucoup de pays et à l'échelle internationale, d'un véritable positionnement institutionnel qui leur assure un impact important sur la définition des règles du jeu. Elles sont en effet habituées à traiter avec les gouvernements, connaissent la loi et constituent des interlocuteurs privilégiés et légitimes aux yeux des pouvoirs publics et des organisations patronales. Il s'agit d'une compétence caractéristique propre aux syndicats, héritée de l'histoire et difficile à imiter par d'autres organisations.

Maîtriser l'information

L'émergence des enjeux environnementaux contemporains a coïncidé avec l'augmentation de l'information disponible et avec la multiplication des normes, des standards et des règlements (Waddock, 2008). Cette augmentation a également créé une certaine confusion, dont des pratiques d'écoblanchiment d'entreprises et des discours politiques environnementaux parfois ambigus (Rauflet, 2003). Il devient parfois difficile pour les citoyens et les organisations de s'y retrouver. Les syndicats disposent des structures et des ressources nécessaires pour mener des études de grande ampleur afin de proposer un regard pertinent et original et d'ainsi démocratiser les enjeux environnementaux dans les arènes publiques.

Cette démarche s'effectue actuellement sur trois fronts. D'abord, les organisations syndicales analysées se familiarisent avec l'information sur l'environnement par des études en interne sur des sujets bien ciblés ou en lien avec les intérêts de l'organisation syndicale. Ensuite, les centrales proposent de rendre les informations sur l'environnement plus compréhensibles auprès de leurs membres. À titre d'exemple, la CSI propose un guide sur les lignes directrices de *reporting* environnemental, économique et social mises en place par la *Global Reporting Initiative* (GRI). Enfin, elles mènent des études poussées afin de décrypter les changements. Ainsi, le regroupement de syndicats ISTAS, en association avec la Confédération européenne des syndicats (ETUC en anglais), l'organisation Syndexe ainsi

²⁹ Site Novethic : http://www.novethic.fr/novethic/entreprise/ressources_humaines/conditions_de_travail/tri_dechets_salaries_sans_papiers_en_greve.jsp. Consulté le 29 juillet 2009.

que l'institut Wuppertal, a publié une étude sur les répercussions que pourrait entraîner une réduction de 40 % des émissions de CO2 sur l'emploi dans toute l'Union européenne d'ici à 2030. Cette étude a démontré que l'impact sur l'emploi des mesures de réduction des gaz à effet de serre serait légèrement positif (ETUC, ISTAS, SDA et Wuppertal, 2005). Un second exemple provient d'Espagne. La Confederación Sindical de Comisiones Obreras y a mis en place un centre de référence sur les énergies renouvelables grâce à des fonds du gouvernement régional de Navarre, de différentes agences gouvernementales et de programmes européens. Ce centre, qui emploie deux techniciens et un administrateur, joue un rôle d'information, de promotion et de consultation sur les énergies renouvelables. Il s'est rapidement imposé comme une référence en matière d'information sur les énergies renouvelables.

S'inscrire dans la construction de nouvelles normes et règlements

Les organisations syndicales sont des partenaires reconnus et légitimes dans le dialogue social et elles peuvent agir dans la construction de nouvelles normes. En Europe, les syndicats ont été invités à s'exprimer dans le livre vert sur l'énergie renouvelable présenté en mars 2006 par la Commission des communautés européennes³⁰. En 2005, l'État espagnol a instauré une plate-forme de dialogue tripartite avec les syndicats et les représentants patronaux pour coordonner l'application du protocole de Kyoto. Ce positionnement permet aux organisations syndicales d'influencer la construction du cadre institutionnel qui encadrera le développement durable. Ainsi, les syndicats belges ont négocié pour introduire des critères sociaux dans la mise en place des MOC et MDP pour la réduction des gaz à effet de serre nationaux³¹. Dans la création de nouvelles normes, l'OIT et la CSI ont accepté de participer, selon des conditions privilégiées, au processus d'élaboration de la norme ISO 26000 au sein de l'organisation internationale de normalisation ISO. En effet, l'OIT avait développé sa propre norme de responsabilité sociale avec la déclaration tripartite sur les entreprises multinationales³² et, pour accepter de participer à une initiative qui pouvait paraître concurrente, elle a obtenu le droit d'utiliser un moratoire dans les discussions sur l'ISO 26000. Dans la construction de cette norme, ces organisations ont fait en sorte que les droits des travailleurs soient inscrits dans le document de la norme de RSE ISO 26000³³.

³⁰ Site de l'EUR-Lex :

http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=fr&type_doc=COMfinal&an_doc=2006&nu_doc=105. Consulté le 1er juillet 2009.

³¹ MOC signifie mise en œuvre conjointe et MDP signifie mécanisme de développement propre. Ces projets sont des mécanismes de flexibilité prévus par le protocole de Kyoto. Celui-ci accorde aux pays industrialisés, pour la période 2008-2012, une quantité de droits d'émissions de gaz à effet de serre. L'objectif est que ces pays réduisent leurs émissions par des mesures telles que la production d'électricité verte, l'instauration de normes d'isolation pour les habitations et la promotion des transports en commun. En ligne : <http://www.premier.fgov.be/fr/glossary/projets-mocmdp>. Consulté le 1er juillet 2009.

³² Site de l'ITC-ILO : http://training.itcilo.org/ils/foa/library/tridecl/text_fr.htm. Consulté le 30 juin 2009.

³³ Site de l'ISO *Working Group on Social Responsibility* : <http://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/2000/2122/830949/3934883/3935096/home.html?nodeid=4451259&vernum=0>. C'est également à l'occasion du sommet international de l'ISO à Québec en 2009 que la CSN a officiellement inauguré sa politique d'approvisionnement responsable.

Exprimer sa position dans la société civile et les médias

Par cette approche, on distingue deux tendances. La première consiste à agir, comme le font de nombreuses autres organisations, en ayant recours à des campagnes de sensibilisation et d'action. La deuxième propose d'assurer un contrepoids face aux positions des groupes patronaux ou des gouvernements. En effet, les organisations syndicales disposent de ressources auxquelles n'ont généralement pas accès les autres organisations non gouvernementales.

Les actions d'information et de sensibilisation

Les syndicats les plus actifs sur un plan environnemental ont entrepris des actions en matière environnementale au-delà du contexte des relations de travail afin de sensibiliser l'opinion publique. Fort de plus de 6 millions d'adhérents, le syndicat japonais RENGO met à profit sa présence dans les milieux de travail pour mener des campagnes de sensibilisation dans la société, comme la *Light Diming* qui encourage à éteindre les lumières pendant deux heures ou l'*Eco-bag* contre l'utilisation de sacs plastiques. Dans la même veine, au Canada, le SCFP propose un concours d'affiches illustrant le Jour de la Terre. Aussi, en France, lors du démantèlement du McDonald's de Millau en 2003 qui dénonçait la « malbouffe », la Confédération paysanne, jusqu'alors relativement peu connue du grand public, a réussi à sensibiliser une partie de l'opinion publique française sur des enjeux tels que l'agriculture biologique, locale et traditionnelle et le recours aux hormones de croissance et aux organismes génétiquement modifiés (OGM) dans certaines filières de l'agriculture traditionnelle³⁴.

Assurer un contrôle indépendant

En comparaison avec d'autres organisations, les syndicats bénéficient d'une certaine indépendance tant vis-à-vis de l'État que de l'industrie, en même temps que de moyens leur permettant de jouer un rôle de contre-pouvoir face aux entreprises par rapport à l'impact environnemental de ces dernières. On assiste actuellement à une prolifération des normes et des standards, généralement volontaires, adoptés par les entreprises en matière environnementale et sociale (Waddock, 2008) qui rend l'importance d'un contrôle indépendant d'autant plus critique. Dans ce domaine, il est regrettable que la présence d'organisations syndicales demeure timide. Comme le souligne Dwight Justice, responsable des Entreprises multinationales à la CSI : « [...] le danger que le comportement des entreprises soit contrôlé par une industrie privée de consultants qui sont à la fois juges et employés des entreprises est extrêmement important³⁵. » Pour exercer une fonction de contrepoids, les organisations syndicales peuvent compter non seulement sur leur

³⁴ En ligne :

http://fr.wikipedia.org/wiki/Jos%C3%A9_Bov%C3%A9#L.27affaire_du_McDonald.27s_de_Millau_.281999.29. Consulté le 30 juin 2009.

³⁵ Entretien accordé par Dwight Justice à Québec le 20 mai 2009. Traduction de l'anglais.

indépendance, mais aussi sur une connaissance fine du contexte juridique et sur des ressources pour mener des enquêtes de grande ampleur. Ainsi, en France, la Confédération générale du travail (CGT) et le groupe Alpha ont mené une étude sur l'application de la loi NRE (Nouvelle Régulation économique)³⁶. Cette loi oblige les grandes entreprises cotées en bourse à Paris à rapporter annuellement les conséquences environnementales et sociales de leurs activités économiques. Au Canada, le SCEP, qui possède un plan « Vigie Kyoto », surveille la mise en place des engagements de Kyoto au Canada.

Les approches de partenariat

À partir de notre étude, nous avons identifié quatre formes d'action syndicale en matière environnementale (Adopter le développement durable au sein de l'organisation syndicale, Construire le développement durable sur les lieux de travail, Transformer les règles du jeu et Exprimer sa position dans la société civile et les médias). Dans cette section, nous mettons en avant la nécessité de travailler en partenariat pour transformer ces quatre formes d'action en réalité. Si les partenariats avec l'État, le secteur public et les autres syndicats sont plus « naturels » pour le mouvement syndical, les partenariats avec des ONG et avec le patronat représentent un potentiel à développer.

Les partenariats qui impliquent le patronat sur le lieu de travail

Au sein de la CSN, le comité environnement de l'usine Cascades de pâtes et papiers à Lachute est une structure multipartite impliquant la direction de l'usine et le comité local de la CSN. De telles initiatives existent également dans des secteurs comme la métallurgie, et le commerce. D'ailleurs, la Fédération du commerce au sein de la CSN a proposé, lors de son congrès en juin 2009, « que les syndicats [soient] invités à nommer un responsable en environnement » afin de développer l'autonomie des syndicats. Ces initiatives gagneraient à être mieux coordonnées pour favoriser le transfert des savoir-faire. À l'intérieur même de la Confédération, des outils (guides, formations, site web, etc.) peuvent être développés pour favoriser l'apparition et la gestion de tels partenariats.

Les partenariats qui impliquent les différents niveaux de l'État

On observe comment l'État crée des lieux pour le dialogue social où les syndicats sont naturellement invités comme interlocuteurs sur ces questions. Par exemple, en Espagne, l'État a mis en place une plate-forme tripartite de négociation avec les représentants des entreprises et les syndicats pour tenter de minimiser les impacts sociaux liés à la mise en application du protocole de Kyoto. Dans le cadre des *Green Workplaces*, l'État britannique a fourni au TUC le financement initial à travers le *Carbon Trust Fund* pour le « verdissement » des lieux de travail. En Belgique, après quelques années d'existence intersyndicale, le groupe RISE est financé en partie par la Région wallonne et par l'Union wallonne des entreprises (UWE).

³⁶ Site de la CGT : <http://www.cgt.fr/spip.php?article543>. Consulté le 30 juin 2009.

Les partenariats intersyndicaux

On trouve ce type de partenariat au niveau national, comme en Belgique ou en Espagne, et au niveau européen avec Sustainlabour. Ces plates-formes intersyndicales ont plusieurs avantages. D'abord, elles permettent la mise en commun de ressources pour réaliser des initiatives qu'une fédération seule peinerait à mener. Ensuite, la création de structures stables assure une certaine pérennité aux initiatives environnementales. Enfin, ces plates-formes créent de la confiance auprès d'autres secteurs de la société qui peuvent s'y associer. À titre d'exemple, dans une entrevue, Emily Simons, cadre à l'OIT, souligne l'importance pour tous les syndicats de ne pas laisser des organisations privées comme l'industrie de la consultation ou les organismes de normalisation accaparer le développement durable.

Partenariats avec des ONG

On trouve finalement peu d'exemples de partenariat avec des ONG. On peut citer l'accord entre la CFE et Max Havelaar. La CFE permet à cette organisation de proposer des produits issus du commerce équitable dans ses comités d'entreprise. Autre exemple, l'association entre le syndicat allemand DGB et Greenpeace pour étudier les effets bénéfiques sur l'environnement de la rénovation de 300 000 logements en Allemagne. La CSN a déjà établi des partenariats entre Greenpeace et le secteur forestier ainsi qu'avec Oxfam-Québec pour les questions associées au commerce équitable, ainsi qu'avec le Centre régional d'emploi (CRE) de Montréal, Eau-secours ou, encore, la Coalition pour que le Québec ait meilleure mine, autour des questions minières. Jusqu'à présent, nous avons observé que ces partenariats sont ponctuels et qu'ils s'organisent en fonction de questions d'actualité. Ils gagneraient à être intégrés dans une logique stratégique cohérente.

Partenariats multipartites

Enfin, les organisations syndicales ont le potentiel de contribuer à la transition vers une économie verte, comme le montre l'alliance Apollo aux États-Unis. Créée en 2001 par la sénatrice Maria Cantwell, le président international de United Steelworkers, Leo Gerard, le membre du Congrès Jesse Jackson Jr et Carl Pope, directeur général du Sierra Club, cette alliance vise à établir l'indépendance énergétique des États-Unis ainsi que le développement d'alternatives énergétiques plus propres et plus efficaces. Ses membres sont issus des entreprises, des organisations environnementales et de plus de 30 syndicats. Harry Reid, du Nevada, leader de la majorité démocrate au Sénat (depuis 2007), a reconnu le rôle central de l'alliance Apollo dans la création de l'*American Recovery and Reinvestment Act* de 2009 (aussi connu comme le plan de relance)³⁷.

CONCLUSION

³⁷ En ligne : <http://apolloalliance.org/>

L'objectif de cet article était de cartographier les initiatives syndicales en matière d'environnement. À partir de la collecte et de l'analyse de données primaires et secondaires, nous avons identifié quatre formes complémentaires d'action syndicale en matière environnementale qui représentent des pistes d'action vers une réflexion stratégique des organisations syndicales en matière environnementale. Tant cette réflexion que ces pistes d'action et d'engagement sont indispensables à un moment de crise économique, financière et environnementale.

BIBLIOGRAPHIE

BANERJEE, Subhabrata Bobby (2003). « Who Sustains Whose Development? Sustainable Development and the Reinvention of Nature », *Organization Studies*, vol. 24, n° 1, p. 143-180.

BÉCOT, Renaud (2010). *Syndicalisme et environnement en France et au Québec entre 1944 et 1970*. Mémoire de maîtrise, École des hautes études en sciences sociales, Paris.

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (2008). *50^e Congrès de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)*. Discours de John Monks, secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES). En ligne : <http://www.etuc.org/a/5502>.

Confédération des syndicats nationaux (CSN) (2009). *Pour sortir de la crise plus solidaires – Plateforme de revendication de la CSN*, 12 p.

Confédération des syndicats nationaux (CSN) (2002). *Session Initiation à la santé et à la sécurité au travail et à la protection de l'environnement*. « Partie 5 : L'action syndicale en environnement, pour un milieu de travail plus respectueux de l'environnement », Cahier des maîtres, SRT-Formation, p. 115.

Confédération des syndicats nationaux (CSN) (2002). *Les petits gestes qui nous mènent loin... Les syndicats et l'application de la Loi sur la gestion des matières résiduelles*, 16 p. En ligne : <http://www.bape.gouv.qc.ca/sections/mandats/LES-lachenaie/documents/DM62-2.pdf>.

Confédération des syndicats nationaux (CSN) (2009). *Politique d'approvisionnement responsable (PAR) de la CSN*, 8 p. En ligne : www.csn.qc.ca/document_library/get_file?uuid=3cd6eef4-2130-46f7-9451-e9558088fe5c&groupId=13943.

Confédération syndicale internationale (CSI) (2007). *Déclaration syndicale pour la COP13*, 20 p.

Confédération syndicale internationale (CSI) (2007). *Intervention by Guy Ryder, General Secretary of the International Trade Union Confederation at the 24th Session of the Governing Council / Global Ministerial Environment Forum, Kenya, Nairobi*. En ligne : http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/UNEP_Nairobi_6_February_2007.pdf.

- Confédération syndicale internationale (CSI) (2008). *Manuel à l'intention des syndicats sur les lignes directrices pour la représentation de rapports de durabilité relevant de la GRI*, 48 p. En ligne : [http://www.unionnetwork.org/unifinance.nsf/7acbd967d998f92dc1256f3f002df4b6/acc0b9a82d80ac17c125745d00500628/\\$FILE/GRI%20Guide%20final%20FR.pdf](http://www.unionnetwork.org/unifinance.nsf/7acbd967d998f92dc1256f3f002df4b6/acc0b9a82d80ac17c125745d00500628/$FILE/GRI%20Guide%20final%20FR.pdf).
- European Trade Union Confederation (ETUC), Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), Social Development Agency (SDA), Syndex and Wuppertal Institute, (2005). *Climate Change and Employment – Impact on Employment in the European Union 25 of Climate Change and CO2 Reduction Measures by 2030*. En ligne : http://www.unizar.es/gobierno/consejo_social/documents/070201ClimateChange-Employment.pdf.
- HAWKEN, Paul (2005). *The Ecology of Commerce : A Declaration of Sustainability* (1^{re} éd. rév.), New York, NY, Collins Business.
- HOPWOOD, Bill, Mary MELLOR et Geoff O'BRIEN (2005). « Sustainable Development : Mapping Different Approaches », *Sustainable Development*, vol. 13, n° 1, p. 38.
- MEADOWS, Donella H., Dennis L. MEADOWS, Jorgen RANDERS et William W. BEHRENS III (1972). *Halte à la croissance?*, Rapport au Club de Rome, Paris, Fayard.
- OBACH, Brian (2004). *Labor and the Environmental Movement : The Quest for Common Ground*. Cambridge, MA, MIT Press.
- PEARCE, David W., Anil MARKANDYA, Edward BARBIER et GREAT BRITAIN (Dept. of the Environment) (1989). *Blueprint for a Green Economy*, London, Earthscan.
- PORTER, Michael E. et Forest L. REINHARDT (2007). « A Strategic Approach to Climate », *Harvard Business Review*, vol. 85, n° 10, p. 22-26.
- PORTER, Michael E. et Claas VAN DER LINDE (1995). « Toward a New Conception of the Environment-Competitiveness Relationship », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 9, n° 4, p. 97-118.
- RAUFFLET, Emmanuel (2003). « Les ambiguïtés de la gestion environnementale des entreprises », *Revue internationale de gestion*, vol. 28, n° 2, p. 33-40.
- SILVERMAN, Victor (2006). « Green Unions in a Grey World. Labor Environmentalist and Global Institutions », *Organization & Environment*, vol. 19, n° 2, p. 191-213.
- SOBCZAK, André et Christelle HAVARD (2009). « Les syndicats français face aux nouveaux défis de la responsabilité sociale des entreprises : quelles stratégies et quelles actions? », *Gestion 2000*, vol. 26, n° 4, p. 195-208.
- SNELL, Darryn et Peter FAIRBROTHER (2010). « Les syndicats, acteurs de l'environnement », *La Revue de l'IRES*, n° 65, p. 153-172.

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) (2007). *Sain, propre et vert. Guide des travailleurs pour un milieu de travail plus vert*, 26 p. En ligne : http://unparlementquimarche.org/updir/GB_-_Livre_vert.pdf.

WADDOCK, Sandra (2008). « Building a New Institutional Infrastructure for Corporate Responsibility », *Academy of Management Perspectives*, vol. 22, n° 3, p. 87-108.