



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)



Sustainlabour
International Labour Foundation for
Sustainable Development

CLAUSES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET CLAUSES ENVIRONNEMENTALES DANS LES ACCORDS-CADRES INTERNATIONAUX : UNE ETUDE

Avec le soutien financier de la Commission Européenne
With the support of the European Commission



Table des matières

<u>LISTE D'ACRONYMES.....</u>	<u>4</u>
<u>ACCORDS-CADRES : UNE BREVE INTRODUCTION.....</u>	<u>6</u>
<u>METHODOLOGIE ET STRUCTURE</u>	<u>10</u>
<u>PREMIERE PARTIE - ACCORDS-CADRES INTERNATIONAUX – ÉVOLUTIONS ET TENDANCES</u>	<u>12</u>
JUSTIFICATION.....	12
LES ACCORDS-CADRES COMME OUTILS D’UN DIALOGUE SOCIAL TRANSNATIONAL.....	15
TENDANCES DES ACCORDS.....	17
PARTIES CONCERNEES.....	20
PRINCIPAUX THEMES ABORDES DANS LES ACCORDS	22
MISE EN ŒUVRE ET CONTROLE	24
RESSOURCES.....	29
L’IMPORTANCE DES MENTIONS ET CLAUSES RELATIVES A LA SANTE AU TRAVAIL ET A L’ENVIRONNEMENT.....	32
CONTENU ET TENDANCES : MENTIONS ET CLAUSES RELATIVES A LA SANTE AU TRAVAIL ET A L’ENVIRONNEMENT.....	36
LE DEVELOPPEMENT DURABLE EN TANT QUE CADRE	40
CHAPITRE 2.1. – LA DIMENSION ENVIRONNEMENTALE DANS LES ACI	42
L’ENVIRONNEMENT EN TANT QU’ENGAGEMENT GENERAL DES SIGNATAIRES.....	44
L’ENVIRONNEMENT COMME THEME DU DIALOGUE SOCIAL	46
APPROCHES ET POLITIQUES CONCRETES - LES TECHNOLOGIES PROPRES DANS LES ACCORDS-CADRES INTERNATIONAUX.....	50
AU-DELA DES SIGNATAIRES – L’EXAMEN DE LA CHAINE D’APPROVISIONNEMENT	52
COMMENT CONTROLER LES CLAUSES ENVIRONNEMENTALES DE L’ACCORD.....	52
L’ENVIRONNEMENT DANS LES ACCORDS-CADRES : LE TRAVAIL EXPERIMENTAL DANS LA REALITE	53
CHAPITRE 2.2 – LA MANIERE D’ABORDER LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL DANS LES DIFFERENTS ACI.....	57
L’INTEGRATION DES QUESTIONS DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL DANS LES ACI	57
CONVENTIONS DE L’OIT.....	59
LA SANTE DES TRAVAILLEURS EN TANT QU’ELEMENT FONDAMENTAL DU DIALOGUE SOCIAL...	60
APPROCHES ET POLITIQUES CONCRETES	61
FORMATION DES TRAVAILLEURS ET DE LEURS REPRESENTANTS DANS TOUS LES CENTRES DE PRODUCTION.....	63
AU-DELA DES SIGNATAIRES	63
CONTROLE DES ENGAGEMENTS EN MATIERE DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL.....	64
OBSTACLES EXISTANT ACTUELLEMENT DANS LES ACCORDS-CADRES ET EMPECHANT D’ŒUVRER A LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL.....	66

REMARQUES FINALES 70

QUELQUES PROPOSITIONS D' ACTIONS FUTURES..... 76

Liste d'acronymes

IBB	Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (anciennement Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois et Fédération mondiale des travailleurs du bâtiment et du bois)
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
EADS NV	<i>European Aeronautic Defence and Space Company</i>
CE	Commission européenne
EDF	Électricité de France
EFFAT	Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme
FEJ	Fédération européenne des journalistes
FEM	Fédération européenne des métallurgistes
ENI	<i>Ente Nazionale Idrocarburi</i>
CES	Confédération européenne des syndicats
ETUI-REHS	Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et la sécurité
UE	Union européenne
CEE	Conseil d'entreprise européen
IDE	Investissement direct étranger
FLA	Association du travail équitable
GEA	<i>Group Aktiengesellschaft</i>
FSI	Fédération syndicale internationale
ICEM	Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie et des mines
ICF	Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie et des industries diverses
ACI	Accord-cadre international
FITBB	Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
FIJ	Fédération internationale des journalistes
OIT	Organisation internationale du travail
IMEC	Comité international du personnel maritime
FIOM	Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie
OIE	Organisation internationale des employeurs
EFP	Fédération internationale des ouvriers du transport

FITTHC	Fédération internationale des travailleurs des industries du textile, de l'habillement et du cuir
SPI	Secrétariat professionnel international
CSI	Confédération syndicale internationale
UITA	Union internationale des travailleurs des industries alimentaires et des branches connexes
MLC	Convention du travail maritime
EMN	Entreprise multinationale
ONG	Organisation non-gouvernementale
OTE	Organisation hellénique de télécommunications
OHS	Santé et sécurité au travail
OHSE	Sécurité, santé et environnement de travail
ISP	Internationale des services publics
RAG	<i>RagaMuffin Associated Group</i>
STABILO	<i>Schwanhäußer GmbH & Co. KG</i>
STN	Entreprise transnationale
UNI	<i>Union Network International</i>
WAZ	<i>Westdeutsche Allgemeine Zeitung Mediengruppe</i>

Accords-cadres : une brève introduction

Les accords-cadres internationaux (ACI) ou accords-cadres mondiaux sont des accords négociés entre des entreprises multinationales (EMN) et des fédérations syndicales internationales (FSI) dans l'objectif de garantir des normes de travail internationales dans tous les pays et sur tous les sites où les EMN opèrent. Ce sont des propositions émanant des syndicats et visant à améliorer les performances sociales et de travail des entreprises multinationales, ainsi que les conditions sociales et de travail dans le contexte de la mondialisation. Par conséquent, les ACI sont des outils de dialogue social à portée internationale.

Ces dernières années, on a beaucoup écrit à propos du potentiel et des implications des ACI¹. Leur multiplication suscite un intérêt considérable dans le monde universitaire. De nombreuses études ont été consacrées à l'analyse de leur contenu et aux attentes des différents acteurs. L'intérêt considérable qu'ils suscitent témoigne de leur potentiel. Ils sont susceptibles de combler une lacune importante dans le processus de mondialisation actuel : les multinationales opèrent dans le monde entier alors que le champ d'application des normes de travail est essentiellement national.

Les ACI ont pour objectif d'améliorer le comportement social et les conditions de travail dans les centres de production des multinationales, disséminés sur le plan géographique. Au départ, les ACI cherchaient à garantir des engagements en faveur des principes et des droits fondamentaux au travail : liberté d'association, négociations collectives et conditions de travail. Toutefois, cette étude porte sur d'autres aspects des accords, à savoir les clauses relatives à l'environnement et à la santé et la sécurité au travail. Bien que les deux éléments aient un certain nombre de points communs, ils sont aussi tout à fait différents à certains égards. Ils sont généralement traités de manière intégrée par les syndicats et, pendant des années, ils ont été regroupés en un seul domaine d'action syndicale majeur, appelé 'santé et sécurité au travail et environnement'.

Depuis toujours, les syndicats abordent ces questions conjointement. La participation des travailleurs aux politiques environnementales de l'entreprise s'est développée par le biais des

¹ Papadakis, Konstantinos. (2008) Dialogue social transfrontalier et accords : un cadre industriel mondial émergent ? *Organisation internationale du travail (OIT)*, 0,267-288;
Schömann, Isabelle, Sobczak, André, Voss, Eckhard, & Wilke, Peter. (2008, mars). Codes de conduite et accords-cadres internationaux : de nouvelles formes de gouvernance au niveau de l'entreprise. *Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)* ;
Hammer, Nikolaus. (Hiver 2005). Accords-cadres internationaux : les relations industrielles internationales entre droits et négociation, *Transfert* 4/05 11 (4) 511-530;
Fichter, Michael et Sydow, Jörg. (2008). Organisation et réglementation des relations de travail dans les réseaux transnationaux de production et d'approvisionnement. Garantir des normes de travail de base grâce à des accords-cadres internationaux ? *Freie Universität Berlin, Allemagne*

comités et départements qui, pour différentes raisons, étaient responsables de la santé au travail. C'était là qu'une action syndicale innovante transcendait les revendications traditionnelles - salaires et conditions de travail de base. Du point de vue du lieu de travail, l'environnement peut être perçu de deux manières : 'l'environnement interne', constitué par le lieu de travail même, et l'environnement 'externe', qui a trait au contexte et aux moyens par lesquels une entreprise exerce ses activités. L'expertise technique disponible dans les départements syndicaux et les comités et auprès des représentants pour la santé au travail, permet aux travailleurs de trouver les informations appropriées et d'intégrer les difficultés associées aux problèmes environnementaux. Enfin, il y a une relation évidente entre la santé, l'environnement et la nécessité de créer des systèmes intégrés visant à favoriser des améliorations dans les deux domaines.

Dans la plupart des accords qui ont été étudiés, de même que dans les initiatives qui ont été lancées pour les mettre en œuvre, ces thèmes sont traités simultanément et conjointement. Étant donné que les propositions d'ACI émanent généralement des syndicats, l'inclusion des questions de santé et de sécurité au travail et des questions environnementales a suivi les réalités de l'organisation syndicale. Bien que les deux domaines soient analysés et présentés séparément dans cette étude, les acteurs les ont souvent traités ensemble.

D'autre part, en dépit de la tradition qui veut que dans les milieux syndicaux, on relie les questions environnementales et la santé au travail, on observe une tendance progressive à les différencier. Plusieurs raisons ont été avancées pour l'expliquer. Parmi celles-ci, il y a le fait que les politiques environnementales occupent une place de plus en plus importante. C'est le cas, par exemple, du changement climatique et de l'impact des politiques de lutte contre le changement climatique sur la production. Les travailleurs sont de plus en plus disposés à participer à l'élaboration et au contrôle des politiques environnementales. Car ils reconnaissent peu à peu que celles-ci sont essentielles pour garantir des emplois décents et durables sur le long terme. Les décisions stratégiques en matière de production sont de plus en plus dictées par des considérations relatives à l'impact environnemental et aux conséquences des politiques environnementales mises en œuvre pour atténuer cet impact. C'est pourquoi l'environnement pourrait prendre de plus en plus d'importance dans le dialogue social et les négociations entre l'employeur et les travailleurs, et les travailleurs pourraient souhaiter participer et jouer un rôle plus actif dans les initiatives et sur les forums où les questions environnementales sont abordées, dans le cadre ou non des relations industrielles.

Si la culture syndicale rattache la santé et la sécurité au travail et l'environnement, la tradition est toute différente du côté des employeurs. Les politiques et engagements environnementaux des EMN sont généralement élaborés par des départements environnementaux qui ont peu de contacts avec les départements des ressources humaines et les représentants de l'entreprise chargés des négociations avec les travailleurs. En d'autres termes, l'environnement n'est pas à

la portée d'un engagement des travailleurs ; il est généralement traité par les départements de gestion environnementale et par le biais d'autres initiatives volontaires, et notamment les codes de conduite qui impliquent une participation limitée des travailleurs et des syndicats. Pour les resituer concrètement dans ce cadre plus large, nous avons non seulement analysé les accords-cadres internationaux mais nous avons aussi examiné d'autres politiques mises en œuvre dans les entreprises étudiées.

Au cours des dernières décennies, des acteurs sociaux (notamment des écologistes, des consommateurs, des communautés locales) ont demandé à ce que l'on intègre la responsabilité environnementale dans les pratiques commerciales. En de nombreuses occasions, les travailleurs se sont fait l'écho de ces revendications ; dans d'autres, ils s'en sont abstenus parce qu'ils y percevaient un risque pour leurs emplois. Dans l'ensemble, il y a actuellement une forte demande des syndicats pour des multinationales plus durables sur le plan social et environnemental.

Dans cette étude, les discussions se concentrent sur les ACI et sur le dialogue social international en matière de santé et de sécurité au travail et d'environnement. Cependant, il y a aussi d'autres initiatives des EMN en matière de santé et de sécurité au travail qui peuvent impliquer les travailleurs de manière plus ou moins importante. Ces initiatives ne font pas directement l'objet de cette étude, mais il est bon de noter qu'il peut y avoir des synergies.

Pour que l'un ou l'autre de ces points soit inclus dans les ACI, certaines conditions doivent être remplies. Tout d'abord, le problème – ici la santé et la sécurité au travail et/ou l'environnement -, doit être considéré comme un thème à débattre dans le cadre du dialogue social. Chaque partie doit reconnaître de manière plus ou moins explicite qu'il est légitime que l'autre aborde le problème en question, et il doit y avoir un accord commun quant à l'adéquation de l'instrument destiné à s'attaquer au problème, dans ce cas-ci, l'ACI. Dans le cas contraire, il est peu probable que ces éléments figureront dans l'ACI.

En ce sens, il ne fait aucun doute que la santé et la sécurité au travail sont désormais un thème du dialogue social bien que quelques rares exemples dans les entreprises étudiées indiquent qu'elles ne sont pas toujours reconnues en tant que telles. La défense de la santé des travailleurs a occupé une place importante dans le programme de négociation des organisations syndicales ; et de ce fait, les multinationales reconnaissent de plus en plus leur importance.

En revanche, les questions environnementales ne bénéficient pas du même niveau de reconnaissance. Bien qu'il y ait dans certains pays, entreprises et secteurs, quelques exemples concrets de reconnaissance des droits environnementaux des travailleurs, la question est loin d'être considérée à ce jour comme un thème général du dialogue social. Cependant, au niveau

local, national et sectoriel, on exige de plus en plus une implication plus forte de la part des travailleurs. L'étude mettra en évidence les principaux obstacles à son développement et les domaines où l'on a progressé.

Méthodologie et structure

Cette étude comprend des informations actualisées sur les accords-cadres déjà signés. Elle donne aussi des informations sur les tendances générales qui entourent les ACI, leur portée et leur mise en œuvre. L'étude analyse les clauses et mentions concernant l'environnement, la santé et la sécurité au travail, les différentes approches, leur mise en œuvre et leur importance dans le système des relations industrielles et les débats du dialogue social, ainsi que les obstacles, les défis et les éléments moteurs.

La recherche s'est opérée en deux phases :

- Une analyse de 72 ACI signés avant le mois de juin 2009. Les différents textes, clauses et mentions relatifs aux questions environnementales et à la santé et la sécurité au travail ont été analysés en prêtant particulièrement attention à leur contenu, leur portée et la mise en œuvre des dispositions de contrôle.
- Une étude sur le terrain s'est concentrée sur 14 accords. Dix accords ont été étudiés par le biais d'entretiens avec des représentants de la direction et des travailleurs. Pour replacer ces accords dans un contexte plus large, nous avons aussi examiné les autres politiques des EMN. Nous avons sélectionné quatre accords supplémentaires comme études de cas approfondies, et au moins huit entretiens ont été organisés à chaque fois avec les deux parties. La liste et les détails se trouvent au tableau 1, page 9.

Tout au long des chapitres, l'analyse combine des informations tirées à la fois des textes de l'accord et des entretiens. Lorsque nous nous référons au contenu particulier des textes des accords, le matériel est entre crochets [...] dans l'étude et s'il s'agit de matériel provenant des entretiens, il se trouve entre guillemets (« »). Par souci de confidentialité, le nom des personnes interrogées n'est pas mentionné mais nous indiquons leur fonction (par exemple, représentant syndical ou de la direction).

Les 14 entreprises ont été sélectionnées en raison de leur représentativité par rapport aux critères suivants :

- diversité des secteurs économiques et des fédérations syndicales internationales signataires ;
- diversité des pays où se trouve le siège, certains pays se trouvant en dehors de l'Union européenne ;

- diversité concernant la date de signature, ce qui permet d'évaluer des accords plus anciens et leur mise en œuvre et d'identifier les nouvelles tendances dans les accords signés récemment ;
- les différents degrés d'attention portée aux questions de santé et de sécurité au travail et d'environnement. La majorité des ACI sélectionnés comportaient des clauses concernant les deux éléments ; quatre ACI n'ont pas prévu de dispositions environnementales, et un ACI n'a prévu aucune clause, ni en matière de santé et de sécurité au travail, ni en ce qui concerne l'environnement.

Première partie - Accords-cadres internationaux – Évolutions et tendances

Justification

La mondialisation a entraîné de plus en plus de préoccupations concernant la relation des entreprises avec le reste de la société. Ces préoccupations ont alimenté un débat sur les responsabilités sociales plus larges des entreprises. En raison des pressions exercées par toute une série d'acteurs sociaux, les multinationales ont de plus en plus été amenées à accepter des initiatives dans différents domaines (social, environnemental et santé) qui vont plus loin que la législation nationale, parfois insuffisante. Outre le fait qu'elles répondent aux demandes croissantes du public, ces initiatives ont permis aux entreprises d'améliorer leur image générale.

'Responsabilité sociale de l'entreprise' (RSE) est le nom donné à un certain nombre de ces initiatives. La RSE se compose de mesures volontaires et unilatérales que les entreprises prennent pour répondre à des problèmes particuliers qui concernent leurs obligations sociétales plus larges. Le caractère volontaire des initiatives de RSE est ce qui les différencie de leurs obligations juridiquement contraignantes et traditionnelles. La RSE diffère des 'responsabilités sociales de l'entreprise', que l'on peut définir comme étant un ensemble d'attentes généralement admises sur la manière dont une entreprise devrait se comporter. Les responsabilités sociales d'une entreprise peuvent être imposées par des lois ou prendre la forme d'instruments négociés et non contraignants du point de vue juridique.

Les accords-cadres internationaux (ACI) sont des outils susceptibles de faire progresser la responsabilité sociale d'une entreprise. Les ACI sont des propositions émanant des syndicats et visant à améliorer les performances sociales et de travail des entreprises multinationales (EMN), dans le contexte de la mondialisation. Leur objectif est de garantir une même application des normes de travail internationales dans tous les pays et sur tous les sites où les EMN opèrent.

La promotion des ACI par les syndicats témoigne d'une tentative délibérée de réorienter les très nombreux codes de conduite privés et de passer des formes discrétionnaires de RSE à un dialogue social mondial et à des relations industrielles internationales (CISL, 1997, Justice 2001).

Les ACI ont pour but de remédier au déséquilibre qui existe entre les activités internationales des multinationales et les réglementations sociales et de travail définies au niveau national. À l'instar d'autres initiatives, les ACI sont des outils destinés à réduire progressivement ces disparités.

Pour les besoins de cette étude, nous utiliserons le terme ACI, bien que certains lui préfèrent celui d'accords-cadres mondiaux. Ce sont des outils négociés entre des EMN et des fédérations syndicales internationales (FSI) dans le but d'améliorer les performances sociales et de travail des entreprises multinationales, dans le contexte de la mondialisation.

Les ACI représentent des réponses lancées par les syndicats qui impliquent une approche spécifique qui se différencie clairement des initiatives de RSE.

D'après les déclarations recueillies au cours des entretiens, ce sont souvent des raisons d'image qui poussent les entreprises à signer de tels accords. Pour les EMN, les ACI sont l'occasion d'améliorer leur image et leur réputation auprès du public. Mais dans certains cas, les entreprises s'engagent véritablement à garantir des normes sociales minimales à tout leur personnel, quelle que soit leur situation géographique. Pour les syndicalistes, les ACI présentent des avantages supplémentaires : ce sont des outils utiles pour étendre les normes de travail et les droits sociaux minimaux et pour renforcer les organisations syndicales dans certains pays et centres de production où ils sont mal représentés.

« L'importance que l'ACI a eue sur notre politique... surtout sur le plan de la réputation ». (Représentant de la direction)².

« Nous souhaitons garder notre réputation d'employeur attractif et faire en sorte que le personnel de notre groupe sache que c'est la politique de l'entreprise ». (Représentant de la direction)

« La raison qui nous pousse à signer ce type d'accord est notre volonté d'affirmer que nos pratiques commerciales sont exactement les mêmes partout où nous exerçons nos activités de production ». (Représentant de la direction)

« L'accord était nécessaire pour garantir des normes de travail au personnel, quel que soit l'endroit où il travaille ». (Représentant syndical)

« (...) pour utiliser le texte comme base à des accords locaux ou nationaux conformes à une législation spécifique. Pour offrir des lignes directrices ». (Représentant syndical)

² Note : tout au long de ce chapitre, les citations tirées des entretiens sont en italique et, comme nous l'avons expliqué, nous ne mentionnons pas le nom de notre interlocuteur.

« Nous constatons que les entreprises se comportent différemment dans d'autres pays que le leur – par exemple, certains n'ont pas de contrat d'emploi, il n'y a pas de syndicats, etc. Les normes sont doubles – elles diffèrent en fonction du pays où les entreprises opèrent ». (Représentant syndical)

« Signer un ACI ne nous intéresse pas, nous sommes plus intéressés par le fait d'être reconnus par nos affiliés, et la reconnaissance se réfère à des entreprises qui acceptent de travailler avec les affiliés nationaux comme avec leurs homologues nationaux ». (Représentant syndical)

Cependant, les ACI sont une réalité émergente dont la visibilité reste encore faible. Dans les entreprises étudiées, les politiques de RSE sont beaucoup plus visibles que les politiques des ACI. Sur les 14 entreprises étudiées, la RSE occupe une place importante sur le site Internet de 5 d'entre elles, alors que l'ACI n'y est pas du tout présent. Le niveau de visibilité n'est comparable que dans un des cas étudiés, la Danske Bank.

Tableau 1 – Visibilité de l'ACI et de la RSE

Société	Visibilité sur le site Internet	
	ACI	RSE
Chiquita	Pas de visibilité	Visibilité moyenne
Danone	Pas de visibilité	Excellente visibilité
Danske Bank	Visibilité moyenne	Visibilité moyenne à élevée
EDF	Pas de visibilité	Excellente visibilité
IKEA	Faible visibilité	Excellente visibilité
Inditex	Pas de visibilité	Visibilité moyenne à élevée
Lafarge	Pas de visibilité	Excellente visibilité
Nampak	Pas de visibilité	Visibilité moyenne
Peugeot	Visibilité moyenne	Excellente visibilité
Rodhia	Excellente visibilité	Excellente visibilité
Royal Bam Group	Pas de visibilité	Visibilité moyenne à élevée
Statoil	Faible visibilité	Excellente visibilité
Umicore	Pas de visibilité	Excellente visibilité
WAZ	Faible visibilité	Faible visibilité

Les accords-cadres comme outils d'un dialogue social transnational

On a déjà beaucoup écrit à propos des caractéristiques particulières des accords-cadres par rapport à d'autres initiatives volontaires³. Le caractère négocié est la caractéristique de ces accords que l'on cite le plus souvent. Cette caractéristique est présente dans d'autres codes de conduite établis entre plusieurs parties prenantes. Ce qui confère aux ACI leur caractère vraiment innovant est le fait qu'ils sont signés entre des EMN et des fédérations syndicales internationales (qui représentent les intérêts des travailleurs au niveau mondial, par entreprise ou par secteur).

Toutefois, le caractère négocié des accords-cadres est une caractéristique essentielle. La négociation passe par une reconnaissance mutuelle par les différentes parties et par une décision concertée d'aller plus loin que l'information et la consultation. Une négociation implique un niveau de participation plus élevé.

« En substance, si nous considérons que le dialogue social repose sur deux ou trois piliers principaux, les questions environnementales sont le premier pilier, les questions économiques et sociétales le second, et les questions sociales le troisième. Les ACI sont un outil intéressant qui permet de s'assurer que l'aspect social - ou le côté social - du dialogue social repose sur des accords négociés plutôt que sur des chartes ou des politiques unilatérales. Nous ne croyons en aucun des textes ou politiques qui sont tirés des politiques de RSE au niveau de l'entreprise. Nous pensons que des accords négociés sont beaucoup plus fiables et beaucoup plus sérieux que la RSE - une approche marketing visant à promouvoir les relations avec les investisseurs ».
(Représentant syndical)

Les accords-cadres peuvent donc être considérés comme des outils transnationaux du dialogue social. Le dialogue social, qu'il soit national ou international, se réfère à un dialogue entre les partenaires sociaux (c'est-à-dire la direction, qui représente les intérêts de l'entreprise, et les syndicats, qui représentent le personnel). Le dialogue social peut prendre différentes formes, notamment celle de négociations collectives. La plupart des pays disposent d'un cadre législatif de dialogue social au niveau national. Ces cadres varient considérablement d'un pays à l'autre.

Cependant, le dialogue social se complique au niveau international étant donné que les entreprises et industries ne sont pas juridiquement obligées de reconnaître les organisations syndicales ou de s'engager dans des négociations au niveau international. On trouve

³ (Les accords-cadres internationaux comme éléments d'un cadre transfrontalier de relations industrielles, Papadakis, 2008, Codes de conduite et accords-cadres internationaux, Schomann, Coopération syndicale internationale, Fichtner 2008)

néanmoins des exemples de dialogue social international limité. La structure tripartite de l'OIT en est un bon exemple. Au niveau de l'entreprise individuelle, il y a aussi de nombreux exemples de dialogue social : l'un de ces outils étant les accords-cadres internationaux.

Le type de relations industrielles qui est prôné par les accords-cadres contraste avec les 'campagnes' plus conflictuelles. Le processus des ACI implique que les parties reconnaissent et acceptent un ensemble prédéterminé de règles du jeu ; ces règles établissent des politiques qui font en sorte que les stratégies et les tactiques utilisées par les parties se fondent sur le dialogue plutôt que sur la force, même s'il peut arriver qu'elles débouchent sur un conflit.

« Comme je l'ai dit, cela fait davantage partie de notre travail quotidien. Nous avons ce ... comment dirais-je... nous essayons de danser avec les syndicats au lieu de boxer ».
(Représentant de la direction)

« Et vous pouvez même détruire un accord en le transformant et en faisant campagne parce que dans ce cas, la relation de confiance... que vous devez construire... autour de l'accord est facilement détruite. Et la crédibilité des personnes impliquées dans cet accord est détruite. Ce sont autant d'aspects dont il faut tenir compte ». (Représentant de la direction)

« L'accord a eu des effets extrêmement positifs. Parce que nous avons vraiment évolué d'un passé fait de confrontations vers une ère de dialogue et de négociation. Ce qui était très important, parce que les grèves dans cette industrie sont extrêmement préjudiciables et qu'elles ont perturbé nos activités. Il était important de trouver des solutions lorsque les points de vue sont diamétralement opposés ». (Représentant de la direction)

Les accords établissent un cadre de principes. Ils ne sont pas censés constituer des conventions collectives détaillées. Leur objectif n'est pas de concurrencer ou de s'opposer aux conventions collectives qui existent au niveau national. Leur but est plutôt de favoriser la création de nouveaux espaces où les travailleurs pourront s'organiser et négocier⁴.

Comparés aux relations industrielles nationales, les ACI laissent beaucoup de liberté au niveau du contenu. Les problèmes doivent être abordés sous l'angle des principes ; il est beaucoup plus difficile (et ce n'est pas leur objectif) d'examiner en détail la définition particulière des problèmes, comme dans le cas des conventions collectives. En tout cas, il y a de grandes différences entre les accords étudiés. Bien que les ACI soient moins concrets que les

⁴ CISL: un guide syndical de la mondialisation, pp. 97, seconde édition, novembre 2004

conventions collectives nationales, un même thème est traité de façon beaucoup plus concrète dans les ACI que dans les codes de conduite.

De manière plus générale, les ACI impliquent une approche plus 'formative' 'qu'affirmative'. L'approche 'affirmative' signifie informer à propos de pratiques qui existent déjà et ont déjà été approuvées, et elle a essentiellement un rôle de communication en rapport avec la réputation des entreprises. Avec des actions formatives, en revanche, les accords cherchent à améliorer une certaine réalité, à fixer des objectifs pour aller de l'avant. Autrement dit, ils ont une dimension plus dynamique. Bien que l'on puisse considérer que certains ACI ont une approche 'affirmative ou déclarative', la majorité d'entre eux définissent une série d'objectifs et s'engagent à aller au-delà de la simple réaffirmation de pratiques existantes.

Lorsque l'on interroge les personnes impliquées dans les accords à propos du processus de négociation, les représentants des STN insistent généralement sur le fait que les accords-cadres confirment les politiques de dialogue social qui existent dans l'entreprise. En revanche, les syndicats estiment qu'ils ouvrent de nouvelles voies et de nouveaux espaces de négociation. Cependant, ce n'est pas toujours le cas, et certaines entreprises reconnaissent qu'il y a des points à améliorer dans le dialogue avec les syndicats et les mentionnent dans les accords mêmes.

« De mon point de vue, il était logique de nous engager à être un bon employeur, respectueux des règles, d'appliquer strictement les règles et d'avoir un dialogue permanent avec les syndicats ». (Représentant de la direction)

« Ce qui est important – je pense – ce n'est pas de mettre fin au dialogue. Le dialogue social avec notre personnel est important - au niveau mondial, environ 70% de nos salariés sont représentés par des syndicats ou élisent des représentants. Ce qui veut dire que ce n'est pas ce qui importe le plus, mais c'est un indicateur du fait que nous avons vraiment, vraiment, très peu de conflits ». (Représentant de la direction)

« Nous étions intéressés à accroître le dialogue social sur les problèmes de développement durable et nous cherchions des parties intéressées ». (Représentant de la direction)

Tendances des accords

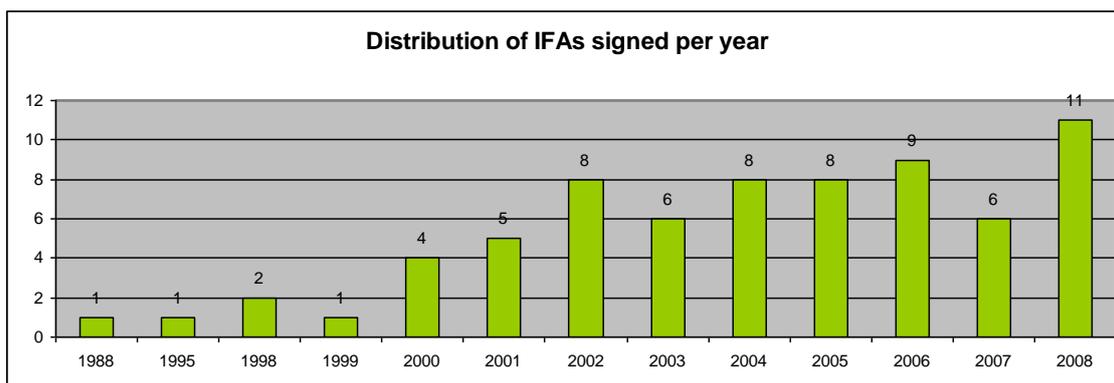
Les accords-cadres varient considérablement sur le plan du contenu, du niveau de détail et de la complexité, de la clarification des méthodes de contrôle, etc. Dans un grand nombre de cas, on les désigne par différents noms, et ces noms ont évolué au fil du temps. En dépit d'un certain nombre de différences, on préfère généralement les termes 'accords-cadres internationaux' et 'accords-cadres mondiaux'.

Pendant la période de 1988 à 2009, les fédérations syndicales internationales ont conclu au total 72 accords-cadres internationaux avec des EMN. Il est intéressant de noter que la plupart de ces accords ont été signés après 2000. Pendant la période de 12 ans qui a précédé l'an 2000, pas plus de huit accords-cadres internationaux (ACI) ont été signés.

Le processus de rédaction et de signature des nouveaux accords internationaux a donc démarré lentement (jusqu'en 2000). Depuis, il y a eu en moyenne cinq à dix nouveaux accords signés chaque année.

Illustration 1 - Nombre total d'ACI par an pour les 72 textes étudiés.

Ventilation des ACI signés chaque année

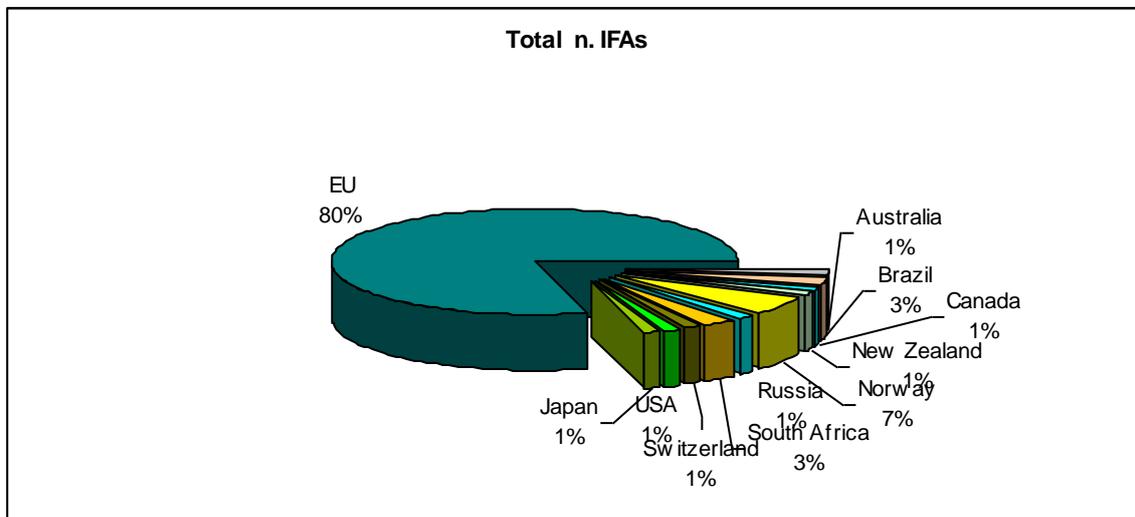


Depuis 2007, il semble qu'il y ait eu une diminution relative du nombre de négociations d'accords (mais pas du nombre de signatures : ces accords pourraient avoir été négociés au cours des années précédentes). Cette diminution est perceptible quand on voit le nombre d'accords signés en 2009 : 2 seulement ont été signés jusqu'en juin 2009. Certains accords pourraient ne pas avoir été finalisés en raison de désaccords entre la direction et les syndicats. Actuellement, les fédérations internationales, qui ont tiré les leçons de leur expérience des vingt dernières années, souhaitent améliorer l'outil afin d'élaborer de nouveaux accords plus solides (en termes de mise en œuvre, d'évaluation, de contrôle et de résolution des conflits) qui pourraient être plus difficiles à accepter par les EMN. De plus, la crise économique a aussi joué un rôle dans la diminution importante du nombre total d'accords signés en 2009. Dans la période de récession actuelle, les priorités des différentes parties concernées vont probablement évoluer (en particulier du côté des employeurs).

⁵Une étude récente⁶ affirme que trois raisons au moins expliquent pourquoi les ACI ne deviendront jamais un phénomène largement répandu : le nombre d'entreprises désireuses de négocier avec les représentants des travailleurs est limité ; les ressources limitées (humaines et financières) dont les syndicats internationaux disposent pour suivre et contrôler les accords ; et la nécessité pour tous les signataires d'évaluer les résultats des accords existants avant d'en signer de nouveaux.

Plusieurs études se sont penchées sur l'origine géographique des multinationales qui ont signé des ACI. Sur les 72 accords étudiés, 57 ont été conclus avec des entreprises dont le siège est établi dans l'Union européenne (UE) ; 4 ont été signés par des entreprises norvégiennes et un par une entreprise suisse. Sur les dix entreprises restantes ayant conclu des accords-cadres internationaux, deux ont leur siège au Brésil, une en Russie et deux en Afrique du Sud. L'Australie, le Japon, la Nouvelle-Zélande, le Canada et les USA comptent chacun une entreprise.

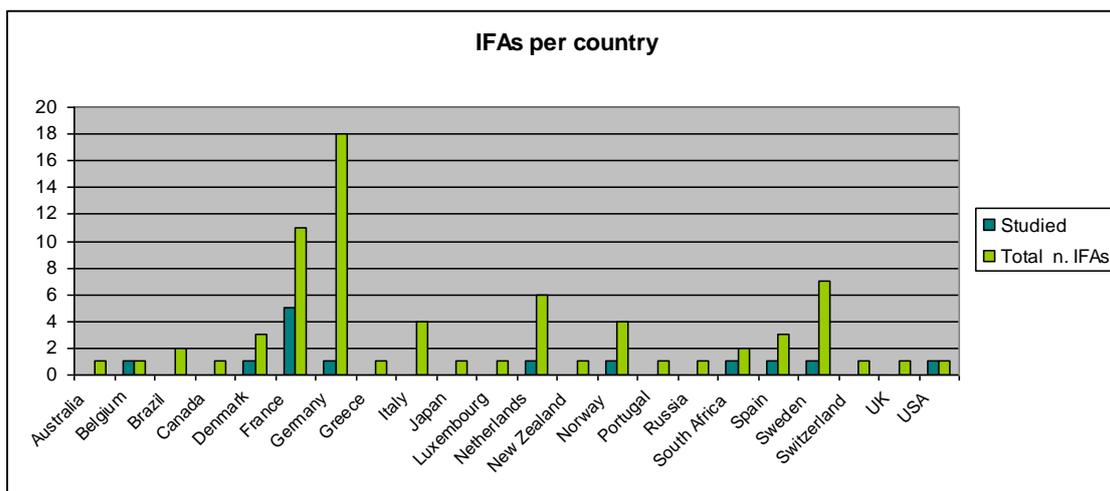
Nombre total d'ACI



La plupart des accords conclus se concentrent dans quatre pays, à savoir l'Allemagne (18), la France (11), les Pays-Bas (6) et la Suède (7)

⁵ Schömann, Isabelle, Sobczak, André, Voss, Eckhard, & Wilke, Peter. (2008, mars). Codes de conduite et accords-cadres internationaux : nouvelles formes de gouvernance au niveau de l'entreprise. *Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)*.

Illustration 2 - Présentation des ACI en fonction du pays d'origine de l'EMN (pour les 72 accords et les 14 cas étudiés).



La tradition européenne des relations du travail offre un contexte favorable aux ACI. La présence et la puissance des syndicats au siège de l'entreprise sont fondamentales pour que l'outil soit encouragé et accepté par le personnel. Bien que les syndicats locaux aient un rôle majeur à jouer dans le processus de mise en œuvre, de proposition et d'acceptation des ACI, une organisation syndicale puissante au niveau du siège reste primordiale.

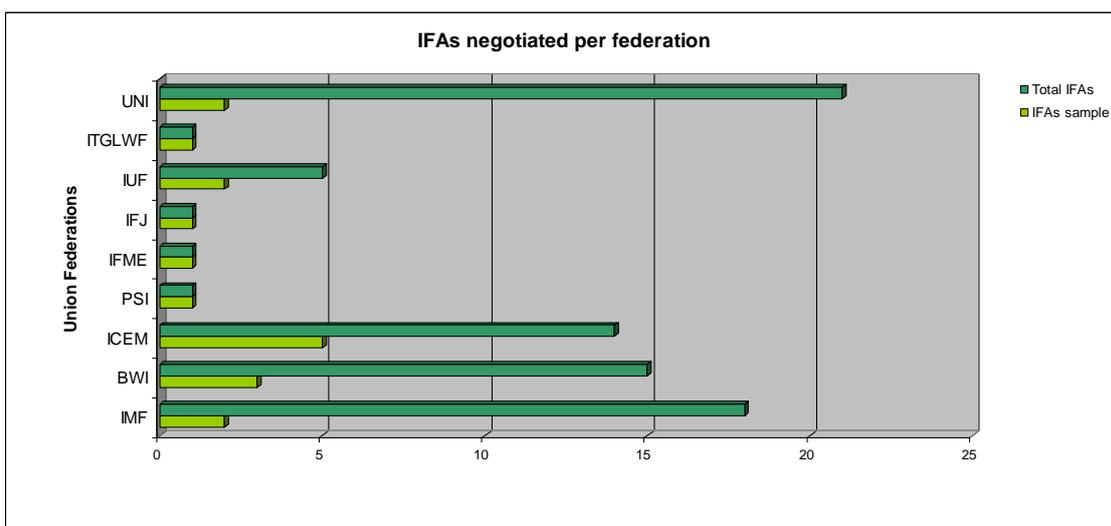
Comme nous l'avons vu, il existe des cas de multinationales non-européennes qui ont élaboré de telles propositions. Ce phénomène récent est particulièrement intéressant. En 2006, nous constatons que huit de ces multinationales ont signé des accords-cadres. Ce qui représente une tendance encourageante, en particulier si nous tenons compte du fait qu'il y a dans ce groupe des pays où les entreprises sont très réticentes à de tels accords.

Parties concernées

Comme nous l'avons fait remarquer précédemment, les ACI sont négociés entre des entreprises et des FSI. Même si les deux parties participent à son élaboration, un accord-cadre est généralement le résultat de revendications salariales. En d'autres termes, les FSI et les syndicats au siège des EMN sont ceux qui convainquent les entreprises de se lancer dans ce genre d'initiative. La procédure de mise en œuvre de l'accord et les signataires peuvent varier considérablement d'une multinationale à l'autre en fonction de la personne qui a lancé le processus de négociation. Il peut y avoir différents signataires du côté syndical, mais dans tous les cas, les syndicats internationaux sont les principaux signataires. Les co-signataires les plus fréquents sont des organisations régionales (fédérations industrielles européennes), des organisations nationales ou basées dans l'entreprise : comités d'entreprise européens et comités d'entreprise mondiaux.

Sur les dix fédérations syndicales internationales existantes, huit⁷ ont signé ou cosigné les 72 ACI que nous avons analysés. La Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) (18), le Union Network International (UNI) (21), l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) (15) et la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie et des mines (ICEM) (14) ont joué un rôle majeur à cet égard. Près de 90% des accords ont été signés ou cosignés par ces quatre FSI. À noter également que quatre accords ont été signés par plus d'un syndicat.

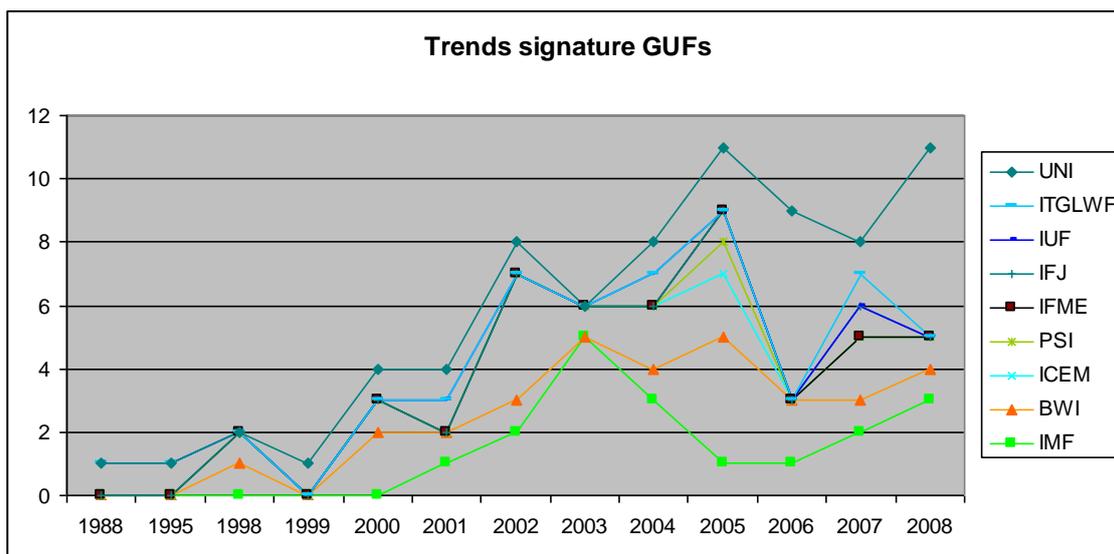
Illustration 3⁸ - ACI négociés par syndicat international



⁷ IBB : Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois. ICEM : Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie et des mines. IFJ : Fédération internationale des journalistes. FIOM : Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie. FITTHC : Fédération internationale des travailleurs des industries du textile, de l'habillement et du cuir. UITA : Union internationale des travailleurs des industries alimentaires et des branches connexes: ISP : Internationale des services publics. UNI : syndicat mondial pour les techniques et services.

⁸ Note : sur un total de 72 ACI étudiés, 4 ont été négociés conjointement avec plusieurs fédérations (Lafarge - IBB, ICEM ; Brunel - FIOM, ICEM ; UMICORE - FIOM, ICEM ; EDF - ICEM, ISP, FIIM). Trois sont repris dans l'échantillon des ACI : Lafarge - IBB, ICEM ; Umicore - FIOM, ICEM ; EDF - ICEM, ISP, FIOM

Illustration 4 – Tendances des ACI signés par les FSI



Deux entreprises françaises, Peugeot et EDF, ont mis au point une procédure de négociation innovante pour leur ACI respectif. Les représentants syndicaux de tous les pays où elles étaient présentes ont été invités à participer aux négociations. En encourageant un dialogue social local, une telle approche pourrait encourager la mise en œuvre effective de l'ACI au niveau local, elle met en évidence le principe de subsidiarité et stimule des négociations décentralisées (des informations plus détaillées sur les deux entreprises sont disponibles aux annexes 1 et 2).

Du côté des entreprises, le choix du signataire diffère fortement d'un ACI à l'autre. En principe, le signataire privilégié est le directeur général, ce qui permet d'éviter des problèmes juridiques. En général, les signataires du côté de l'entreprise comprennent des représentants des départements suivants : direction générale, direction de la filiale, ressources humaines, services des approvisionnements et ventes, développement durable, service juridique (ORSE, 2007).

Principaux thèmes abordés dans les accords

Comme nous l'avons expliqué précédemment, l'objectif d'un ACI est d'améliorer les conditions de travail et le comportement social dans les différents centres de production des multinationales. Au départ, les ACI cherchaient surtout à encourager des engagements en faveur des principes et droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté d'association, les négociations collectives et les conditions d'emploi.

D'après Papadakis, un ACI comporte généralement des clauses axées sur deux grands ensembles de normes :

- a) les principes et droits fondamentaux au travail (liberté d'association, négociations collectives, non-discrimination, abolition du travail forcé, élimination du travail des

enfants et conditions de travail minimales (temps de travail, salaires, sécurité et santé au travail) ;

- b) les autres conditions de travail : les questions de mobilité et apparentées (par exemple, le transfert des droits à la retraite), la formation, la sécurité de l'emploi, la sous-traitance, la santé et la sécurité au travail et la restructuration. Il semble que la première catégorie réponde aux préoccupations des représentants des travailleurs alors que la seconde répond aux préoccupations des multinationales.

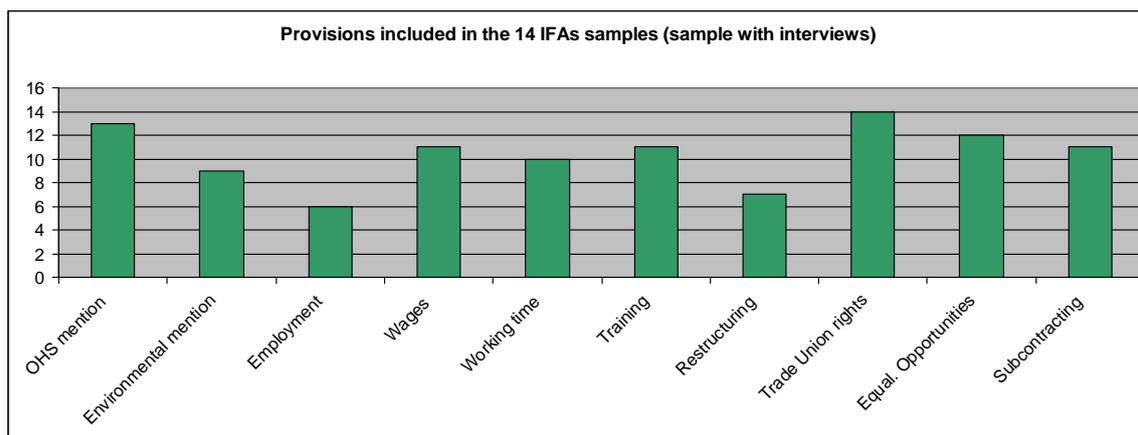
Comme nous l'avons souligné dans l'introduction (et ce point est particulièrement pertinent pour notre étude), bien que la plupart des accords se concentrent sur les éléments mentionnés ci-dessus, ils sont de plus en plus nombreux à prévoir des dispositions dans d'autres domaines (par exemple, les aspects liés au développement durable).

Étant donné leur développement, les ACI voient leur champ d'application s'étendre (en intégrant des domaines plus diversifiés), ainsi que leur portée (en intégrant les fournisseurs et les sous-traitants) et leurs mécanismes de contrôle (y compris des dispositions de mise en œuvre).

L'augmentation du nombre de thèmes couverts est un domaine particulièrement sensible. Comme nous l'avons dit précédemment, le choix et la pertinence des questions à inclure sont essentiels pour le concept des relations industrielles et du dialogue social. Les différents acteurs reconnaissent la légitimité des autres parties pour certains aspects particuliers mais pas pour d'autres. Par conséquent, l'intégration d'un nouvel élément ne doit pas être prise à la légère. Cela n'a rien à voir avec l'importance ou la pertinence du nouvel élément. Mais cela suggère qu'un ACI doit aborder des points que les deux parties jugent importants.

Dans de rares cas, les éléments figurant dans l'ACI ne reflètent pas les intentions initiales des parties mais sont intégrés sous l'influence des codes de conduite volontaires et préexistants de l'entreprise. Comme nous le verrons de manière plus détaillée au chapitre 2, c'est ce qui s'est très fréquemment passé dans le domaine de l'environnement.

Illustration 5 – Dispositions prévues dans 14 ACI sélectionnés (échantillon avec entretiens)



Mention de la santé et de la sécurité au travail

Mention environnementale

Emploi

Salaires

Temps de travail

Formation

Restructuration

Droits syndicaux

Égalité des chances

Sous-traitance

Le modèle le plus courant est peut-être celui qui se fonde sur les huit conventions de base de l'OIT, sur d'autres conventions qui dépendent du secteur d'activités, et sur des éléments supplémentaires. Pour chacune des entreprises qui ont été étudiées, nous avons synthétisé le contenu de base des accords aux annexes 1 et 2.

Mise en œuvre et contrôle

Ce point constitue un aspect crucial mais complexe de l'étude. La mise en œuvre varie considérablement en fonction de l'entreprise et du secteur. Les points de vue des fédérations syndicales en ce qui concerne le type de mise en œuvre idéal varient considérablement eux aussi.

L'une des principales difficultés de la mise en œuvre consiste à garantir que les engagements de l'entreprise se traduiront par de véritables pratiques au niveau local et au niveau d'un pays (le problème se pose plus particulièrement sur le plan de la liberté d'association syndicale).

Les modalités de mise en œuvre varient considérablement d'un accord à l'autre. En effet, certains accords sont malheureusement très rudimentaires : officialisation d'un document

d'intention initial au niveau central, traduction du document dans les langues locales de chaque filiale. Heureusement, le modèle de mise en œuvre le plus populaire consiste à organiser des réunions conjointes au moins une fois par an, dans l'objectif de résoudre les conflits ou les différends et de valider les plans d'action locaux.

Dans une minorité de cas, les méthodes de mise en œuvre et de contrôle sont détaillées dans l'accord-cadre même. C'est un des problèmes clés actuellement mis en évidence dans la négociation de nouveaux accords-cadres ou dans la renégociation des accords existants, et c'est aussi celui qui peut poser les plus grandes difficultés.

La définition et la clarté sont fondamentales : plus il y aura de détails sur la manière dont l'ACI sera mis en œuvre et évalué, moins il y aura de risques de malentendus ultérieurs entre les parties.

« Il est nécessaire d'avoir des accords plus précis et plus solides sur la manière d'organiser une action commune et d'assigner les responsabilités ». (Représentant syndical)

« Nous n'avons pas d'autre objectif particulier – Je pense que le problème principal qu'il faudra résoudre lors de la prochaine réunion sera de définir un mécanisme de contrôle qui pourra nous dire quel est l'impact de l'accord, en quoi il a fait la différence. Parce que nous saurons alors que ce mécanisme a été utile et que personne ne perd son temps ». (Représentant de la direction)

« Nous pourrions être plus précis à propos de ce que nous aimerions trouver dans le plan de mise en œuvre. Mais conformément aux commentaires des représentants syndicaux, nous aimerions progresser vers une approche qualitative des plans de mise en œuvre ». (Représentant de la direction)

Les avis divergent à propos de qui est responsable de contrôler la mise en œuvre de l'accord. La responsabilité du respect des politiques convenues incombe principalement à l'entreprise étant donné qu'elle est la seule partie à avoir la capacité de prendre des mesures et d'exécuter les décisions prises. Le niveau de responsabilité des représentants syndicaux varie considérablement en ce qui concerne le suivi et le contrôle des accords, et même du point de vue de leur évaluation ou de la définition éventuelle d'activités ou d'objectifs spécifiques.

Dans quelques cas, la responsabilité du suivi et du contrôle incombe exclusivement à l'entreprise (par la création de systèmes qui permettent uniquement de signaler les problèmes au conseil d'administration) ou à des contrôleurs internes.

Dans certains cas, le processus de contrôle est externalisé auprès de contrôleurs externes qui, très souvent, dépendent directement des comités de suivi au sein de l'entreprise.

« Le contrôle s'opère des deux côtés : la direction et les syndicats. Et comme les syndicats sont sur le terrain dans chacun des pays, il leur est beaucoup plus facile d'observer l'évolution et de signaler les points préoccupants au niveau approprié. Nous comptons beaucoup sur les gens dans les syndicats pour contrôler et vérifier ce qui se passe sur le terrain. » (Représentant de la direction).

« Seule la direction est responsable de la mise en œuvre. Le rôle des syndicats est d'exercer un contrôle ». (Représentant syndical).

Le système de contrôle le plus répandu est basé sur l'organisation de réunions annuelles du comité mixte chargé du suivi (dans certains cas plus rares, les réunions peuvent se tenir de manière moins régulière). Dans le cas d'Arcelor Mittal, le comité d'hygiène au travail se réunit une fois par mois. « Le comité se réunit régulièrement au moins une fois par mois. Il évalue les accidents, ainsi que les accidents évités de justesse, qui ont eu lieu depuis les réunions précédentes, ou discute du suivi des décisions prises précédemment ».

Les réunions annuelles sont le principal lieu de discussion des problèmes en suspens concernant l'accord et son évolution. Mais sous la pression des organisations syndicales internationales, on combine de plus en plus ces réunions avec des visites conjointes de la direction internationale et des représentants syndicaux internationaux.

« Nous visitons les pays ensemble et expliquons le contenu et les objectifs de l'accord – nous expliquons dans quel type de contexte nous avons négocié cet accord. Et nous voyons comment le DG l'a appliqué au niveau local. Lorsque nous visitons certains pays, comme les USA, ils sont surpris de voir la direction et le syndicat présenter un exposé ensemble. C'est extrêmement intéressant et il est important d'avoir ce type de relation, tant pour le syndicat que pour l'entreprise ». (Représentant de la direction)

« Le contrôle comporte deux volets : une réunion du comité de suivi au moins une fois par an et des visites conjointes (direction et syndicats) dans les centres de production ». (Représentant syndical)

« Nous organisons une réunion chaque année et effectuons une visite une fois par an. La visite se fait avec une délégation du groupe de référence, qui comprend sept personnes. Nous vérifions comment l'accord est appliqué et établissons ensuite un rapport ». (Représentant de la direction)

On admet toutefois qu'un contrôle effectué au niveau du siège à des intervalles précis n'est pas le meilleur moyen de garantir des résultats. Pour atteindre les objectifs de l'accord, il faut un contrôle institutionnalisé à tous les niveaux. Les syndicats nationaux sont essentiels pour garantir la réussite et les comités locaux sont un outil très utile à cet égard. C'est ce qui existe déjà chez Nampak et EDF, par exemple.

« Les comités locaux sont le meilleur moyen de garantir une véritable évaluation ».
(Représentant syndical)

« En plus de la réunion annuelle, des réunions de suivi du comité doivent être organisées par les représentants locaux des travailleurs et par la direction ».
(Représentant syndical)

« En ce qui concerne l'accord local dans les différents pays, les syndicats se rencontrent entre les réunions annuelles et effectuent une enquête auprès des membres pour vérifier si les dispositions et les principes de l'accord international sont respectés. En ce qui concerne l'organisation dans le pays, chaque usine ou exploitation organise des réunions mensuelles... juste pour vérifier... Il y a notamment un point à l'ordre du jour concernant la mise en œuvre de l'accord international que nous avons signé avec l'entreprise. Puis, ils font rapport des points où l'on a enregistré un certain progrès. Et nous n'attendons pas la réunion annuelle pour signaler les problèmes ».
(Représentant syndical)

« Le contrôle de l'accord est un processus permanent – nous sommes en communication permanente avec les syndicats affiliés – le comité de suivi se voit confier des missions communes chaque année ». (Représentant syndical)

Malheureusement, les syndicats locaux ne sont pas toujours impliqués dans le processus de contrôle. Ce qui pose des problèmes parce que la crédibilité et la force des accords-cadres dépendent largement de la participation du syndicat aux activités de contrôle. On considère souvent que le contrôle social est insuffisant, surtout quand il est effectué par des contrôleurs externes et des entreprises de consultance. De nombreuses personnes interrogées ont souligné cet aspect capital.

« L'accord-cadre n'a apporté qu'une seule chose, il a augmenté le potentiel de contrôle des syndicats locaux. C'est la principale contribution de l'accord-cadre ». (Représentant de la direction)

« Si les syndicats (nationaux) ne se préoccupent pas de l'accord, s'ils ignorent son existence ou la manière de le mettre en œuvre, ou s'ils ne se soucient pas de l'utiliser dans leurs négociations avec la direction, il y a peu de chances que les directeurs le mettent en œuvre. (Représentant syndical)

« Les informations les plus précieuses sont celles que nous recevons de notre affilié et celles provenant du contrôle effectué par une personne indépendante ». (Représentant syndical)

« Avant la réunion de l'an prochain, nous prévoyons de diffuser un questionnaire auprès des syndicats de toutes les usines afin d'évaluer les améliorations qui sont intervenues dans les différentes usines depuis 2006. C'est ce que nous avons prévu pour l'an prochain, en 2010. Le seul contrôle auquel nous nous fions actuellement, c'est l'information émanant des syndicats locaux ». (Représentant syndical)

Le fait que, dans certains cas, les syndicats locaux n'ont pas été impliqués dans le processus de négociation complique leur participation à la phase de contrôle. Cette absence de consultation préalable était une lacune à laquelle on remédie actuellement dans les nouveaux processus de négociation et lorsque l'on évalue ou renégocie les accords existants. Les accords d'EDF et de Peugeot, par exemple, ont été négociés par toutes les organisations locales.

En d'autres occasions, l'absence de participation des acteurs nationaux n'était pas due à des consultations antérieures ou à la chaîne d'affiliation, mais à la charge de travail et aux ressources disponibles dans les organisations nationales.

« Nous espérons que nos syndicats s'en serviraient pour négocier au niveau local et progresser à grands pas. Mais nous nous trompions. Nous aurions dû comprendre que la plupart de nos affiliés ont leurs propres priorités et que la majorité des principes dont nous parlions n'étaient pas pertinents, du moins pour certains de nos syndicats ». (Représentant syndical)

« Nous pensons que c'est aux syndicats et à la direction de savoir comment ils veulent l'utiliser. Il se peut que les syndicats nationaux ne considèrent pas leur mise en œuvre comme une priorité - étant donné les millions d'autres choses sur lesquelles ils travaillent ». (Représentant syndical)

Presque aucun ACI ne fait clairement mention d'indicateurs de performance qui permettent d'évaluer les résultats obtenus pendant le processus de mise en œuvre de l'accord. Rodhia et EDF sont des exceptions et ont prévu des lignes directrices et des indicateurs de référence.

Ressources

La qualité de la mise en œuvre de l'ACI dépend de la culture de l'entreprise, mais les entretiens que nous avons eus montrent qu'elle varie aussi en fonction des ressources que la direction lui affecte et des ressources destinées à mesurer la véritable mise en œuvre des engagements pris. Ce problème est encore plus important si l'on considère que pour être efficace, un ACI dépend fortement de mécanismes et de campagnes de sensibilisation (plutôt que de procédures juridiquement contraignantes et de sanctions).

Seul un nombre limité d'ACI précisait clairement les ressources financières destinées à soutenir le processus de mise en œuvre ou de contrôle. Dans notre étude, EDF est la seule EMN à l'avoir fait : « EDF prend en charge les coûts liés au fonctionnement du comité et du bureau en plus de l'organisation de leurs réunions, dans les limites d'un budget annuel de 220 000 euros ».

D'autre part, le temps mis à disposition est une ressource fréquemment prévue dans l'accord. Dans certains cas, il s'agit du temps nécessaire pour que le comité de suivi se réunisse et discute de l'ACI. En de rares occasions, il s'agit du temps mis à la disposition des représentants du personnel pour organiser des réunions avec d'autres salariés dans le but de les informer. Certains ACI couvrent les frais de déplacement et les dépenses du comité de suivi et des réunions syndicales.

Certaines FSI et certains dirigeants de société cherchent des solutions communes. Chez IUF, par exemple, un salarié à temps plein (payé par l'entreprise) a pour mission d'assurer le suivi de l'accord Danone. Très souvent, les fédérations internationales désignent un de leurs cadres pour assurer le suivi de plusieurs accords.

Plusieurs entreprises considèrent qu'affecter du temps et de l'argent à l'élaboration d'un accord est une responsabilité partagée (par l'entreprise et les syndicats). Ces EMN ne prennent en charge que leurs propres dépenses.

« Nous avons eu un léger problème en ce qui concerne les dépenses – du côté du syndicat, le voyage coûte cher. Il y a deux mois, ils nous ont demandé si nous pouvions également prendre en charge leurs frais, mais nous avons répondu par la négative. C'est un effort pour les deux parties, nous faisons un effort de notre côté, mais nous attendons la même chose du côté syndical ». (Représentant de la direction)

La crise financière semble avoir eu un impact négatif à cet égard. Dans certaines entreprises, la crise est une raison supplémentaire de ne pas accorder de ressources particulières.

« Il n'y a pas eu de ressources mises à disposition après l'accord – parce que vous savez... nous voulons que chacun s'implique car nous sommes présents dans plusieurs activités. Il n'y a pas eu de budget prévu pour cela. Il y a plusieurs stratégies, programmes et situations sociales, etc., pour faire face à la crise, nous avons des programmes de réduction des coûts ». (Représentant de la direction)

« En ces temps difficiles de crise économique, les visites de contrôle pourraient soulever certaines questions ». (Représentant de la direction)

Deuxième partie : clauses de santé et de sécurité au travail et clauses environnementales dans les accords-cadres

Pourquoi aborder les questions environnementales en même temps que celles concernant la santé au travail ? Premièrement, depuis toujours, les syndicats abordent ces questions conjointement. La participation des travailleurs aux politiques environnementales de l'entreprise s'est développée par le biais des comités et départements qui, pour différentes raisons, étaient responsables de la santé au travail. C'était là qu'une action syndicale innovante transcendait les revendications traditionnelles - salaires et conditions de travail de base. Du point de vue du lieu de travail, l'environnement peut être perçu de deux manières : 'l'environnement interne', constitué par le lieu de travail même, et l'environnement 'externe', qui a trait au contexte et aux moyens par lesquels une entreprise exerce ses activités. L'expertise technique disponible dans les départements syndicaux, les comités et auprès des représentants pour la santé au travail, permet aux travailleurs de trouver les informations appropriées et d'intégrer les difficultés associées aux problèmes environnementaux. Enfin, il y a une relation évidente entre la santé, l'environnement et la nécessité de créer des systèmes intégrés visant à favoriser des améliorations dans les deux domaines.

Les 72 accords-cadres internationaux signés par les syndicats internationaux jusqu'en juin 2009 sont analysés dans cette étude. Nous nous sommes spécialement intéressés à quatorze ACI en interrogeant les acteurs de quatorze multinationales et leurs homologues du côté des travailleurs. Nous en avons pris quatre comme études de cas. Comme dans la partie précédente, les références aux textes des ACI dans ce chapitre sont en italique et entre parenthèses [...] et les références aux entretiens sont en italique et entre guillemets.

L'analyse des 72 textes porte sur les thèmes suivants : le contenu des dispositions relatives au développement durable ; le champ d'application ; les procédures de diffusion et de contrôle en cas de problèmes, les obstacles à leur intégration, les défis, les points à améliorer et les résultats.

À noter que lorsque nous nous référons à des questions environnementales dans le texte, nous tenons compte de l'impact direct sur l'environnement naturel. Les textes ont été examinés en ce qui concerne l'intégration des thèmes suivants : consommation des ressources, production de déchets, pollution et recyclage. En analysant la santé et la sécurité au travail, nous avons aussi tenu compte des implications directes sur la santé physique et mentale du personnel. Ce qui nous a amenés à identifier et à évaluer les risques pour la santé sur le lieu de travail ; les conséquences des méthodes de travail sur la santé ; les accidents de travail et les maladies professionnelles ; l'offre de services d'éducation et de formation ; les mesures d'hygiène, l'ergonomie et la prévention.

L'importance des mentions et clauses relatives à la santé au travail et à l'environnement

Pour les besoins de l'étude et dans le cadre de l'analyse des ACI, nous faisons la distinction entre une '*mention*' et une '*clause*' de santé et de sécurité au travail ou d'environnement.

- **Une mention** est considérée comme une référence générale aux concepts, mais elle est dépourvue de dispositions particulières ou détaillées. Elle peut faire partie d'un préambule ou être intégrée dans une déclaration, alors qu'une
- **clause** se réfère à un paragraphe ou à un chapitre particulier dans le texte, qui comporte d'autres détails.

Il est important d'être attentif au fait qu'il y a une différence entre les actions et les politiques que les entreprises ont mises en place en ce qui concerne ces deux éléments - la santé au travail et l'environnement - et leur intégration dans les accords-cadres.

Les entreprises peuvent réagir aux problèmes de santé et de sécurité au travail en prenant toute une série d'initiatives. Par exemple – et nous l'avons vu précédemment -, d'autres codes de conduite font beaucoup plus souvent référence à l'environnement que les accords-cadres. En effet, ceux-ci cherchent à améliorer ou à créer des conditions de travail équitables pour les travailleurs des entreprises multinationales, quel que soit le pays de production.

Certaines entreprises ont pris des initiatives ambitieuses et disposent de codes de conduite en matière de développement durable et d'environnement mais n'en font pas état dans leurs accords-cadres. Lafarge en est un exemple. Quelques références aux performances environnementales sont incluses dans son ACI mais aucune clause particulière n'est destinée à les mettre en pratique par une mise en œuvre de l'accord. Cependant, Lafarge a adopté une politique particulière, appelée 'Ambitions 2012 en matière de développement durable' et lancé quelques programmes en partenariat avec des ONG environnementales comme le WWF. Le groupe RoyalBam est un autre exemple d'entreprise qui ne prévoit aucune clause environnementale dans l'ACI mais dispose toutefois d'un code de conduite appelé 'Principes 2007 de l'entreprise' et de différents programmes tels que 'l'outil vert', un projet-pilote pour des maisons zéro déchet ou un projet de calculateur carbone.

De même, certaines entreprises ont parfois mis en place des codes axés plus particulièrement sur la santé au travail mais estiment que leur contenu n'est pas important pour les accords-cadres. Danone en est un exemple ; même si la santé et la sécurité au travail ne sont pas mentionnées dans l'ACI, Danone dispose d'une politique de santé appelée 'Gouvernance Santé de Danone'. Selon le rapport de durabilité 2008 du groupe, cette politique a permis, depuis 2004, de réduire de 50% le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail.

Plusieurs éléments peuvent entraîner l'intégration ou une absence de mentions et de clauses sur la santé et la sécurité au travail et sur l'environnement. La recherche a montré que trois raisons principales permettent de mieux comprendre pourquoi ces éléments figurent ou non dans les accords :

- La perception de leur pertinence : dans certains cas, ces éléments ne sont pas jugés pertinents par l'une des parties. En termes généraux, ils ne sont pas considérés comme une priorité.
- L'ACI est envisagé par rapport aux autres politiques et codes de conduite de la multinationale. Dans certains cas, l'ACI est considéré comme 'complémentaire à ce qui existe' déjà dans les codes de conduite. Étant donné que l'environnement est généralement présent dans les accords volontaires, cette approche tend à les exclure de l'ACI ; et cela peut aussi être le cas pour la santé et la sécurité au travail. Dans d'autres cas, l'approche inverse est suivie et l'on considère que les différentes initiatives doivent être 'cohérentes'. Dans de tels cas, les questions relatives à la santé et la sécurité au travail et en particulier les questions environnementales seront incluses dans l'ACI suite à leur transfert des codes de conduite, qui ont tendance à comporter des politiques environnementales plus détaillées, ce qui aboutira à l'intégration de leur contenu.

Derrière cette raison, somme toute assez formelle, d'une approche 'complémentaire' ou d'une approche 'cohérente', il y a généralement le fait de considérer ou non la question comme étant un thème du dialogue social. Les questions d'environnement et de santé au travail seront surtout incluses dans les ACI si les organisations syndicales souhaitent participer à l'élaboration de ces politiques et exigent leur intégration, et si l'entreprise à son tour veut bien l'accepter dans le cadre du dialogue social. Il se peut que les acteurs sociaux considèrent que certaines questions sont importantes à discuter mais qu'elles doivent être abordées en dehors des négociations du dialogue social. Par exemple, des syndicats ou des entreprises pourraient souhaiter traiter l'environnement dans des organes intéressés par l'initiative RSE, entre autres.

- Ampleur et structure de l'ACI : le niveau général de détail déterminera le caractère concret de ces questions. Certains ACI sont assez schématiques et n'abordent qu'un nombre limité d'éléments (comme la reconnaissance de la liberté d'association). Les ACI dont le contenu est plus élaboré ont généralement tendance à inclure des références à la santé et la sécurité au travail et à l'environnement.

Si nous nous basons sur les raisons susmentionnées d'intégrer ou non les clauses et si nous les combinons avec le degré de mise en œuvre des clauses lorsque celles-ci sont incluses, nous pouvons classer les 14 ACI étudiés dans quatre catégories :

Cat. 1 : la santé et la sécurité au travail et l'environnement ne sont pas jugés pertinents : soit une partie, soit les deux ne les considèrent pas comme des éléments pertinents ou importants.

Cat. 2 : la santé et la sécurité au travail et l'environnement sont abordés dans d'autres cadres : on suppose qu'ils font l'objet d'autres initiatives auxquelles les travailleurs peuvent participer ou non. Ils ne sont pas considérés comme un thème de négociation entre les travailleurs et l'employeur ni même comme un point à aborder dans les ACI.

Cat. 3 : la santé et la sécurité au travail et l'environnement sont mentionnés mais non détaillés : c'est le cas lorsque l'on mentionne un engagement symbolique ou théorique mais qu'aucune des parties ne s'approprie sa mise en œuvre. Ce peut être dû à une difficulté de mettre les engagements en pratique ou parce que l'on intègre automatiquement des textes présents dans les codes de conduite dans le but de donner une image cohérente de l'entreprise (surtout pour ce qui concerne les mentions environnementales).

Cat. 4 : la santé et la sécurité au travail et l'environnement sont détaillés ou on considère qu'ils sont susceptibles d'être améliorés : dans cette catégorie, on trouve des accords qui prévoient des mesures actives en termes de santé et de sécurité au travail et d'environnement bien que l'on puisse les améliorer. On y trouve aussi des accords en phase préliminaire mais dont les conditions tendent vers leur élaboration complète.

Tableau 2 – Classification des 14 ACI étudiés

Entreprise	ACI	
	Clauses de santé et de sécurité au travail	Clauses environnementales
Chiquita	Catégorie 4 <i>(intégration des clauses – un comité d'évaluation mixte se réunit une fois par an)</i>	Catégorie 2 <i>(on considère que l'environnement est traité dans d'autres cadres que les ACI)</i>
Danone	Catégorie 2 <i>(on considère qu'elles sont déjà abordées dans d'autres cadres)</i>	Catégorie 2 <i>(il n'y a pas eu de demande)</i>
Danske Bank	Catégorie 3 <i>(considérées comme des clauses classiques bien que la santé et la sécurité au travail posent peu de</i>	Catégorie 1 <i>(ni les directions ni les syndicats n'ont estimé qu'il s'agissait d'un thème à inclure dans un ACI)</i>

	<i>problèmes)</i>	
EDF	Catégorie 4 <i>(intégration de différentes clauses, un comité mixte et un bureau, visites nationales)</i>	Catégorie 4 <i>(intégration de clauses)</i>
Ikea	Catégorie 3	Catégorie 2* <i>(*le format de cet ACI diffère des autres et se réfère à des documents externes)</i>
Inditex (FITTHC)	Catégorie 3 <i>(simplement mentionnées)</i>	Catégorie 3 <i>(simplement mentionnées)</i>
Inditex (syndicat mondial UNI)	Catégorie 3	Catégorie 1
Lafarge	Catégorie 4 <i>(intégration de clauses, groupe de référence mixte)</i>	Catégorie 3 <i>(une mention mais pas de clause)</i>
Nampak	Catégorie 4 <i>(intégration de clauses, création d'un comité pour la santé et la sécurité, on considère que l'accord a joué un rôle important dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail)</i>	Catégorie 2 <i>(une mention mais pas de clause, on considère qu'il est déjà traité dans d'autres cadres faisant partie de la politique de l'entreprise)</i>
Peugeot	Catégorie 4	Catégorie 1
Rodhia	Catégorie 4	Catégorie 4
Royal Bam Group	Catégorie 4 <i>(intégration de clauses, groupe de référence mixte, on considère que l'accord a joué un rôle important dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail)</i>	Catégorie 2 <i>(on considère qu'il est abordé dans d'autres cadres. On le mentionne mais il n'y a pas de clause)</i>
Statoil	Catégorie 4 <i>(intégration de clauses, on considère que l'accord a joué un rôle important dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail)</i>	Catégorie 4 <i>(des clauses relatives à une approche préventive, à des technologies respectueuses de l'environnement et à la responsabilité environnementale sont incluses)</i>
Umicore	Catégorie 4 <i>(intégration de clauses – comité mixte)</i>	Catégorie 4 <i>(intégration de clauses – comité mixte – lien entre l'accord et les politiques)</i>
WAZ	Catégorie 1 <i>(une mention mais pas de clause)</i>	Catégorie 1 <i>(n'est pas considéré comme s'appliquant au secteur et il n'y a pas de demande)</i>

* Cette catégorie est en cours de modification suite aux dernières négociations.

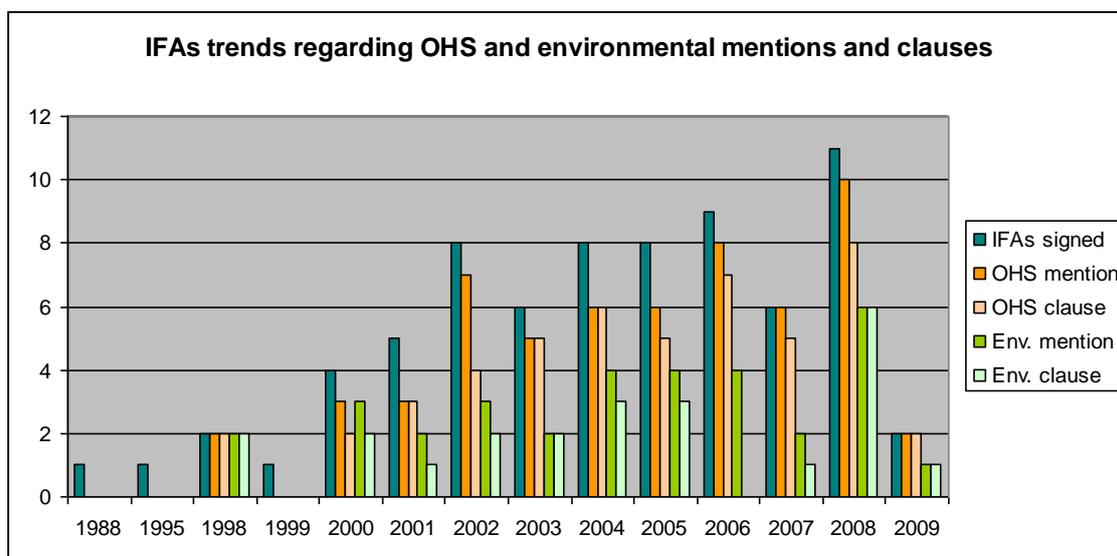
Contenu et tendances : mentions et clauses relatives à la santé au travail et à l'environnement

Ce chapitre présente une analyse conjointe des mentions et clauses de santé au travail et d'environnement. Sur les 72 accords-cadres internationaux signés, 58 comportent des clauses qui concernent soit la politique environnementale, soit la politique de santé et de sécurité au travail, soit les deux.

Les clauses et mentions relatives à la santé et la sécurité au travail sont incluses de manière assez cohérente. En moyenne, **85% des mentions** font référence à la santé et la sécurité au travail, et **74%** d'entre elles **ont été transposées dans des clauses**.

Sur les 72 textes signés, 33 accords-cadres mentionnent l'environnement (48,4%) et 22 (30,5%) comportent des clauses environnementales. Alors que la littérature en la matière tend à affirmer que l'environnement est de plus en plus présent dans les accords-cadres, les résultats de cette enquête indiquent une amélioration de la qualité de ces références qui, de simples mentions au départ, sont désormais des clauses de plus grande ampleur. De plus, elles détaillent des points particuliers ou des procédures de mise en œuvre. Ces deux dernières années, tous les accords signés qui comportent une mention de protection de l'environnement ont aussi une clause spécialement consacrée aux actions à mener.

Illustration 1 - Tendances des ACI en ce qui concerne l'intégration de mentions et de clauses relatives à l'environnement et à la santé et la sécurité au travail



ACI signés Mention de la santé et de la sécurité au travail

Clause de santé et de sécurité au travail

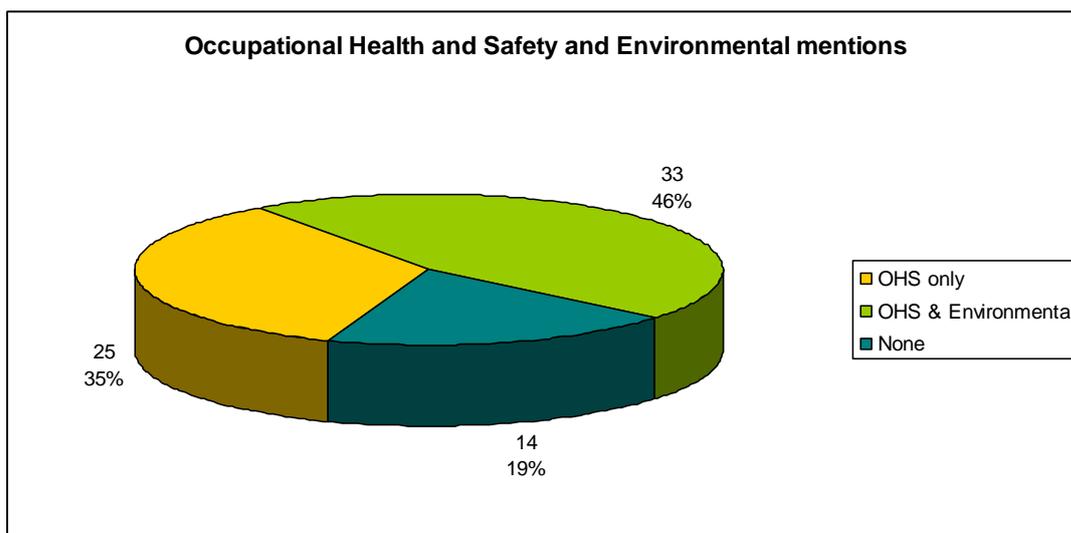
Mention environnementale

Clause environnementale

Aucun ACI ne porte exclusivement sur des questions environnementales. Si l'environnement est mentionné, il côtoie généralement des textes sur la santé et la sécurité au travail (et l'étroite relation entre ces deux éléments est mise en exergue). À ce jour, aucun accord-cadre ne fait référence à l'environnement sans qu'on y aborde aussi le thème de la santé et de la sécurité au travail. (Voir illustration 2).

Sur l'ensemble des accords étudiés, seuls quatorze ne contiennent aucune mention concernant la santé et la sécurité au travail ou l'environnement. Trente-six ACI traitent de la santé et de la sécurité au travail mais omettent d'ajouter des mentions et des clauses sur les questions environnementales.

Illustration 2 - Mentions en matière de santé et de sécurité au travail et d'environnement



Santé et sécurité uniquement

Santé et sécurité + environnement

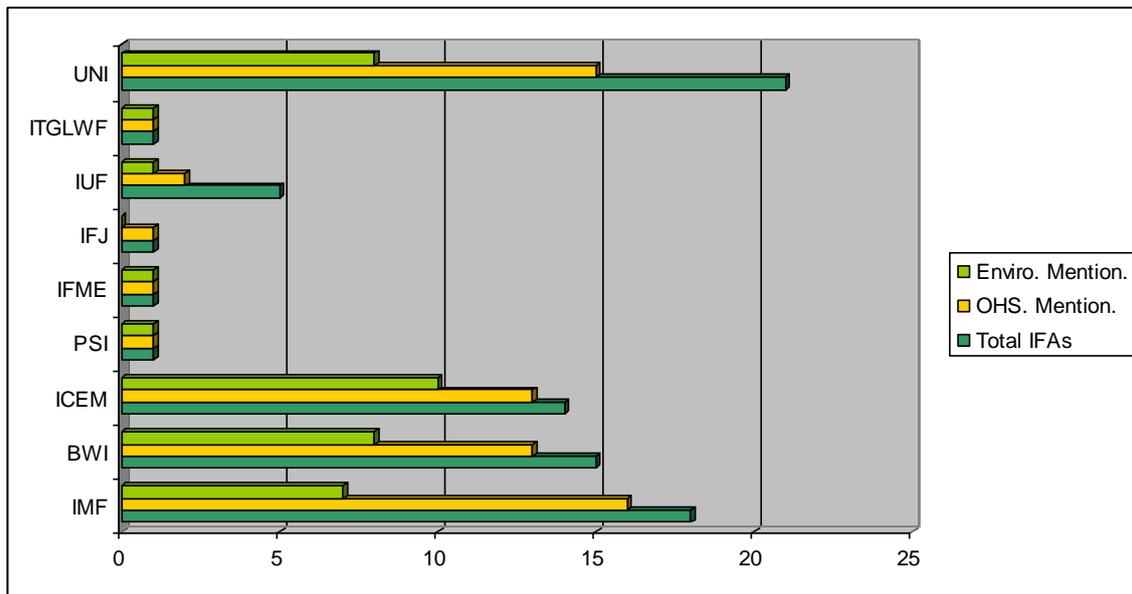
Ni l'un ni l'autre

Dans la majorité des accords, il existe une relation entre les textes sur la santé et la sécurité au travail et ceux concernant l'environnement, et les deux thèmes apparaissent souvent dans le même chapitre. Dans 6 entreprises, on trouve en outre des références à la santé et la sécurité au travail et à l'environnement en tant que concept, ce qui - nous l'avons expliqué précédemment - correspond à la tradition syndicale qui veut que l'on aborde ces thèmes ensemble. C'est ce que l'on observe en général dans les textes des entreprises du secteur de l'énergie dont les ACI ont été négociés par l'ICEM (Lukoil, Eni, Fraundenberg, Umicore, Statoil, Norske Skog). Dans le cas de Lukoil et de Fraudenberg, on remarque que les clauses sont entièrement consacrées à la santé et la sécurité au travail. Par la suite, nous présenterons une analyse des avantages que cela pourrait avoir pour le dialogue social consacré aux questions environnementales.

L'importance des thèmes varie fortement d'un secteur à l'autre. Bien que l'on reconnaisse généralement que la santé et la sécurité au travail sont un élément capital qui concerne toutes les activités et les emplois de production, leur importance est plus évidente dans des secteurs où l'exposition aux risques est plus élevée ou plus visible : l'exploitation minière, les produits chimiques et le bâtiment/ construction. De même, l'importance des politiques environnementales varie fortement d'un secteur à l'autre. La nécessité de soutenir les changements dans les méthodes de production dépendra surtout d'éléments tels que la pression exercée pour minimiser les impacts environnementaux ; le respect d'une législation nationale ; et la nécessité de se conformer à des accords internationaux (sur des questions telles que le changement climatique). Le secteur est bien sûr une variable importante.

On peut observer ces mêmes différences du côté des syndicats signataires, eux aussi organisés en secteurs. C'est ce qu'illustre le diagramme ci-dessous qui montre le nombre de références aux deux thèmes en fonction de la fédération internationale qui négocie l'accord.

Illustration 3 – Présence de clauses en matière de santé et de sécurité au travail et d'environnement négociées par une FSI



Mention de l'environnement

Mention de la santé et la sécurité au travail

Total des ACI

Il n'est donc pas étonnant que les thèmes relatifs à la santé et la sécurité au travail et à l'environnement soient intégrés de manière très différente, et avec une fréquence qui varie considérablement d'une FSI à l'autre. Parmi les fédérations ayant signé plus d'un accord, la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), l'ICEM et

l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) affichent les pourcentages les plus élevés en ce qui concerne les clauses de santé et de sécurité au travail (respectivement 88,9%, 92,7% et 86,7%). Chez UNI, les clauses relatives à la santé des travailleurs se situent à un niveau légèrement inférieur et n'apparaissent que dans 71,4% des cas. Ce qui pourrait être dû au fait que les problèmes de santé des travailleurs auxquels le secteur des services est confronté sont moins visibles.

En général, les ACI qui abordent des thèmes environnementaux sont moins nombreux, mais on observe aussi des différences entre secteurs : l'ICEM se distingue avec 71,4% d'accords faisant référence à l'environnement ; la FIOM et UNI tournent autour de 40% (respectivement 38,9% et 38,1%). Dans les accords de la Fédération de la construction (IBB), on trouve des références à l'environnement dans 53,3% des cas.

Les différences d'intégration des mentions sur la santé et la sécurité au travail et sur l'environnement ont été expliquées en partie pendant les entretiens avec la direction des FSI. Bien que l'ICEM estime depuis les années 1980 qu'il est important d'intégrer les deux thèmes conjointement, l'IBB y a travaillé séparément en abordant la santé et la sécurité au travail dans des accords et d'autres espaces de dialogue social, et en ayant recours à d'autres plateformes pour les questions environnementales, notamment les initiatives de durabilité environnementale des entreprises ou la 'Global Reporting Initiative'.

La FIOM a négocié son premier ACI en 2001. Aucune clause en matière d'environnement ou de santé et de sécurité au travail ne figurait dans cet accord particulier. Pourtant, tous les accords ultérieurs ont un chapitre dédié à la santé et la sécurité au travail. La FIOM a inclus sa première clause environnementale dans un ACI en 2003. Depuis, elle n'a jamais cessé de maintenir ce même niveau d'inclusion.

Au fil des années, l'ICEM a adopté une approche très proactive en ce qui concerne l'intégration des deux clauses. La majorité des treize accords négociés ont été signés après 2000, avec un pic en 2002 (4 accords signés). À une exception près en 2003, l'ICEM prévoit des dispositions sur la santé et la sécurité au travail dans tous les accords. En ce qui concerne les clauses environnementales, l'ICEM a réussi à en négocier dix sur quatorze.

Ces dernières années, d'autres FSI se sont impliquées de plus en plus dans les ACI. C'est le cas notamment de la FITTHC, de la FIJ et de l'ISP. L'ISP a négocié son premier ACI en 2005 et la FITTHC et la FIJ ont signé leur premier accord en 2007. Toutes les FSI avaient intégré la santé et la sécurité au travail dans leurs accords. Des clauses environnementales figurent aussi dans les accords signés par la FITTHC et l'ISP⁹.

⁹ Cet ACI a été signé conjointement par l'INEM, la FIOM et l'ISP

Le développement durable en tant que cadre

Avant d'entreprendre une analyse détaillée des clauses relatives à la santé et la sécurité au travail et à l'environnement, il faut parler brièvement de l'intégration des mentions ou des clauses sur le développement durable. Bien que d'un point de vue général, le développement durable englobe tous les thèmes des ACI et pas seulement ceux examinés ici (les références aux conditions de travail et sociales dans l'accord font partie de la dimension sociale du développement durable), le fait de l'intégrer dans les ACI amplifie leur cadre, et l'on passe par conséquent des droits de base des travailleurs au cadre plus large de la reconnaissance des droits sociaux et environnementaux.

Des entreprises de tous types, et les multinationales en particulier, intègrent de plus en plus le développement durable dans leurs politiques de communication. Le recours à ce concept (ou son utilisation comme cadre conceptuel global) est tellement fréquent dans les stratégies de marketing qu'il peut donner l'impression d'être une référence 'creuse' dans les exercices de relations publiques des entreprises et de ne pas contribuer de manière significative aux responsabilités sociales concrètes d'une entreprise.

Le cadre conceptuel du développement durable ou de la durabilité est utilisé de manière exagérée. Les débats ont été progressivement internalisés par les entreprises, surtout via des initiatives volontaires et autorégulées, comme les codes de conduite, parce que cela permet notamment aux entreprises de communiquer leurs principales responsabilités - économiques, sociales et environnementales -, de façon intégrée afin de répondre aux exigences des travailleurs, des consommateurs, des ONG et d'autres parties prenantes.

D'un point de vue analytique, le développement durable est un concept irremplaçable qui décrit un scénario idéal de manière claire et simple bien qu'il puisse également cacher ou estomper des engagements particuliers à propos de chacun de ses trois piliers 'concrets' : l'économique, le social et l'environnemental.

À l'inverse d'autres mesures volontaires, les ACI sont susceptibles et capables de réorienter les débats à propos des codes vers la définition et l'intégration de questions concrètes comme la santé et la sécurité au travail, avec des acteurs (syndicats) et des processus clairement identifiables, et avec des références à des normes internationales précises (c'est-à-dire les conventions de l'OIT).

Dans de nombreux accords-cadres étudiés, le développement durable est mentionné comme principe et l'on décrit fréquemment les trois piliers qui le définissent. C'est le cas de Valloruce, Inditex, Rhodia, UTU, Gea, Rheinmetall, Skanka, EDF, Lafarge, Royal Bam Impregilo et Arcelor Mittal. Pendant les entretiens que nous avons eus, on a souligné l'importance de progresser

dans le domaine du développement durable. La direction tend à insister sur le fait que cet engagement a été honoré (EDF ; Nampak, Danone, Umicore) et les organisations syndicales ont tendance à souligner la nécessité de l'appliquer sur le terrain.

Par exemple, Royal Bam fait une déclaration générale se référant au développement durable en tant qu'objectif de l'entreprise : « *Le développement durable sous ses trois dimensions – économique, sociale et environnementale – est dans l'intérêt de l'entreprise et des travailleurs du secteur du bois et de la construction* ».

Chapitre 2.1. – La dimension environnementale dans les ACI

Si l'on se concentre sur les éléments environnementaux, 33 accords-cadres sur les 72 textes signés mentionnent l'environnement (48,4%) et 22 (30,5%) comportent des clauses environnementales. Alors que la littérature en la matière tend à affirmer que l'environnement est de plus en plus présent dans les accords-cadres, les résultats de cette enquête indiquent une amélioration de la qualité de ces références qui, de simples mentions au départ, sont désormais des clauses¹⁰ de plus d'ampleur, qui détaillent les thèmes particuliers ou les procédures visant à les appliquer. Ces deux dernières années, tous les accords signés qui prévoient une mention de protection de l'environnement contiennent une clause spécialement dévolue aux actions à mener. Deux d'entre elles, celles de Lukoil et de Fraundeberg, sont des clauses conjointes sur la santé et la sécurité au travail et l'environnement, qu'elles abordent de manière totalement intégrée.

Le nombre de références à l'environnement varie en fonction du secteur et des défis qui y sont associés. En général, les secteurs les plus polluants sont ceux qui prévoient le plus de clauses en rapport avec l'environnement. Mais d'autres raisons doivent être prises en compte pour bien comprendre les différences existantes. Par exemple, les ACI dans le secteur de la métallurgie (dont l'impact sur l'environnement est considérable) contiennent moins de références à la protection de l'environnement que ceux signés dans le secteur chimique. Ces différences s'expliquent par la nature des propositions émanant des différentes organisations syndicales puisque les ACI sont surtout le résultat des revendications des syndicats. Ce qui signifie que les propositions visant à inclure des thèmes environnementaux sont plus souvent présentes dans les demandes de l'ICEM que dans celles de la FIOM.

Comme nous l'avons dit précédemment, le fait d'inclure l'environnement dans les cadres internationaux dépend fortement des politiques de RSE des EMN. Dans certains cas, les références mentionnées dans les codes de conduite ont été transposées dans les ACI comme une sorte de progression. Ce qui signifie que l'environnement n'a pas été intégré dans le but d'être mis en œuvre grâce aux ACI mais qu'il s'agit plutôt d'un moyen permettant aux EMN de rester cohérentes par rapport aux autres politiques qui influencent leur réputation. C'est le cas de nombreux ACI qui se bornent à prévoir des mentions et non des clauses environnementales.

D'autre part, l'intégration des thèmes environnementaux s'est généralement faite par une extension des responsabilités des services chargés de la santé et de la sécurité au travail de

¹⁰ La différence entre les clauses et mentions est expliquée dans la deuxième partie : clauses relatives à la santé et la sécurité au travail et à l'environnement dans les accords-cadres

l'environnement interne à l'environnement externe. Une longue tradition veut que ce travail incombe aux comités nationaux et locaux chargés de la santé et de la sécurité au travail et de l'environnement. Il est donc normal que les accords-cadres reflètent cette conception du travail des syndicats dans les différents centres de production.

Ces dernières années, on a vu émerger de nouvelles approches favorisant la participation syndicale aux questions liées à l'environnement. Il est de plus en plus évident que les décisions fondamentales en matière de production, à savoir le lieu et le mode de production, sont influencées par l'impact des activités sur l'environnement et par la législation environnementale en vigueur. L'adoption progressive d'une législation environnementale pèse lourdement sur les processus de restructuration. Cette importance 'économique' de l'environnement fait que les organisations syndicales sont de plus en plus désireuses de participer aux politiques environnementales de l'entreprise, étant donné qu'elles représentent une part importante de leur stratégie internationale.

Les inquiétudes quant à la durabilité des emplois ont également acquis une dimension environnementale et, dans leurs débats, les syndicats commencent à évoquer des concepts tels que les emplois verts, l'écologisation des emplois existants et les justes transitions. Ces nouvelles préoccupations évoluent et se transforment en revendications concrètes, par exemple, pour une meilleure formation des travailleurs aux nouvelles technologies respectueuses de l'environnement ou pour une plus grande participation à la gestion environnementale des entreprises.

Ces nouvelles demandes de participation transitent par différentes plateformes. Dans certains cas exceptionnels, on reconnaît aux travailleurs des droits environnementaux, et on désigne des représentants environnementaux ou 'verts' dont les tâches peuvent être combinées ou non avec des fonctions liées à la santé et la sécurité au travail. D'autre part, on demande une plus grande participation des travailleurs aux différentes initiatives de RSE, comme le reporting GRI ou l'International Standardization Organization (ISO).

Les questions relatives à la durabilité environnementale sont surtout internationales. Des décisions stratégiques en matière de production seront influencées de plus en plus par des politiques environnementales destinées à atténuer les impacts de la production sur les ressources naturelles et pourraient par conséquent prendre de plus en plus d'importance dans le dialogue social international. L'adoption progressive de normes internationales contribuera à accroître l'importance de l'environnement et aboutira très probablement à renforcer la place qu'il occupe dans les ACI. Dans la lutte contre les effets négatifs de la mondialisation, les normes relatives au travail et à l'environnement sont les problèmes les plus urgents.

À cet égard, et de la même manière que les thèmes locaux et nationaux du dialogue social influencent les débats internationaux, les progrès et les réalisations au niveau international peuvent influencer la scène nationale. Aborder la protection de l'environnement au niveau syndical international par le biais des ACI ou d'autres outils peut dès lors faciliter l'action syndicale au niveau national et au niveau de l'entreprise.

L'environnement en tant qu'engagement général des signataires

Dans 11 accords-cadres (33,33%), l'entreprise s'engage à protéger l'environnement. Ce qui n'a rien d'étonnant puisque les engagements figurant dans l'accord doivent être mis en œuvre par l'entreprise et que la plupart de ses textes ont été rédigés en ce sens.

Douze ACI particulièrement intéressants précisent que l'engagement en faveur de la protection de l'environnement est pris conjointement par les employeurs et les syndicats. Aker, Ability, Portugal Telecom, Takshimaya, Icomon, Euradious, Gea, OTE, Lafarge, Nampak, Rhodia et Telefonica prévoient une responsabilité commune des signataires en ce qui concerne la protection de l'environnement. Ce qui signifie que les syndicats adoptent une approche proactive et veulent contribuer activement à améliorer la durabilité environnementale.

[Reconnaissance commune de la nécessité de se préoccuper de l'impact environnemental international. Takashimaya Co. Ltd. Labour Union et UNI soutiendront une approche visant à prévenir et à améliorer les problèmes environnementaux tels que la diminution des ressources naturelles, la pollution, le changement climatique et l'impact sur les écosystèmes].

L'ACI de Rhodia précise un engagement commun consistant à sensibiliser son personnel dans ce domaine :

[La sensibilisation du personnel aux normes et aux politiques de l'entreprise dans le domaine de l'environnement joue un rôle important dans l'approche de Rhodia au niveau international et local. Rhodia et l'ICEM conjugueront leurs efforts pour sensibiliser le personnel et renforcer l'expertise de celui-ci dans le domaine de la protection de l'environnement].

Dans l'autre groupe de six entreprises - Lukoil, Eni, Freudenberg, Umicore, Statoil et Norske Skog - les signataires prennent eux aussi l'engagement commun de travailler sur les questions de santé et de sécurité au travail et sur les questions environnementales.

Lukoil et l'ICEM souhaitent collaborer et garantir ainsi que leurs activités seront menées en prêtant le plus d'attention possible à la santé, à la sécurité et à l'environnement.

La plupart des accords du premier groupe ont été négociés par UNI et ceux du second par l'ICEM, ce qui explique la différence de formulation dans les textes. Dans l'ensemble, on peut dire que la protection de l'environnement figure parmi les engagements communs de 18 ACI (25%).

Il est intéressant par ailleurs de faire une distinction entre les différentes manières de formuler les engagements dans les ACI. On peut distinguer trois types d'engagements : (i) certains ACI considèrent que la protection de l'environnement est une politique existante que l'on pourrait renforcer ; (ii) d'autres la considèrent comme un objectif à mettre en pratique dans le futur, et (iii) d'autres basent le plus souvent leur action sur des normes environnementales internationales non précisées qui leur servent à se fixer des objectifs.

Le cas de l'ACI de Bosch est un exemple du premier groupe – l'entreprise souligne son engagement actuel et insiste sur le fait que la protection de l'environnement est une politique déjà menée avec succès dans l'entreprise. L'ACI de Bosch insiste sur l'attention que l'entreprise porte aux questions environnementales depuis un certain nombre d'années et souligne que la politique actuelle entend continuer à contribuer aux initiatives et aux actions en faveur de l'environnement:

[Nous avons une très longue tradition d'engagement en faveur de la préservation et la protection de l'environnement. De plus, nous contribuons à améliorer les conditions de vie sur nos sites. Nos principes fondamentaux de protection de l'environnement reflètent notre devoir à l'égard de l'environnement et sont les fondements de nombreuses initiatives mises en œuvre dans l'ensemble de l'entreprise].

Le second groupe se compose d'ACI qui au lieu d'insister sur la responsabilité actuelle des entreprises sur le plan environnemental, se fixent comme objectif d'améliorer leurs politiques ou de les faire progresser. Nous pouvons en citer dix exemples, dont Nampak. Cette entreprise recommande une plus grande responsabilité environnementale des EMN : *[Nampak et UNI s'engagent à améliorer en permanence les performances environnementales des activités de Nampak].*

Le troisième groupe, qui est plus limité, comprend des ACI qui se réfèrent à des règles, des lignes directrices et/ou des législations nationales ou internationales qui sont brièvement décrites ci-dessous. L'intégration de certaines normes internationales est intéressante pour ce qui concerne la définition des objectifs concrets, mais dans le cas de la question environnementale, des références renvoient à des déclarations générales sur la nécessité d'améliorer les pratiques plutôt qu'à des normes internationales précises. Par exemple, on ne mentionne pas d'accords environnementaux multilatéraux. Comme nous le verrons plus loin, le

thème de la santé et de la sécurité au travail est traité de manière trop peu concrète, alors que ce n'est pas le cas des autres sujets abordés dans les ACI.

Dans deux ACI, EADS et GEA insistent plus particulièrement sur le fait qu'ils s'efforceront de se conformer aux réglementations nationales, européennes et internationales. Impregilo se réfère au respect des accords internationaux.

[Impregilo S.p.A. s'engage à respecter les accords internationaux sur l'impact environnemental...]

Le cas d'Eni est assez particulier en ce sens que l'entreprise s'engage à respecter les conventions signées par l'Italie, le pays où elle a son siège. Ce qui montre que les accords-cadres suivent parfois une logique qui consiste à faire respecter dans d'autres pays les droits et obligations que la production doit respecter au siège.

[Eni prêtera la plus grande attention à l'environnement et à l'écosystème affectés par les activités de l'entreprise et s'inspirera des objectifs formulés dans les conventions internationales de développement durable que l'Italie a signées]

À noter que ces contenus peuvent constituer une opportunité de participation pour des experts d'organisations à but non lucratif. EDF s'engage à impliquer des organisations sans but lucratif, qui sont autorisées à assister à ses assemblées, même si cela reste assez limité.

[Article 22 [...] Le comité peut inviter des représentants d'ONG à assister à ses assemblées, de commun accord avec ses membres et si les points à l'ordre du jour de l'assemblée le justifient].

GEA, Umicore Rheinmetall et AEID s'engagent également à collaborer avec des représentants locaux, compétents et appropriés, et/ou des institutions publiques. GEA déclare :

[Nous soutiendrons et encouragerons une collaboration locale avec les administrations locales et/ou les institutions publiques responsables dans le but d'appliquer et d'observer les normes internationales et européennes respectives]

L'environnement comme thème du dialogue social

Bien que les clauses environnementales soient de nature générale et en dépit de leur formulation assez imprécise, elles donnent aux travailleurs l'occasion d'élaborer, au sein de l'entreprise, des politiques non précisées dans l'accord. Ces idées générales peuvent être le point de départ d'une reconnaissance des responsabilités et des droits des travailleurs dans le

domaine environnemental, si des efforts sont consentis pour les consolider. Les entretiens avec les différents acteurs montrent que ce pourrait être le cas.

EDF, par exemple, insiste sur le fait que les engagements environnementaux constituent un thème important du dialogue.

Lukoil et Fraudenberg reconnaissent également que la santé et la sécurité au travail et l'environnement sont des thèmes du dialogue social. Cela met en évidence l'importance que représente le fait de rattacher l'environnement à la santé et la sécurité au travail, ce qui sert de point de départ à la reconnaissance de l'environnement comme élément du dialogue social. Dans la pratique, l'introduction de thèmes environnementaux dans l'action syndicale et la possibilité qu'ils deviennent à leur tour un thème de négociation, ont été largement encouragées par des actions dans le domaine de la santé au travail. Ces accords s'engagent également à assurer la formation des travailleurs sur ces deux questions.

L'ACI signé par Arcelor Mittal prévoit des mesures permettant d'évaluer la situation actuelle et d'identifier les risques potentiels que l'entreprise pourrait représenter pour l'environnement. L'ACI précise en outre qui sera responsable de cette évaluation et quels seront les thèmes abordés, et il décrit les procédures et systèmes de prévention à mettre en place par l'entreprise :

[Un comité d'entreprise devrait examiner la situation actuelle et discuter des possibilités de réduire son impact négatif sur l'environnement avoisinant. Le comité suggère des politiques et des pratiques concernant l'élimination des déchets solides, les effluents ou les émissions atmosphériques. Le comité est encouragé à créer des systèmes pour lutter contre les émissions incontrôlées potentielles, c'est-à-dire des procédures d'urgence, des systèmes d'alerte avancée, des informations à la communauté, des plans d'évacuation, etc.]

En dépit des changements positifs visant à inclure les questions environnementales dans les accords-cadres, il subsiste de nombreux obstacles à leur intégration.

Tout d'abord, bien que les représentants des entreprises aient souvent encouragé l'intégration de ces thèmes pour être cohérents dans leurs communications en matière de responsabilité sociale, ils estiment que les travailleurs n'ont pas grand-chose à mettre sur la table. En réalité, la reconnaissance des droits environnementaux des travailleurs est pratiquement inexistante bien que l'on commence à la voir apparaître dans certains pays et secteurs. Comme nous l'avons expliqué précédemment, un accord sur les points qui sont à l'ordre du jour et ceux qui ne le sont pas, est un aspect essentiel du dialogue social. Il y a encore beaucoup de préjugés dans les entreprises quant aux possibilités des travailleurs et de leurs organisations de

participer activement à l'élaboration des politiques et à leur mise en œuvre. Voici quelques exemples tirés des entretiens :

« Je ne pense pas que cela puisse avoir une valeur supplémentaire. Actuellement, nous en faisons davantage avec la RSE et d'autres projets de développement durable. Je ne pense pas que les gens dans l'entreprise puissent comprendre pourquoi nous négocierions ces points avec les syndicats. Je ne pense pas qu'ils puissent comprendre ce que les syndicats font à cet égard. Je ne pense pas que ce soit un thème qui concerne les syndicats. Nous pouvons faire de nombreux exposés, nous expliquons notre politique. Nous présentons ce que nous faisons en faveur de l'environnement, mais ce n'est pas un point sur lequel les syndicats attendent quelque chose de l'entreprise ». (Représentant de la direction)

« Je ne pense pas que cet élément ait beaucoup d'importance dans le programme des syndicats. Nous constatons que les syndicats se concentrent surtout sur les problèmes des gens... et sur les droits humains. Nous sommes prêts à discuter avec eux des questions environnementales, mais nous ne pensons pas qu'ils contribueront vraiment à apporter des solutions dans ce domaine en ce moment, parce qu'ils se concentrent sur autre chose ». (Représentant de la direction)

« Les questions environnementales sont très techniques et nécessitent une étude analytique. Notre entreprise fait appel à des experts externes et nous avons les nôtres, mais je ne pense pas que les syndicats aient la même capacité d'y contribuer ». (Représentant de la direction)

Pour remédier à l'incapacité des travailleurs à participer au programme, qui est l'une des raisons que l'on avance le plus souvent pour expliquer pourquoi on considère qu'ils ne peuvent rien apporter, la formation est essentielle. C'est ce que réaffirment les accords qui demandent instamment des politiques plus proactives et dont nous parlerons ci-dessous.

En d'autres occasions, ce sont les organisations syndicales mêmes qui considèrent que leurs priorités sont ailleurs et qu'une action environnementale est secondaire. Cette interprétation est influencée par le fait que certaines revendications traditionnelles des travailleurs n'ont pas obtenu de réponse acceptable qui permettrait aux organisations de prêter plus d'attention à d'autres questions sociales ou environnementales.

« Ce n'est pas une de nos principales priorités – c'est pourquoi nous ne l'avons pas demandé. En général, le secteur des services pollue moins que d'autres secteurs. Nous ne sommes pas une industrie – c'est la raison pour laquelle nous ne le

considérons pas comme un domaine d'intérêt majeur. Il devient de plus en plus présent mais il n'est pas prioritaire dans notre agenda ». (Représentant syndical)

« Là où les droits sociaux et les syndicats sont encore faibles, les comités locaux donnent la priorité au droit d'association, à la qualité du dialogue social, aux questions liées aux conditions de travail plutôt qu'à des questions sociétales ou environnementales ». (Représentant syndical)

« Il s'agit d'un thème sur lequel tout le monde est d'accord, et notre entreprise devient durable et fait de bonnes choses pour l'environnement. Ce n'est pas un thème de conflit ou de négociation ». (Représentant syndical)

Les syndicats ne sont pas satisfaits du niveau d'attention que les EMN accordent au travail et aux questions environnementales ni de l'intérêt inégal qu'elles portent aux initiatives volontaires visant à les améliorer. Dans le but d'améliorer la réputation de l'entreprise, elles privilégient les initiatives volontaires en matière d'environnement plutôt que les ACI. C'est pourquoi certains syndicalistes considèrent que l'environnement est un thème 'léger', moins conflictuel pour les EMN. Le fait est que les EMN ont tendance à être influencées et à réagir aux pressions du public (surtout des consommateurs et des investisseurs), et il semble que ces groupes exigent une durabilité environnementale plutôt que la protection des droits syndicaux. Certains entretiens ont montré que c'est le cas.

« Raison d'inclure des thèmes environnementaux dans l'accord : les entreprises sont bien plus disposées à négocier sur des points environnementaux, c'est plus facile pour elles, mais elles sont généralement opposées aux syndicats au niveau mondial ; elles préfèrent les environnements où il n'y a pas de syndicats ». (Représentant syndical)

Approches et politiques concrètes - Les technologies propres dans les accords-cadres internationaux

Les cinq ACI suivants - Aker, Veidekke, Lukoil, Statoil et Rhodia – font référence au principe de précaution lorsqu'ils traitent du risque environnemental, et cinq autres - Arcelor Mittal, EDF, IKEA, Takashimaya et Umicore - parlent de limiter leur impact sur l'environnement et les risques environnementaux en appliquant différentes méthodes préventives. Bien que certains se bornent à souligner qu'ils assument leurs responsabilités pour des éléments tels que l'impact environnemental des fuites, des déversements et des émissions, d'autres s'engagent à mettre en place des systèmes concrets qui favoriseront, au sein de l'EMN, des actions directes en faveur des questions environnementales.

Rhodia, par exemple, se préoccupe des normes préventives :

[Rhodia s'engage à prendre des mesures de prévention caractérisées par une approche de la science et de la technologie proactive, préventive et basée sur la collecte d'informations, pour ce qui concerne les risques qu'impliquent les activités de l'entreprise].

Un exemple d'engagements plus généraux est celui de Takashimaya. L'ACI signé par cette EMN expose leurs préoccupations concernant une « [...] *approche destinée à prévenir et à remédier aux problèmes environnementaux tels que la diminution des ressources naturelles, la pollution, le changement climatique et l'impact sur les écosystèmes* ».

En outre, Takashimaya reconnaît la relation entre la prévention des risques professionnels et la nécessité de regarder au-delà des paramètres de l'usine de l'entreprise, et donc de tenir compte non seulement de l'impact sur l'environnement, mais aussi des effets immédiats sur la communauté :

[Toutes les entreprises existent et fonctionnent en tant qu'élément d'une communauté, et de nombreux polluants et risques, que l'on appelait 'risques professionnels' à l'origine, ont un impact qui dépasse largement le cadre de l'entreprise. Le nombre croissant de graves accidents industriels et leur impact local et mondial prouvent de manière dramatique que ce qui se passe dans l'usine affecte profondément la sécurité, la santé et le bien-être de la population locale et de l'environnement général].

L'ACI d'Umicore exprime clairement l'engagement ferme de la direction et souligne à quel point il est important d'encourager la conception, l'utilisation, le recyclage et l'élimination responsables de ses produits dans tous les processus de décisions hiérarchiques.

L'ACI signé par EDF s'engage à mettre en place des systèmes de communication des risques potentiels pour protéger les communautés locales. EDF s'engage à prendre des mesures pour réduire l'utilisation des produits dangereux et à adopter des mesures de protection dans toutes les usines de l'entreprise. EDF s'engage par conséquent à contribuer au développement des énergies renouvelables et à les intégrer dans les installations de production. En outre, des politiques seront mises en place pour promouvoir le rendement énergétique et encourager un comportement plus responsable en matière d'environnement, dans l'entreprise et chez ses clients.

Deux ACI (SKF, EDF) mentionnent le respect de la norme ISO 14001 qui définit les conditions préalables à une gestion environnementale.

Les politiques environnementales et, par conséquent, les thèmes environnementaux des ACI varient en fonction de l'activité de l'entreprise. Par exemple, les politiques environnementales d'IKEA liées à la sylviculture sont particulièrement pertinentes pour sa réputation dans son secteur d'activité, alors qu'Arcelor ou EDF insistent plutôt sur les politiques énergétiques ou le changement climatique, et Rhodia sur les substances dangereuses.

La volonté d'intégrer de bonnes pratiques pour améliorer les performances environnementales des entreprises est présente dans plusieurs ACI qui expliquent quels types de bonnes pratiques et de technologies durables il est souhaitable d'élaborer ou de mettre en œuvre.

Certaines EMN insistent sur la priorité qu'elles donnent au développement de technologies respectueuses de l'environnement. Rhodia, par exemple, déclare que l'entreprise « *encouragera la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement* » et Statoil affirme également « *encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement* ».

D'autres, comme Umicore et EDF, précisent leurs engagements concernant l'utilisation rationnelle des ressources naturelles et de l'énergie, la mise au point et l'utilisation d'énergies renouvelables, le recyclage, et la conception et l'élimination responsables des produits. EDF s'engage à « *lancer ou participer à des programmes scientifiques spécialement destinés à identifier des substituts à moyen terme* » et cherche à mettre en œuvre « *une politique préventive d'anticipation et de veille scientifiques et technologiques* ».

Au-delà des signataires – L'examen de la chaîne d'approvisionnement

Dans les clauses environnementales, certaines références ne se limitent pas aux signataires. La référence aux sous-traitants est un aspect particulièrement important des ACI. Leur implication progressive est essentielle si l'on veut s'attaquer avec succès aux différents problèmes qui découlent de la mondialisation. D'une manière générale, les ACI ont tendance à mettre en évidence la nécessité pour la chaîne d'approvisionnement de se conformer aux mêmes normes que l'EMN. Deux entreprises – Impregilo et EDF - font plus particulièrement référence aux sous-traitants quand elles évoquent les normes environnementales. Et deux autres entreprises – Ikea et Inditex - ont des ACI qui concernent plus particulièrement les sous-traitants.

Inditex et IKEA exigent des fabricants externes, des fournisseurs et des sous-traitants qu'ils respectent les normes et les obligations stipulées dans les ACI signés qui, en fait, sont des accords dédiés à la chaîne d'approvisionnement. Les deux ACI précisent qu'ils doivent se conformer aux normes et aux obligations imposées par les lois et réglementations locales et internationales. IKEA fournit une liste complète des obligations imposées aux fournisseurs. Les exigences concernant les mesures de prévention se concentrent principalement sur la réduction des déchets et des émissions, le sol et l'eau, la manipulation sans danger des produits chimiques et des déchets dangereux. De plus, des précisions sont fournies en ce qui concerne le recyclage et la gestion durable des forêts.

Comment contrôler les clauses environnementales de l'accord

En dépit du caractère assez général des méthodes de contrôle dans les ACI, la tendance générale est de mieux les définir pour garantir la réalisation des objectifs. Pour la mise en œuvre des clauses environnementales, les mécanismes de mise en œuvre et de contrôle sont beaucoup moins élaborés que pour les autres engagements. En général, ils ne sont correctement définis que si les comités conjoints traitent l'environnement en même temps que la santé et la sécurité au travail. Seuls quelques ACI ont prévu des mécanismes de contrôle, et ils pourraient constituer des exemples intéressants :

Statoil prévoit une évaluation de l'ACI pendant les réunions annuelles.

[StatoilHydro et Industri Energi/ICEM se réuniront chaque année pour évaluer les pratiques sur le plan des principes convenus et du suivi de cet accord. L'objectif sera de discuter des points abordés dans cet accord pour convenir conjointement des actions qui permettront d'élaborer de bonnes pratiques de travail].

Rhodia prévoit un chapitre (N.IV) sur les indicateurs de performance :

[Rhodia et ICEM procéderont à une évaluation annuelle de cet accord, basée sur des indicateurs de l'entreprise concernant les engagements stipulés dans l'accord...]

Les catégories d'indicateurs reprises au point 'impact sur l'environnement et ressources naturelles' sont l'eau, l'air, la consommation d'énergie et la gestion des déchets.

La transparence de l'information et la publication des résultats sont abordées par EDF et Lukoil.

L'ACI de Lukoil donne des détails sur la communication et l'importance du dialogue. Lukoil s'engage à « *donner périodiquement des informations et soutenir un dialogue franc avec toutes les parties concernées par les activités de Lukoil en matière de sécurité industrielle et environnementale* ».

L'environnement dans les accords-cadres : le travail expérimental dans la réalité

En dépit du fait que, comme nous l'avons vu ci-dessus, les entreprises sont réticentes à reconnaître ce que le dialogue social pourrait apporter aux objectifs environnementaux, les politiques de certaines entreprises commencent à se renforcer. Rhodia, par exemple, lance des initiatives innovantes pour intégrer ces éléments.

D'autres entreprises le considèrent comme un élément intrinsèque, qui revêt une importance fondamentale dans l'accord :

« Notre ex-CEO insistait sur l'intitulé 'accord de développement durable'. Cela fait partie de notre vision et de notre approche éclectique de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail ». (Représentant de la direction)

« Nous avons trois thèmes dans le monde : sécurité, CO2 et déchets ». (Représentant de la direction)

« Il est très important que l'entreprise soit considérée comme une entreprise responsable sur le plan environnemental. Par conséquent, nous nous engageons surtout dans des activités de recyclage de tous nos matériaux d'emballage primaire, des métaux, du papier, du plastique et du verre. Dès lors, il était bénéfique pour les deux parties de voir que les syndicats se préoccupent aussi de l'environnement ». (Représentant de la direction)

« Nous avons un groupe de contrôle interne installé au siège. Il visite toutes les usines à tour de rôle et contrôle la santé au travail et les impacts sur l'environnement ». (Représentant de la direction)

Dans certaines organisations syndicales, les activités relatives aux questions environnementales s'intensifient par le biais de l'information et de la consultation mais aussi de la participation et de la négociation. Ce thème semble acquérir un caractère permanent et son importance ne devrait pas diminuer. Les responsabilités internationales de l'entreprise - vis-à-vis de l'environnement et des travailleurs - évoluent en ce sens tout comme la perception selon laquelle les entreprises qui agissent de la manière la plus responsable vis-à-vis de leurs travailleurs sont aussi celles qui font preuve du plus grand respect pour l'environnement, et vice-versa.

« L'environnement a pris de plus en plus d'importance et s'est donc développé rapidement. Bien sûr, nous aurions pu adopter la bonne vieille attitude et déclarer « Ne parlez pas d'environnement, cela tue nos emplois ». Mais nous avons très vite compris que ce n'était pas la bonne attitude, nous l'avions déjà compris dans les années 80. Parce que nous voulons que les emplois soient aussi garantis dans le futur. Cela fait donc partie de notre politique ». (Représentant syndical)

« Vous devez vous souvenir que nous parlons d'un syndicat. Nous ne sommes pas une organisation écologique. Mais nous considérons que l'environnement est très important. Nous soutenons d'autres groupes qui se concentrent davantage sur l'environnement et nous devons progresser pour avoir des emplois durables, des emplois verts et durables ». (Représentant syndical)

« Nous sommes une organisation au service de nos membres. Par conséquent, nous nous concentrons sur la manière de garantir la sécurité de l'emploi, la manière de garantir des emplois durables. Ce qui signifie que nous devons travailler dans une entreprise qui se préoccupe de l'environnement. C'est une règle générale. Regardez les entreprises : celles qui ont la meilleure relation avec leurs travailleurs, celles qui organisent les syndicats pour négocier de manière sensée, sont aussi celles qui se préoccupent le plus de l'environnement ». (Représentant syndical)

« Réduire l'accord aux conditions de travail et de salaire... nous ne voulons pas des thèmes de négociation traditionnels. C'est une approche très occidentale. Pour nous, il est important d'intégrer les problèmes de développement durable ». (Représentant syndical)

« Nos syndicats font partie d'une organisation qui prend ses responsabilités environnementales très au sérieux. Ils sont différents des syndicats du secteur bancaire pour lesquels l'environnement n'est pas aussi important. Dans notre secteur, l'impact sur l'environnement est primordial ». (Représentant de la direction)

« Pour l'entreprise, les employés sont les principales parties intéressées par une volonté d'un développement durable de l'entreprise ». (Représentant syndical)

« Nous considérons que les discussions sur le développement durable sont très importantes. Nous croyons que les syndicats devraient être impliqués dans les discussions – en tant que représentants des employés qui produisent des services, des produits, des ressources pour les entreprises ou les industries, et la participation de notre côté est très importante ». (Représentant syndical)

« De plus, présenter nos propres réflexions dans le cadre des discussions préliminaires à l'ouverture de ces négociations nous a amenés à nous préoccuper des exigences environnementales (mise au point de technologies propres, protection de l'environnement et encouragement de bonnes pratiques avec les sociétés, tant internes qu'externes) ». (Représentant syndical)

« La nature dans laquelle l'entreprise évolue au sein de cette filière, justifie la nécessité d'intégrer la question de la protection de l'environnement. En tant qu'individus, les employés ont les mêmes préoccupations que le reste de la population, avec bien sûr une vision particulière en raison de leur activité ». (Représentant syndical)

Pour progresser sur cette voie, il y a beaucoup à faire sur le plan de la sensibilisation et de la formation des travailleurs. Les questions environnementales entraînent des difficultés techniques et sont très différentes des problèmes traditionnels des travailleurs ; c'est pourquoi elles exigent d'être traitées différemment. Pour que les syndicats puissent exercer une fonction de contrôle et de suivi des engagements pris, il faudrait un effort délibéré pour remédier aux lacunes en matière d'éducation et de formation.

« Je dois reconnaître que du point de vue de l'environnement, les syndicats tout comme les comités pour la santé et la sécurité se fient à des experts externes. Nous avons encore du pain sur la planche dans ce domaine. Pour commencer à former nos représentants au niveau de l'usine – pour garantir que ce que l'entreprise nous dit correspond bien à la réalité ». (Représentant syndical)

« Pour nous, en ce qui concerne les aspects environnementaux de cet accord, il est important de nous associer avec des organisations progressistes et d'améliorer la capacité des travailleurs à voir ce qu'ils peuvent faire ». (Représentant syndical)

Étant donné que les accords-cadres sont négociés bilatéralement entre les employeurs et les représentants des travailleurs, la participation d'autres acteurs est limitée. Cette négociation bilatérale présente l'avantage qu'elle traite de questions internes spécifiques. Elle suit donc une

approche formative, comme nous l'avons expliqué précédemment. Cependant, ce processus pourrait aussi signifier que l'on perd une occasion d'acquérir des connaissances techniques et d'obtenir le soutien d'autres acteurs sociaux. Un seul texte se réfère plus particulièrement à une implication éventuelle d'autres acteurs sociaux (comme les ONG) dans le processus de contrôle. Quelques personnes interrogées se sont dites intéressées par une implication plus forte. Le succès dépend finalement de l'optimisation des capacités des différents intervenants et de la recherche de synergies et de modes d'action complémentaires. La consolidation et la création d'alliances et de forums pourraient être bénéfiques pour les questions relatives au travail et à l'environnement.

Chapitre 2.2 – La manière d'aborder la santé et la sécurité au travail dans les différents ACI

L'intégration des questions de santé et de sécurité au travail dans les ACI

Il faut souligner que les clauses relatives à la santé au travail sont l'un des thèmes les plus détaillés et les plus explicites dans les accords-cadres et qu'elles dépassent en nombre les références aux salaires et aux heures de travail (qui prêtent davantage à controverse). Comme le signalait une personne interrogée, la santé au travail est un véritable problème international étant donné que les entreprises sont responsables de la santé de tous leurs travailleurs, quelle que soit leur situation géographique. Dès lors, comment s'étonner de la présence importante des questions de santé et de sécurité dans la plupart des ACI.

Hammer¹¹ déclare : « *L'importance des questions de santé et de sécurité dans ces accords est mise en évidence par l'intégration de la Convention de l'OIT sur la santé et la sécurité au travail de 1981 (n° 155) et de la Convention sur la santé et la sécurité dans la construction de 1988 (n° 167) (Impregilo, ISS, OTE, Portugal Telecom, Royal BAM, Veidekke et VolkerWessels les appliquent toutes les deux, tandis que Brunei, Euradius, IKEA, Inditex, Lafarge, Nampak, PSA Peugeot Citroën, Schwan-Stabilo, Staedtler et Telefónica se réfèrent uniquement à la convention n°155). En outre, un nombre considérable d'EMN s'engagent à appliquer différents codes industriels et principes directeurs de l'OIT dans ce domaine. De même, de nombreux ACI évoquent l'importance qu'il y a à améliorer les compétences et la formation pour prévenir les risques professionnels* ».

Sur les 72 textes étudiés, 58 font référence à la santé et à la sécurité au travail, et 49 comportent des clauses particulières. Leur présence et leur importance dans les accords diffèrent de celles des clauses environnementales. Le thème de la santé et de la sécurité au travail est un thème consolidé du dialogue social. 36,2%¹² des ACI se réfèrent expressément à la santé des travailleurs en tant qu'élément du dialogue social. Bien que quelques entreprises abordent les questions liées à la santé au travail sans ou avec peu de participation des travailleurs, la plupart des accords précisent qu'un plus grand engagement des travailleurs et des syndicats est nécessaire. Dans la plupart des cas, la santé et la sécurité au travail sont un domaine hautement apprécié et qui présente de solides structures de travail au niveau local et national.

¹¹ Hammer. Nikolaus (hiver 2005). Accords-cadres internationaux : relations industrielles internationales entre droits et négociation, *Transfer* 4/05 11 (4) 511-530.

¹² Edf, Aker, Ability, Takashimaya, Icommon, Italmanceti, Arcelor, Rhodia, Brunel, France Telecom, Euradius, PSA, Portugal Telecom, Videkke, GEA, Lukoil, Norske Skog, OTE, Fraudenberg, Wilkham, Italmanceti

D'après Schömann et al.¹³, la santé au travail est également un thème largement présent dans les codes de conduite unilatéraux des entreprises (dans 88% des 50 codes de conduite analysés). Par conséquent, ce thème est devenu un élément central dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises.

Pour les syndicats, l'un des principaux objectifs des ACI est d'améliorer l'organisation des travailleurs. Les ACI représentent des outils intéressants pour l'organisation des travailleurs dans les centres de production où les syndicats peuvent être fragiles. Dans le même ordre d'idées, la défense de la santé des travailleurs sur le lieu de travail permet également aux syndicats d'attirer de nouveaux membres. Quant aux employeurs, ils perçoivent généralement ces thèmes comme moins conflictuels que d'autres et les jugent bénéfiques aux activités de l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils limitent les accidents sur le lieu de travail). C'est peut-être une raison supplémentaire de la forte présence des clauses de santé et de sécurité au travail dans les ACI.

En dépit de cette reconnaissance générale, il faut aussi souligner que dans 12,5% des accords-cadres signés, la référence à la santé et la sécurité au travail se limite à mentionner un objectif général et, dans 2 cas - Bosch et Endesa -, on les définit comme prioritaires mais sans les développer davantage.

Quand elles insistent sur des objectifs concrets, l'ambition des clauses de santé et de sécurité au travail est très pertinente dans certains cas, surtout en comparaison avec d'autres thèmes. En ce sens, il faut insister fortement sur le fait que l'objectif de sept¹⁴ accords se fonde sur l'élimination totale des accidents – zéro accident. Ces accords ont été négociés par la FIOM et IBB. Chez Arcelor, on reconnaît également le principe selon lequel « *toutes les blessures et maladies professionnelles peuvent être évitées* »]

En ce qui concerne les approches, huit accords¹⁵ insistent sur la nécessité d'une approche préventive et trois¹⁶ introduisent le principe de précaution. De plus, 14 accords soulignent la nécessité d'appliquer les meilleures pratiques disponibles. Norske Skog, par exemple, s'engage à garantir de bonnes pratiques en impliquant son personnel : [*Pour arriver à de bonnes pratiques industrielles, l'entreprise impliquera le personnel et travaillera avec lui, avec ses représentants et les syndicats, pour améliorer en permanence les performances de l'entreprise en matière de santé et de sécurité*].

¹³ Schömann, Isabelle, Sobczak, André, Voss, Eckhard, & Wilke, Peter (2008, mars). Codes de conduite et accords cadres internationaux : de nouvelles formes de gouvernance au niveau de l'entreprise. *Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)*

¹⁴ Aker, Arcelor, Brunei, PSA, Veidekke, Lafarge, Impregilo

¹⁵ Brunel, PSA, EADS, Portugal Telecom, Veidekke, Skanska, EDF, Aker

¹⁶ Rhodia, Lukoil, EDF

Conventions de l'OIT

Une des principales différences entre la manière d'aborder la santé et la sécurité au travail et la manière d'aborder l'environnement porte sur les références au respect des normes internationales. Les ACI se réfèrent clairement aux conventions de l'OIT tant pour les clauses sur la santé et la sécurité au travail que pour d'autres thèmes. Une explication possible est le fait que les syndicats y sont davantage sensibilisés (étant donné qu'ils sont cosignataires au sein de la structure tripartite de l'OIT) et que leur promotion a toujours constitué une part importante de l'action syndicale dans les pays développés et en développement.

Convention n° 155 de l'OIT → 39,7%¹⁷ des ACI se réfèrent directement à la convention de l'OIT sur la sécurité et la santé (1983) qui concerne la sécurité et la santé au travail et l'environnement de travail. Cette convention demande l'intégration d'une politique de santé et de sécurité et précise les mesures à prendre par le gouvernement, les travailleurs et les industries pour améliorer la santé et la sécurité au travail et l'environnement de travail général.

Italcementi, par exemple, se réfère plus particulièrement à son respect de la convention lorsqu'il s'agit de pratiques de sécurité.

Convention n° 167 de l'OIT → Huit¹⁸ ACI se réfèrent à la Convention n° 167 de l'OIT (1988) dont l'objectif est de promouvoir la santé et la sécurité dans le secteur de la construction

Italcementi, Royal Bam, Veidekke et Impregilo confirment qu'ils adhèrent à la convention, et Portugal Telecom insiste en détail sur les procédures à appliquer :

[L'encouragement de bonnes pratiques en termes de sécurité et de santé sur le lieu de travail, la mise à disposition le cas échéant d'un équipement de protection individuelle et de vêtements adéquats pour prévenir les risques d'accidents ou les problèmes de santé des travailleurs. Ces procédures doivent se conformer aux conventions, aux spécifications et aux normes internationales de sécurité (convention n° 167 de l'OIT)].

Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail → Dix ACI¹⁹ (17,2%) comportent des références aux principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Ces principes directeurs ont été mis en place pour aider les organisations à élaborer des politiques de santé et de sécurité et à définir des stratégies de gestion efficaces et durables au bénéfice des travailleurs, de l'organisation, de la communauté et de l'environnement dans son ensemble.

¹⁷ Ability, Brunel, Danske Bank, Elanders, Euradius, Icomon, IKEA, Impregilo, Inditex, Italcementi, ISS, Lafarge, Nampak, OTE, Portugal Telecom, PSA Peugeot Citroën, Royal Bam, Stabilo, Staedtler, Telefonica, Veidekke, Volker Wessels

¹⁸ Impregilo, Italcementi, ISS, OTE, Portugal Telecom, Royal Bam, Veidekke, Volker Wessels

¹⁹ Lafarge, Impregilo, Italcementi, Royal Bam, Veidekke, Volker Wessels, Nampak, Aker, Elanders, Staedtler

Veidekke, par exemple, dit ceci : *[L'entreprise impliquera et travaillera avec les employés, leurs représentants et les syndicats à l'amélioration permanente des performances de l'entreprise en matière de santé et de sécurité, conformément aux principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la santé au travail].*

Recueil de directives pratiques de l'OIT sur le HIV/SIDA → Le recueil de directives pratiques est un cadre d'action sur le lieu de travail qui concerne le HIV/SIDA. Il comporte des principes destinés à l'élaboration d'une politique relative à ces problèmes. Il fournit aussi des lignes directrices pour la mise en œuvre de programmes de lutte contre le HIV/SIDA dans les organisations, ainsi que dans la communauté.

Neuf²⁰ ACI comportent une référence au recueil de directives pratiques de l'OIT concernant le HIV/SIDA. Un exemple est celui de *Veidekke* :

[Veidekke s'engage à sensibiliser au problème du HIV/SIDA et à mettre en place un programme de prévention conforme au recueil de directives pratiques de l'OIT sur le HIV/SIDA et aux politiques et pratiques déjà établies chez Veidekke].

La santé des travailleurs en tant qu'élément fondamental du dialogue social

Le thème de la santé et de la sécurité au travail est un thème consolidé du dialogue social. 36,2%²¹ des ACI se réfèrent plus particulièrement à la santé des travailleurs en tant qu'élément du dialogue social. Bien que quelques entreprises traitent des questions liées à la santé au travail sans ou avec peu de participation des travailleurs, la plupart des accords évoquent la nécessité d'un plus grand engagement des travailleurs et des syndicats. Dans la plupart des cas, la santé et la sécurité au travail sont un domaine hautement apprécié, qui présente de solides structures de travail au niveau local et national.

Euradius met l'accent sur la collaboration entre les salariés, leurs représentants et l'entreprise afin d'évaluer les mesures prises pour garantir la santé et la sécurité.

L'accord de GEA insiste plus particulièrement sur le droit des employés à formuler des propositions sur les questions de santé : *[Nous reconnaissons formellement aux représentants du personnel, nationaux et internationaux, le droit de formuler des propositions en matière d'emploi et de protection de la santé].*

²⁰ Impregilo, Aker, Italmanceti, Rhodia, Volkerwessels, Veidekke, Lukoil, Lafarge, Royal Bam.

²¹ Edf, Aker, Ability, Takashimaya, Icommon, Italmanceti, Arcelor, Rhodia, Brunel, France Telecom, Euradius, PSA, Portugal Telecom, Videkke, GEA, Lukoil, Norske Skog, OTE; Fraudenberg, Wilkham, Italmanceti

Des comités mixtes pour la santé au travail assurent la mise en œuvre de ce dialogue au sein de l'entreprise. De plus, les textes des accords de Wilkham, Italmanceti et Arcelor encouragent la création de ces comités dans tous les centres d'activité.

Italcementi par exemple encourage les travailleurs à élire des représentants pour la santé et la sécurité.

Un des objectifs de l'accord d'Arcelor concernant les 'règles minimales pour les comités mixtes de santé et de sécurité sur le lieu de travail' est l'homogénéisation de ces comités : *[Fixer une règle minimale dans toutes les usines AM sur la manière de créer, au niveau de l'usine, des comités mixtes pour la santé et la sécurité, comprenant la direction et les travailleurs]*. L'accord comprend également un chapitre sur les droits et responsabilités des travailleurs, qui précise : *[les travailleurs ont le droit de soumettre leurs préoccupations et leurs plaintes aux représentants du comité sans crainte de représailles et de refuser un travail qu'ils jugent inutilement dangereux jusqu'à ce que le danger soit écarté. Les travailleurs ont la responsabilité de respecter toutes les règles et réglementations en matière de sécurité. Les travailleurs ont la responsabilité de signaler sans tarder à la direction ou à leur comité de santé et de sécurité tout acte ou situation présentant un danger]*

Arcelor Mittal encourage l'idée d'un véritable dialogue social entre la direction locale et les représentants des travailleurs, tout le personnel ayant la responsabilité d'observer les réglementations et les pratiques de santé et de sécurité, de s'intéresser activement et de participer aux programmes de santé et de sécurité énoncés. Le personnel est encouragé et obligé de signaler au supérieur hiérarchique toute situation dangereuse et de conserver une trace des accidents et des accidents évités de justesse.

EDF précise qu'un calendrier de mise en œuvre active du dialogue social est un objectif dans les centres d'activité. Tous les centres doivent le mettre en œuvre dans l'année qui suit la signature de l'accord.

[Là où il n'existe pas encore de dialogue entre le personnel et la direction à propos des questions de santé et de sécurité des travailleurs, une discussion doit être entamée dans l'année qui suit la conclusion de l'accord entre la direction et les représentants du personnel de l'entreprise en question, dans le but de chercher la forme d'organisation la mieux adaptée à ce dialogue permanent].

Approches et politiques concrètes

Comme dans le cas des politiques environnementales, les politiques de santé et de sécurité au travail diffèrent d'une activité à l'autre dès qu'il est question d'approches concrètes. Il est évident que les risques varieront en fonction des différents secteurs et qu'il en sera tenu compte dans

les politiques. Bien que ce ne soit pas le cas pour tous les accords-cadres, il est important de noter que ces clauses de santé et de sécurité au travail sont parfois beaucoup plus élaborées que celles concernant d'autres normes minimales.

Il est intéressant par exemple de se référer à la politique de Rhodia concernant les produits cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) :

[Rhodia met au point une approche spéciale pour les produits classés 'extrêmement préoccupants', y compris les produits CMR (cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction). Rhodia a mis en œuvre des recommandations particulières qui encouragent leur remplacement et contrôle sévèrement leur utilisation si aucun remplacement n'est possible].

Euradius insiste aussi sur une gestion sûre des produits chimiques sur le lieu de travail :

[Les employés et leurs représentants doivent recevoir des informations et une formation adéquate sur la préservation de la sécurité et de la santé pendant le travail. À cet égard, une attention particulière sera consacrée au travail avec des substances qui contiennent des solvants].

Une autre phrase tout à fait particulière apparaît dans l'ACI signé par PSA Peugeot Citroën et concerne la mise en œuvre de politiques ergonomiques : *[PSA Peugeot Citroën s'engage à améliorer progressivement l'ergonomie des postes de travail et à trouver pour chaque salarié un poste alternatif conforme à ses capacités, sans discrimination].*

D'autres risques sont perçus dans le secteur bancaire. Danske Bank, par exemple, se concentre sur le stress.

[Danske Bank reconnaît être en partie responsable de garantir à ses salariés le maintien d'un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie privée et cherche entre autres à mettre en œuvre des mesures visant à atténuer le stress de longue durée].

Bien que la majorité des ACI ne comportent pas de politique relative à la santé et à la sécurité psychologique, EDF insiste sur ce sujet :

[Les sociétés du groupe EDF s'engagent à créer un contexte professionnel propice à la santé physique et mentale et à la sécurité de tous les membres du personnel].

Formation des travailleurs et de leurs représentants dans tous les centres de production

La promotion d'une éducation et d'une formation spécifiques à la santé et la sécurité au travail figure dans vingt ACI²². Si on laisse de côté la reconnaissance de la liberté d'association des travailleurs ou l'interdiction du travail des enfants, la formation en matière de santé et de sécurité au travail est la mesure obligatoire concrète que l'on mentionne le plus souvent dans tous les accords-cadres. Des références à la formation apparaissent dans 64% des ACI²³, et un élément très significatif est le fait que près de 30% d'entre eux comportent une mention particulière sur la formation en matière de santé et de sécurité au travail.

Italcementi, par exemple, s'engage à mettre en place un comité de santé et de sécurité sur le lieu de travail et encouragera les syndicats à désigner et à former des représentants pour la santé et la sécurité. Italcementi veut en outre assurer la formation des travailleurs et des représentants syndicaux locaux pour qu'ils puissent jouer un rôle dans le contrôle du respect de l'ACI.

Il convient de noter que dans les cinq ACI²⁴, la formation s'étend à l'ensemble des travailleurs. Les clauses relatives à la formation en matière de santé et de sécurité au travail requièrent un suivi et une évaluation ultérieurs. Dans le cas d'Aker ASA, la nécessité d'évaluer les effets de la formation semble pertinente :

[Formation. Tous les employés auront la possibilité de participer à des programmes d'éducation et de formation organisés dans l'usine concernée, y compris des formations visant à améliorer les capacités des travailleurs à utiliser de nouvelles technologies et de nouveaux équipements. Les représentants des travailleurs doivent être impliqués dans la conception des programmes d'éducation et de formation].

Au-delà des signataires

Comme nous l'avons vu précédemment, les accords contiennent souvent des références générales aux sociétés du groupe, aux grandes filiales, aux fournisseurs et aux sous-traitants. La relation entre les fournisseurs et les sous-traitants est incluse dans pratiquement tous les accords-cadres internationaux²⁵. Cependant, cinq accords seulement²⁶ ont prévu une clause

²² Aker, Ability, Euradius, Takashimaya, Icommon, Italmanceti, Arcelor Mittal, Inditex, Volker wessels, Staedler, Elanders, Portugal Telecom, Veidekke, Lukoil, OTE, EDF, Nampak, Statoil, Impregilo.

²³ Schömann, Isabelle, Sobczak, André, Voss, Eckhard, & Wilke, Peter. (2008, mars). Codes de conduite et accords-cadres internationaux : de nouvelles formes de gouvernance au niveau de l'entreprise. *Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)*

²⁴ Aker, Volkerwessel, Veidekke, Lafarge, Impregilo

²⁵ Observatory on Corporate Social Responsibility (ORSE - Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises –). (2006). Index des pratiques de négociation des accords-cadres internationaux dans les entreprises.

²⁶ EDF, IKEA, Inditex, Italcementi, et Rhodia

sur la manière dont ils encourageront une politique de santé et de sécurité auprès de ces autres travailleurs.

Le groupe EDF [*prend la responsabilité d'analyser les méthodes de certification en matière de santé et de sécurité qui pourraient être applicables à d'autres entreprises*].

Certains accords²⁷ ont précisé un code de conduite particulier pour les fabricants externes, les fournisseurs, les entrepreneurs et les sous-traitants en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail. Inditex, dont l'ACI est entièrement consacré à la chaîne d'approvisionnement, précise par exemple :

[(...) Les fabricants externes, les fournisseurs et leurs sous-traitants prendront les mesures nécessaires pour éviter les accidents et les blessures pouvant affecter la santé de leurs travailleurs en limitant au maximum les risques inhérents au travail. Les fabricants externes, les fournisseurs et leurs sous-traitants donneront à leurs travailleurs des formations régulières dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Inditex gardera une trace des cours de formation donnés]

La mise en œuvre de certains de ces engagements est déjà en cours.

Contrôle des engagements en matière de santé et de sécurité au travail

Comme nous l'avons dit précédemment, le contrôle est l'un des principaux domaines où des progrès s'imposent. De nombreuses personnes interrogées considèrent que la création de comités au niveau local ou national est le meilleur moyen de garantir une mise en œuvre. Quand il est question de santé et de sécurité au travail, certains avantages existent. Dans la plupart des centres, il y a déjà des comités mixtes pour la santé et la sécurité au travail, et parfois même des comités pour la santé et la sécurité au travail et l'environnement. La plupart des législations nationales imposent leur constitution. Leur création lorsqu'ils n'existent pas, le renforcement des comités existants et leur coordination sont les meilleurs moyens de garantir la mise en œuvre et le suivi de la politique.

L'accord d'Arcelor Mittal sur des règles minimales relatives aux comités mixtes pour la santé et la sécurité au niveau de l'usine peut être considéré comme un modèle :

[Objectif

Fixer une règle minimale dans toutes les usines AM sur la manière de créer, au niveau de l'usine, des comités mixtes pour la santé et la sécurité, comprenant la direction et les travailleurs.

²⁷ EDF, IKEA, Inditex

Favoriser une participation active des travailleurs et de la direction à l'amélioration de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail.

Promouvoir l'idée d'un véritable dialogue social entre la direction locale et les représentants des travailleurs/syndicats en ce qui concerne la prévention des risques en matière de sécurité et la protection des travailleurs

Objectif des comités pour la santé et la sécurité

La présence d'un comité pour la santé et la sécurité dans une usine a pour principal objectif d'accroître l'implication des travailleurs dans l'amélioration de leur environnement de travail, d'encourager la direction à prendre des mesures concernant des problèmes critiques et de réduire ainsi le nombre d'accidents et d'incidents. On admet généralement que ces comités pour la santé et la sécurité sont un élément très utile de l'organisation de la sécurité d'une entreprise et qu'ils garantissent une participation active du personnel à la prévention des accidents. Les objectifs d'un tel comité devraient être les suivants :

- Réunir la direction et les travailleurs pour qu'ils examinent et prennent des mesures concernant les problèmes de santé et de sécurité sur le lieu de travail*
- Veiller à ce que les travailleurs soient informés de la politique convenue en matière de santé et de sécurité*
- Former le personnel et éveiller son intérêt pour la santé et la sécurité*
- Créer un moyen de communication pour que les travailleurs puissent signaler les risques potentiels pour la santé et la sécurité ou suggérer des mesures appropriées. En résumé, le comité mixte de l'usine pour la santé et la sécurité devrait contribuer à une compréhension mutuelle et à un bon travail d'équipe entre la direction et le personnel afin d'améliorer la santé et la sécurité.*
- Élaborer une politique de prévention efficace dans l'objectif d'éviter les accidents.*
- Rassembler les connaissances et l'expertise en matière de santé et de sécurité qui sont disponibles dans l'entreprise et, en particulier, dans les syndicats et à la direction.*

Tâches d'un comité pour la santé et la sécurité

Le comité mixte devrait au moins :

- Assurer le suivi des rapports sur les accidents et les incidents et veiller à ce que des mesures soient prises pour éviter qu'ils ne se reproduisent
- Effectuer régulièrement des inspections de l'environnement de travail - au moins une fois par mois
- Déterminer les besoins de formation des travailleurs
- Veiller à mettre les normes de AM en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail à la disposition des travailleurs
- Se tenir informé des tendances dans l'entreprise au sens large et dans l'industrie.]

Cinq ACI²⁸ contiennent des références à des procédures de suivi. Combiner le suivi effectué par les comités locaux et pendant les réunions internationales est une excellente stratégie qui facilitera la réalisation des objectifs.

Obstacles existant actuellement dans les accords-cadres et empêchant d'œuvrer à la santé et la sécurité au travail

Parmi les entreprises interrogées, seuls quelques cas isolés ne considèrent pas la santé et la sécurité au travail comme des thèmes à aborder dans le cadre du dialogue social international. Il existe aussi des entreprises qui traitent le problème par le biais de codes de conduite et ne le reconnaissent pas comme étant un point de négociation dans les ACI.

« Nous tentons désespérément d'inclure le thème de la santé et de la sécurité dans les négociations avec l'entreprise. Mais nous n'avons pas réussi jusqu'à présent. Nous avons même envoyé un projet de proposition pour un accord et il n'a jamais été intégré. Nous n'avons pas réussi à conclure un accord sur la santé et la sécurité avec la direction ». (Représentant syndical)

De plus, dans des cas exceptionnels, cette question est perçue comme non-prioritaire par les organisations syndicales qui préfèrent axer le débat sur d'autres domaines. Voici des exemples de cas dans des secteurs où les problèmes liés à la santé au travail sont moins visibles ou moins perçus en raison des caractéristiques intrinsèques des activités menées.

« Nous ne négocions pas à propos de la sécurité, mais nous disposons d'un programme visant à réduire les accidents liés au travail. Cependant, nous n'avons rien négocié en matière de sécurité (avec les syndicats internationaux). Il est clair que nous voulions négocier quelque chose à propos des sous-traitants et l'appliquer à nos principaux fournisseurs. Mais ce n'était pas une négociation concernant la santé et la sécurité. Parce qu'il est très difficile d'imaginer ce que nous pourrions inclure dans un

²⁸ Rhodia, Imalcreti, EDF, Statoil et Arcelor

tel accord sur la santé et la sécurité. La sécurité est une obligation première de toute entreprise et, par conséquent, nous disposons d'un programme et nous nous sommes beaucoup améliorés. Mais il s'agit plus d'une politique d'entreprise et c'est quelque chose que nous ne voulons pas négocier ». (Représentant de la direction)

« Nous sommes favorables au développement durable et à l'environnement, ainsi qu'à la santé et à la sécurité. On peut dire que c'est une préoccupation potentielle ou un domaine d'appréciation potentiel. Toutefois, ces points n'ont jamais été évoqués au cours des deux ans et demi où cet accord a été opérationnel – du moins pas depuis que je suis présent. Ce n'est pas une question qui fait partie de nos observations quotidiennes. Dans les réunions annuelles, nous avons deux groupes, avec des délégués des deux côtés, et il n'a jamais, au grand jamais, été question de la santé et de la sécurité... » (Représentant de la direction)

Progrès dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail : une expérience réussie

Dans la plupart des cas, la santé et la sécurité au travail sont un domaine hautement apprécié, qui présente de solides structures de travail au niveau local et national et a enregistré des résultats dans le monde depuis la mise en œuvre des accords-cadres. Les personnes interrogées ont tendance à constater de grands progrès dans ce domaine, et les entreprises reconnaissent en général le rôle fondamental que les organisations syndicales ont joué dans le processus.

« Sur le plan de la santé et de la sécurité au travail, nos membres ont un lieu de travail bien meilleur que dans le passé ». (Représentant syndical)

« En ce qui concerne les politiques de santé et de sécurité au travail, nous comptons fortement sur nos syndicats et nos travailleurs pour repérer les dangers potentiels ».
(Représentant de la direction)

« Nous pensons que s'il y a un élément commun à tous les travailleurs que nous devons aborder au niveau international, c'est le problème de la santé et de la sécurité. Quel que soit l'endroit où les travailleurs sont actifs, ils doivent avoir le droit à la protection de leur vie, de leur santé et de leur sécurité ». (Représentant syndical)

« La question de la santé et de la sécurité – et c'est le cas aujourd'hui - est quelque chose de très important pour nous, elle fait partie de la stratégie du groupe. Elle est réellement une priorité pour le groupe depuis 2004 / 2005. La première priorité ».
(Représentant de la direction)

« Étant donné que les programmes menés dans le domaine de la santé au travail sont très nombreux et diversifiés, il s'agit incontestablement d'un domaine de collaboration potentielle entre les centres des différents pays qui ont proposé de telles initiatives ». (Représentant de la direction)

« Nous avons travaillé avec nos affiliés en mer Caspienne et il fallait qu'ils deviennent un syndicat incontournable. Pour cela, ils devaient rencontrer des entreprises étrangères et ils n'avaient aucune expérience en la matière. Par conséquent, nous avons opté pour 2 à 3 ans de cours, en commençant par l'élaboration de l'organisation et la liberté d'association. La phase suivante était la santé et la sécurité au travail et le travail environnemental – tout était organisé dans l'entreprise autour de l'expérience qu'ils avaient accumulée ». (Représentant syndical)

« La santé et la sécurité – cela fonctionne bien dans le système de direction. Ils ont un vaste programme de lutte contre le HIV/SIDA – et ils paient le traitement de leurs travailleurs. Et c'est en fait quelque chose que nous vérifions ». (Représentant de la direction)

« Nous devons donner à chacun la même formation en matière de sécurité, et ce n'est pas réservé aux pays en dehors de l'Europe. En ce qui concerne la sécurité, nos résultats en Angleterre sont bien meilleurs qu'en Belgique et bien moins bons qu'en Allemagne. Si nous voulons travailler de façon intègre, nous devons apprendre comment le faire en Chine et en Indonésie ». (Représentant de la direction)

Comme nous l'avons décrit précédemment, le contrôle des réalisations de l'accord revêt une importance considérable étant donné qu'il s'agit d'une question capitale. À cet égard, la mise en œuvre du contrôle de la santé et de la sécurité au travail est une procédure bien élaborée, surtout si on la compare à l'environnement.

« Nous contrôlons régulièrement les questions de santé et de sécurité au travail et faisons régulièrement rapport au conseil à propos des résultats. Des professionnels des soins de santé travaillent à temps plein dans nos usines ». (Représentant de la direction)

« Nous vérifions également s'il existe un système de gestion de la santé et de la sécurité dans l'entreprise ». (Direction d'un syndicat)

Depuis leur signature jusqu'à leur mise en œuvre, de nombreux accords-cadres ont pour objectif de favoriser l'homogénéisation des politiques de santé au travail des multinationales et de leurs sous-traitants. C'est dans ce domaine que l'on observe le principal avantage des

accords, en particulier dans les entreprises qui ont déjà instauré des politiques de santé au travail dans leurs centres de production.

« Nous avons dit qu'en ce qui concerne les fournisseurs, nous définissons d'abord des normes de santé et de sécurité pour tous les sous-traitants et que nous mettrions celles-ci en œuvre dans le monde entier. Cela signifie qu'aujourd'hui, nous n'acceptons de travailler qu'avec des fournisseurs qui appliquent nos normes de santé et de sécurité. Pour choisir nos fournisseurs, une équipe travaille sur la définition de clauses les concernant ; nous travaillons avec une équipe d'auditeurs internationale, qui a commencé à contrôler les sous-traitants ». (Représentant de la direction)

« Les sous-traitants doivent se conformer à nos normes de sécurité. Ils disposent également d'un classeur avec les instructions de sécurité, et nous souhaitons jeter un coup d'œil à leurs statistiques de sécurité avant de conclure un accord avec eux. Si leurs performances sont insuffisantes, nous leur envoyons une lettre afin d'avoir un entretien avec eux et nous leur donnons une seconde chance. Si rien ne change, nous cessons de travailler avec eux ». (Représentant de la direction)

« En ce qui concerne la santé et la sécurité, la situation s'est vraiment améliorée dans les entreprises sous-traitantes au Laos où les réglementations sont moins contraignantes ». (Représentant syndical)

Remarques finales

Les accords-cadres sont des propositions visant à améliorer les performances sociales et de travail des multinationales. Les ACI sont des outils de dialogue social à portée internationale. Du point de vue des syndicats, leur but est de contribuer à créer un espace dans lequel les travailleurs peuvent s'organiser et négocier. Quand on questionne ceux qui sont impliqués dans les accords à propos de la nature de la négociation ou du dialogue, les multinationales soulignent fréquemment le fait que les accords-cadres maintiennent des politiques de dialogue existantes. Les syndicats les considèrent comme des accords intéressants étant donné qu'ils remplissent de multiples fonctions : premièrement, ils contribuent à ouvrir des canaux de négociation dans de nouveaux domaines ; deuxièmement, ils favorisent l'approfondissement des discussions sur des problèmes existants. Et troisièmement, ils sont un outil qui facilite l'organisation des travailleurs.

Le contenu des ACI reflète bien entendu des questions qui sont considérées comme faisant partie d'un dialogue social au niveau national (au siège) et au niveau international. Bien qu'ils varient considérablement d'un endroit à l'autre, certains thèmes - comme la santé et la sécurité au travail - occupent désormais une place importante dans les négociations entre les travailleurs et les entreprises. D'autres éléments, tels que l'environnement, commencent à peine à faire partie des exigences des syndicats. L'objectif initial des ACI était de garantir les mêmes droits aux travailleurs des entreprises multinationales sur le plan des conditions de travail. La prise de conscience du potentiel des clauses environnementales n'est intervenue qu'à un stade ultérieur et n'occupe qu'une place secondaire.

Les syndicats signent des ACI principalement avec des multinationales qui ont leur siège dans l'Union européenne pour garantir le respect des normes de travail fondamentales à l'extérieur des frontières européennes. 62 ACI sur 72 ont été signés dans la zone européenne, dont 57 dans des pays de l'Union européenne.

Les deux volets de cette étude, la santé et la sécurité au travail et les questions environnementales, sont régulièrement inclus dans les ACI. Il est intéressant de noter qu'aucun ACI ne porte exclusivement sur des questions environnementales. Si l'environnement est mentionné, il existe aussi, dans le texte, des mentions relatives à la santé et la sécurité au travail, soit ensemble, soit séparément (l'étroite relation entre les deux thèmes étant mise en évidence). À ce jour, aucun accord-cadre ne fait référence à l'environnement sans qu'on y trouve aussi un texte sur la santé et la sécurité au travail.

Si nous nous concentrons sur les thèmes environnementaux, 33 accords-cadres sur 72 textes signés mentionnent l'environnement (48,4%) et 22 (30,5%) comportent des clauses environnementales. Bien que la littérature en la matière ait tendance à affirmer que

l'environnement est de plus en plus présent dans les accords-cadres, les résultats de cette étude indiquent une amélioration de la qualité de ces références. Alors qu'elles étaient simplement mentionnées au départ, les clauses revêtent une plus grande importance et insistent sur des thèmes spécifiques ou des procédures de mise en œuvre. Ces deux dernières années, tous les accords signés, qui comportent une mention de protection de l'environnement, ont une clause spécialement dévolue à des actions.

La question de la santé et de la sécurité au travail est beaucoup mieux développée. Les clauses de santé au travail comptent parmi les thèmes les plus détaillés dans les accords-cadres : 58 textes sur 72 font référence à la santé et la sécurité au travail et 49 comportent des clauses spécifiques. Leur présence et leur importance dans l'accord diffèrent de celles des clauses environnementales. Le thème de la santé et de la sécurité au travail est un thème consolidé du dialogue social. 36,2%²⁹ des ACI se réfèrent plus particulièrement à la santé des travailleurs en tant qu'élément du dialogue social. Comme nous l'avons expliqué, l'un des principaux objectifs des ACI, du point de vue des syndicats, est d'améliorer l'organisation des travailleurs. Les ACI représentent des outils intéressants pour l'organisation des travailleurs dans les centres de production où les syndicats sont parfois fragiles. Dans le même ordre d'idées, la défense de la santé des travailleurs sur le lieu de travail permet aussi aux syndicats d'attirer de nouveaux membres.

Néanmoins, l'importance des deux thèmes varie beaucoup d'un secteur à l'autre. Bien que l'on reconnaisse généralement que la santé et la sécurité au travail sont un élément central qui concerne toutes les activités et tous les emplois productifs, leur importance est plus évidente dans des secteurs où l'exposition aux risques est plus élevée ou plus visible : l'exploitation minière, les produits chimiques et le bâtiment/ construction. De même, l'importance des politiques environnementales varie fortement d'un secteur à l'autre. La nécessité de soutenir des changements dans les méthodes de production sera déterminée principalement par des éléments tels que la pression visant à minimiser les impacts environnementaux ; le respect de la législation nationale ; et la nécessité de se conformer à des accords internationaux (sur des questions telles que le changement climatique). Le secteur est évidemment une variable importante.

Il n'est donc pas étonnant que les FSI abordent la santé et la sécurité au travail et l'environnement de manière très différente. En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), l'ICEM et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) sont les FSI qui intègrent ces clauses le plus souvent (respectivement 88,9%, 92,7% et 86,7%). UNI intègre la santé et la

²⁹ Edf, Aker, Ability, Takashimaya, Icommon, Italmanceti, Arcelor, Rhodia, Brunel, France Telecom, Euradios, PSA, Portugal Telecom, Videkke, GEA, Lukoil, Norske Skog, OTE; Fraudenberg, Wilkham, Italmanceti

sécurité au travail de manière un peu plus limitée, en n'incluant des clauses relatives à la santé des travailleurs que dans 71,4% des cas. Ce qui pourrait s'expliquer par le fait que les problèmes auxquels le secteur des services est confronté en termes de santé des travailleurs, sont moins visibles.

En général, le nombre d'ACI qui traitent de questions environnementales est moins élevé. Mais il existe aussi des différences entre les secteurs : l'ICEM se distingue avec 71,4% d'accords comportant des références à l'environnement ; pour la FIOM et UNI, le pourcentage est d'environ 40% (respectivement 38,9% et 38,1%). Quant aux accords de la Fédération de la construction (IBB), on y trouve des références environnementales dans 53,3% des cas.

Sur la base des entretiens, trois raisons fondamentales permettent de mieux comprendre pourquoi ces éléments figurent ou non dans l'accord. Premièrement, la perception de leur pertinence : dans certains cas, ces éléments ne sont pas jugés pertinents par l'une des parties ou par les deux. Deuxièmement, l'ACI est envisagé par rapport à d'autres politiques de la multinationale : dans certains cas, l'ACI est considéré comme 'complémentaire à ce qui existe', dans d'autres, l'approche inverse est suivie et l'on considère que les différentes initiatives doivent être 'cohérentes'. Derrière cette raison, il y a généralement le fait de considérer ou non la question comme étant un thème du dialogue social. Les questions d'environnement et de santé au travail figureront surtout dans les ACI si les organisations syndicales souhaitent participer à l'élaboration de ces politiques et exigent leur intégration, et si l'entreprise à son tour veut bien l'accepter dans le cadre du dialogue social. Enfin, ce peut être simplement une conséquence de l'ampleur et de la structure de l'ACI. Les ACI dont le contenu est plus élaboré ont généralement tendance à intégrer des références à la santé et la sécurité au travail et à l'environnement.

Les 14 ACI étudiés ont été classés dans quatre catégories qui présentent de grandes différences entre la santé et la sécurité au travail, d'une part, et l'environnement, d'autre part. Pour la santé et la sécurité au travail, la plupart des EMN, c'est-à-dire neuf d'entre elles, ont des politiques d'ACI bien élaborées, et sept les mentionnent parmi les engagements des ACI mais sans les développer. Dans 3 ACI seulement, ce thème n'est pas considéré comme important ou il doit être traité dans d'autres cadres.

En ce qui concerne l'environnement, 4 EMN seulement le développent dans l'ACI (toutes appartiennent au secteur énergétique ou chimique), et 2 entreprises le mentionnent mais ne le développent pas. Pour le reste, 5 ACI reconnaissent que cette question est importante et doit être abordée dans d'autres cadres. Dans 3 cas seulement, on le considère comme un thème non pertinent. Il y a deux groupes d'ACI bien distincts : ceux dans lesquels l'environnement est abordé et développé, et ceux dont il est exclu parce que les parties ne considèrent pas qu'il faut le traiter dans le cadre du dialogue social international.

L'explication est simple. Les syndicats s'intéressent de plus en plus au thème de l'environnement et les travailleurs à leur tour sont de plus en plus sensibilisés à la nécessité de créer des emplois durables et décents pour le futur. Les syndicats exigent alors d'avoir davantage accès au processus d'élaboration et de contrôle des politiques environnementales. À cet égard, les FSI élaborent de plus en plus de politiques et de stratégies liées aux questions environnementales. Lorsque l'on relie cette participation aux ACI, les avis diffèrent : certains syndicalistes estiment qu'on peut les traiter par le biais des ACI, d'autres préfèrent utiliser d'autres canaux.

Il y a aussi d'autres obstacles à leur intégration. Bien que les représentants des entreprises aient occasionnellement encouragé l'intégration de ces thèmes pour rester cohérents avec leurs stratégies de communication plus larges dans le domaine de la RSE, ils ne croient pas que les travailleurs soient aptes à contribuer utilement au débat. Certains des représentants des entreprises ne pensent pas que les travailleurs soient capables de contribuer à la gestion environnementale des entreprises. Ce qui montre que bien qu'elles soient présentes dans les accords, il sera difficile de faire en sorte que ces questions deviennent des points de négociation entre les parties. D'autre part, cela montre aussi qu'il est nécessaire de former et de renforcer les capacités des travailleurs à cet égard et de mettre en œuvre des mesures plus proactives.

Dans la pratique, l'introduction de thèmes environnementaux dans l'action syndicale et la possibilité qu'ils deviennent à leur tour des thèmes de négociation ont été largement encouragées par les mesures prises dans les domaines de la santé au travail. Bien qu'on ait actuellement tendance à séparer les deux domaines d'action, les comités pour la santé et la sécurité au travail et l'environnement sont essentiels si l'on veut intégrer ces thèmes à la formation technique et explorer les possibilités de traduire les questions environnementales 'externes' en actions au sein des entreprises.

Dans le cas de la santé et de la sécurité au travail, des structures et des comités sont généralement en place au niveau local pour traiter le problème, ou il est prévu d'en créer. C'est pourquoi il n'est pas étonnant que l'on progresse plus rapidement sur les questions de santé et de sécurité au travail étant donné que l'on peut utiliser ces structures préexistantes pour leur mise en œuvre efficace et leur suivi. À leur tour, ces structures solides pourraient aussi faciliter la mise en œuvre et le suivi des questions environnementales, en particulier si les deux éléments sont présentés ensemble (santé et sécurité au travail et environnement).

Les ACI impliquent généralement une approche plus 'formative' 'qu'affirmative', ce qui signifie qu'ils visent à atteindre une série d'objectifs qui dépassent la simple réaffirmation de pratiques préexistantes. La participation syndicale facilite cette approche en sensibilisant les travailleurs

grâce à la formation et l'information. Le processus de contrôle et de mise en œuvre compte sur un 'contrôle interne' des travailleurs, qui peuvent vérifier et confronter la fiabilité des informations fournies par l'entreprise. Ce système de 'double vérification' est plus difficile à obtenir dans le cas des codes de conduite. Ce qui est essentiel pour valoriser les questions relatives à la santé et la sécurité au travail et à l'environnement dans les EMN. Les avantages du dialogue social comme moyen d'améliorer la santé des travailleurs sont largement reconnus. Cependant, les avantages d'une participation des travailleurs aux questions environnementales sont moins évidents pour les directeurs de société.

Les ACI sont susceptibles de se concentrer sur 'l'obligation de rendre des comptes' plutôt que sur une 'responsabilité' qui impliquerait d'assumer plus de responsabilités et de tenir compte davantage des conséquences des politiques, des actions et de leur mise en œuvre. Ce qui signifierait l'application de normes internationales, qui vont plus loin que le respect de la législation locale, une définition spécifique des parties prenantes et de leurs rôles respectifs, ainsi qu'un contrôle conjoint et des mesures de contrôle des activités.

Les questions relatives à la santé et la sécurité au travail et à l'environnement sont inscrites et incluses dans de nombreux ACI en tant que responsabilité commune. Les employeurs et les salariés mentionnés dans l'ACI s'engagent les uns et les autres en faveur de la santé et de la sécurité au travail et de l'environnement. À noter que dans plusieurs accords, les représentants des travailleurs s'engagent collectivement - avec les employeurs - à protéger l'environnement. Ces engagements des syndicats, que l'on retrouve dans les accords du secteur des services et, dans certains cas, du secteur chimique, devraient aussi être réaffirmés par des politiques syndicales proactives.

Une des principales différences entre les deux thèmes porte sur une référence inégale aux normes et réglementations internationales. Dans le cas de la santé et de la sécurité au travail, les ACI mentionnent les conventions correspondantes de l'OIT. Dans le cas de l'environnement, on fait référence à des déclarations générales sur la nécessité des bonnes pratiques plutôt qu'à des normes internationales particulières. Des références aux conventions internationales sur la gestion des produits chimiques (Rotterdam, Stockholm et Bâle par exemple), ou au cadre des Nations Unies sur le changement climatique, pourraient contribuer à améliorer les résultats.

Dans l'ensemble, les personnes interrogées avaient l'impression que les résultats des mesures en matière de santé et de sécurité au travail et d'environnement sont bien meilleurs que dans d'autres domaines. Si dans certains cas, les syndicats critiquaient l'absence de progrès au niveau de la liberté d'association ou d'autres droits fondamentaux, syndicats et employeurs étaient généralement satisfaits des progrès réalisés dans le domaine de la santé au travail et de l'environnement.

La perception positive dans le cas de l'environnement pourrait s'expliquer par deux raisons : premièrement, parce qu'il se peut que les syndicats soient moins exigeants ou moins stricts dans ce domaine que dans d'autres ; et deuxièmement, parce qu'ils perçoivent un réel progrès suite aux initiatives environnementales de l'entreprise en dehors du cadre de l'ACI. Dans le cas de la santé au travail, les progrès dans ce domaine peuvent être mesurés et comparés plus facilement, et on peut les attribuer principalement au rôle joué par les comités pour la santé et la sécurité au travail. De nombreuses industries dans les secteurs de l'acier, de l'énergie, des produits chimiques et de la construction constatent que leur travail porte ses fruits.

Un point à analyser plus avant pourrait être le rôle que pourraient jouer les ACI en tant qu'outils d'un dialogue translationnel pour la promotion et la gestion de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Les personnes interrogées estimaient que c'est une démarche intéressante pour guider cette transition au niveau de l'entreprise, dans tous leurs centres de production.

Si l'on tient compte du fait que les ACI n'en sont qu'à leurs débuts, il est peut-être trop tôt pour évaluer complètement leur plein potentiel d'outils assurant cette transition dans les entreprises. Leur portée sera largement déterminée par le processus de prise de décision résultant d'un dialogue social, et par leur transformation graduelle d'un mécanisme de délibération et d'information - ce qui est le cas aujourd'hui -, en un outil d'opérationnalisation des négociations.

Quelques propositions d'actions futures

- Des objectifs clairs : la définition et la clarté sont fondamentales ; plus il y aura de détails sur la manière d'adopter, de mettre en œuvre et d'évaluer l'ACI, plus on évitera des malentendus ultérieurs entre les parties. En outre, si les objectifs à atteindre sont les plus spécifiques et précis possibles, les ACI seront des outils plus efficaces pour déclencher l'action requise. Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, il y a plusieurs exemples intéressants d'objectifs, notamment des références explicites à l'élimination des accidents (par exemple, zéro accident).
- Renforcement des processus de prise de décision : les mécanismes d'établissement des ACI détermineront finalement les progrès accomplis par ceux-ci. La capacité de faire progresser l'agenda diffère lorsqu'il existe un mandat de négociation qui permet un accord à propos des objectifs plutôt que des mécanismes à caractère délibéré ou informatif. La nature du dialogue social déterminera la capacité des ACI à atteindre des résultats concrets.
- Références à une réglementation internationale. Ces outils sont importants dans le contexte de la mondialisation parce qu'ils jettent les bases de la mise en place de droits fondamentaux universels, applicables à tous les centres de production. La main-d'œuvre et l'environnement sont les deux principaux vecteurs de dumping des multinationales où les réglementations internationales ont tendance à être défailtantes. Des références plus marquées aux conventions environnementales internationales restent nécessaires, tout comme les références aux conventions de l'OIT sur la santé et la sécurité au travail.
- Références à des indicateurs spécifiques. Certains accords ont mis en évidence des progrès significatifs dans ce domaine. La sélection des indicateurs appropriés est importante pour garantir la participation des travailleurs locaux au processus de mise en œuvre et de supervision. L'élaboration de matériel contenant des informations sur les indicateurs peut être un bon exercice de sensibilisation et de renforcement des capacités de la main-d'œuvre.
- Promotion des plans annuels de mise en œuvre. Dès que les objectifs généraux ont été fixés dans l'ACI, des acteurs sociaux devraient élaborer des plans annuels pour guider les futures actions et méthodes de supervision.
- Promotion et renforcement des comités mixtes pour la santé au travail et l'environnement au niveau international et local. Les entreprises désireuses de

progresser devraient fixer un délai de création de ces comités pour la santé et la sécurité au travail et l'environnement, dans tous les centres de production.

- Optimisation de l'ACI en étendant son champ d'application aux sous-traitants dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et de l'environnement.
- Amélioration de la visibilité de l'ACI à tous les niveaux en ne se limitant pas à inclure le texte de l'accord mais en donnant aussi des informations sur le degré de mise en œuvre et les résultats obtenus. Il faudrait prêter une attention particulière aux résultats concrets relatifs à la mise en œuvre, au niveau de développement et aux actions communes des comités pour la santé et la sécurité au travail et l'environnement.
- Analyse de chaque thème et examen des aspects couverts ou non par d'autres initiatives (comme la RSE). Évaluation des avantages et désavantages concrets qu'il y a à s'attaquer aux différentes questions présentes dans l'ACI. Comparaison des plans annuels des deux types d'initiatives dans le but d'identifier les domaines de synergie et les domaines contradictoires.
- Encouragement d'alliances avec d'autres acteurs pour renforcer les connaissances techniques sur les deux thèmes, par exemple, avec des universités, des instituts techniques et d'autres acteurs sociaux, notamment des ONG, des associations de consommateurs, etc.
- Progrès concernant la définition des ressources spécifiquement allouées à l'ACI. Un indicateur permettant éventuellement d'évaluer l'engagement de l'entreprise à l'égard de l'ACI pourrait être les ressources affectées à sa mise en œuvre.
- Élaboration de programmes de formation des travailleurs et de leurs représentants dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et de l'environnement. Parallèlement à la promotion active de la formation à la santé et la sécurité au travail, il faudrait aussi prévoir une formation sur la dimension environnementale. L'un des obstacles à une plus grande implication des syndicats est le manque de formation. Des politiques proactives devraient être mises en place, avec la participation des sous-traitants.
- Promotion de politiques syndicales proactives par les organisations syndicales qui se sont engagées en faveur de la santé et de la sécurité au travail et des questions environnementales.

Annexe I – Dix profils d’entreprise basés sur l’analyse des accords-cadres et des codes de conduite relatifs à la santé et à la sécurité au travail et des engagements en matière environnementale

Chiquita

PROFIL DE L’ENTREPRISE

Description générale des activités			
Siège social	Zone géographique	Chiffre d’affaires en 2005 (en millions de dollars US)	Principales activités
États-Unis	Basée à Cincinnati (Ohio). Présente dans plus de 40 pays et vend ses produits dans 60 pays.	4 499,1	Production de fruits et légumes frais
Production, distribution et commercialisation de bananes et d’une sélection de fruits, de salades et jus de fruits et de crudités en salade.			

Concept de l’entreprise	
Mission	Valeurs
Les produits et les services de la société sont conçus pour gagner les cœurs des consommateurs du monde entier, et les faire sourire, en les aidant à apprécier des aliments frais et sains.	Les valeurs centrales de Chiquita sont : l’intégrité, le respect, les chances et la responsabilité.

Fédération syndicale mondiale signataire de l’ACI et salariés

Fédération syndicale mondiale	Salariés	Taux de syndicalisation
UITA	26 000 – Le premier employeur de travailleurs de la banane (14 000).	Guatemala : 70 % ; Honduras : 91 % ; Costa Rica : 10 % ; Panama : 100 % (Eurofound, étude de cas, 2008).

ACCORD-CADRE INTERNATIONAL

Synthèse des dispositions

Règles de fond de l'ACI					
Conventions de l'OIT <i>(et recommandations le cas échéant)</i>	Emploi	Salaires	Temps de travail	Formation	Restructuration
C 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 182	X	X	X	X	√

Références au développement durable dans le texte de l'ACI			
Références à l'environnement	Clauses environnementales	Références à la santé et à la sécurité au travail	Clauses relatives à la santé et à la sécurité au travail
√	X	√	X

Dispositions relatives au développement durable

Références au développement durable
<ul style="list-style-type: none"> L'ACI ne comporte aucune référence explicite au développement durable.

Références à l'environnement

Texte de l'accord-cadre international

Partie III

Engagement à la négociation équitable et à l'amélioration constante vis-à-vis de la santé sociale et environnementale des communautés dans lesquelles les employés de la Société vivent et travaillent.

Références à la santé et à la sécurité au travail

Texte de l'ACI

Partie I

Des normes de travail minimales :

6. Chiquita reconnaît sa responsabilité de fournir des lieux de travail sûrs et sains, et Chiquita et l'UITA/COLSIBA acceptent de collaborer dans un effort visant à améliorer encore la santé et la sécurité des activités bananières de la Société.

Partie III

Engagement à la négociation équitable et à l'amélioration constante

- La santé sociale et environnementale des communautés dans lesquelles les employés de la Société vivent et travaillent.

Mise en œuvre et suivi

Dispositions de procédure de l'ACI

Année	Titre	Portée	Durée	Clauses applicables aux fournisseurs et sous-traitants	Participation syndicale (autre que la Fédération syndicale mondiale)	Médiation Arbitrage
2001	Convention	Amérique latine	Indéterminée	Oui (intégrées)	Colsiba (Coordination latino-américaine des travailleurs de la banane)	

Description générale de l'application et de la supervision

Structure et réunions

- Cette convention vise à susciter la participation des deux parties à la mise en œuvre. La société a constitué des **comités conjoints chargés d'examiner la mise en œuvre de la convention**. Chiquita et l'UITA/Colsiba désigneront chacun **jusqu'à quatre membres** de ces comités conjoints. Les parties désigneront chacune une personne de contact responsable de la communication.
- Un comité de contrôle, qui se réunit au moins **une fois par an**, a pour fonction de superviser l'application de la convention et de prendre en considération les problèmes éventuels.
- Aucun **budget** spécifique n'est alloué à la mise en œuvre et à la supervision. Ces coûts sont couverts par des ressources qui proviennent des budgets existants. Des ressources supplémentaires sont allouées pour couvrir les frais de voyage et l'organisation des réunions. L'entreprise s'engage par ailleurs à affecter le personnel nécessaire au processus de suivi.
- Ce processus de supervision a débouché sur un accord instituant un comité plénier de contrôle qui aura pour mission de formuler des propositions en vue de la renégociation et du renforcement des dispositions de la convention régionale.

Participation et responsabilité des syndicats locaux et des directions locales

- Le comité de contrôle a pour fonction de superviser l'application de la convention et d'aborder d'autres domaines de préoccupation commune. En cas de **conflit majeur**, chaque partie peut en outre prévoir la participation d'**un délégué syndical local** et d'un représentant de la direction locale. Jusqu'à présent, la participation syndicale a néanmoins varié dans une large mesure selon l'affiliation ou non des syndicats locaux à l'UITA.
- Les parties s'accordent sur le fait que les **entités locales** doivent consentir tous les efforts possibles **pour résoudre les problématiques locales** et que le travail du comité de contrôle et toute intervention nécessaire entre les réunions de ce comité ne porteront que sur les violations supposées sévères et/ou systématiques des droits mentionnés dans cette convention.

Observations complémentaires : portée, niveau de mise en œuvre et résultats

Employeurs

- L'image et la réputation de Chiquita ainsi que sa position dans l'industrie bananière se sont fortement améliorées suite à la conclusion de la convention.
- Chiquita indique que l'entreprise est disposée à répondre aux questions environnementales, mais considère que les syndicats ne sont actuellement pas en mesure de contribuer à apporter des solutions dans ce domaine en raison de leurs priorités différentes. Les accords dans le domaine de l'environnement sont déterminés par d'autres acteurs et ne relèvent pas des accords-cadres.
- On considère que la convention est vraiment positive car elle a permis de faciliter les relations entre la direction et les salariés.
- Une certaine tendance à la progression du taux de syndicalisation, observée notamment en Colombie, peut être interprétée comme un succès.
- La Société considère que des problèmes se posent lorsque les syndicats lancent des campagnes publiques et tentent simultanément de résoudre les problèmes dans le cadre de la convention.

Syndicats

- La syndicalisation de près de 5 000 nouveaux membres en Colombie est l'une des plus grandes réussites. Cette progression du taux de syndicalisation a également été observée au Honduras.

- On considère que la zone géographique sur laquelle porte la convention est très limitée, s'agissant de la culture de la banane en Amérique latine. Les activités en Amérique du Nord et en Europe ne relèvent pas du champ d'application de l'ACI.
- Peu de progrès ont été accomplis au regard du programme en faveur du développement durable.
- Les fournisseurs n'ont pas joué un rôle déterminant au cours des conversations ; la convention n'exerce qu'une influence limitée sur les fournisseurs.

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Rapport de développement durable	Autres indicateurs de RSE et développement durable
Publication d'un rapport de responsabilité d'entreprise.	Certifications Rainforest Alliance et Ethical Trading Initiative : SA 8000.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En 2000, suite à l'adoption d'un code de conduite, l'entreprise s'est associée à l'ETI et engagée à rendre compte de ses performances environnementales et sociales dans un rapport de responsabilité sociale. ▪ Chiquita a décidé d'adopter une version légèrement modifiée des obligations de la norme de responsabilité sociétale 8000 (SA 8000), élaborée par Social Accountability International (SAI), dans certaines zones d'exploitation. ▪ En 2002, l'entreprise a adopté les normes de sécurité alimentaire pour les fruits et légumes du Euro-Retailer Produce Working Group (EurepGAP). Elle suit la version 2 des standards de référence EurepGap relative aux bananes et mise en place en 2003. Ces normes ont été élaborées pour rétablir la confiance des consommateurs dans le monde entier suite aux inquiétudes concernant la sécurité alimentaire, suscitées notamment par l'EBS (maladie de la vache folle), la présence de pesticides ou la vente d'aliments génétiquement modifiés. À la fin 2005, la production totale de bananes par Chiquita bénéficiait de cette certification officielle. 	

Autres initiatives de développement durable

Politique de développement durable

- La politique de responsabilité sociale a été intégrée à la stratégie globale de l'entreprise. L'entreprise inclut la santé et la sécurité au travail dans sa politique de responsabilité sociale.

Projets et programmes

- **Better Banana Project** : depuis le milieu des années 90, Chiquita a pris certaines initiatives pour reconstruire une image ternie vis-à-vis du public. La mise en œuvre d'une politique de responsabilité sociale a permis à l'entreprise d'améliorer son image auprès du public. En 1995, Chiquita a entrepris une série d'initiatives de responsabilité sociale et notamment de certification environnementale dans le cadre du *Better Banana Project*.
- **Rainforest Alliance** : l'entreprise s'est associée à cette alliance qui établit des normes internationales de protection de l'environnement et de santé et de sécurité des travailleurs dans

les plantations : « Stop à la déforestation, réduction de l'utilisation des pesticides, protection de la biodiversité, conservation de l'eau et des sols, éducation à l'environnement et sécurité des travailleurs ». L'entreprise a déclaré que toutes les plantations qu'elle détient en Amérique latine ont été certifiées par la Rainforest Alliance.

Visibilité : la politique de développement durable et l'ACI

<p>Politique de développement durable</p> <p>Visibilité moyenne</p>	<p>La page d'accueil du site Internet de Chiquita propose un lien sur la « responsabilité de l'entreprise » qui présente la politique de responsabilité sociale de l'entreprise . Les informations sont limitées et diverses, y compris des présentations très générales de projets menés en collaboration avec les communautés, les standards d'évaluation, les principes éthiques, les valeurs de l'entreprise, etc.</p>
<p>ACI</p> <p>Aucune visibilité</p>	<p>Les informations relatives à l'ACI ne sont pas disponibles sur le site Internet.</p>

RÉSULTATS des diverses initiatives de développement durable

Résultats en matière environnementale

- Toutes les plantations que l'entreprise détient en Amérique latine ont été certifiées par la Rainforest Alliance.
- Selon le rapport de responsabilité de la société relatif à l'année 2006 et les consultants d'Article 13, sur la base des informations de l'entreprise, la multinationale a atteint les objectifs suivants :
 - La réduction du recours aux produits agrochimiques, y compris une réduction de l'utilisation des herbicides qui peut atteindre 80 % ;
 - La création d'un corridor biologique qui consiste en la plantation de 10 000 arbres de plus de 40 espèces indigènes ;
 - La protection de presque 1 000 acres de terres naturelles particulièrement importantes ;
 - Le recyclage de plus de 3 millions de kg de matières plastiques ;
 - La certification de 15 % des bananes produites en Amérique latine et exportées ;
 - La certification de plus de 90 % du volume de bananes Chiquita exportées en Europe et de deux tiers du volume de bananes Chiquita exportées en Amérique du Nord.

Résultats en matière de sécurité et de santé au travail

- La Société annonce également dans son rapport de responsabilité :
 - Toutes les plantations de bananes détenues par l'entreprise en Amérique latine ont été

certifiées conformément à la norme SA 8000 de responsabilité sociétale, de respect des droits de l'homme et de protection des travailleurs et à la norme de sécurité alimentaire EurepGAP.

DÉFIS À RELEVER

Questions cruciales

L'industrie bananière demeure confrontée à divers enjeux environnementaux et sociaux. La société a été impliquée dans différents scandales politiques, liés à l'environnement et au travail, comme le « Bananagate » en 1975, pour des paiements à des groupes paramilitaires. En 2001, Chiquita a fait faillite. Depuis lors, l'entreprise s'est employée à changer radicalement son système de valeurs et sa réputation.

Les défis environnementaux les plus importants auxquels est confrontée l'entreprise sont les suivants : la déforestation liée à l'extension des plantations de bananes, la poursuite de la réduction de l'utilisation des pesticides et la pollution de l'eau.

Changement climatique et émissions de CO₂

Le défi de réduire son empreinte écologique au moyen d'initiatives visant à afficher un bilan « carbone neutre » et de contribuer à la lutte contre le changement climatique.

Stratégie antisyndicale et situations de sous-traitance

« Les multinationales de l'industrie bananière emploient des producteurs indépendants, non syndiqués et antisyndicaux. Les efforts entrepris par les syndicats continuent à être entravés. [...] elles ont recours à la sous-traitance et à la main-d'œuvre temporaire afin d'éviter les responsabilités légales et sociales de l'emploi direct de travailleurs » (Eurofound, étude de cas, 2008).

Conditions sanitaires

La poursuite de l'amélioration des conditions de travail sur les sites de production en Amérique latine en rapport avec l'utilisation de pesticides et en réponse aux préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail.

RÉFÉRENCES

Sources

- Site Internet de la société - <http://www.chiquitabrands.com/>.
- Entretien avec George Jaksch – Directeur principal de la responsabilité sociale et des relations publiques de Chiquita.
- Accord-cadre international entre Chiquita et l'UITA/COLSIBA.
- Rapports de responsabilité de la société.

- http://www.rainforest-alliance.org/profiles/documents/chiquita_profile.pdf.
- <http://www.environmentalleader.com>.
- <http://www.article13.com/csr>.
- <http://www.greenamericatoday.org>.
- <http://www.ethicaltrade.org/>.
- www.eurepgap.org.
- Accords transnationaux négociés au niveau de l'entreprise. Tableau. Annexe au document de travail. Séminaire d'étude « Accords transnationaux », Commission européenne, le 17 mai 2006.
- Papadakis, Konstantinos : Annexe – *Cross-border social dialogue and agreements. An emerging global industrial framework?*, OIT, 2008, pp. 267-288.
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) : *Codes of conduct and international framework agreements: new forms of governance at company level. Case Study: Chiquita*. 2008.

Danone

PROFIL DE L'ENTREPRISE

Description générale des activités			
Siège social	Zone géographique	Chiffre d'affaires en 2008	Principales activités
France	Présente dans le monde entier. Part du chiffre d'affaires : Europe : 63% ; Asie : 12% ; reste du monde : 25%.	€ 15 220	Produits laitiers, eaux, produits de nutrition infantile et produits de nutrition médicale.
Le groupe Danone est une entreprise de l'agroalimentaire spécialisée dans les produits laitiers, l'eau en bouteille, la nutrition infantile et la nutrition médicale. Cette société établie à Paris employait 88 184 personnes en 2006.			

Concept de l'entreprise	
Mission	Valeurs

Apporter la santé par l'alimentation au plus grand nombre.	Ouverture, transparence, enthousiasme, humanisme et proximité.
--	--

Fédération syndicale mondiale signataire de l'ACI et salariés		
Fédération syndicale mondiale	Salariés	Taux de syndicalisation
UITA	80 143	--

ACCORD-CADRE INTERNATIONAL

Synthèse des dispositions

Règles de fond de l'ACI					
Conventions de l'OIT (et recommandations le cas échéant)	Emploi	Salaires	Temps de travail	Formation	Restructuration
C 87, 98, 135	√	√	√	√	√

Références au développement durable dans le texte de l'ACI			
Références à l'environnement	Clauses environnementales	Références à la santé et à la sécurité au travail	Clauses relatives à la santé et à la sécurité au travail
X	X	X	X

Dispositions relatives au développement durable

Références au développement durable

- L'ACI ne comporte aucune disposition relative au développement durable.

Références à l'environnement

- L'accord-cadre conclu ne comporte pas de dispositions relatives à l'environnement.

Références à la santé et à la sécurité au travail

- L'accord-cadre conclu ne comporte pas de dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Mise en œuvre et suivi

Dispositions de procédure de l'ACI

Année	Titre	Portée	Durée	Clauses applicables aux fournisseurs et sous-traitants	Participation syndicale (autre que la Fédération syndicale mondiale)	Médiation Arbitrage
1988 Huit accords supplémentaires ont été signés.	Accord-cadre	Mondiale	Indéterminée			Conjoints (ACI)

Observations complémentaires : portée, niveau de mise en œuvre et résultats

Structure et réunions

- Un comité de pilotage se réunit **chaque trimestre**.
- Le syndicat et la direction ont convenu de **nommer une personne** chargée de superviser l'ensemble des accords bilatéraux, leur mise en œuvre effective, de déterminer les faiblesses potentielles et de proposer des mesures correctives appropriées.
- Cet accord a été traduit dans de nombreuses langues et chaque directeur général est tenu d'en partager le contenu avec les syndicats et d'évaluer comment il peut être mis en œuvre dans les différents sites. Danone assume la **responsabilité d'informer** du contenu de l'accord

l'ensemble du personnel dans tous les sites de production (direction et travailleurs).

- **Les deux parties** (société et syndicat) visitent les sites dans les différents pays. Les parties examinent conjointement le contenu et les objectifs de l'accord et supervisent sa mise en œuvre au plan local par le directeur général. Les parties tiennent également des réunions séparées.
- La fédération syndicale mondiale (UITA) a négocié le financement du suivi de l'application et a obtenu de pouvoir envoyer un représentant dans les sites de production de Danone dans le monde entier, où les affiliés locaux sont informés de l'application de l'accord.

Observations complémentaires : portée, niveau de mise en œuvre et résultats

Employeurs

- L'objectif consistait à conclure un accord général qui puisse ensuite être utilisé et appliqué au plan local.
- Les employeurs ont préconisé de ne pas inclure de clauses relatives à la santé et à la sécurité au travail dans l'ACI parce que d'autres programmes sont déjà consacrés à cette question. Le groupe considère que la santé et la sécurité au travail relèvent d'autres cadres de négociation.
- Le développement durable n'a jamais été envisagé comme un sujet à inclure dans l'ACI car les employeurs estiment que le programme Danone Way porte sur cette question.
- La société affirme qu'il existe un rapport de confiance entre les parties. Le fait que les syndicats et l'entreprise visitent les sites, présentent l'ACI et supervisent son application illustre la qualité des relations du travail.
- Danone sert de modèle de comportement pour d'autres sociétés. Ceci n'est pas sans exercer une influence sur ces sociétés.

Syndicats

- Les syndicats considèrent qu'il reste des progrès à accomplir dans la mise en œuvre. Les syndicats sont un acteur clé et, à ce titre, un de leur rôles consiste à exercer des pressions sur la direction pour développer au maximum l'application des diverses conventions.
- La santé et la sécurité au travail est un sujet que les syndicats voudraient inclure dans l'accord. Des négociations sont menées en ce sens.
- La mise en œuvre a contribué à la syndicalisation des ouvriers de deux sites de production importants en Turquie, dont l'un affiche un taux de syndicalisation de 100 %. Il reste deux sites de production en Russie dont la main-d'œuvre n'est pas syndiquée.

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Rapport de développement durable	Autres indicateurs de RSE et développement durable
Niveau GRI B+	Pacte mondial, <i>European Corporate Responsibility Award</i> .
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La société a commencé à rendre compte de sa performance en matière de développement 	

durable en 2001. Le rapport de développement durable est inclus dans le rapport complet de la société. Il comprend un rapport économique et social, le rapport technique de développement durable et un document de référence séparé qui fournit les informations financières et sur la gouvernance de l'entreprise. Le rapport est établi selon les normes définies par Global Reporting Initiative³⁰. Le rapport de développement durable de la société relatif à l'année 2008 a été noté B+, bien qu'il n'ait pas été rendu public.

- En 2003, le groupe Danone a adhéré au **Pacte mondial des Nations unies**³¹.
- Au début de l'année 2009, le groupe Danone a remporté le premier **European Corporate Responsibility Award**, une initiative lancée par E-I Consulting Group³² dans le but de promouvoir la mise en œuvre de la RSE de façon innovante.

Autres initiatives de développement durable

Politique de développement durable

- **La Charte pour l'environnement** : en 1996, la société a présenté cette Charte, qui constitue le document de référence pour ses sites de production dans le monde entier.
- **La Gouvernance Santé de Danone** s'appuie sur trois piliers majeurs : rigueur de l'approche scientifique, principes d'autodiscipline et concertation permanente avec les parties prenantes. Cette gouvernance est définie par la Charte Alimentation, Nutrition et Santé, sur laquelle se fonde la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans l'ensemble des activités de Danone.

Projets et programmes

- **Le programme Danone Way** : un code de conduite adopté en 2001 et mis en œuvre dans 20 pays, qui couvre un champ très large et présente une nouvelle conception de l'évaluation des pratiques de responsabilité sociale et environnementale des filiales dans leur contexte local, selon des critères appliqués dans des domaines comme la qualité de la gestion, l'inquiétude des consommateurs et la maîtrise des risques. Cet engagement a été renouvelé et prolongé par la démarche Danone Way Ahead en 2007.
- **Le Fonds Danone pour l'Écosystème** : un fonds doté d'un budget initial de 100 millions d'euros pour financer des projets responsables aux plans social et environnemental au sein de la société.
- **Le Fonds Danone pour la Nature** : un fonds en partenariat avec l'UICN et Ramsar.
- **Le Laboratoire d'Innovation sociale** : un projet destiné à promouvoir la « cocréation » avec des partenaires de la société civile. Danone considère que la cocréation avec les ONG représente un avantage concurrentiel.

³⁰ Global Reporting Initiative (GRI) est une organisation fondée sur un réseau qui a mis au point le cadre de présentation des rapports de développement durable le plus largement utilisé à l'échelle mondiale. Les niveaux de notation se situent entre A et C. En cas de contrôle externe, les sociétés peuvent joindre le signe + à leur notation.

³¹ Le Pacte mondial des Nations unies est un pacte par lequel des entreprises s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement acceptés touchant les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

³² E-I Consulting Group est un groupe de cabinets européens de conseil en stratégie et gestion. Le *European Award* vise à mettre en évidence l'importance de la responsabilité sociale dans la réussite des entreprises et à promouvoir l'échange de bonnes pratiques et le partage de l'innovation dans le domaine de la RSE.

- **Le Fonds danone.communities** : un fonds dont 90 % est consacré à des investissements socialement responsables et 10 % au développement d'entreprises responsables. Ce fonds est actuellement doté de 70 millions d'euros, destinés à financer différents projets. L'un d'entre eux est mené au Cambodge avec l'ONG 1001 fontaines, dont le principal objectif est de mettre l'eau potable à la disposition des villages isolés.
- **Le programme Gotha Verde** : un programme mené en Espagne pour aider les éleveurs à se former à l'environnement et les aider à déchiffrer les différentes législations en la matière.
- **L'initiative pour une Agriculture durable (IAD)** : un programme qui vise à soutenir l'agriculture durable, par la promotion de l'acquisition et du partage des compétences entre les sociétés participantes, et à développer les bonnes pratiques de l'agriculture durable en fournissant aux producteurs agricoles un cadre de référence. Cette plateforme s'inscrit dans le prolongement du programme concernant la qualité et la sécurité du lait mis en place en 1997 (DQSE). Des experts ont établi 42 normes de qualité dont 7 se rapportent directement à l'environnement. Danone inspecte les 15 000 producteurs de lait qui travaillent directement avec le groupe tous les deux ans.
- **Le plan Nature 2009-2011** : une initiative pour lutter contre le changement climatique. Ce plan vise à réduire l'empreinte écologique de l'ensemble des activités du groupe : réduire l'empreinte CO₂ de 30 % (en kg CO₂/kg produit) sur les sites industriels, au cours de l'emballage, du transport et de la fin de vie des produits et des emballages ; réduire la consommation d'eau ; préserver la biodiversité ; atteindre la neutralité carbone de 5 marques majeures du groupe Danone, dont Evian, à la fin 2011.
- **L'emballage** : il y a six ans, Danone a décidé de réduire de 10 % le poids total de l'emballage de ses produits d'ici à 2013. Chaque filiale est tenue de réduire le poids net de l'emballage proportionnellement au poids du produit. Danone a prolongé cette initiative en investissant dans la recherche d'autres types de matériaux, plus respectueux de l'environnement et plus facilement biodégradables.
- Le blog « **Les Pieds sur Terre** » : consacré aux questions relatives au développement durable. (<http://lespiedssurterre.danone.com/>).

Visibilité : la politique de développement durable et l'ACI	
Politique de développement durable Grande visibilité	Sur le menu principal du site Internet. Le groupe Danone s'emploie à clarifier sa stratégie en matière de responsabilité sociale et environnementale. Le groupe présente des informations sur ce site et maintient également un blog actif. Le groupe danone.communities est en outre présent sur Facebook. L'accès à son rapport de développement durable est facile via le lien « Développement durable » dans le menu principal.
ACI Aucune visibilité	Les informations relatives à l'ACI ne sont pas disponibles sur le site Internet.

RÉSULTATS des diverses initiatives de développement durable

Résultats en matière environnementale

<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'eau : une préoccupation majeure des acteurs sociaux quant à la politique de Danone, qui deviendra probablement l'un des principaux défis de la société. À cet égard, le groupe s'est engagé à mener une « politique de protection des ressources en eaux souterraines » en 2003 et a lancé le programme Danone Water Footprint, qui a permis d'économiser plus de 3,5 milliards de litres d'eau depuis sa mise en place. Danone s'est fixé pour objectif de réduire de 5 % la consommation d'eau de l'ensemble des activités du groupe à la fin 2009 par rapport à 2008. ▪ Les déchets : depuis 1970, le groupe Danone a mis en place différents programmes de recyclage, comme l'opération « vacances propres » en France. En 2008, Danone Royaume-Uni a lancé la première initiative de recyclage « Closed Loop ». Ce programme a permis d'éviter la mise en décharge de 5 000 tonnes de plastique PET rien que la première année et a également contribué à la réduction d'émissions de CO₂. Ce plan « Closed loop » signifie que pour chaque bouteille d'Evian ou de Volvic vendue au Royaume-Uni, une bouteille sera recyclée et le plastique sera réutilisé dans la fabrication de nouvelles bouteilles. D'autres programmes ont été mis en place dans le but de réduire la quantité d'emballages et de les recycler après utilisation.

Résultats en matière de sécurité et de santé au travail
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La politique de Danone en matière de sécurité a permis de réduire de 50 % le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail depuis 2004 (rapport de développement durable 2008).

DÉFIS À RELEVER

Questions cruciales	
Traitement des eaux	<p>Il s'agit là d'une préoccupation majeure des ONG et des associations de la société civile étant donné que le groupe exploite et met en bouteilles en plastique cette ressource limitée.</p> <p>Danone, Coca-Cola, Nestlé et Pepsi sont les principales cibles d'un rapport du Polaris Institute intitulé « Inside the Bottle: An Exposé of the Bottled Water Industry ». Ces sociétés sont responsables de pratiques qui vont de la publicité mensongère et de la privatisation abusive de l'eau à la distribution d'eau insalubre. (Polaris Institute, le 1^{er} janvier 2005, www.insidethebottle.org).</p>
Emballage	Il s'agit de l'un des principaux défis environnementaux de Danone, le groupe étant un producteur d'eau en bouteille.
Agriculture	« L'agriculture verte », grâce à des modèles de développement durable, pour aider les producteurs agricoles à mieux respecter l'environnement.
Changement climatique	La réduction globale de l'empreinte carbone.
Autres défis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'étiquetage des ingrédients génétiquement modifiés présents dans les aliments ; ▪ L'organisation des relations entre Danone et les ONG ; ▪ « L'agriculture verte » grâce à des modèles de développement durable

	<p>pour aider les producteurs agricoles à mieux respecter l'environnement.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Un programme de réduction des accidents de travail ; ▪ L'inclusion et l'extension en bonne et due forme de la santé et de la sécurité et de l'environnement dans les accords-cadres internationaux.
--	---

RÉFÉRENCES

Sources

- Site internet du groupe et de ses différentes divisions – <http://www.danone.com/>.
- Entretien avec Patrick Dalban Moreynas (UITA – DANONE).
- Entretien avec Marc Grosser – Directeur des Affaires sociales et de la Responsabilité sociétale de DANONE.
- <http://www.danone.com/fr/developpement-durable/coin-des-experts.html>.
- <http://lespiedssurterre.danone.com/danone-2009-social-innovation-lab.html>.
- Charte de l'Environnement de Danone.
- Rapport de développement durable 2008.
- <http://www.csreurope.org>.
- Accords transnationaux négociés au niveau de l'entreprise. Tableau. Annexe au document de travail. Séminaire d'étude « Accords transnationaux », Commission européenne, le 17 mai 2006.
- Papadakis, Konstantinos : Annexe – *Cross-border social dialogue and agreements. An emerging global industrial framework?*, OIT, 2008, pp. 267-288.

Danske Bank

PROFIL DE L'ENTREPRISE

Description générale des activités			
Siège social	Zone géographique	Chiffre d'affaires en 2008	Principales activités
Danemark	Le groupe dispose de réseaux de succursales au Danemark, en Suède, en Norvège, en Irlande du Nord, en Irlande, en	1,036 milliard de couronnes danoises	Services bancaires et financiers

	Finlande, en Lituanie, en Lettonie et en Estonie. Le groupe possède des filiales à Londres, à Hambourg et à Varsovie.		
Danske Bank International est au service de clients présents dans plus de 100 pays dans les domaines des services bancaires aux particuliers, de l'investissement international, de la gestion de fortune et de la gestion d'actifs.			

Concept de l'entreprise	
Mission	Valeurs
Être « le meilleur partenaire financier local ».	Le groupe Danske Bank se fonde sur cinq valeurs fondamentales : intégrité, expertise, création de valeur, engagement et accessibilité.

Fédération syndicale mondiale signataire de l'ACI et salariés		
Fédération syndicale mondiale	Salariés	Taux de syndicalisation
UNI	23 620	--

ACCORD-CADRE INTERNATIONAL

Synthèse des dispositions

Règles de fond de l'ACI					
Conventions de l'OIT (et recommandations le cas échéant)	Emploi	Salaires	Temps de travail	Formation	Restructuration
C 100, 155	√	√	√	√	√

Références au développement durable dans le texte de l'ACI			
Références à l'environnement	Clauses environnementales	Références à la santé et à la sécurité au travail	Clauses relatives à la santé et à la sécurité au travail
X	X	√	X

Référence à d'autres accords multilatéraux
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pacte mondial des Nations unies (2000).

Dispositions relatives au développement durable

Références au développement durable
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'ACI ne fait pas référence au développement durable.

Références à l'environnement
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'accord-cadre conclu ne comporte pas de dispositions relatives à l'environnement.

Références à la santé et à la sécurité au travail
Texte de l'accord-cadre international
<p>e. Santé, sécurité et conditions de travail</p> <p><i>Le Groupe Danske Bank respecte tous les principes de la « Convention n° 155 de l'OIT » sur la sécurité et la santé des travailleurs.</i></p> <p><i>Il incombe au Groupe Danske Bank, en tant que grande entreprise de la banque de détail, de protéger ses salariés des risques de vol et de séquestration. C'est pourquoi des efforts sont fournis de manière constante pour réduire la fréquence de ces agressions par l'analyse et l'évaluation systématiques des risques et l'adoption des mesures de prévention nécessaires.</i></p> <p><i>Le Groupe Danske Bank se caractérise également par sa culture du travail axée sur la performance et des compétences éprouvées au bénéfice de ses salariés.</i></p> <p><i>Le Groupe Danske Bank assume le rôle qui est le sien dans le maintien d'un bon équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés et vise, entre autre actions, à mettre en œuvre des mesures destinées à réduire le stress à long terme.</i></p>

Dans ce contexte, les actions du Groupe Danske Bank en matière de santé et de sécurité comprennent notamment :

- La flexibilité dans la planification du travail et la possibilité de travailler à temps partiel ;
- Un dialogue particulier avec les seniors (plus de 55 ans) centré sur la santé et la flexibilité ;
- L'interdiction de fumer dans toutes les sociétés du Groupe et la possibilité offerte à tous les salariés de suivre des programmes d'accompagnement à l'arrêt du tabac ;
- Des programmes qui proposent des traitements aux salariés qui éprouvent des problèmes de dépendance à l'alcool, etc.

Mise en œuvre et suivi

Dispositions de procédure de l'ACI						
Année	Titre	Portée	Durée	Clauses applicables aux fournisseurs et sous-traitants	Participation syndicale (autre que la Fédération syndicale mondiale)	Médiation Arbitrage
2008	Accord-cadre	Européenne	Indéterminée	Oui (encouragées)		

Description générale de l'application et de la supervision

Structure et réunions

- La mise en œuvre effective de l'accord relève de la **responsabilité conjointe** de la direction de Danske Bank et d'UNI Finance (*Finanzforbundet*).
- Les syndicats présents au sein de Danske Bank viennent de créer une structure officielle qui vise à déterminer les moyens à mettre en œuvre pour faire de l'ACI un outil dynamique et à élaborer des plans d'application.
- Le Groupe informera ses fournisseurs et sous-traitants de l'existence de cet accord. Dans les entreprises où le Groupe Danske Bank détient une part minoritaire, les signataires s'engagent à promouvoir l'accord et à encourager son application, dans le respect de l'indépendance de ces sociétés.
- Il incombe aux signataires d'assurer la **supervision de la mise en œuvre de l'accord** et de présenter des **rapports d'évaluation** lors des réunions entre le Groupe Danske Bank et UNI Syndicat mondial. Ces réunions se tiendront selon une périodicité convenue, bien que celle-ci ne soit pas spécifiée par l'accord.
- Les rapports de coopération seront basés sur les rapports réguliers du Groupe Danske Bank, y compris les enquêtes menées auprès des salariés et les rapports de responsabilité de l'entreprise.

<ul style="list-style-type: none"> Aucune ressource spécifique n'a été allouée à l'application, mais les deux parties s'engagent à garantir le financement nécessaire à la mise en œuvre efficace de l'accord.
Participation et responsabilité des syndicats locaux et des directions locales
<ul style="list-style-type: none"> L'accord, toujours en cours de mise en place, doit maintenant être expliqué aux représentants syndicaux locaux. Le groupe de pilotage, constitué des représentants de l'ensemble des syndicats nationaux, assume la responsabilité de porter cet accord à la connaissance de toutes les unités locales. Après diffusion des informations, les centrales nationales et les syndicats locaux ainsi que la direction seront responsables de la mise en œuvre de cet accord.

Observations complémentaires : portée, niveau de mise en œuvre et résultats
Employeurs
<ul style="list-style-type: none"> La société ne considère pas que l'ACI apporte une valeur ajoutée particulière à ses politiques car de nombreuses dispositions de l'accord font déjà partie des procédures de l'entreprise. Ni la direction ni les syndicats n'ont pris en considération le développement durable.
Syndicats
<ul style="list-style-type: none"> Les syndicats indiquent que le développement durable n'est pas considéré comme une question conflictuelle et n'entre pas dans le cadre des négociations. Les syndicats soulignent l'importance de conclure des conventions collectives avec Danske Bank au plan international afin de garantir aux salariés les mêmes normes de travail, indépendamment de leur lieu de travail. Selon les syndicats, l'une des difficultés qui se sont posées est liée à la vérification de la diffusion des accords aux syndicats locaux et de leur application au plan local. La diffusion de l'information aux centrales syndicales nationales est considérée comme efficace, mais la diffusion aux syndicats locaux dans l'ensemble des pays s'avère plus compliquée. Le contact direct insuffisant entre UNI Finance et les syndicats locaux a compliqué la diffusion.

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Rapport de développement durable	Autres indicateurs de RSE et développement durable
Niveau GRI C autodéclaré.	Pacte mondial. Certifications: ISO 14001.
<ul style="list-style-type: none"> La société a récemment renforcé l'élaboration de ses rapports de responsabilité d'entreprise, qui se composent actuellement de trois éléments : (1) le rapport de responsabilité de l'entreprise ; (2) un dossier documentaire sur la responsabilité de l'entreprise ; (3) le niveau C d'application Global Reporting Initiative (GRI). Le Groupe a souscrit à l'initiative du Pacte mondial en 2007. La politique d'investissement 	

socialement responsable (ISR) du Groupe vise à garantir que les fonds de ses clients ne sont pas placés dans des sociétés qui violent les normes internationalement reconnues. Cette politique s'applique aux produits utilisés par le Groupe dans la gestion des fonds investis par ses clients.

- Au début de l'année 2009, le Groupe a appliqué les exigences de la norme **ISO 14001** au Danemark, en Suède, en Norvège, en Irlande et en Irlande du Nord. Un système de gestion environnementale a également été mis en place en Finlande en 2009. Le Groupe n'a pas encore déterminé s'il étendrait ce système aux unités dans les pays baltes.
- En 2008, le Groupe a mis en œuvre une **politique d'investissement socialement responsable (ISR)**. Cette politique vise à garantir que les fonds des clients ne sont pas investis dans des sociétés qui ne respectent pas les normes reconnues.

Autres initiatives de développement durable

Politique de développement durable

- Le groupe danois a élaboré une politique de responsabilité d'entreprise mise en œuvre dans le cadre d'autres politiques du Groupe, comme les politiques de protection de la santé et de l'environnement, la politique d'investissement socialement responsable (ISR) et diverses politiques de ressources humaines. La politique de responsabilité de l'entreprise se fonde sur les principes internationalement reconnus du Pacte mondial des Nations unies dans les domaines des droits de l'homme, des droits des travailleurs, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Projets et programmes

- **Les réunions par téléprésence** : ce nouveau type de vidéoconférence constitue une mesure d'économie d'énergie. Le Groupe a investi 30 millions de couronnes danoises dans 14 studios de téléprésence afin de réduire les voyages des employés et les émissions de CO₂ du Groupe et de renforcer l'efficacité des vidéoconférences.
- **Des exigences en matière d'environnement pour le parc de véhicules** : l'utilisation de moyens de transport respectueux de l'environnement est encouragée. En l'occurrence, Nordania Leasing, l'une des deux sociétés de location avec option d'achat du Groupe Danske Bank, a formulé un certain nombre d'exigences en matière d'environnement pour son parc actuel de 72 véhicules : tous les véhicules doivent être équipés d'un moteur diesel avec un classement écologique situé entre A et F. Ce système encourage les salariés à choisir des solutions respectueuses de l'environnement, par des incitations économiques, l'offre de leçons d'éco-conduite, etc.
- **Une politique environnementale pour les fournisseurs** : le Groupe a dressé une liste détaillée de procédures d'entreprise et de normes environnementales pour les fournisseurs et certains produits.
- **Le Danske Bank Fund** : il s'agit d'une fondation caritative créée afin de soutenir et d'encourager des programmes collectifs utiles, principalement des organisations de soins de santé et des associations nationales de patients.

Visibilité : la politique de développement durable et l'ACI

Politique de développement durable

Les informations relatives à la politique environnementale sont disponibles dans la rubrique « Responsibility » du menu principal du site Internet de la société. Ce site, créé en 2006 pour fournir à l'ensemble des parties prenantes des informations sur les actions du Groupe en matière de responsabilité de l'entreprise, présente de

Visibilité

moyenne-élevée	<p>nombreuses initiatives prises par la société.</p> <p>Le rapport de développement durable est inclus dans le rapport de responsabilité de l'entreprise, qui est disponible en anglais via un lien direct sur le site.</p>
ACI Visibilité moyenne	<p>Des informations sur l'accord-cadre conclu avec UNI Syndicat mondial sont disponibles dans la rubrique « Responsibility », onglet « Employees » - http://www.danskebank.com/en-uk/CSR/employees/employee-initiatives/Pages/UNI_Global_Union.aspx.</p>

RÉSULTATS des diverses initiatives de développement durable

Résultats en matière environnementale

- Le Groupe s'est fixé pour objectif de parvenir à un bilan « carbone neutre » dans toutes les unités avant la fin 2009 et a déclaré avoir atteint cet objectif le 4 décembre de la même année. Des mesures d'économie d'énergie ont été mises en place dans les différents sites afin de permettre au Groupe d'afficher un bilan carbone neutre. Les émissions ont été compensées par l'achat de crédits carbone.

Résultats en matière de sécurité et de santé au travail

- Danske Bank a constitué des sous-comités afin d'examiner les problèmes en matière de santé et de sécurité au sein du Groupe. Ces sous-comités se réunissent trimestriellement.
- Un nouveau groupe de travail sur la gestion de la santé a été constitué en 2009 afin d'établir des activités qui traitent de la santé au sens large. À titre d'exemple, au cours des trois prochaines années, ce groupe aura pour mission d'évaluer les projets existants et d'accroître les connaissances des salariés dans le domaine de la santé sur le lieu de travail.

DÉFIS À RELEVER

Questions cruciales

Objectifs de Danske Bank

L'efficacité énergétique et les émissions : le Groupe vise à réduire de 10 % la consommation d'énergie de ses activités situées au Danemark par rapport au niveau de 2008 au cours des cinq prochaines années.

Cet effort de réduction de la consommation d'énergie du Groupe porte également sur la réduction des émissions de CO₂ et de NO₂.

Seront notamment mises en œuvre au cours des cinq prochaines années les

	<p>mesures suivantes : la rénovation et le remplacement des installations de ventilation, le développement de l'efficacité énergétique des succursales, l'installation de systèmes d'éclairage à haute efficacité énergétique, etc.</p> <p>Les émissions de GES : Malgré les mesures de réduction des émissions de CO₂, les émissions totales se sont élevées à un peu plus de 65 000 tonnes, qui font l'objet de programmes de réduction supplémentaires.</p> <p>La gestion des déchets : Le Groupe Danske Bank annonce qu'il réduira les incidences de ses déchets sur l'environnement. Les mesures pour y parvenir comportent notamment le recyclage du papier et des cartouches de toner des imprimantes et le recyclage partiel des composants électroniques.</p>
--	---

RÉFÉRENCES

Sources

- Site Internet du Groupe – <http://www.danskebank.com/EN-UK/CSR/Pages/CSR.aspx>.
- *Sustainability Report 2008*.
- Entretien avec Torben Jensen – Danske Kreds (syndicat local de Danske Bank).
- Entretien avec Bent Jespersen – premier Vice-président des ressources humaines de Danske Group.
- *Global Framework Agreement on fundamental labour rights within Danske Bank Group*.
- <http://www.unep.org/climateneutral>.

EDF

PROFIL DE L'ENTREPRISE

Description générale des activités			
Siège social	Zone géographique	Chiffre d'affaires en 2005 (en millions de dollars US)	Principales activités
France	Outre le marché français de l'électricité,	77 706,8	Énergie et métiers de

l'Europe, l'Amérique
du Sud et l'Asie.

l'énergie.

EDF possède le plus grand parc de production d'électricité en Europe et dessert 40,2 millions de clients dans le monde, dont 36,7 millions en Europe. Le Groupe est présent dans tous les domaines de la chaîne de valeur de l'électricité, de la production à la commercialisation, et de plus en plus actif sur la chaîne du gaz en Europe.

Concept de l'entreprise

Mission	Valeurs
Répondre aux besoins énergétiques tout en faisant face au risque climatique et à l'épuisement progressif des ressources.	EDF s'est doté d'une démarche éthique autour de 5 valeurs fondamentales : le respect de la personne, la responsabilité environnementale, la recherche de la performance, l'engagement de solidarité et l'exigence d'intégrité.

Fédération syndicale mondiale signataire de l'ACI et salariés

Fédération syndicale mondiale	Salariés	Taux de syndicalisation
ICEM-ISP-OIEM	161 560 travailleurs dans le monde (109 949 en France) en 2005.	--

ACCORD-CADRE INTERNATIONAL

Synthèse des dispositions

Règles de fond de l'ACI					
Conventions de l'OIT (et recommandations le cas échéant)	Emploi	Salaires	Temps de travail	Formation	Restructuration
C 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138,	X	√	√	√	√

182					
-----	--	--	--	--	--

Références au développement durable dans le texte de l'ACI			
Références à l'environnement	Clauses environnementales	Références à la santé et à la sécurité au travail	Clauses relatives à la santé et à la sécurité au travail
√	√	√	√

Références à d'autres accords multilatéraux sur l'environnement
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La déclaration des droits de l'enfant des Nations unies (1959). ▪ La déclaration des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1967).

Dispositions relatives au développement durable

Références au développement durable
Texte de l'accord-cadre international
<p>Préambule</p> <p><i>Le modèle de performance du Groupe [...]. Construite autour de ces trois piliers, l'ambition du Groupe est de devenir une des références internationales en matière de <u>développement durable</u>.</i></p> <p><i>Les signataires considèrent que cet accord sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF, fruit d'une négociation internationale impliquant l'ensemble des sociétés contrôlées par le Groupe et associant des organisations syndicales internationales, constitue une opportunité pour renforcer l'engagement collectif du Groupe EDF dans le <u>développement durable</u> [...].</i></p> <p>Article 13</p> <p>1. <i>Le Groupe EDF intègre la recherche de l'efficacité énergétique dans ses préoccupations de <u>développement durable</u>.</i></p>

Références à l'environnement
Texte de l'accord-cadre international
<p>Préambule</p> <p><i>Dans un contexte d'ouverture des marchés de l'électricité et de l'énergie partout dans le monde, et de compétition accrue, toutes les sociétés qui composent le Groupe EDF doivent rechercher, à travers la mise en place d'un modèle</i></p>

de croissance rentable et durable, la compétitivité et la performance économique, sociale et environnementale.

Le modèle de performance du Groupe repose à la fois sur sa performance économique et financière, sur son excellence métiers et sur sa responsabilité sociale et environnementale.

Le Groupe EDF veut affirmer ses valeurs dans la compétition économique mondiale : le respect de la personne, la responsabilité environnementale, la recherche de la performance, l'engagement de solidarité et l'exigence d'intégrité.

Article 2 – La Santé et la sécurité

Le Groupe EDF fait de la santé et de la sécurité de ses salariés une priorité. De bonnes conditions de travail, la prise en compte des facteurs humains, sont des objectifs permanents au même titre que la performance économique, le respect de l'environnement et la satisfaction de nos clients.

Article 10 – Vigilance vis-à-vis des pratiques de nos sous-traitants en matière de respect de la loi, santé-sécurité, comportement éthique avec les clients et respect de l'environnement.

1. [...] Les exigences du Groupe porteront particulièrement sur : [...] Le respect de l'environnement.

3. Ces exigences seront portées à la connaissance des sous-traitants. Tout manquement grave et non corrigé après observations, en matière de respect de législation, santé-sécurité des salariés, comportement éthique avec les clients, et respect de l'environnement, devra entraîner l'arrêt des relations avec l'entreprise sous-traitante, dans le respect des obligations contractuelles.

V – Engagements et orientations communes propres au Groupe EDF concernant la protection de l'environnement et la promotion de l'efficacité énergétique

Article 11 – La sécurité environnementale de nos installations, de nos équipements et de nos process :

Le Groupe EDF dispose d'installations et d'équipements dont les risques potentiels doivent être portés à la connaissance des populations locales par une communication et une signalétique adaptées.

Le Groupe EDF utilise ou génère, dans le cadre de ses activités industrielles, des produits ou émissions susceptibles de comporter des risques de dommages graves pour l'homme ou son environnement naturel.

Face à cette réalité, le Groupe EDF s'engage :

D'une part, à mettre en place une démarche de prévention et de réduction des risques connus et identifiés. Dans le cas où des produits, dont la dangerosité s'avérerait prouvée, ne pourraient pas être substitués à court terme, les sociétés du Groupe prendront des dispositions pour diminuer autant que possible leur utilisation, adopter les actions renforcées de protection qui s'imposent et veiller au confinement de ces matières tout au long de leur cycle d'utilisation. Par ailleurs, EDF lancera ou participera à des programmes scientifiques pour rechercher des substituts à moyen terme.

D'autre part, à mettre en place une démarche de précaution qui se traduira par une attitude volontaire d'anticipation et de veille dans les domaines scientifiques et technologiques vis-à-vis des problématiques de risques qui concernent l'activité des sociétés du Groupe EDF.

Article 12 – Actions d'exemplarité des entreprises et des salariés du Groupe EDF dans le domaine de l'environnement

1. Comme énergéticien responsable, EDF mène une politique active en matière de respect de l'environnement. L'agenda 21 du Groupe, adopté le 21 décembre 2001, constitue une référence de cette politique. Le Groupe EDF et les sociétés qui le composent conduisent une démarche d'amélioration permanente de leurs impacts environnementaux, qui passe par une certification ISO 14001 impliquant et mobilisant l'ensemble du management et des salariés concernés. Cette démarche inclut une sensibilisation des salariés aux normes environnementales applicables, aussi bien au niveau local qu'international.

2. Le Groupe EDF contribue au développement des énergies renouvelables. Il intègre les énergies renouvelables dans son parc de production, ou incite à des solutions décentralisées, là où les solutions techniques et les conditions économiques le permettent.

3. Dans chaque société du Groupe, les signataires s'engagent à promouvoir des actions qui encourageront les comportements exemplaires de l'entreprise et des salariés en matière de respect de l'environnement.

4. Les sociétés du Groupe, en fonction de leur activité principale, feront connaître chaque année les actions engagées

dans le cadre du présent article.

Références à la santé et à la sécurité au travail

Texte de l'accord-cadre international

Article 2 – La Santé et la sécurité

1. Le Groupe EDF fait de la santé et de la sécurité de ses salariés une priorité. De bonnes conditions de travail, la prise en compte des facteurs humains, sont des objectifs permanents au même titre que la performance économique, le respect de l'environnement et la satisfaction de nos clients. Les signataires estiment que la santé et la sécurité des salariés des entreprises sous-traitantes sont aussi importantes que celles des salariés du Groupe.

2. Les sociétés du Groupe EDF doivent créer un cadre de travail favorable à la sécurité et à la santé physique et mentale des divers personnels, quels que soient leurs fonctions et les risques auxquels ils sont exposés, dans le respect de la loi. Dans une démarche de progrès, les résultats en matière de santé et de sécurité seront mesurés au moyen d'indicateurs appropriés et portés à la connaissance des représentants des salariés.

3. Le Groupe attache une importance particulière à la formation à la sécurité. Des programmes de formation doivent exister dans chacune des sociétés du Groupe. Les salariés doivent bénéficier des équipements de sécurité adaptés à leur activité et être informés des règles et responsabilités vis-à-vis de leur propre sécurité, leur permettant d'être individuellement acteurs, pour leur propre santé/sécurité ainsi que pour celle de leurs collègues.

4. Les sociétés du Groupe EDF s'assureront par ailleurs que, dès leur conception, leurs projets d'investissement ne risquent pas de compromettre la santé et la sécurité des personnels et des populations environnantes.

5. Des actions destinées à prévenir les risques professionnels, et tout particulièrement les accidents d'origine électrique et les accidents de la circulation, seront mises en œuvre.

6. Les entreprises du Groupe et leurs salariés, soucieux de leur environnement social, sont par ailleurs invités à engager et à participer à des actions de sensibilisation en faveur de grandes causes de santé publique et de prévention des pratiques addictives.

7. Là où il n'existe pas déjà de dialogue social institué sur ces questions de santé-sécurité des personnels, une discussion sera engagée dans l'année suivant la conclusion de l'accord entre le management et les représentants des salariés de la société concernée, en vue de rechercher la modalité d'organisation la mieux adaptée pour ce dialogue permanent. Les partenaires sociaux auront accès aux informations disponibles nécessaires pour ce dialogue. Les organisations syndicales et représentants des salariés signataires contribueront à la promotion des démarches concertées de santé-sécurité, en particulier des démarches de prévention des risques, auprès de tous leurs membres et de tous les salariés de l'entreprise à laquelle ils appartiennent.

8. Le Groupe EDF analysera les démarches de certification en matière de santé-sécurité pouvant concerner les sociétés qui le composent.

Article 10 – Vigilance vis-à-vis des pratiques de nos sous-traitants en matière de respect de la loi, santé-sécurité, comportement éthique avec les clients et respect de l'environnement

1. Les sociétés du Groupe EDF s'assurent systématiquement que les entreprises de sous-traitance auxquelles elles font appel effectuent un travail de qualité dans le respect de la loi et des normes internationales en vigueur (par exemple concernant l'interdiction du travail des enfants). Les exigences du Groupe porteront particulièrement sur : le respect de la loi ; la santé et la sécurité des salariés ; le comportement éthique avec les clients, et particulièrement le respect de la personne et l'intégrité ; le respect de l'environnement.

2. Les sociétés du Groupe mettront en place vis-à-vis de leurs sous-traitants les procédures appropriées de sélection et d'évaluation répondant à ces exigences.

3. Ces exigences seront portées à la connaissance des sous-traitants. Tout manquement grave et non corrigé après observations, en matière de respect de législation, santé-sécurité des salariés, comportement éthique avec les clients, et respect de l'environnement, devra entraîner l'arrêt des relations avec l'entreprise sous-traitante, dans le respect des obligations contractuelles.

4. Concernant plus particulièrement la sécurité des salariés des entreprises sous-traitantes, un reporting des accidents du travail survenus dans le cadre de missions qui leurs sont confiées leur sera demandé.

5. Le sous-traitant doit reprendre envers tout sous-traitant éventuellement contracté par lui, pour la mission considérée, les exigences que lui a fixées le Groupe EDF.

6. Par ailleurs, les signataires du présent accord s'engagent à promouvoir auprès des fournisseurs auxquels ils achètent des biens et services les dix principes du Pacte mondial (Global Compact) des Nations unies.

Mise en œuvre et suivi

Dispositions de procédure de l'ACI						
Année	Titre	Portée	Durée	Clauses applicables aux fournisseurs et sous-traitants	Participation syndicale (autre que la Fédération syndicale mondiale)	Médiation Arbitrage
Accord conclu en 2005 et renégocié en 2008. Le nouvel accord signé en mai 2009 a été conclu pour une durée de 4 ans.	Accord	Mondiale + Europe	3 ans	Oui (intégrées)	France : FNME-CGT, FCE-CFDT, FNEM-FO, CFE-CGC, CFTC ; Royaume-Uni : GMB, Unison, Prospect, Amicus ; Hongrie : VDSZSZ ; Pologne : Solidarnosc ; Slovaquie : SOZE ; Argentine : Luz y Fuerza ; Brésil : Sindicato dos trabalhadores nas empresas de energia do Rio de Janeiro, Sindicato dos Engenheiros de Rio de Janeiro ; Mexique : SUTERM ; Asie : Comité de concertation Asie Pacifique (CCAP).	Conjoints (ACI)

Observations complémentaires : portée, niveau de mise en œuvre et résultats

Structure et réunions

- Le Comité du Dialogue sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF (**CDRS**) se réunit **une fois par an** et le **Bureau 2 ou 3 fois par an**. Lors de sa réunion annuelle, le CDRS définit les priorités de l'exercice suivant. Le CDRS est présidé par le Président Directeur Général d'EDF. Il est accompagné par le **DRS** et des représentants de la direction de chaque pays ou zone du champ d'application de l'accord.
- Les membres du CDRS disposent de 4 jours par an pour préparer la réunion annuelle et y participer. Un crédit complémentaire de 4 jours sera alloué aux membres du Bureau pour participer aux réunions du Bureau et d'un jour par trimestre de suivi. Le Secrétaire, qui est un membre du personnel élu tous les deux ans, dispose de 3 jours supplémentaires pour préparer la réunion annuelle du CDRS. Les délais de route ne font normalement pas partie du crédit alloué à la préparation et à la tenue des réunions.
- Le **fonctionnement du CDRS et de son Bureau** relèvent de la responsabilité du secrétaire élu au sein des représentants des travailleurs. Les organisations syndicales signataires de l'accord désignent les représentants des travailleurs au CDRS (2 par pays et/ou 2 par **OS**). Le Bureau

compte sur la présence de 6 représentants des salariés.

- **Le Groupe EDF prend en charge les coûts.** Le Groupe EDF assume l'ensemble des frais liés à l'organisation de la réunion annuelle (déplacements, hébergement, traduction, etc.). Dans ce cadre, le temps de travail et les dépenses des représentants des salariés sont à la charge des sociétés d'origine. La direction des ressources humaines gère un budget de 30 000 euros destiné à financer les initiatives des membres du CDRS.
- Le Bureau du CDRS peut entreprendre des **missions spécifiques** dont les coûts sont pris en charge par la direction. Dans l'accord d'origine, un budget annuel limité à 220 000 euros était affecté au fonctionnement du CDRS.
- La direction des relations sociales du Groupe a créé le poste de **directeur d'exploitation**, qui a pour mission de superviser la mise en œuvre de l'accord et de coordonner l'action du Comité (CDRS). Les représentants sont désignés par la direction de chaque entité ou filiale.
- La méthode de coordination adoptée pour superviser la mise en œuvre de l'accord requiert la participation de chacune des sociétés concernées. Les sociétés du Groupe EDF qui entrent dans le champ d'application de l'accord partagent déjà quelque 250 pratiques supplémentaires de responsabilité sociale.
- EDF met en place des plans de communication spécifiques afin de permettre à ses directeurs de soutenir les équipes chargées de la supervision de la mise en œuvre de cet accord.
- La direction est responsable de **l'application** directe de l'accord. Les organisations syndicales exercent un rôle de contrôle. Les **modalités de suivi et de contrôle** font partie de l'accord.
- La direction du Groupe établit un **rapport annuel** sur la mise en œuvre de l'ACI. L'évaluation des résultats se fonde sur un ensemble de 20 indicateurs et priorités établis pour l'année. L'ACI prévoit la réalisation d'un bilan annuel traduit dans neuf langues. Un rapport détaillé sera également établi pour chaque filiale et un recueil de bonnes pratiques sera partagé par toutes les sociétés du Groupe EDF dans le monde.
- L'ACI prévoit la possibilité d'inviter des représentants d'ONG aux réunions du CDRS.

Participation et responsabilité des syndicats locaux et des directions locales

- Ont participé au processus de négociation des représentants syndicaux et des membres de la direction de **différents pays** où le Groupe possède des filiales.
- **Chaque société** qui entre dans le champ d'application de l'accord doit contribuer à son application et notamment présenter un rapport annuel au CDRS. Des négociations au plan local ont débuté au sein de chaque filiale.
- Outre la réunion annuelle du CDRS et de son Bureau, des **réunions de suivi** sont organisées au sein de chaque filiale, auxquelles participent les représentants des salariés (organisations signataires) et les directions locales. L'évaluation du niveau de mise en œuvre par les syndicats est communiquée aux représentants du CDRS.
- Lors de sa réunion annuelle, le CDRS définit les priorités de l'exercice suivant. De même, les organisations syndicales et les directions **locales** peuvent, dans chaque société, définir leurs propres priorités, en plus des priorités établies par le CDRS. Il existe des priorités particulières au plan local. Ces différences sont principalement liées aux priorités définies par les représentants des salariés dans chaque domaine, pays ou société.
- L'ensemble des sociétés du Groupe, en fonction de leur activité principale, **font connaître chaque année les actions engagées** dans le cadre de cet accord. Les directions locales ont été informées de leur obligation de produire des résultats concrets dans les domaines prévus par l'ACI.
- Le Groupe EDF prend en charge les **coûts** liés au fonctionnement des comités de suivi constitués au plan local, au niveau de l'entreprise (France et grandes filiales) ou à l'échelle nationale ou régionale (Asie-Pacifique, pays d'Europe centrale et orientale). Dans ce cadre, le temps de travail et les dépenses des représentants des salariés sont à la charge des sociétés d'origine.
- Le Groupe EDF n'est pas réellement présent dans les pays de l'hémisphère sud. EDF possédait au départ des filiales en Amérique du Sud (Brésil et Argentine), ce qui n'est plus le cas. Ces

filiales avaient constitué un comité de dialogue commun, dont un représentant siégeait au Bureau du CDRS. L'un des résultats de ce processus a été la création d'un comité d'entreprise dans les pays d'Asie, une sorte d'équivalent du comité d'entreprise européen pour l'Asie.

Observations complémentaires : portée, niveau de mise en œuvre et résultats

Employeurs

Non disponible.

Syndicats

- Les syndicats considèrent que l'évolution de l'entreprise justifie le besoin d'inclure la question de la protection de l'environnement. Cette préoccupation est partagée par les salariés et le reste de la population. Il s'agit également pour la société d'une question de crédibilité et d'image.
- Les syndicats considèrent que le **contrôle de l'application** de l'accord demeure dans l'ensemble un exercice difficile et dépend presque exclusivement de la « bonne volonté » de la direction. Il est souvent difficile pour les organisations syndicales et leurs représentants de vérifier les informations communiquées auparavant par le CDRS ou les comités de suivi. C'est pourquoi les syndicats recommandent que des procédures de suivi soient mises en place à proximité des lieux de travail, notamment par l'intermédiaire des comités d'entreprise le cas échéant. On considère qu'il demeure difficile de garantir l'efficacité du contrôle en l'absence de ce type de procédures.
- Les syndicats mettent en évidence la nécessité de mieux **promouvoir l'accord**, d'adopter des règles communes et de renforcer le suivi de la mise en œuvre de cet accord et le contrôle de l'application de ces règles.
- Quant à **la santé et à la sécurité au travail**, les syndicats notent une amélioration de la situation, notamment dans les filiales où la réglementation était moins contraignante.
- L'ACI offre la possibilité de faire part de préoccupations et de formuler des propositions au regard de questions qui relèvent de l'intérêt des salariés et des syndicats. Toutefois, en raison de la nature de cet accord, il demeure généralement difficile de garantir et d'évaluer l'amélioration des conditions de travail des salariés au sein de la société.
- Les **échanges transfrontaliers entre syndicats** permettent d'accroître considérablement le pouvoir de négociation des travailleurs dans le contexte actuel de concurrence à l'échelle mondiale.
- Les syndicats considèrent qu'il est positif d'inclure le droit à **la formation** dans l'accord.

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Rapport de développement durable	Autres indicateurs de RSE et développement durable
GRI A+ ; AA1000APS (2008).	Pacte mondial ; membre de l'ORSE (membre de CSR Europe) ; Agenda 21. Certifications : ISO 14001.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le Groupe analyse régulièrement ses performances sur la base d'indicateurs, y compris Global Reporting Initiative (version G3 et aspects de la version pilote comprenant le supplément relatif au secteur de l'énergie). Le rapport est noté GRI A+ autodéclaré. Ce rapport fait actuellement l'objet d'une vérification externe et une déclaration sera publiée prochainement. Dans un souci de transparence et afin de conserver la confiance des parties prenantes, ce rapport 2008 a été vérifié de façon indépendante par le bureau d'études Two Tomorrows selon la norme de responsabilité AA1000. ▪ Les sociétés du Groupe EDF mettent en œuvre différentes mesures destinées à réduire leur impact environnemental. La certification du Groupe ISO 14001, renouvelée pour une durée de trois ans en avril 2005 par Det Norske Veritas (DNV), porte sur l'ensemble des activités d'EDF S.A. et la plupart des sociétés contrôlées par EDF. Le Groupe EDF s'engage à faire respecter les conventions fondamentales de l'OIT dans toutes les sociétés sous son contrôle direct. ▪ En 2001, le Comité exécutif d'EDF a exprimé le souhait de faire du Groupe EDF une référence en matière de développement durable. Les 21 principes d'action qui ont été adoptés en conséquence constituent la base de l'Agenda 21 du Groupe EDF.
--

Autres initiatives de développement durable	
Politique de développement durable	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le Groupe EDF s'est engagé à mener une politique de développement durable construite autour de neuf objectifs articulés selon trois enjeux. ▪ EDF Energy a mis à jour sa stratégie de santé et de sécurité en 2007, afin de mettre en évidence les travaux menés en collaboration avec DuPont en 2006 sur l'application de son modèle d'excellence en matière de sécurité. ▪ Convention collective sur la sous-traitance : en octobre 2006, la société française EDF S.A. et trois syndicats français sur cinq ont conclu une convention collective sur la sous-traitance socialement responsable. 	
Projets et programmes	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le projet Équilibre : destiné aux professionnels, aux entreprises et aux autorités locales. Pour chaque kWh Équilibre acheté auprès d'EDF, la société s'engage à mettre sur le réseau un kWh produit à partir d'énergies renouvelables. ▪ Une Campagne de sensibilisation : la société informe et conseille les consommateurs sur les économies d'énergie, la réduction des émissions de CO₂ et le contrôle du coût de la consommation d'électricité. ▪ La Santé et la Sécurité au travail : EDF Energy a mis en place un programme de formation à la gestion des risques à l'intention des cadres moyens et des superviseurs afin de mettre en évidence leur rôle dans l'identification et la gestion actives des risques sur le lieu de travail. ▪ Un label de responsabilité sociale pour les centres d'appels. 	

Visibilité : la politique de développement durable et l'ACI	
Politique de développement durable	<p>Le menu principal du site Internet du Groupe permet d'accéder aux sites des principales filiales. Un site distinct est consacré aux initiatives et à la politique de développement durable.</p> <p>Conformément à la priorité du Groupe, des ressources importantes ont été allouées à la communication des informations sur la politique de développement durable à</p>

Grande visibilité	<p>l'ensemble des parties prenantes. EDF propose des rubriques spécifiques sur ses différents sites Internet. Des informations complémentaires et des liens permettant d'accéder à des données détaillées seraient néanmoins utiles dans certains cas.</p> <p>Le rapport de développement durable est facilement accessible et de nombreuses options de téléchargement sont disponibles.</p>
ACI Aucune visibilité	<p>Les informations relatives à l'ACI ne sont pas disponibles sur le site Internet. La rubrique « Carrières » comprend un sous-chapitre consacré aux politiques des ressources humaines, qui contient des informations sur le dialogue social, mais aucune référence à l'ACI.</p>

RÉSULTATS des diverses initiatives de développement durable

Résultats en matière environnementale

- Les déchets conventionnels sont recyclés à hauteur de 69 % et toutes les cendres sont recyclées.
- Selon le site Internet du Groupe, EDF est devenu le premier producteur d'hydroélectricité en Europe et enregistre une croissance de 30 % par an sur le marché de l'énergie solaire. L'énergie éolienne représentait près de 90 % de la capacité totale installée d'EDF Énergies nouvelles au 31 décembre 2008. Le nucléaire représente néanmoins une partie considérable de la production d'électricité de l'entreprise.
- Le Groupe modernise ses centrales électriques afin d'améliorer leur efficacité et de réduire les émissions de CO₂ et privilégie les technologies les moins polluantes, comme les centrales dites supercritiques et les turbines à gaz à cycle combiné (TGCC).

Résultats en matière de sécurité et de santé au travail

- L'observatoire de la qualité de vie au travail a été créé en 2007 afin de garantir une amélioration continue des conditions de travail dans l'ensemble des sites EDF.

DÉFIS À RELEVER

Questions cruciales

Le Groupe EDF est conscient d'utiliser ou de générer des produits ou émissions susceptibles de présenter des risques graves pour la santé ou l'environnement. Parmi les questions cruciales du rapport 2008 :

Objectifs d'EDF	<p>Les émissions de CO₂ : le Groupe a pour objectif de réduire l'intensité des émissions de dioxyde de carbone de sa production d'électricité de 60 % d'ici 2020. L'entreprise a mis au point une méthodologie fiable pour mesurer son empreinte carbone, qui soutiendra ce programme de réduction des émissions de CO₂. Le Groupe s'est en outre fixé pour objectif de réduire de 30 % sa consommation d'énergie sur les lieux de travail en 2012.</p> <p>Les énergies renouvelables : Les projets de développement des énergies renouvelables seront menés par l'intermédiaire de la filiale française EDF Énergies nouvelles. EDF Energy a créé la société commune EDF Energy Renewables pour renforcer sa présence sur le marché des énergies renouvelables.</p> <p>À ce jour, 45 622 contrats Équilibre, certifiant l'origine renouvelable de l'électricité fournie par EDF, ont été signés.</p> <p>Les déchets : En France, les activités d'EDF ont généré 98 818 tonnes de déchets conventionnels en 2008, dont 82 606 tonnes de déchets non dangereux. EDF Energy s'est publiquement engagé à réduire de moitié d'ici 2012 le volume des matériaux mis en décharge et à n'envoyer aucun déchet issu de ses bureaux ou dépôts d'ici 2020.</p>
Changement climatique et émissions de CO₂	<p>EDF demeure le deuxième émetteur de dioxyde de carbone en France. Ses rapports de développement durable montrent un recul des émissions entre 2002 et 2007, mais ne précisent pas dans quelle mesure les pointes ou les variations de la consommation d'électricité se répercutent sur les niveaux d'émissions.</p>
Déchets	<p>La gestion des déchets nucléaires est l'un des plus grands défis et un sujet de préoccupation pour EDF. L'entreprise s'est engagée à gérer ses déchets selon quatre principes : la limitation à la source, le tri selon leur nature et leur radioactivité, le conditionnement pour les isoler de l'homme et de l'environnement, le retraitement et le recyclage des combustibles usés.</p>
Eau	<p>Selon la société, environ 70 % des eaux de surface en France sont retenues dans les barrages. Le traitement et la protection de ces eaux constituent une préoccupation publique.</p>
Biodiversité	<p>Limiter les incidences des centrales nucléaires, des centrales à combustible fossile, des barrages, des réseaux de transport et de distribution, etc. sur les écosystèmes avoisinants constitue une préoccupation considérable des parties prenantes.</p>

RÉFÉRENCES

Sources

- Rapport Développement durable 2008 – Site Internet du Groupe - <http://www.edf.com/html/RA2008/dd/appli.htm?onglet=&page>.
- Groupe EDF – Politique de développement durable et Accord sur la responsabilité sociale du Groupe EDF.
- Entretien avec des représentants de la FNME-CGT.

- Entretien avec Marc Ferron (CFDT) – Secrétaire du Comité de dialogue sur la responsabilité sociale (CDRS) d'EDF.
- Entretien avec Marc Ferron – représentant d'EDF.
- Étude d'Eurofound : « Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level. Case study: EDF ».
- Accords transnationaux négociés au niveau de l'entreprise. Tableau. Annexe au document de travail. Séminaire d'étude « Accords transnationaux », Commission européenne, le 17 mai 2006.
- Papadakis, Konstantinos : Annexe – *Cross-border social dialogue and agreements. An emerging global industrial framework?*, OIT, 2008, pp. 267-288.
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) : *Codes of conduct and international framework agreements: new forms of governance at company level. Case Study: EDF*. 2008.

Lafarge

PROFIL DE L'ENTREPRISE

Description générale des activités			
Siège social	Zone géographique	Chiffre d'affaires en 2005 (en millions de dollars US)	Principales activités
France	Le Groupe, présent dans 79 pays, axe le développement de ses activités sur les marchés en forte croissance, Asie et Moyen-Orient notamment.	1 979 622 324,9	Construction
Lafarge est une société française de matériaux de construction spécialisée dans quatre produits principaux : le ciment, les granulats, le béton et les plaques de plâtre. En 2008, l'entreprise était le premier producteur mondial de ciment en volume des expéditions.			

Concept de l'entreprise

Mission	Valeurs
Devenir le leader incontesté des matériaux de construction.	Le courage, l'intégrité, l'engagement, le respect de l'autre et une préoccupation particulière pour les intérêts du Groupe sont les fondements de sa conception de la gestion.

Fédération syndicale mondiale signataire de l'ACI et salariés		
Fédération syndicale mondiale	Salariés	Taux de syndicalisation
IBB-ICEM	82 734	65 % des salariés sont représentés par des représentants syndicaux ou élus (2008).

ACCORD-CADRE INTERNATIONAL

Synthèse des dispositions

Règles de fond de l'ACI					
Conventions de l'OIT (et recommandations le cas échéant)	Emploi	Salaires	Temps de travail	Formation	Restructuration
C 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155, 182;	X	√	√	√	X

Références au développement durable dans le texte de l'ACI			
Références à l'environnement	Clauses environnementales	Références à la santé et à la sécurité au travail	Clauses relatives à la santé et à la sécurité au travail

√	X	√	√
---	---	---	---

Référence à d'autres accords multilatéraux

- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (1976).
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998).
- Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (2000).
- Pacte mondial des Nations unies (2000).
- Recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail (2001).

Dispositions relatives au développement durable

Références au développement durable

Texte de l'accord-cadre international

Lafarge considère que le respect des droits du collaborateur est un élément fondamental du développement durable.

Références à l'environnement

Texte de l'accord-cadre international

Les signataires considèrent que cet accord est basé sur l'engagement commun de respecter les droits de l'homme et les droits sociaux, et de réaliser un progrès continu concernant les conditions de travail, les relations sociales, la santé et la sécurité sur le lieu de travail et la performance environnementale.

Références à la santé et à la sécurité au travail

Texte de l'accord-cadre international

Santé, sécurité et conditions de travail

L'environnement de travail est sain et sûr (convention n° 155 de l'OIT). Les meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité sont suivies et sont conformes aux Principes directeurs concernant le système de gestion de la santé au travail de l'OIT. Tous les collaborateurs reçoivent une formation sur les risques encourus sur le lieu de travail et disposent des moyens de leur prévention.

Les signataires s'engagent à assurer une plus grande sensibilisation au problème du VIH-SIDA et au

Mise en œuvre et suivi

Dispositions de procédure de l'ACI						
Année	Titre	Portée	Durée	Clauses applicables aux fournisseurs et sous-traitants	Participation syndicale (autre que la Fédération syndicale mondiale)	Médiation Arbitrage
2005	Accord	Mondiale	Indéterminée	Oui (encouragées)	FITBB et FMCB	Conjoints (ACI)

Description générale de l'application et de la supervision

Structure et réunions

- Le service des ressources humaines fournit des précisions sur l'accord à plusieurs niveaux de l'organisation. Les documents sont traduits dans les différentes langues.
- Un **groupe de référence** composé de représentants de la direction de Lafarge et des fédérations internationales signataires – 1 ou 2 représentants de l'ICEM et de l'IBB – se réunira au moins **une fois par an**. Les contacts par courrier électronique et téléphone sont réguliers.
- Concernant la **supervision**, des réunions sont organisées régulièrement entre les signataires. Un ou deux représentants de l'ICEM et un représentant de l'IBB se réunissent deux fois par an, ou plus si des problèmes se posent.
- **Trois personnes ont été désignées** au sein de la direction de Lafarge pour superviser la mise en œuvre et le suivi et remédier à tout problème éventuel résultant de l'application de l'accord.
- **Aucun plan d'action ou indicateur clé n'a été mis en place**, ce qui semble indiquer différents niveaux d'engagement au sein de l'entreprise, par exemple en matière de santé et de sécurité au travail, de développement des personnes, de formation, etc. Le Groupe fait observer que ceci s'explique par des engagements divers au sein de l'entreprise dans les différents domaines sur lesquels porte également l'accord.
- Étant donné la participation des deux parties à la mise en œuvre et la présence des syndicats dans plusieurs activités, l'entreprise n'a pas encore prévu de **budget** spécifique à l'application de l'ACI. L'entreprise a néanmoins convenu de fournir les fonds nécessaires compte tenu du nombre de stratégies, de programmes et d'initiatives sociales en place.
- Une équipe a été formée au niveau du Groupe pour définir les **normes applicables aux sous-traitants**, notamment en matière de santé et de sécurité au travail. Le Groupe travaille en coopération avec une équipe internationale de contrôle, qui a commencé à inspecter les sous-traitants.

Participation et responsabilité des syndicats locaux et des directions locales

- Les directions locales et les syndicats locaux sont associés à la mise en œuvre et les directions locales sont responsables du règlement des différends à leur niveau.

Observations complémentaires : portée, niveau de mise en œuvre et résultats

Employeurs

- L'ACI précise l'engagement du Groupe dans plusieurs domaines, mais ces conventions et accords ne prévoient pas d'engagement de la part des syndicats.
- Le Groupe estime que le dialogue est très important.
- Le Groupe considère qu'il est difficile de répondre de manière appropriée à la question des sous-traitants et des fournisseurs, de choisir ceux qui adoptent une ligne de conduite identique en matière de développement durable. Une équipe a néanmoins été formée à l'échelle du Groupe pour définir les normes à l'intention des sous-traitants et une équipe internationale de supervision a commencé à contrôler les sous-traitants.
- Comme le révèle le rapport de développement durable (2007), ce panel s'est employé à résoudre notamment deux problèmes depuis 2005 : l'un concernant la liberté syndicale aux États-Unis et l'autre sur un conflit avec un sous-traitant en Corée du Sud.

Syndicats

- Les syndicats considèrent qu'il est important que l'accord porte également sur les fournisseurs et les sous-traitants et qu'il convient de soutenir le processus de sélection des sous-traitants qui adoptent une politique sociale semblable ou s'engagent à mettre en œuvre les conditions définies par Lafarge. Une référence a été incluse dans le préambule de l'ACI.
- Les syndicats portent une attention prioritaire à l'Amérique du Nord et au manque de liberté syndicale aux États-Unis. À cet égard, les syndicats ont soutenu la modification de la loi sur le droit syndical (*Employment Free Choice Act*), qui garantit aux travailleurs le droit de s'affilier à un syndicat, sans interférence de la direction, conformément à l'esprit de l'accord-cadre international.
- Les informations relatives à l'accord sont insuffisantes au plan local. Les syndicats considèrent qu'il convient de renforcer la formation au plan local.
- L'extension de Lafarge en Chine et au Moyen-Orient, y compris de nombreux pays où les droits syndicaux sont minimaux, pose un défi important.
- Les salariés sont menacés par de mauvaises conditions de travail et une protection sociale négligeable en raison du nombre considérable de contrats de travail intérimaire et de sous-traitants.

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Rapport de développement durable	Autres indicateurs de RSE et développement durable
Niveau GRI A+	Global 100 Most Sustainable Corporations, ISR

	Best in Class, DJSI STOXX, FTSE4Good.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sur la base du système de notation GRI³³, le rapport de développement durable 2008 a été noté A+. Depuis 2005, pendant cinq années consécutives, Lafarge a été classée parmi les cent sociétés multinationales les plus engagées en matière de développement durable (Global 100 Most Sustainable Corporations)³⁴. Innovest a noté Lafarge AAA selon son indicateur de responsabilité sociale <i>Intangible Value Assessment</i>. ▪ Après avoir été rétrogradée par les indicateurs DJSI STOXX³⁵ et DJSI World Index³⁶ en 2007, l'entreprise a amélioré son résultat global de 6 points en 2008 et s'est établi à 70 %. Ceci lui a permis d'être rétablie dans le STOXX Index, mais pas dans le DJSI World Index, apparemment en raison de la méthodologie utilisée. ▪ Selon la notation de Vigeo³⁷, Lafarge obtient des résultats très positifs dans les domaines du comportement d'entreprise, de la participation des collectivités, de l'environnement, des ressources humaines et des droits de l'homme. Selon les analystes, il reste des progrès à accomplir en matière de gouvernance. ▪ Lafarge est l'une des cinq sociétés notées Best in Class³⁸ selon l'analyse de Storebrand du secteur des matériaux de construction. Depuis 2003, Lafarge est membre de l'indice FTSE4Good³⁹, qui regroupe des entreprises qui incluent les risques sociaux et environnementaux dans leurs politiques et leurs systèmes de gestion. 	

Autres initiatives de développement durable
Politique de développement durable
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Depuis plus de 3 ans, Lafarge expose ses engagements de façon mesurable dans son « Développement durable – Ambitions 2012 ». Ce document définit les objectifs concrets en matière de développement durable. ▪ Le Groupe a mis en œuvre une politique de sécurité pour ses salariés et sous-traitants. En outre, les salariés de Lafarge sont tenus de respecter certaines règles afin de garantir les plus hauts niveaux de santé et de sécurité au sein de l'entreprise : les 11 règles de santé et de sécurité.
Projets et programmes
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le programme de lutte contre le VIH/SIDA : Lafarge est présent dans dix pays d'Afrique sub-

³³ Global Reporting Initiative (GRI) est une organisation fondée sur un réseau qui a mis au point le cadre de présentation des rapports de développement durable le plus largement utilisé à l'échelle mondiale. Les niveaux de notation se situent entre A et C. En cas de contrôle externe, les sociétés peuvent joindre le signe + à leur notation.

³⁴ Le projet « Global 100 Most Sustainable Corporations », dirigé par Corporate Knights Inc. et soutenu par les travaux de recherche menés par Innovest Strategic Value Advisors Inc., est une vitrine des sociétés internationales les plus engagées en matière de développement durable.

³⁵ Le *Dow Jones Sustainability Index* (DJSI STOXX) suit l'évolution des sociétés européennes dans le domaine du développement durable. Le DJSI STOXX comprend les entreprises leaders en matière de responsabilité sociale qui représentent 20 % des 600 entreprises du *Dow Jones Sustainability Index SM 600*.

³⁶ Lancés en 1999, les *Dow Jones Sustainability Indexes* sont les premiers indices mondiaux qui reflètent les performances des entreprises leaders en matière de développement durable dans le monde entier.

³⁷ <http://www.vigeo.com/csr-rating-agency/fr/blogcategory/news-vigeo.html>.

³⁸ Le symbole d'excellence de Storebrand, le papillon, est attribué aux entreprises qui ont acquis le statut *Best in Class* pour leurs performances sociales et environnementales.

³⁹ Le FTSE4Good Index Series a été conçu pour mesurer les performances des entreprises qui répondent aux normes de responsabilité sociale mondialement reconnues et faciliter les investissements dans ces entreprises.

saharienne parmi les plus touchés par l'épidémie du SIDA. Lafarge s'est engagé dans la lutte contre le VIH/SIDA depuis le début de cette décennie. Lafarge et CARE ont renouvelé en 2009, pour une durée supplémentaire de trois ans, leur partenariat de lutte contre le SIDA conclu en 2003. Le Groupe est engagé sur trois fronts : lutter contre le SIDA et le paludisme ; mesurer les conséquences des activités de Lafarge sur les communautés locales ; mieux loger les populations démunies. En 2002, Lafarge a signé un partenariat avec la Coalition mondiale des entreprises contre le VIH/SIDA, qui lutte contre l'épidémie et le paludisme et regroupe plus de 200 multinationales.

- **Le programme de lutte contre le paludisme** : Lafarge a fourni des traitements contre le paludisme à 17 500 personnes (salariés, personnes à charge, sous-traitants et membres des communautés) dans le cadre de son programme de lutte contre le paludisme en 2007. En 2010, ces efforts contre le VIH et le paludisme seront étendus aux autres grands pays en développement dans lesquels Lafarge exerce des activités.
- **Le développement durable – le partenariat Lafarge / WWF** : en 2000, Lafarge est devenu le premier partenaire industriel du WWF pour la protection de l'environnement. Le WWF a décidé de reconduire ce partenariat jusqu'en 2012. Lafarge et le WWF vont continuer à travailler ensemble afin de définir de nouveaux objectifs et plans d'action en matière d'émissions de CO₂, de biodiversité, de polluants persistants et d'empreinte en eau, en augmentant le périmètre et la portée de cette collaboration. Pour réduire ses émissions, Lafarge compte sur quatre stratégies : améliorer l'efficacité de ses fours ; utiliser la biomasse et les déchets comme combustibles de substitution dans les cimenteries du Groupe ; utiliser des déchets provenant d'autres industries comme additifs ou matières premières de substitution pour la production de ciment ; utiliser les sources locales de déchets et mettre en place des filières locales de recyclage. Une réorganisation du transport maritime ou fluvial permet également de réduire les émissions de CO₂ provenant du transport des matières premières.
- **La promotion de la construction durable** : Le groupe a inclus de nouveaux concepts de construction durable dans ses activités : la préservation des ressources, la réhabilitation des carrières, la limitation de la pollution et la réduction des inconvénients et des nuisances sur le lieu de travail.
- **Les initiatives relatives à l'énergie et aux déchets** : l'utilisation de combustibles de substitution permet actuellement au Groupe de diversifier ses sources d'énergie, de réduire ses émissions et sa dépendance aux combustibles traditionnels et, par conséquent, de réduire la part de l'énergie dans ses coûts. L'utilisation de combustible tiré des déchets demeure néanmoins un sujet de préoccupation pour certaines parties prenantes.
- **L'accord stratégique signé avec le gouvernement de la province du Yunnan (Chine)**. Cet accord, qui représente un investissement total de 600 millions de dollars US, porte sur la modernisation et la réorganisation de l'industrie des matériaux de construction dans cette province et prévoit la mise en place de politiques d'économies d'énergie, grâce au développement de l'utilisation des déchets comme combustibles de substitution.
- **Le panel des parties prenantes** : en 2002-2003, le Groupe a créé un panel auquel sont associées les ONG avec lesquelles l'entreprise a conclu des accords, CARE pour le VIH/SIDA, le WWF pour les questions liées à l'environnement, etc.
- **La santé et la sécurité au travail** : Lafarge doit définir un programme complet relatif à la santé au travail en 2010.

Visibilité : la politique de développement durable et l'ACI

Politique de développement durable

Grande visibilité

Sur le menu principal du site Internet. Le Groupe Lafarge affirme que sa stratégie de développement durable est une priorité. La page d'accueil du site Internet du groupe contient sept rubriques. La deuxième porte sur le Développement durable et la troisième sur la Recherche & Innovation. Une section est consacrée à la Construction durable. Tant les sous-menus que la page d'accueil permettent d'accéder à de nombreuses informations détaillées sur le changement climatique, l'efficacité énergétique et d'autres sujets connexes, ainsi qu'à un grand éventail d'initiatives de l'entreprise.

<p>ACI</p> <p>Aucune visibilité</p>	<p>Les informations relatives à l'ACI ne sont pas disponibles sur le site Internet. La rubrique « Développement durable » contient un onglet sur la santé et la sécurité au travail et un autre sur les panels de parties prenantes, mais aucune référence à l'ACI.</p>
--	---

RÉSULTATS des diverses initiatives de développement durable

Résultats en matière environnementale

- Le développement durable – le partenariat Lafarge / WWF : à la fin de l'année 2008, Lafarge avait réduit ses émissions de CO₂ de 12,5 % par rapport aux niveaux de 1990 (dans les pays de l'OCDE) et de 18,4 % par tonne de ciment produit à l'échelle mondiale.
- La construction durable : Lafarge consacre plus de 50 % de ses investissements en R&D à la construction durable. Son centre de recherche est le premier laboratoire au monde sur les matériaux de construction et ses travaux portent sur l'amélioration des produits existants et la mise au point de nouveaux produits à plus haute efficacité et plus respectueux de l'environnement.

Résultats en matière de santé et de sécurité au travail

- Le Groupe indique qu'une réunion est organisée chaque mois au niveau du Groupe sur la santé et la sécurité au travail afin de faire le bilan des accidents de travail et des accidents mortels au sein de l'entreprise et de faire le point sur les progrès accomplis.
- Selon le Groupe, un système d'établissement de rapports sur la santé et la sécurité a été mis en place depuis plusieurs années à l'échelle du Groupe. Les résultats mensuels sont publiés sur l'intranet du Groupe, disponibles pour l'ensemble des salariés et mis à la disposition des syndicats lors des réunions au plan local, européen ou international, qui débutent par une présentation des résultats du Groupe en matière de santé et de sécurité.
- Le programme de lutte contre le VIH/SIDA : les résultats de cette initiative, en 2008, en Afrique sub-saharienne, où Lafarge emploie environ 8 000 personnes, sont les suivants : 100 % des salariés ont régulièrement été informés sur le VIH/SIDA ; 75 % ont participé à des campagnes de dépistage volontaire et anonyme ; 2 000 personnes (collaborateurs, personnes à charge et membres des communautés) bénéficient de traitements antirétroviraux gratuits.
- Le programme de lutte contre le paludisme : Lafarge a fourni des traitements contre le paludisme à 17 500 personnes (salariés, personnes à charge, sous-traitants et membres des communautés) dans le cadre de son programme de lutte contre le paludisme en 2007.

DÉFIS À RELEVER

Questions cruciales

<p>Objectifs de Lafarge et développement durable – ambitions 2012</p>	<p>La santé et la sécurité au travail : en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, le Groupe s'était fixé comme objectif de diviser par deux le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt en 2008 par rapport au taux enregistré en 2005, d'atteindre le taux de 1,55 et d'appliquer cette norme aux sous-traitants. Le nouvel objectif est d'atteindre dans les meilleurs délais l'objectif de zéro accident mortel et de se mettre au niveau des entreprises industrielles les plus exemplaires.</p> <p>Le développement durable : l'un des défis auxquels est confronté le Groupe consiste à choisir des sous-traitants et des fournisseurs qui appliquent une politique cohérente en matière de développement durable. Un système a été mis en place pour que le respect des normes définies en matière de santé et de sécurité soient exigées de tous les sous-traitants dans le monde entier. Ce même système doit être établi pour conclure des contrats avec des entreprises qui ont intégré le développement durable dans leurs stratégies. Lafarge indique avoir accueilli favorablement la révision de la directive européenne établissant un système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre (SCEQE), dont l'objectif de réduction des émissions de CO₂ défini pour 2020, de 21 % par rapport à 2005, représente un réel défi. À plus court terme, Développement durable – Ambitions 2012 établit des objectifs concrets en matière de développement durable :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réduire les émissions nettes spécifiques mondiales de CO₂ par tonne de ciment de 20 % par rapport à 1990 ; ▪ Réduire les émissions brutes absolues de l'activité ciment dans les pays industrialisés de 10 % par rapport à 1990 ; ▪ Réduire les émissions nettes absolues de l'activité ciment dans les pays industrialisés de 15% par rapport à 1990 ; ▪ Avant la fin 2010, porter à 85 % la proportion de carrières dotées d'un plan de réhabilitation, conformément aux normes de Lafarge. ▪ Avant la fin 2010, toutes les carrières auront été testées selon des critères validés par WWF International et celles disposant d'un potentiel auront élaboré un programme de biodiversité avant 2012 ; ▪ Réduire les émissions de poussières des cimenteries de 30 % sur la période 2005-2012 ; ▪ Réduire les émissions de NO₂ des cimenteries de 20% sur la période 2005-2012 ; ▪ Réduire les émissions de SO₂ des cimenteries de 20% sur la période 2005-2012 ; ▪ Avant la fin 2010, définir un niveau de référence pour les polluants persistants émis par les cimenteries pour 100 % des fours et renforcer les bonnes pratiques pour limiter les émissions.
<p>Efficacité énergétique</p>	<p>L'énergie représente le coût de production le plus élevé de l'activité ciment de Lafarge, ainsi qu'une source importante d'émissions de CO₂. L'amélioration de l'efficacité énergétique et le contrôle des émissions demeurent un défi important posé à l'entreprise.</p> <p>En outre, les combustibles dérivés de déchets dangereux utilisés dans les fours et les questions de pollution éventuelle résultant d'activités antérieures sont un sujet de préoccupation pour les parties prenantes.</p>
<p>Mercure, métaux lourds</p>	<p>Outre le CO₂, les émissions de mercure et de métaux lourds sont un sujet délicat qui prête à la controverse. En effet, malgré les améliorations récentes, les sites de production de Lafarge suscitent encore des préoccupations quant aux effets potentiels des émissions sur la santé et l'environnement.</p>

RÉFÉRENCES

Sources

- Site Internet du Groupe – <http://www.lafarge.fr/>.
- Entretien avec Marion Hellmann – Secrétaire général adjoint IBB.
- Entretien avec Anne Vauchez – Responsable des relations sociales en Europe, Lafarge.
- Accord sur la responsabilité sociale de l'entreprise et sur les relations sociales internationales entre le Groupe Lafarge, la FITBB, l'ICEM et la FMCB.
- *New York State Department of Environmental Conservation*.
- <http://www.earthjustice.org>.
- <http://www.cemweek.com/>.
- Accords transnationaux négociés au niveau de l'entreprise. Tableau. Annexe au document de travail. Séminaire d'étude « Accords transnationaux », Commission européenne, le 17 mai 2006.
- Papadakis, Konstantinos : Annexe – *Cross-border social dialogue and agreements. An emerging global industrial framework?*, OIT, 2008, pp. 267-288.

Nampak

PROFIL DE L'ENTREPRISE

Description générale des activités			
Siège social	Zone géographique	Chiffre d'affaires en 2005 (en millions de dollars US)	Principales activités
Afrique du Sud	19 pays sur 4 continents	1 979,6	Fabrication d'emballages
Nampak Ltd. fabrique des emballages et des produits en papier tissu.			

Concept de l'entreprise	
Mission	Valeurs
La mission et les valeurs de Nampak sont les suivantes : créer et développer un modèle Nampak positif qui suscite la fidélité du consommateur et la croissance de l'entreprise.	Cette mission doit être menée à bien grâce à cinq générateurs de valeur : le service à la clientèle, l'innovation, la vitesse, la responsabilité et l'excellence de la fabrication.

Fédération syndicale mondiale signataire de l'ACI et salariés		
Fédération syndicale mondiale	Salariés	Taux de syndicalisation
UNI	Plus de 17 000.	--

ACCORD-CADRE INTERNATIONAL

Synthèse des dispositions

Règles de fond de l'ACI					
Conventions de l'OIT <i>(et recommandations le cas échéant)</i>	Emploi	Salaires	Temps de travail	Formation	Restructuration
C 87, 98, 100, 105, 136, 155, 182 et Recommandation n° 143.	X	√	√	√	X

Références au développement durable dans le texte de l'ACI			
Références à l'environnement	Clauses environnementales	Références à la santé et à la sécurité au travail	Clauses relatives à la santé et à la sécurité au travail

√	X	√	√
---	---	---	---

Dispositions relatives au développement durable

Références au développement durable

- L'ACI ne comporte aucune référence explicite au développement durable.

Références à l'environnement

Texte de l'accord-cadre international

Nampak et UNI s'engagent à promouvoir l'application de normes élevées en matière d'environnement et de santé et de sécurité sur le lieu de travail. C'est-à-dire :

Le respect de l'environnement

Nampak et UNI ont comme objectif l'amélioration permanente des performances environnementales des activités de Nampak.

Références à la santé et à la sécurité au travail

Texte de l'accord-cadre international

Chapitre 4 : conditions sur le lieu de travail et au sein de la collectivité

Nampak et UNI s'engagent à promouvoir l'application de normes élevées en matière d'environnement et de santé et de sécurité sur le lieu de travail. C'est-à-dire :

Les conditions de travail sont décentes

Les travailleurs bénéficieront d'un environnement de travail durable, approprié en termes de sécurité et d'hygiène (convention n° 155 de l'OIT). Les meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité seront encouragées, y compris une formation dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène au travail et la fourniture d'un équipement de protection appropriés. Les pratiques devront être conformes aux conventions de l'OIT et à des normes de santé et de sécurité appropriées.

Chapitre 5 : mise en œuvre

Un rapport sur les activités et programmes de responsabilité sociale de l'entreprise, ainsi que sur les initiatives relatives à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail, sera établi par Nampak.

Mise en œuvre et suivi

Dispositions de procédure de l'ACI						
Année	Titre	Portée	Durée	Clauses applicables aux fournisseurs et sous-traitants	Participation syndicale (autre que la Fédération syndicale mondiale)	Médiation Arbitrage
2006	Accord	Mondiale	Indéterminée		Syndicats affiliés à UNI	Conjoints (ACI)

Description générale de l'application et de la supervision
<p>Structure et réunions</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nampak et UNI ont convenu de se réunir au moins une fois par an pour résoudre tout litige ou différend présenté par les représentants syndicaux. Ces réunions se tiendront le temps nécessaire, mais n'excéderont pas une journée, et seront précédées d'une réunion préparatoire de la délégation d'UNI, qui comprendra des responsables d'UNI et les coordinateurs nationaux des syndicats affiliés à UNI. Nampak et UNI désigneront chacun une personne de contact responsable de la préparation de ces réunions. ▪ Nampak diffusera des copies du présent accord à l'ensemble des affiliés d'UNI, ainsi qu'un plan local en anglais ou en d'autres langues sur demande. ▪ Nampak a convenu de présenter un rapport économique et social détaillé lors de ces réunions annuelles. Des informations sur les initiatives prises dans le domaine de la santé et de la sécurité seront également présentées. ▪ Au niveau opérationnel, un comité de santé et de sécurité auquel sont associées les deux parties a été constitué. Ce comité participe directement à la supervision de la mise en œuvre de l'accord. ▪ L'accord précise qu'il incombe à chaque partie de prendre en charge ses propres frais, y compris le transport, l'hébergement, etc. À cet égard, les syndicats mettront à la disposition de leurs membres et délégués dans les différents pays les ressources nécessaires pour leur permettre de participer aux réunions d'équipe et l'entreprise garantit la disponibilité des fonds nécessaires à la supervision de l'accord. ▪ L'ACI ne prévoit pas de mécanismes de supervision.
<p>Participation et responsabilité des syndicats locaux et des directions locales</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entre les réunions annuelles générales, les syndicats locaux se réunissent et mènent une enquête auprès de leurs membres, afin d'évaluer dans quelle mesure les dispositions et les principes de l'accord sont respectés. Les informations relatives aux domaines dans lesquels certains progrès ont été accomplis et les éventuelles questions qui doivent être abordées sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion suivante. ▪ Au plan national, des réunions mensuelles sont organisées dans chaque usine ou installation. Le niveau de mise en œuvre de l'ACI est l'un des points à l'ordre du jour.

Observations complémentaires : portée, niveau de mise en œuvre et résultats
Employeurs
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'adoption de la clause environnementale dans l'ACI résulte d'une proposition de la direction visant à améliorer la situation. ▪ La direction considère que la conclusion de cet accord a joué un rôle positif dans l'amélioration des politiques relatives à la santé au travail et à la protection de l'environnement.
Syndicats
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les syndicats considèrent également que la conclusion de cet accord a joué un rôle positif dans l'amélioration des politiques relatives à la santé au travail et à la protection de l'environnement. À titre d'exemple, UNI reconnaît l'importance des investissements réalisés dans les usines en Zambie et au Zimbabwe afin d'améliorer les conditions de santé et de sécurité. Il en va de même au Kenya, en Tanzanie et au Mozambique, où un processus de conclusion d'un accord séparé pour répondre aux préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail a été engagé. ▪ Un accord séparé sur la santé et la sécurité au travail a été conclu en Zambie, au Kenya et en Tanzanie. Un processus de négociation et de conclusion d'un accord sur la santé et la sécurité au travail vient d'être engagé au Mozambique. Il reste néanmoins des progrès à accomplir. ▪ La supervision par les syndicats repose sur les informations communiquées par les syndicats locaux. Les syndicats chargés de la supervision considèrent que des mécanismes appropriés doivent encore être mis en place. ▪ Les syndicats considèrent que des progrès ont été accomplis en matière de santé et de sécurité au travail et que les travailleurs sont en mesure d'assurer le suivi des questions examinées, mais qu'il reste fort à faire dans le domaine de l'environnement. ▪ L'un des défis posés à l'entreprise consiste à libérer des ressources pour investir dans des activités respectueuses de l'environnement. ▪ L'un des défis posés aux syndicats consiste à tenir leurs membres correctement informés.

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Rapport de développement durable	Autres indicateurs de RSE et développement durable
Niveau GRI C (autodéclaré).	Meilleure performance selon l'indice JSE SRI.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Depuis 2004, les performances en matière de développement durable font l'objet d'un rapport annuel inclus dans le rapport général. ▪ Le rapport de développement durable 2008 est conforme à la version G3 des lignes directrices de Global Reporting Initiative (niveau GRI C). L'entreprise déclare avoir pour objectif d'améliorer le niveau d'établissement de ses rapports, de soumettre les données spécifiques au développement durable à l'évaluation d'un tiers en 2009 et de renforcer ses indicateurs 	

économiques, sociaux et environnementaux.

- Le rapport 2008 a été noté « meilleure performance » selon l'indice JSE SRI⁴⁰.

Autres initiatives de développement durable

Politique de développement durable

- **La stratégie de développement durable de Nampak** a été affinée au cours de l'année 2009, selon le rapport annuel, et le comité de direction est depuis lors pleinement opérationnel.

Projets et programmes

- **La santé et la sécurité au travail** : les comités de la sécurité, de la santé et de l'environnement ont été constitués pour évaluer et réduire les incidences sur l'environnement des activités de production et garantir la sécurité des salariés. Après détection de problèmes, le comité informe le syndicat local ; celui-ci transmet une plainte à l'entreprise, qui prend ensuite les mesures nécessaires.
- **Le programme de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail** : la prévalence du VIH/SIDA dans le sud de l'Afrique fait qu'il est essentiel pour chaque organisation d'élaborer une réponse appropriée au défi posé par cette maladie. Nampak a mis en place un vaste programme de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail en 2000, en commençant par un projet pilote dans le KwaZulu-Natal. Ce programme a été étendu en 2002 à l'ensemble des sites de production de Nampak en Afrique du Sud et au Swaziland. Nampak a poursuivi l'extension de ce programme en 2003 en y associant les sites de production de Kohler suite à la fusion de Nampak et de Malbak.
- **L'emballage** : s'agissant de la principale activité de l'entreprise, l'utilisation des ressources et les déchets d'emballages sont les préoccupations principales. Le Groupe est actif dans l'optimisation de l'utilisation des emballages et a pris des mesures importantes pour améliorer les taux de récupération et concevoir une utilisation à des fins particulières des déchets d'emballages. Il participe également directement à différentes initiatives de réduction des emballages. Des recherches sont entreprises pour réduire le poids des bouteilles, grâce au PET, et des boîtes de conserve ou accroître la proportion de papier recyclé dans les cartons.
- **Le projet Eco-Schools** : Nampak a accepté de contribuer à mettre en place ce programme concret d'éducation à l'environnement dans toute l'Afrique du Sud en allouant 0,5 million de rands par an pendant trois ans dans le but de fournir les ressources humaines appropriées.
 - Pour sensibiliser le public à la gestion des détritiques et déchets ;
 - Pour financer des projets de recyclage des ordures ;
 - Pour soutenir des systèmes de collecte et de nettoyage (organisés par Collect-A-Can) ;
 - Pour fournir un capital de départ à des personnes auparavant démunies pour fonder de petites entreprises spécialisées dans la collecte des détritiques.
- **L'usine de recyclage de bouteilles de lait en plastique** : en Europe, la société Nampak Plastics Europe, située à Milton Keynes, au Royaume-Uni, a fondé sa propre usine de recyclage de bouteilles de lait en plastique à la fin de l'année 2007. Nampak est l'une des premières entreprises au Royaume-Uni à produire des contenants de lait en plastique en utilisant une proportion de matériaux recyclés.

⁴⁰ La JSE (Bourse de Johannesburg) a mis au point son premier indice d'investissement socialement responsable (ISR) en mai 2004. Les évaluations sont réalisées au cours du deuxième semestre de chaque année et les résultats sont annoncés à la fin de chaque mois de novembre.

- **Les initiatives relatives à l'énergie et aux émissions** : l'une des priorités du Groupe est de réduire ses émissions, notamment des chaudières. À titre d'exemple, les chaudières à charbon des usines en Zambie et au Zimbabwe ont été converties au gaz. Le Groupe a également engagé un processus stratégique de définition des possibilités et des conséquences de la durabilité des matériaux. Des systèmes de mesure de l'efficacité énergétique ont été mis en place dans l'ensemble des sites.

Visibilité : la politique de développement durable et l'ACI

Politique de développement durable	Les informations relatives à la politique de santé et de sécurité sont disponibles dans la rubrique « Social Investment » du menu principal du site Internet de la société. Les informations disponibles portent sur l'Afrique du Sud et le secteur de l'emballage, avec certaines références à des initiatives de Nampak.
Visibilité moyenne	Le rapport de développement durable est présenté comme une section du rapport annuel.
ACI	Les informations relatives à l'ACI ne sont pas disponibles sur le site Internet.
Aucune visibilité	

RÉSULTATS des diverses initiatives de développement durable

Résultats en matière environnementale

- L'usine de recyclage des bouteilles de lait en plastique créée par Nampak en Europe produit des contenants de lait en plastique qui contiennent une proportion de matériaux recyclés. Ces nouveaux cartons contiendront ultérieurement environ 50 % de polyéthylène à haute densité (PEHD).
- Les initiatives relatives à l'efficacité énergétique ont permis d'économiser environ 1,1 % de la consommation totale d'énergie, soit 16 millions de kWh par an.

Résultats en matière de santé et de sécurité au travail

- L'objectif « zéro accidents du travail mortels » a été atteint et l'objectif de taux de fréquence des accidents avec invalidité de 1,5 a pratiquement été atteint (1,56).
- Le programme de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail : quelque 14 000 salariés sud-africains ont été invités à participer au programme de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail, qui a été organisé dans l'ensemble de leurs sites. Grâce à ce programme, le taux de prévalence du VIH parmi les salariés de Nampak est inférieur à la moyenne du secteur. 68,5 % des salariés sud-africains et 98,9 % des salariés au Swaziland et en Namibie ont eu recours aux services de conseil et de dépistage volontaire (VCT) sur site. 94 % du personnel a bénéficié d'une formation de sensibilisation au VIH/SIDA en Afrique du Sud et 100 % au Swaziland et en Namibie.

DÉFIS À RELEVER

Questions cruciales	
<p>Défis recensés par Nampak dans son rapport de développement durable 2008</p>	<p>Le développement durable : (1) affiner la stratégie de développement durable de Nampak ; (2) élaborer et préciser des normes et des exigences en matière d'établissement de rapports à l'échelle du Groupe ; (3) approfondir l'évaluation des responsabilités et/ou des possibilités éventuelles au regard des questions économiques, sociales et environnementales.</p> <p>La santé et la sécurité : (1) réduire le taux de fréquence des accidents avec invalidité, qui mesure les accidents avec arrêt par 200 000 heures travaillées, de 2,06 pour l'année 2008 à 1,5 pour l'année 2009 ; (2) porter à 80 % la participation des salariés en Afrique du Sud aux services de conseil et de dépistage volontaire et aux formations de sensibilisation au VIH/SIDA ; (3) élaborer des stratégies pour faire face aux risques indirects posés par le VIH/SIDA, comme l'effet éventuel sur la clientèle et tout au long de la chaîne d'approvisionnement.</p> <p>L'évaluation des risques : mettre au point un guide de mise en place d'un système de gestion de l'environnement afin d'aider les sites de production à appliquer les politiques et procédures environnementales.</p> <p>L'utilisation des ressources et le changement climatique : la consommation d'énergie est une préoccupation particulière pour Nampak, qui compte 115 sites de production. Ces sites centrent leurs efforts sur l'amélioration de l'efficacité énergétique et la réduction des émissions. Pour le secteur de l'emballage, la réduction de l'utilisation des ressources et le recyclage constituent également une priorité.</p>
<p>Préoccupations des parties prenantes</p>	<p>La pollution atmosphérique et hydrique sont deux sujets importants de préoccupation des parties prenantes. Un combustible de substitution plus propre pour remplacer le charbon dans l'ensemble de ses chaudières constitue un autre défi pour Nampak, bien que l'entreprise ait déjà entamé cette démarche.</p>

RÉFÉRENCES

Sources
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nampak – <i>Sustainability report 2008 et 2009</i>. ▪ Nampak – <i>Annual Report 2008 et 2009</i>. ▪ Site Internet du Groupe – http://www.nampak.com/. ▪ ACI de Nampak. ▪ Entretien avec Keith Jacobs – Directeur Campagnes et Recrutement d'UNI-Africa.

- Entretien avec Fezekile Tshiqi – Directeur des ressources humaines du Groupe.
- <http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/HOMEPAGEFr>.
- Papadakis, Konstantinos : Annexe – *Cross-border social dialogue and agreements. An emerging global industrial framework?*, OIT, 2008, pp. 267-288.

Royal Bam Group

PROFIL DE L'ENTREPRISE

Description générale des activités			
Siège social	Zone géographique	Chiffre d'affaires en 2005 (en millions de dollars US)	Principales activités
Pays-Bas	Royal Bam Group est présent dans plusieurs pays d'Europe, d'Afrique, d'Asie et d'Océanie.	Revenus (IFRS) : 7 425	Construction
Royal BAM Group est une entreprise de construction établie aux Pays-Bas également présente dans les secteurs du génie civil, des services d'ingénierie mécanique et électrique et de l'ingénierie industrielle.			

Concept de l'entreprise	
Mission	Valeurs
Royal BAM Group regroupe des filiales d'exploitation qui offrent des services de grande valeur dans les domaines de la maintenance, de la rénovation et de l'extension dans le secteur de la construction, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif.	La société se fonde sur les principes d'entreprise suivants : les gens : traiter les collaborateurs, partenaires et relations avec respect ; l'environnement : assumer les responsabilités vis-à-vis des générations futures ; les bénéficiaires : créer une marge économique.

Fédération syndicale mondiale signataire de l'ACI et salariés		
Fédération syndicale mondiale	Salariés	Taux de syndicalisation
IBB	28 000	--

ACCORD-CADRE INTERNATIONAL

Synthèse des dispositions

Règles de fond de l'ACI					
Conventions de l'OIT <i>(et recommandations le cas échéant)</i>	Emploi	Salaires	Temps de travail	Formation	Restructuration
C 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 143, 155, 167, 182,	√	√	√	√	X

Références au développement durable dans le texte de l'ACI			
Références à l'environnement	Clauses environnementales	Références à la santé et à la sécurité au travail	Clauses relatives à la santé et à la sécurité au travail
√	X	√	√

Référence à d'autres accords multilatéraux
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies (1948). ▪ Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. ▪ Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998). ▪ Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

(2000).

- Recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail (2001).
- Principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (2001).

Dispositions relatives au développement durable

Références au développement durable

Texte de l'accord-cadre international

Reconnaissant que le développement durable dans ses trois dimensions – économique, sociale et environnementale – est dans l'intérêt de l'entreprise et des travailleurs du bâtiment et du bois.

Royal BAM Group NV s'engage à œuvrer pour atteindre la justice sociale et le développement durable dans ses activités et les entreprises dans lesquelles elle est associée à ses partenaires en affaires, sous-traitants et fournisseurs.

Mise en œuvre et suivi de l'accord

Royal BAM Group NV considère que le respect des droits des travailleurs représente un élément essentiel du développement durable.

Références à l'environnement

- L'accord-cadre conclu ne comporte pas de dispositions relatives à l'environnement.

Références à la santé et à la sécurité au travail

Texte de l'accord-cadre international

Les conditions de travail sont décentes

Les travailleurs bénéficieront d'un environnement de travail approprié en termes de sécurité et de santé (convention n° 155 et 167 de l'OIT). Les meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité seront appliquées et conformes aux Principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail.

La santé et les conditions de vie

Royal BAM Group NV s'engage à assurer la sensibilisation au problème du VIH-SIDA et au programme de prévention, conformément au Recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH-SIDA.

Mise en œuvre et suivi

Dispositions de procédure de l'ACI						
Année	Titre	Portée	Durée	Clauses applicables aux fournisseurs et sous-traitants	Participation syndicale (autre que la Fédération syndicale mondiale)	Médiation Arbitrage
2006	Accord-cadre	Mondiale	Indéterminée	Oui (mentionnées)	FNV Bouw, Hout-en Bouwbond CNV	Conjoints (ACI)

Description générale de l'application et de la supervision
Structure et réunions
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un groupe de référence, qui rassemble des représentants de la direction et de l'IBB, a été constitué. Il se réunit au moins une fois par an, ou en tant que de besoin, pour examiner la mise en œuvre de cet accord. L'organisation de ces réunions a néanmoins parfois posé quelques problèmes. ▪ En cas de manquement grave aux dispositions de l'accord porté à l'attention de l'une ou l'autre des parties, il incombe à Royal BAM Group d'examiner ledit manquement et de le porter à la connaissance du représentant syndical . ▪ Tout différend éventuel découlant de l'interprétation ou de la mise en œuvre de l'accord sera examiné conjointement, dans le but de formuler des recommandations aux parties concernées. ▪ Le Groupe prend en charge les frais liés à la tenue des réunions (transport, hébergement, etc.).
Participation et responsabilité des syndicats locaux et des directions locales
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Des visites sur site une fois par an sont également prévues. Participeront normalement à ces visites trois représentants des travailleurs.

Observations complémentaires : portée, niveau de mise en œuvre et résultats
Employeurs
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le Groupe accorde de l'importance au maintien d'une bonne relation avec les syndicats. ▪ Le Groupe indique que la santé et la sécurité au travail constitue un élément important de sa politique, les accidents nuisant à la réputation de l'entreprise. Le Groupe encourage la formation, s'agissant d'un atout important pour garantir une meilleure productivité. ▪ Le Groupe considère que des exigences posées par les syndicats lors de certaines réunions sortent du cadre de la négociation. ▪ Le Groupe déclare promouvoir la conclusion d'accords avec les fournisseurs afin de garantir que les produits livrés répondent aux normes et exigences du Groupe. Il a transmis un questionnaire aux cent fournisseurs les plus importants de BAM. Le Groupe cherche à convenir d'un protocole

avec les dix premiers fournisseurs et à conclure ensuite un accord sur le développement durable.

Syndicats

- Les syndicats accordent également de l'importance à la collaboration avec les ONG sur le VIH/SIDA dans le cadre des accords négociés avec le Groupe.
- Les syndicats indiquent que la diffusion des informations n'est pas homogène et que des pays comme l'Afrique du Sud ou Dubaï sont mal informés.
- L'IBB insiste pour que les conflits fassent l'objet de discussions et soient résolus entre les syndicats locaux et la direction locale avant de les porter à Genève afin de garantir l'efficacité du système.

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Rapport de développement durable	Autres indicateurs de RSE et développement durable
Niveau GRI C	Certification : BAM Construct est certifiée ISO 14001.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Royal BAM Group a élaboré un code de conduite, dénommé Principes d'entreprise en 2007, qui définit sa responsabilité sociale. Ce texte représente le point de départ de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques et procédures en matière de développement durable. ▪ Le deuxième rapport de développement durable de l'entreprise – le rapport 2008, publié en 2009 – a été établi conformément à la version G3 de Global Reporting Initiative (GRI) et noté C autodéclaré. BAM a bénéficié de l'assistance de KPMG Sustainability au cours de ce processus. ▪ Le Groupe est membre de nombreuses organisations sectorielles et participe à plusieurs groupes d'étude et de travail ainsi qu'à des plateformes d'innovation, y compris ENCORD, Construction Excellence, Considerate Constructors Scheme, Business in the Community, le Chartered Institute of Waste Management, le Constructing Industry Training Board et la British Quality Foundation. 	

Autres initiatives de développement durable

Politique de développement durable

- Royal BAM Group a élaboré un code de conduite, dénommé **Principes d'entreprise en 2007**, qui définit sa responsabilité sociale. Ce texte représente le point de départ de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques et procédures en matière de développement durable, y compris les questions relatives à la santé et la sécurité au travail.
- Le Groupe formule la politique de développement durable et la communique à ses filiales d'exploitation. Ces filiales d'exploitation adaptent ensuite cette politique aux diverses régions en y apportant certains détails spécifiques. Enfin, cette politique est mise en œuvre dans les régions. Différentes personnes sont chargées de mettre en pratique les principes d'entreprise de BAM.

Projets et programmes

- **GreenUp Tool** : cet outil fournit des informations pour que les technologies durables soient compréhensibles, concrètes, mesurables et économiquement viables.
- **La maison passive** : une maison ou un immeuble non résidentiel à très faible consommation d'énergie et un bon climat intérieur en été comme en hiver sans système traditionnel de chauffage ou de conditionnement de l'air.
- **La boîte à outils pour immeubles existants** : des solutions pratiques pour l'amélioration de l'efficacité énergétique de plus d'un million de maisons et appartements anciens. Le principal objectif est d'abaisser les coûts de l'énergie et de réduire les émissions de CO₂.
- **Le projet pilote pour des maisons « zéro déchet »** : BAM mène un projet pilote de « **maison WNR** », construite de façon à presque réduire à néant les déchets du site de construction.
- **L'indice de fréquence des accidents** : le Groupe a défini son propre indice de fréquence des accidents, qui peut être utilisé pour évaluer l'effet des mesures de sécurité, indépendamment de l'évolution du nombre de salariés. Il permet également d'établir une comparaison entre les différentes filiales d'exploitation.
- **Le programme de formation à la santé et à la sécurité** : la direction a mis en place un programme de formation à la santé et à la sécurité, destiné en particulier aux salariés qui participent aux projets de PPP de construction. Les actions entreprises dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail ont débuté il y a environ 25 ans, lorsqu'a été nommé le premier responsable de la sécurité au sein de l'entreprise.
- **Le projet de calculateur carbone (PCC)** : il s'agit d'un outil pratique conçu pour déterminer, en coopération avec les partenaires de la chaîne, où les réductions d'émissions de CO₂ peuvent être réalisées au cours des phases de passation de marché et de construction d'un projet. Grâce à cet instrument, il est possible de répercuter les coûts de réduction des émissions sur les coûts de construction d'un projet. Les coûts d'environ 30 projets ont ainsi été calculés, ce qui a permis de démontrer que l'attention portée aux émissions de CO₂ influence positivement l'équilibre financier. Ce projet a débouché sur la conclusion selon laquelle une réduction de 8 % des émissions est possible pour une augmentation équivalente des bénéfices. L'outil PCC peut être téléchargé gratuitement et d'autres informations intéressantes sont également disponibles.
- **L'unité de développement d'un espace durable** : elle a été créée afin de coordonner la R&D et l'expérience sur site afin de poursuivre l'intégration du développement durable à la construction.
- **L'espace d'éducation et la responsabilité sociale** : BAM a lancé cette initiative en ouvrant récemment une école de formation professionnelle. Il existe déjà une école de gestion d'entreprise BAM et 70 sites de formation pour les salariés de la construction.

Visibilité : la politique de développement durable et l'ACI

Politique de développement durable

Visibilité moyenne-élevée

L'une des principales rubriques du site Internet de la société se rapporte au développement durable et le troisième sous-menu de la rubrique sur le profil de l'entreprise porte sur la politique du Groupe en matière de santé et de sécurité au travail. Le chapitre sur le développement durable présente un lien qui permet d'accéder au rapport de développement durable, qui est directement disponible à partir de la page d'accueil, de même que les principes d'entreprise de Royal BAM, mais les informations sur les initiatives ou les programmes du Groupe ne sont pas nombreuses.

Un site Internet, le « BAM CO₂ Desk », a été créé pour fournir un accès au savoir-faire de l'entreprise dans ce domaine et mettre ces compétences à la disposition des fournisseurs et des clients du secteur de la construction.

	La construction durable n'est pas mise en évidence sur le site Internet du Groupe.
ACI Aucune visibilité	Les informations relatives à l'ACI ne sont pas disponibles sur le site Internet.

RÉSULTATS des diverses initiatives de développement durable

Résultats en matière environnementale	
	<ul style="list-style-type: none"> La réduction des déchets : la société britannique devient un modèle de comportement en matière de réduction des déchets et d'efficacité énergétique. Elle est l'une des premières entreprises de génie civil à adhérer formellement au Programme d'action « déchets et ressources » et à avoir mis en place un plan de gestion des déchets à la pointe du secteur.
Résultats en matière de santé et de sécurité au travail	
	<ul style="list-style-type: none"> Dans tous les pays où BAM est présent, le Groupe est parvenu à réduire le taux de fréquence des accidents dans une proportion située entre 25 % et 50 % par rapport à la moyenne de l'ensemble du secteur (rapport de responsabilité sociale 2008). Toutes les filiales d'exploitation disposent de leur propre personnel de sécurité à plein temps. Depuis le milieu des années 80, un responsable de la sécurité pour le Groupe est chargé de mettre en place plusieurs projets, y compris la formation. La campagne « Beyond Zero » menée au Royaume-Uni a permis de réduire les accidents à signaler à un record de fréquence minimum de 0,17. L'entreprise déclare que toutes les filiales d'exploitation sont conformes aux lignes directrices en matière de santé et de sécurité.

DÉFIS À RELEVER

Questions cruciales	
Objectifs de Royal Bam Group	<p>Selon le dernier rapport de développement durable, le défi pour les années à venir consistera à traduire les principes d'entreprise en objectifs concrets susceptibles d'être mis en œuvre au sein du Groupe.</p> <p>Trois domaines sont prioritaires :</p> <p>La santé et la sécurité au travail : le nombre d'accidents graves, notamment parmi les membres du personnel sous-traitant, demeure trop élevé. Bien que les chiffres concernant les salariés du Groupe BAM révèlent une tendance légèrement à la baisse, le nombre d'accidents impliquant les sous-traitants (et des tiers) est en</p>

	<p>augmentation. En réaction à cette évolution, l'entreprise déclare avoir renforcé les instructions de sécurité données aux sous-traitants et aux tiers.</p> <p>Les émissions de CO₂ et la réduction des déchets : l'entreprise indique qu'elle s'emploie à inclure les informations sur le CO₂ et les déchets dans les données fournies par les filiales d'exploitation. Elle signale que la première priorité sera de rassembler des informations sur ces questions, qui pourront être utilisées pour générer des résultats concrets. Le calculateur carbone et les indicateurs clés de performance (KPI) mis au point récemment sont conçus pour mesurer les progrès accomplis au regard de l'ensemble des objectifs de développement durable du Groupe.</p> <p>La réduction des déchets.</p>
Préoccupations des parties prenantes	<p>Étant donné la politique active de l'entreprise de réduction des émissions et des déchets, les préoccupations des parties prenantes portent principalement sur les taux élevés d'accident parmi les sous-traitants et sur les résultats des nouveaux KPI.</p>

RÉFÉRENCES

Sources

- Accord-cadre conclu entre Royal BAM Group et l'IBB pour promouvoir et protéger les droits des travailleurs.
- Entretien avec Tom van Beek – Directeur de la Responsabilité sociale et des Ressources humaines de Royal BAM.
- Entretien avec Marion Hellmann – IBB.
- Site Internet du Groupe – <http://www.bam.nl/baminternet/baminternet/index.jsp>.
- Site internet de la branche Royaume-Uni : www.bam.co.uk.
- *Sustainability report 2008*.
- Papadakis, Konstantinos : Annexe – *Cross-border social dialogue and agreements. An emerging global industrial framework?*, OIT, 2008, pp. 267-288.

Statoil

PROFIL DE L'ENTREPRISE

Description générale des activités

Siège social	Zone géographique	Chiffre d'affaires	Principales activités
---------------------	--------------------------	---------------------------	------------------------------

Norvège	Europe, certains pays d'Asie, d'Afrique et Etats-Unis.	656,0 milliards de couronnes norvégiennes (2008).	Énergie et métiers de l'énergie.
Statoil est une entreprise internationale du secteur de l'énergie spécialisée dans la production, le transport, le raffinage et la commercialisation du pétrole, des produits dérivés du pétrole et d'autres sources d'énergie.			

Concept de l'entreprise	
Mission	Valeurs
« Franchir les frontières de l'énergie » est la nouvelle identité de la société depuis 2009.	Sans présenter de valeurs à proprement parler, l'entreprise, pour atteindre ses objectifs : (i) adopte une mentalité globale par le renforcement de la diversification et l'adaptation de nouvelles compétences; (ii) recherche des solutions technologiques ; (iii) continue à promouvoir les améliorations et à se situer à la pointe dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'environnement.

Fédération syndicale mondiale signataire de l'ACI et salariés		
Fédération syndicale mondiale	Salariés	Taux de syndicalisation
ICEM	29 500 (2008)	--

ACCORD-CADRE INTERNATIONAL

Synthèse des dispositions

Règles de fond de l'ACI					
Conventions de l'OIT (et recommandations)	Emploi	Salaires	Temps de travail	Formation	Restructuration

le cas échéant)					
C 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138	X	√	X	√	X

Références au développement durable dans le texte de l'ACI			
Références à l'environnement	Clauses environnementales	Références à la santé et à la sécurité au travail	Clauses relatives à la santé et à la sécurité au travail
√	√	√	√

Dispositions relatives au développement durable

Références au développement durable
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'ACI ne comporte aucune référence explicite au développement durable.

Références à l'environnement
Texte de l'accord-cadre international
<p>2. Droits de l'homme, relations du travail, questions relatives à la santé, à la sécurité et à l'environnement</p> <p><i>StatoilHydro et Industri Energi-ICEM affirment leur soutien aux droits fondamentaux de l'homme dans la communauté et sur le lieu de travail. En outre, les Parties reconnaissent l'importance de la protection de la sécurité, de la santé et du bien-être au travail et partagent la préoccupation quant à l'impact de l'exploitation que la production, l'utilisation et l'élimination peuvent avoir sur <u>l'environnement</u> naturel et humain. Le présent accord vise à garantir que les personnes employées dans le cadre de nos activités bénéficient des meilleures normes de protection possibles.</i></p> <p>3. Aspects environnementaux</p> <p><i>StatoilHydro et Industri Energi-ICEM coopéreront afin de garantir que les activités de StatoilHydro sont menées avec le plus grand respect possible pour l'environnement, y compris notamment :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Appliquer le principe de précaution aux <u>enjeux environnementaux</u> ;</i> ▪ <i>Entreprendre des initiatives de promotion d'une plus grande <u>responsabilité environnementale</u> ;</i> ▪ <i>Encourager le développement et la diffusion de <u>technologies respectueuses de l'environnement</u>.</i> <p>4. Mise en œuvre</p> <p>4.1. Réunion annuelle</p> <p><i>StatoilHydro et Industri Energi-ICEM se réuniront annuellement pour examiner les pratiques en vigueur au regard des principes convenus et assurer le suivi du présent accord. [...]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>La politique générale de l'entreprise relative à l'emploi, à la santé et à la sécurité au travail et aux <u>questions</u></i>

environnementales menée au sein de l'entreprise et, le cas échéant, entre l'entreprise et ses sociétés apparentées, y compris les fournisseurs et les sous-traitants.

4.3. Programmes de formation

[...] Ceci comprend une formation appropriée à la santé, à la sécurité et à l'environnement.

Références à la santé et à la sécurité au travail

Texte de l'accord-cadre international

2. Droits de l'homme, relations du travail, questions relatives à la santé, à la sécurité et à l'environnement

Le respect des droits de l'homme comprend :

- Un engagement à fournir un environnement de travail sain et sûr, y compris l'utilisation des normes appropriées et des meilleures pratiques.
- L'engagement de l'entreprise à adopter une politique claire et responsable concernant le VIH/SIDA et à mettre en œuvre cette politique dans tous les sites de StatoilHydro.

4. Mise en œuvre

4.1. Réunion annuelle

StatoilHydro et Industri Energi-ICEM se réuniront annuellement pour examiner les pratiques en vigueur au regard des principes convenus et assurer le suivi du présent accord. [...]

- La politique générale de l'entreprise relative à l'emploi, à la santé et à la sécurité au travail et aux questions environnementales menée au sein de l'entreprise et, le cas échéant, entre l'entreprise et ses sociétés apparentées, y compris les fournisseurs et les sous-traitants.

4.3. Programmes de formation

- [...] Ceci comprend une formation appropriée à la santé, à la sécurité et à l'environnement.

Mise en œuvre et suivi

Dispositions de procédure de l'ACI						
Année	Titre	Portée	Durée	Clauses applicables aux fournisseurs et sous-traitants	Participation syndicale (autre que la Fédération syndicale mondiale)	Médiation Arbitrage
1998	Accord	Mondiale	2 ans, reconduit en 2001, en 2003 et en 2005.	Oui (encouragées)	NOPEF (syndicat norvégien des travailleurs du pétrole et de la pétrochimie affilié à l'ICEM).	

Description générale de l'application et de la supervision
Structure et réunions
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une réunion annuelle conjointe pour examiner la mise en œuvre ; une formation pour faciliter l'application. ▪ Statoil et NOPEF-ICEM se réuniront annuellement pour faire le point sur la mise en œuvre et assurer le suivi de l'accord. Le but sera d'examiner les questions qui relèvent de l'application de l'accord en vue de décider conjointement d'actions qui viseront à développer les bonnes pratiques. ▪ Lors de la réunion, l'échange d'informations permet aux deux parties d'évoquer certains problèmes et enjeux et de s'informer mutuellement des actions mises en œuvre.
Participation et responsabilité des syndicats locaux et des directions locales
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les réunions annuelles rassembleront normalement entre 4 et 5 dirigeants de NOPEF-ICEM et les directeurs concernés de Statoil. ▪ NOPEF-ICEM et Statoil coopéreront pour conclure des accords conjoints de formation, y compris une formation appropriée aux meilleures pratiques en matière de santé, de sécurité et d'environnement à l'intention des délégués syndicaux dans les pays où Statoil est exploitant. Des programmes de formation en gestion seront également mis en place au sein de Statoil.

Observations complémentaires : portée, niveau de mise en œuvre et résultats
Employeurs
<i>Non disponible.</i>
Syndicats
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Au début des négociations, les syndicats ont principalement porté leur attention sur la santé et la sécurité au travail. Au fur et à mesure de la mise en œuvre de l'accord, d'autres questions, sur les droits de l'homme et l'environnement, ont été abordées. Les questions liées à l'environnement sont devenues de plus en plus importantes lorsque les syndicats ont pris conscience de leur aspect prioritaire pour garantir les emplois à l'avenir. ▪ Parmi les nombreuses possibilités offertes par l'accord, la reconnaissance des syndicats comme partenaires représente un avantage considérable. Les deux parties peuvent se soutenir mutuellement dans la mesure du possible. À titre d'exemple, si l'entreprise renforce sa présence dans un domaine ou sur un marché, les syndicats peuvent examiner les enjeux potentiels, dans le cadre de l'accord, et définir les réponses les plus appropriées. ▪ Les activités de Statoil en Azerbaïdjan illustrent comment la santé et la sécurité peuvent être améliorées dans le cadre de l'accord.

Rapport de développement durable	Autres indicateurs de RSE et développement durable
Niveau GRI A+	Dow Jones Sustainability Index, FTSE4Good.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le rapport de développement durable 2008 de StatoilHydro est établi conformément aux lignes directrices de Global Reporting Initiative. Le rapport 2008 a été noté A+ (vérification par un tiers et autodéclaration). ▪ En septembre 2007, Statoil a été désignée meilleure compagnie pétrolière et gazière au monde en matière de développement durable selon le Dow Jones Sustainability Index pour la quatrième année consécutive. ▪ La société a été classée troisième selon les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) de Goldman Sachs, qui portent exclusivement sur l'industrie pétrolière et gazière. 	

Autres initiatives de développement durable	
Politique de développement durable	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'entreprise a adopté un code social, dénommé Statoil Way, et une politique environnementale de grande ampleur, qui peut être consultée sur le site Internet de la société. ▪ Statoil a défini ses principes stratégiques pour la santé, la sécurité et l'environnement dans le <i>Statoil Book</i>. 	
Projets et programmes	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'entreprise a supervisé la mise au point de l'instrument d'évaluation des risques EIF (facteur d'impact sur l'environnement), qui est actuellement utilisé par les autorités et l'industrie. ▪ Des projets de captage et de stockage du CO₂ sont menés avec succès, par exemple le projet de CSC à In Salah, dans le désert algérien, qui a permis de capter et d'injecter plus de 2,5 millions de tonnes de dioxyde de carbone depuis sa mise en service en 2004. ▪ Statoil applique un ensemble de mesures destinées à réduire la formation de pluies acides (causées principalement par des émissions de composés azotés et soufrés), notamment la mise en place d'installations d'élimination du soufre présent dans les combustibles dans certaines raffineries et l'installation de turbines à faible taux d'émission de NO₂ (une turbine sur cinq est à faible émission de CO₂). ▪ La norme « décharge zéro » : ce projet pilote, qui vise à minimiser les déchets et à garantir la sécurité et l'efficacité du transport des déblais de forage, a été mis en place sur la plateforme de forage Eirik Raude pour essais sur terrain. ▪ Le programme de comportement de sécurité : un programme complet pour l'ensemble des salariés de Statoil et des entreprises collaboratrices. ▪ En 2008, une stratégie globale de préparation en cas de déversement de pétrole a été mise en place dans les exploitations sur la plateforme continentale norvégienne. 	

Visibilité : la politique de développement durable et l'ACI	
Politique de développement	Sur le menu principal du site Internet. Statoil considère que la santé et la sécurité au travail et la protection de l'environnement sont des atouts. Ces aspects sont divisés

<p>durable</p> <p>Grande visibilité</p>	<p>en deux sections (<i>Sustainability</i> et <i>Technology & Innovation</i>) sur son site Internet.</p> <p>Le rapport de développement durable est disponible ainsi que d'autres rapports dans la section consacrée au développement durable, qui présente des informations détaillées sur l'engagement de l'entreprise en matière sociale et environnementale, bien qu'il soit compliqué de trouver et de télécharger le rapport complet à partir du site Internet.</p>
<p>ACI</p> <p>Faible visibilité</p>	<p>Les informations relatives aux accords conclus entre l'ICEM et Statoil ne sont disponibles que via l'option « recherche ». La plupart des informations sont accessibles sous la rubrique « Communiqués de presse ».</p>

RÉSULTATS des diverses initiatives de développement durable

Résultats en matière environnementale

- **Les mesures d'efficacité énergétique** : sur la plateforme Åsgard B, l'entreprise est parvenue à réduire de 30 % sa consommation d'énergie. Sur la plateforme Kvitebjørn, la haute pression dans le gisement est utilisée pour séparer le pétrole du gaz et transporter le gaz vers la côte. Cette plateforme affiche la meilleure efficacité énergétique de la région.
- **Les énergies renouvelables** : Statoil oriente ses activités vers l'énergie éolienne, marémotrice, houlomotrice, la production de méthane à partir de sites de décharge et de biomasse ainsi que la cogénération.
- **La gestion des déchets** : le Groupe recycle actuellement 67 % du fluide de forage à base de pétrole et 50 du fluide de forage à base d'eau.
- **La gestion du déversement de pétrole** : le volume des déversements fortuits a été réduit, de 4 989 mètres cubes en 2007 à 342 mètres cubes en 2008.
- **L'impact environnemental** : l'impact environnemental des plateformes, mesuré selon le facteur d'impact sur l'environnement (EIF), a chuté de plus de 80 % entre 2000 et 2006, suite aux mesures mises en œuvre sur chaque plateforme.

Résultats en matière de santé et de sécurité au travail

- Un nouveau programme de respect des normes de sécurité a été mis en place.

DÉFIS À RELEVER

Questions cruciales

Défis recensés	Certains défis inclus dans le rapport 2008 sur l'environnement comprennent
-----------------------	--

par Statoil	<p>notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Quantifier les dommages potentiels aux eaux côtières comme base de définition des mesures correctives, avec une attention prioritaire portée aux composants du pétrole et aux produits chimiques issus des processus complémentaires ; ▪ Statoil a comme objectif de réduire à zéro les dommages aux personnes, à la société et à l'environnement au moyen d'une politique d'entreprise globale et d'un processus d'évaluation des risques de grande ampleur ; ▪ Mettre en œuvre les mesures définies dans le projet « Green Logistics » ; ▪ Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, l'entreprise s'emploie à améliorer les mesures de sécurité : (i) la gestion et le respect des normes de sécurité ; (ii) la compréhension et la gestion des risques pour la santé, la sécurité et l'environnement ; (iii) la simplification des procédures (iv) l'intégrité des barrières de sécurité. <p>Autres défis :</p>
Santé et sécurité au travail	La fréquence totale des accidents à signaler (y compris les salariés de StatoilHydro et les sous-traitants) a augmenté, de 5,0 en 2007 à 5,4 en 2008, en raison d'une augmentation de la fréquence des accidents à signaler des sous-traitants.
Déchets	Le taux de valorisation des déchets non dangereux a diminué, de 41 % en 2007 à 29 % en 2008. Le taux de valorisation des déchets non dangereux affiche une tendance négative par rapport aux années précédentes.
Émissions atmosphériques	D'autres méthodes de réduction des émissions de CO ₂ , de NO ₂ , de SO ₂ et autres doivent être mises au point.
Déversement d'eau	L'eau produite contenant des composants dangereux demeure un sujet de préoccupation.
Impact sur les écosystèmes	<p>Greenpeace a soumis une proposition à l'Assemblée générale annuelle en 2009 pour que l'entreprise renonce à ses activités d'exploitation de sables bitumineux au Canada.</p> <p>Les déversements et fuites de pétrole dans des écosystèmes fragiles (mer de Barents, au large du nord de la Norvège) demeure un point de désaccord avec certaines parties prenantes.</p>

RÉFÉRENCES

Sources

- Site Internet du Groupe – <http://www.statoil.com>.
- *Report on Sustainable Development 2008 / Sustainability Measures & Results 2008.*
- Entretien avec Lars Myhre (ICEM).

- ACI de Statoil.
- Greenpeace international.
- Environmental News Network.
- Forum européen de l'énergie.
- Accords transnationaux négociés au niveau de l'entreprise. Tableau. Annexe au document de travail. Séminaire d'étude « Accords transnationaux », Commission européenne, le 17 mai 2006.
- Papadakis, Konstantinos : Annexe – *Cross-border social dialogue and agreements. An emerging global industrial framework?*, OIT, 2008, pp. 267-288.

Umicore

PROFIL DE L'ENTREPRISE

Description générale des activités			
Siège social	Zone géographique	Chiffre d'affaires en 2005 (en millions de dollars US)	Principales activités
Belgique	Umicore est présent sur les cinq continents. Son chiffre d'affaires se répartit de la façon suivante (2006) : Europe : environ 70 %.	11 692,6	Métaux et activités minières
<p>Umicore est un Groupe belge spécialisé en technologie des matériaux. Ses activités s'articulent autour de quatre secteurs principaux : les matériaux avancés, les produits métaux précieux et catalyseurs, les services métaux précieux et les spécialités zinc. Umicore tire environ 50 % de ses revenus de projets dans le domaine des technologies propres, comme les catalyseurs pour le contrôle des émissions, les piles à combustible, les matériaux pour batteries rechargeables, les applications photovoltaïques et le recyclage des métaux précieux.</p>			

Concept de l'entreprise	
Mission	Valeurs
« Des matériaux pour une vie meilleure »	Umicore considère les valeurs d'ouverture, de respect, d'innovation, de travail en équipe et

	d'engagement comme primordiales à sa réussite.
--	--

Fédération syndicale mondiale signataire de l'ACI et salariés		
Fédération syndicale mondiale	Salariés	Taux de syndicalisation
ICEM-FIOM	10 562	--

ACCORD-CADRE INTERNATIONAL

Synthèse des dispositions

Règles de fond de l'ACI					
Conventions de l'OIT <i>(et recommandations le cas échéant)</i>	Emploi	Salaires	Temps de travail	Formation	Restructuration
C 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 182 et Recommandation n° 143	√	X	√	√	√

Références au développement durable dans le texte de l'ACI			
Références à l'environnement	Clauses environnementales	Références à la santé et à la sécurité au travail	Clauses relatives à la santé et à la sécurité au travail
√	√	√	√

Référence à d'autres accords multilatéraux
--

- Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies (1948).

Dispositions relatives au développement durable

Références au développement durable

Texte de l'accord-cadre international

Préambule

Umicore s'est engagée à mettre en œuvre une stratégie de développement durable, afin de doter ses objectifs économiques, environnementaux et sociaux d'une réelle cohérence.

Dans le cadre de la présente convention, Umicore entend rassembler les priorités de sa stratégie sociale globale afin de confirmer ses principes de développement durable, dans la mesure où ceux-ci comportent des aspects sociaux.

Umicore est consciente que son engagement vis-à-vis de la réussite financière doit également prendre en compte l'impact économique, environnemental et social de ses activités dans leur ensemble. Sa stratégie de développement durable vise donc principalement les priorités en matière de santé et de sécurité au travail, d'amélioration continue de ses performances environnementales, de maîtrise et de prévention des risques résultant de ses activités au fil du temps, du recyclage et de l'élimination de ses produits, ainsi que du respect des normes du travail essentielles utilisées ou décrites par l'OIT.

3. Environnement

Umicore intègre les principes du développement durable dans les processus décisionnels de l'entreprise. Elle met en œuvre des stratégies de gestion des risques, fondées sur des données valables et la rigueur scientifique, et cherche à améliorer en permanence ses performances environnementales.

4. Mise en œuvre de la présente convention

4.1. La présente Convention de Développement durable engage l'ensemble des entreprises du Groupe dont Umicore exerce le contrôle opérationnel.

4.4. La présente Convention de Développement durable sera mise à disposition dans les langues habituelles utilisées au sein d'Umicore [...].

Références à l'environnement

Texte de l'accord-cadre international

Préambule

Umicore s'est engagée à mettre en œuvre une stratégie de développement durable, afin de doter ses objectifs économiques, environnementaux et sociaux d'une réelle cohérence.

Umicore est consciente que son engagement vis-à-vis de la réussite financière doit également prendre en compte l'impact économique, environnemental et social de ses activités dans leur ensemble. Sa stratégie de développement durable vise donc principalement les priorités en matière de santé et de sécurité au travail, d'amélioration continue de ses performances environnementales, de maîtrise et de prévention des risques résultant de ses activités au fil du temps, du recyclage et de l'élimination de ses produits, ainsi que du respect des normes du travail essentielles

utilisées ou décrites par l'OIT.

Umicore s'engage à mettre en œuvre les procédures et principes énoncés dans la présente convention aux divers échelons nationaux et internationaux dans un délai raisonnable, afin d'instaurer un équilibre entre croissance, rentabilité économique et bien-être social et environnemental.

3. Environnement

Elle met en œuvre des stratégies de gestion des risques, fondées sur des données valables et la rigueur scientifique, et cherche à améliorer en permanence ses performances environnementales.

Umicore participe activement à la gestion et à l'assainissement des risques résultant de ses activités passées. Elle facilite et encourage la conception, l'utilisation, la récupération et l'élimination responsables de ses produits. Umicore coopère avec les institutions compétentes de chaque pays afin de se mettre en conformité avec les normes environnementales internationales et locales et de les respecter de manière concrète. Attachée au recyclage, Umicore vise aussi une utilisation rationnelle des ressources naturelles et de l'énergie.

4. Mise en œuvre de la présente convention

Umicore cherche à s'adresser à des partenaires économiques dont la politique relative aux questions éthiques, sociales et environnementales s'inscrit dans la même ligne que son propre Code de Conduite.

Références à la santé et à la sécurité au travail

Texte de l'accord-cadre international

Préambule

Sa stratégie de développement durable vise donc principalement les priorités en matière de santé et de sécurité au travail, d'amélioration continue de ses performances environnementales, de maîtrise et de prévention des risques résultant de ses activités au fil du temps, du recyclage et de l'élimination de ses produits, ainsi que du respect des normes du travail essentielles utilisées ou décrites par l'OIT.

2.3. Santé et sécurité au travail

Umicore ne fait aucune concession quant à la santé et la sécurité de chaque salarié dans son environnement de travail. Elle s'engage à veiller à la santé et à la sécurité au travail, conformément aux réglementations nationales. Elle cherche à améliorer en permanence ses résultats en cette matière.

Mise en œuvre et suivi

Dispositions de procédure de l'ACI

Année	Titre	Portée	Durée	Clauses applicables aux fournisseurs et sous-traitants	Participation syndicale (autre que la Fédération syndicale mondiale)	Médiation Arbitrage
2007	Accord-cadre	Mondiale	4 ans	Oui (encouragées)	Président du comité d'entreprise	

					européen.	
--	--	--	--	--	-----------	--

Description générale de l'application et de la supervision
Structure et réunions
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La mise en œuvre de l'ACI est coordonnée par le département régional des ressources humaines, et l'accord est traduit dans toutes les langues utilisées au sein du Groupe. Le département régional des ressources humaines est responsable de la communication de l'accord à tous les travailleurs, en coordination avec les responsables de la communication et de la consultation. ▪ Un comité paritaire est chargé de surveiller la mise en œuvre. Les travailleurs seront représentés par 1 délégué de la FIOM, 1 délégué de l'ICEM et le Président du Comité d'entreprise européen. La convention prévoit la réunion de ce comité paritaire une fois par an. ▪ En ce qui concerne la supervision, l'entreprise engage un auditeur extérieur pour vérifier les procédures et établir un rapport de supervision chaque année. ▪ La convention ne comporte pas de disposition spécifique relative à l'allocation de ressources. Les coûts du comité paritaire et des visites sont assumés par chaque partie.
Participation et responsabilité des syndicats locaux et des directions locales
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dans le cadre de leurs compétences de vérification, les représentants des travailleurs, membres de ce comité paritaire, peuvent se réunir chaque année avec les représentants des travailleurs d'un site du Groupe Umicore, où les travailleurs seront représentés par les délégués des organisations syndicales affiliées à la FIOM ou l'ICEM. ▪ Sont également prévus des examens et des visites sur site. Cette partie de la vérification est menée par une délégation conjointe de représentants syndicaux et d'Umicore, qui effectuent les visites sur site et vérifient au plan local si la convention est mise en œuvre.

Observations complémentaires : portée, niveau de mise en œuvre et résultats
Employeurs
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le Groupe considère que l'ACI complète un autre accord, en l'occurrence le Code de Conduite. ▪ Le Groupe déclare que la mise en œuvre en est encore à une phase initiale, mais que l'entreprise vise à mettre en place des plans à l'échelle locale. ▪ Le Groupe mesure toute l'importance de la santé et de la sécurité. À cet égard, l'entreprise déclare s'être fixé comme objectif « zéro accidents avec arrêt de travail ». ▪ Elle indique que des personnes responsables ont été désignées dans chaque site pour prendre en charge les questions de santé, de sécurité et d'environnement. ▪ Le Groupe déclare avoir adopté une politique vis-à-vis des « fournisseurs et sous-traitants » qui reflète les dispositions de l'ACI et accepté une exigence des syndicats, qui comprendra : la réception de questionnaires, des vérifications sur site et l'ouverture d'un dialogue destiné à répondre aux problèmes identifiés et, à défaut d'amélioration, la résiliation de la convention. À cet égard, les réponses aux questions posées en rapport avec un fournisseur de Cobalt au Congo sont citées comme exemple (voir rapport annuel).

Syndicats

- Les syndicats considèrent que ces accords avec l'entreprise sont importants.
- Les syndicats considèrent qu'il est important d'améliorer la communication interne.

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Rapport de développement durable	Autres indicateurs de RSE et développement durable
Niveau GRI B+ (basé sur le rapport GRI 2008).	WBCSD, FTSE4good, ISR Best in Class, ISO 14001, OHSAS 18001.
<ul style="list-style-type: none">▪ L'entreprise applique les principes de Global Reporting Initiative⁴¹ (GRI) à son cadre d'établissement de rapports depuis la publication du rapport 2005.▪ Le rapport 2008 suit les lignes directrices G3 du GRI. Umicore a indiqué qu'elle améliorerait son rapport de durabilité dans le cadre de son rapport 2009 pour passer du niveau C+ actuel au niveau B+.▪ L'entreprise est en conformité avec les normes suivantes et bénéficie des certifications correspondantes : le Conseil mondial des entreprises pour le développement durable (WBCSD), FTSE4good, ISR Best in Class.▪ Elle est également membre de Kauri, un réseau d'acteurs belges visant à partager des connaissances et un centre de ressources sur la responsabilité sociale des entreprises et des ONG.▪ La plupart des sites d'Umicore ont obtenu la certification ISO 14001.▪ En 2008, Umicore a été désignée comme l'une des dix sociétés européennes de technologie propre les plus innovantes à l'occasion du <i>Dow Jones Clean Tech Summit</i>, qui s'est tenu à Francfort. Cette nomination récompensait l'entreprise belge pour sa technologie de recyclage des piles rechargeables en fin de vie.	

Autres initiatives de développement durable

Politique de développement durable

- Umicore articule sa mission, ses valeurs et sa philosophie de base, y compris le développement durable, autour d'un pilier principal, un document intitulé « **The Umicore Way** ». Ce document expose la conception des relations de l'entreprise avec ses clients, ses actionnaires, ses

⁴¹ Global Reporting Initiative (GRI) est une organisation fondée sur un réseau qui a mis au point le cadre de présentation des rapports de développement durable le plus largement utilisé à l'échelle mondiale. Les niveaux de notation se situent entre A et C. En cas de contrôle externe, les sociétés peuvent joindre le signe + à leur notation.

salariés et la société. Dans *The Umicore Way*, l'entreprise déclare : « nous ne transigeons pas en matière de santé et sécurité au travail pour tous nos collaborateurs et nous efforçons sans cesse d'améliorer nos résultats en matière de santé et de sécurité. »

- La Charte environnementale d'Umicore publiée en 1993 expose l'engagement de l'entreprise à gérer les questions et préoccupations environnementales de façon responsable, proactive et transparente.
- En 2008, Umicore a établi des lignes directrices pour un projet pilote sur les marchés publics durables.
- **Le code de conduite d'Umicore.**

Projets et programmes

- **L'utilisation des ressources** : au cours des dernières années, Umicore a concentré ses efforts sur la R&D en matière de technologies propres afin d'optimiser l'utilisation de matériaux rares et précieux et de réduire l'impact environnemental. Environ 80 % des dépenses du Groupe en R&D sont actuellement consacrées à des projets dans ce domaine, qui peut être subdivisé en trois catégories : le recyclage, la gestion des risques et les énergies renouvelables.
- **Les initiatives de recyclage** : Umicore a réalisé des investissements en capital dans la technologie et les infrastructures afin d'accroître les rendements et la flexibilité de ses activités de recyclage et de raffinage.
- **Les vérifications de la gestion des risques** : une évaluation des risques au sein de l'entreprise et pour l'environnement est réalisée chaque année, en grande partie par des audits internes. Une équipe de gestion des risques évalue les risques, prend en considération les différentes solutions et décide de la stratégie la plus efficace.
- **La conformité des fournisseurs et des sous-traitants aux normes fondamentales de l'OIT** : un tout nouveau projet a été mis en place pour recenser les risques et contrôler les fournisseurs qui présentent des risques en vue d'établir avec eux un dialogue dans un souci d'amélioration. L'entreprise déclare être disposée à résilier ses contrats avec ses fournisseurs après l'échec de plusieurs tentatives d'amélioration.
- **L'assainissement des anciens sites pollués** : en avril 2004, Umicore a signé une convention avec l'organisme régional compétent pour la gestion des déchets (OVAM) et le ministre de l'environnement de la région flamande de Belgique, par lequel Umicore s'engage à consacrer 62 millions d'euros sur une période de 15 ans pour l'assainissement de quatre anciens sites.
- **La santé et la sécurité au travail** : Umicore collabore à un certain nombre d'études scientifiques avec des associations sectorielles, à savoir le *Cobalt Development Institute*, l'Institut Nickel et diverses universités. Les risques éventuels pour la santé au travail posés par les nouveaux matériaux mis au point par l'entreprise sont évalués conformément à la stratégie d'Umicore en matière de santé, de sécurité et d'environnement. L'entreprise participe à deux consortiums de recherche de l'UE sur les nanomatériaux (Nanolinteract et NanoSafe2) en vue de clarifier les conséquences des nanomatériaux sur la santé humaine et l'environnement.

Visibilité : la politique de développement durable et l'ACI

<p>Politique de développement durable</p>	<p>Sur le menu principal du site Internet. Umicore accorde beaucoup d'importance à sa stratégie de développement durable. Deux des sept rubriques du site Internet de l'entreprise sont liées à l'environnement et au développement durable : <i>Clean Technologies</i> et <i>Sustainability</i>. Ces deux sous-menus offrent une information complète et présentent des initiative de l'entreprise.</p>
<p>Grande visibilité</p>	<p>Sa stratégie de développement durable est également citée comme priorité dans la description du profil de l'entreprise. Des informations sont également disponibles sur le Code de Conduite dans la rubrique « Investors », onglet « Corporate Governance ».</p>

ACI	Les informations relatives à l'ACI ne sont pas disponibles sur le site Internet.
Aucune visibilité	

RÉSULTATS des diverses initiatives de développement durable

Résultats en matière environnementale

- Initiatives de recyclage : création de Umicore Precious Metals Refining, une importante division de récupération de métaux précieux à partir de matières premières.

Résultats en matière de santé et de sécurité au travail

- La plupart des sites importants ont constitué un comité qui agit comme premier mécanisme pour les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail. L'entreprise met en place une capacité interne et dispose actuellement de cinq personnes en recherche et développement en matière d'environnement et de santé et de sécurité au travail.

DÉFIS À RELEVER

Questions cruciales

Objectifs d'Umicore

Certain défis recensés par Umicore sont les suivants :

Une meilleure capacité de mesure de l'éthique professionnelle ; la communication interne – le travail en réseau et la communication avec les syndicats ; une participation accrue des syndicats aux discussions sur le développement durable ; des plans de mise en œuvre plus spécifiques et des contenus mieux définis.

Un manque d'expérience dans la collaboration avec les ONG : des discussions ont été menées avec de grandes ONG, comme le WWF, sur des questions ponctuelles, notamment en novembre 2009, lors de l'organisation par Umicore d'un panel des parties prenantes auquel ont participé 18 organisations (des ONG pour la plupart). Mais ces initiatives ne sont pas structurées à l'échelle du Groups.

La pollution des eaux : l'entreprise étudie de nouvelles technologies destinées à traiter les eaux souterraines dans les anciens sites miniers et à réduire la concentration en métaux en décharge en réduisant le volume de déchets solides dans les matériaux produits.

Les principaux risques pour la santé au travail sont pour Umicore liés à l'exposition à des substances dangereuses, comme les sels de platine, le plomb,

	l'arsenic, le cadmium et les risques physiques, principalement le bruit.
Gestion du risque chimique	L'entreprise fabrique des produits chimiques. L'une des préoccupations majeures est par conséquent la gestion des risques.
Accidents	Le premier défi que s'est lancé l'entreprise est de parvenir à « zéro accidents avec arrêt de travail ».
Pollution des eaux	Les rejets d'eaux usées dans certaines installations peuvent susciter des préoccupations. En 2006, l'entreprise a été blâmée pour avoir déchargé de l'eau prétraitée dans une station d'épuration des eaux usées dans l'Alabama et l'avoir polluée au bromure.
Sites pollués	L'assainissement d'anciens sites est une préoccupation importante des parties prenantes. L'entreprise a déjà réalisé des investissements importants en la matière.
Stratégie minière pour les matières premières	L'exploitation de gisements de cobalt et d'autres matières premières sur des sites en Afrique s'effectue dans des conditions sociales et environnementales extrêmement négatives.

RÉFÉRENCES

Sources

- Site Internet du Groupe – <http://www.umicore.com>.
- Entretien avec Kemal Ozkan – Responsable de la Division des industries de la chimie de l'ICEM.
- Entretien avec Mark Dolfyn – Représentant du développement durable et des négociations d'Umicore.
- ACI d'Umicore – Convention de développement durable.
- Rapport de développement durable 2008.
- <http://www.sustainabledevelopment.umicore.com>.
- Storebrand – *Umicore Company sustainability profile*.
- Papadakis, Konstantinos : Annexe – *Cross-border social dialogue and agreements. An emerging global industrial framework?*, OIT, 2008, pp. 267-288.

WAZ

PROFIL DE L'ENTREPRISE

Description générale des activités			
Siège social	Zone géographique	Chiffre d'affaires en 2005 (en millions de dollars US)	Principales activités
Allemagne	Allemagne, Autriche, Hongrie, Bulgarie, Croatie, Roumanie, Serbie, Albanie, Russie et Macédoine.	1 681 477,7	Édition et médias.
<p>WAZ Media Group est un groupe de médias européens qui possède des installations d'impression et des réseaux de distribution. Ses activités comprennent la radiodiffusion, des services en ligne, la commercialisation directe, des services postaux. Le groupe possède également sa propre école de journalisme.</p>			

Concept de l'entreprise	
Mission	Valeurs
Le groupe ne présente pas de mission à proprement parler, mais se définit de la façon suivante : « <i>Seuls des journaux économiquement indépendants sont des journaux libres</i> ».	WAZ défend la valeur qui consiste à « promouvoir la démocratie et la liberté d'expression par l'intermédiaire de la presse écrite indépendante et privée ».

Fédération syndicale mondiale signataire de l'ACI et salariés		
Fédération syndicale mondiale	Salariés	Taux de syndicalisation
FIJ	16 000	--

ACCORD-CADRE INTERNATIONAL

Synthèse des dispositions

Règles de fond de l'ACI					
Conventions de l'OIT (et recommandations le cas échéant)	Emploi	Salaires	Temps de travail	Formation	Restructuration
C 87, 98	X	X	X	X	X

Références au développement durable dans le texte de l'ACI			
Références à l'environnement	Clauses environnementales	Références à la santé et à la sécurité au travail	Clauses relatives à la santé et à la sécurité au travail
X	X	√	X

Référence à d'autres accords multilatéraux
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies (1948). ▪ Convention européenne des droits de l'homme (1950). ▪ Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (1976). ▪ Pacte mondial des Nations unies (2000).

Dispositions relatives au développement durable

Références au développement durable
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'accord mentionne le développement durable de façon vague au deuxième point du préambule, mais le sujet n'est pas développé.
Texte de l'accord-cadre international
<p>1. Préambule</p> <p>1.2. WAZ et la FIJ-FEJ constatent leur intérêt mutuel dans le développement et la viabilité des médias et des sociétés d'édition en Europe et dans le monde entier, dans les médias et le journalisme de grande qualité, ainsi que dans les pratiques recommandables en matière de ressources et relations humaines.</p>

Références à l'environnement

- L'accord-cadre conclu ne comporte pas de dispositions relatives à l'environnement.

Références à la santé et à la sécurité au travail

- La question de la sécurité et de la santé au travail est évoquée dans l'ACI au septième point du chapitre sur les « valeurs et principes fondamentaux ».

Texte de l'accord-cadre international

3. Valeurs et principes fondamentaux

Les parties respectent les principes suivants :

- La mise à disposition d'un environnement de travail sain et sûr pour le personnel des médias par l'application des meilleures pratiques du secteur ;

Mise en œuvre et suivi

Dispositions de procédure de l'ACI

Année	Titre	Portée	Durée	Clauses applicables aux fournisseurs et sous-traitants	Participation syndicale (autre que la Fédération syndicale mondiale)	Médiation Arbitrage
2007	Accord-cadre	Mondiale	Indéterminée		FEJ, représentants syndicaux nationaux.	

Observations complémentaires : portée, niveau de mise en œuvre et résultats

Structure et réunions

- Comme le précise l'ACI, un **sous-comité** doit être constitué en vue d'examiner la forme et le fond des **discussions de groupe et des forums**. Ce sous-comité, chargé de la mise en œuvre, composé de trois représentants de chaque partie, examinera également les plans et propositions présentés par les syndicats ou la direction suite à tout manquement supposé des normes de conduite convenues qui ne peut être résolu au plan local ou national.
- Les parties conviennent de se réunir aussi souvent que nécessaire, mais **au moins une fois par an**, afin de faire le point sur les pratiques en vigueur et de présenter des projets d'avenir, ainsi que pour discuter des conditions de l'accord.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un forum de discussion est organisé annuellement. Il ne dispose pas de pouvoir décisionnel et est établi pour faciliter les discussions et l'échange d'informations entre les parties. ▪ Trois représentants de la direction et trois représentants syndicaux sont chargés de superviser l'application de l'accord. ▪ WAZ assume tous les coûts réels, y compris la participation des délégués nationaux, l'hébergement, l'organisation du forum annuel ainsi que l'attribution d'un prix aux journalistes.
Participation et responsabilité des syndicats locaux et des directions locales
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La réunion annuelle consistera en un forum au cours duquel les représentants syndicaux de chaque unité nationale et les représentants des directions locales se réuniront avec les représentants syndicaux et les représentants du groupe pour échanger des informations et débattre de questions d'intérêt commun.

Observations complémentaires : portée, niveau de mise en œuvre et résultats (sur la base d'entretiens)
Employeurs
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le Groupe de médias considère que la conclusion de l'ACI est un événement important qui a permis d'ouvrir la voie au dialogue. ▪ La direction adhère aux politiques environnementale et de santé et de sécurité au travail, mais considère qu'elles ne constituent pas une priorité dans le secteur des médias, qui n'est pas confronté aux mêmes défis environnementaux que l'industrie. ▪ Le groupe de médias entend s'engager bientôt dans l'établissement d'un rapport de développement durable. ▪ La direction est intéressée par la collaboration avec les syndicats afin de garantir la liberté de presse et des médias. Ce point est considéré comme une question urgente en raison de l'actuel manque de liberté d'expression et d'information dans certains pays d'Europe orientale. ▪ La direction considère que la lutte contre la corruption et la liberté politique sont des questions fondamentales. La deuxième priorité du groupe est le journalisme de qualité. ▪ La direction considère que le groupe de travail fonctionne davantage comme un mécanisme de surveillance plutôt que comme une structure opérationnelle. Il est nécessaire de le stimuler tout au long de l'année, pour faciliter le flux d'informations dans les deux sens. Des travaux sont menés pour lui apporter davantage de constance.
Syndicats
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les syndicats considèrent que cette porte ouverte au dialogue est importante. ▪ Jusqu'à présent, les négociations sur la mise en œuvre de l'ACI ont porté principalement sur des préoccupations comme la sécurité, l'indépendance, la qualité, la liberté de la presse, la lutte contre la corruption et les menaces, plutôt que sur les questions fondamentales du travail. Les syndicats réclament un dialogue sur les normes du travail applicables aux journalistes en ce qui concerne les contrats, car les contrats à temps partiel sont très répandus dans le secteur. ▪ Selon les syndicats, ces questions ne sont pas abordées, bien que l'accord mentionne l'adhésion au Pacte mondial. Les syndicats ne prennent pas en considération les questions environnementales. ▪ Il n'existe pas de comité ou de personnel dédié à la santé et à la sécurité au travail. Les syndicats font observer qu'il devrait y avoir un représentant ou une équipe responsable de la santé et de la sécurité.

- Selon les syndicats, la clause relative à la santé et à la sécurité se réfère à la qualité de l'environnement de travail en dehors des bureaux, les journalistes étant susceptibles d'être confrontés à des situations dangereuses. L'accord vise à fournir au personnel une formation et une préparation appropriées.
- À partir d'un accord sommaire, des progrès doivent être accomplis pour renforcer les normes applicables aux contrats, améliorer les conditions de travail, la reconnaissance au niveau de l'entreprise, etc.
- Il existe une demande générale d'informations supplémentaires quant à la mise en œuvre de l'ACI.
- Des préoccupations ont également été exprimées parce que la renégociation n'est pas à l'ordre du jour.

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Rapport de développement durable	Autres indicateurs de RSE et développement durable
Il ne fait pas état de résultats en la matière.	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pacte mondial des Nations unies (2000). 	

Autres initiatives de développement durable
Politique de développement durable
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Non disponible ou inexistante.
Projets et programmes
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le projet de la BERD : l'une des seules sources d'information est le projet de la BERD. L'institution européenne entend investir 40 millions d'euros en actions dans une filiale détenue à 100 % par WAZ Media Group, Ost Holding, qui gère toutes les activités du groupe en Europe centrale et orientale et dans la CEI. La banque européenne réalise des études environnementales avant d'affecter les fonds, y compris une étude d'impact environnemental des activités du groupe et une visite de l'imprimerie de WAZ la plus importante en Allemagne (notée C/1). Les principales questions examinées portent notamment sur : <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'approvisionnement en papier, la sylviculture durable et le recyclage ; ▪ La consommation d'énergie ; ▪ Les émissions de composés organiques volatils (COV) qui résultent de l'impression ; ▪ La gestion et le recyclage des déchets. <p>Selon l'institution financière, le projet envisagé ne devrait pas avoir de conséquences</p>

significatives sur l'environnement.

Visibilité : la politique de développement durable et l'ACI

Politique de développement durable Faible visibilité	Le site Internet du groupe ne comporte aucune référence à la politique de développement durable. Il est difficile d'évaluer la performance environnementale de WAZ, étant donné l'absence de rapport de développement durable et les rares informations sur le sujet sur le site Internet.
ACI Faible visibilité	Les informations relatives aux accords conclus entre la FIJ et WAZ ne sont disponibles que via l'option « recherche ». Un communiqué de presse a été publié suite à la signature de l'ACI : http://www.waz-mediengruppe.de/fileadmin/template/Inhalte/Downloads/PDF/PI/II_Englisch/PMRahmenabkommen_eng_.pdf .

RÉSULTATS des diverses initiatives de développement durable

Résultats en matière environnementale

- WAZ augmente autant que possible la proportion de fibres recyclées (jusqu'à 100 % dans la plupart des cas) dans le papier utilisé. Le groupe s'est également engagé à mesurer et à réduire la consommation d'énergie dans l'ensemble des activités qu'il contrôle directement.

Résultats en matière de santé et de sécurité au travail

Aucune information disponible.

DÉFIS À RELEVER

Questions cruciales

Bien que le secteur des médias ne soit pas confronté aux mêmes défis environnementaux que d'autres secteurs de l'industrie, certaines questions doivent néanmoins être prises en considération : la consommation d'énergie associée aux activités opérationnelles, la consommation de matériaux, les

émissions résultant du processus d'impression, la gestion des déchets, etc.	
Développement durable	Une stratégie et des rapports de développement durable.

Annex II – Four case studies (*elaborated by Syndex*)

Case study 1: The global social responsibility agreement signed by Rhodia and the ICEM

An agreement that enables joint, in-depth and regular visits, in the group's countries of implantation.

Introduction to the agreement

Content, history of the agreement and intentions of the main players

Rhodia (global specialised chemicals group, with a turnover of €5bn and worldwide locations especially in France, US, China and Brazil, 15000 employees in the world) and the ICEM (International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions) signed a global social responsibility agreement on the 31st January 2005. At the time, it was the first agreement with an international scope signed by the ICEM with a chemicals company.

Through this agreement, Rhodia commits to applying all over the world the international social standards defined in the fundamental conventions of the International Labour Organization and the principles of the UN World Treaty of which it is equally a signatory. There, Rhodia also reaffirms its commitments in areas of social responsibility, notably the commitments that materialise in terms of risk management and respect for the environment (chapter III, 6) through encouraging the development of preventative and precautionary measures with respect to risks, with a specific approach concerning highly sensitive products such as the CMRs (carcinogenic, mutagenic, toxic for reproduction).

The agreement being subjected to a renegotiation after three years, a renegotiated version was signed on the 25th March 2008. In 2007, during its Congress, the ICEM emphasized its political will to integrate to the signatories to international framework agreements that it should sign itself in the future the trade unionists affiliated to the group's headquarters country. This enlargement of the number of signatories, did not occur in order to renegotiate the Rhodia agreement, which can nevertheless be compared to a renegotiation. However, the scope of the agreement (with its integration in the heart of Rhodia Way, the CSR management system in the heart of Rhodia), as well as certain fields of the agreement, such as social dialogue dedicated to questions of health and safety, have been dealt with in more detail in this second version.

The creation and negotiation of this agreement were driven at the Rhodia Group management level, by Jacques Khélif, Sustainable Development Manager, who arrived at the Rhodia headquarters in 2002, after having been General Secretary of the Fédération Chimie Energie (CFDT) and vice-president of the EMCEF (European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation). The importance in the eyes of Jacques Khélif of constructing a social dialogue on an international level, parallel with the national and continental events, and dealing with all the fields of trade union competence (notably, according to M. Kheliff, environmental aspects) has promoted the emergence of this agreement and the scope of its fields goes beyond solely defending the rights of workers in which the ICEM is most particularly involved.

For the Rhodia Group, this agreement with an international scope enables "Rhodia's culture of dialogue to be mirrored with the employee representatives") as well as "confirming with the most

important international trade union confederation present in the chemicals sector, its commitments on questions of social responsibility and sustainable development."

On the level of the ICEM, the signature of the global social responsibility agreement with Rhodia comes from the intention of securing the existence and implication of the national trade unions in the social dialogue all over the world and ensuring that work conditions are adequately taken into account, particularly in the developing countries where Rhodia is operating.

Since its creation, the CGT (General Confederation of Workers), the national trade union most representative in the Rhodia headquarters in France, the historical country of the group and place where the headquarters are situated regretted not being consulted by the ICEM when the agreement was being negotiated. This explains the fact that the CGT is not a member of the ICEM. Despite this lack of institutional legitimacy, a process of open and constructive dialogue has been commenced since, between the two organizations who show a real willingness to discuss. Besides, when the agreement was being negotiated, the ICEM consulted its main affiliated trade unions in the key countries in which Rhodia is established.

Modes of diffusion and implementation of the agreement

Chapter V of the agreement envisages that "Rhodia promises to communicate this agreement to its management and inform its employees of its existence and of the commitments listed." If the translation into the numerous languages of the framework agreement is a necessary condition to inform numerous employees of the group, the distribution of the agreement among the employees is only made in practice through the group's website in the sustainable development section. This method is certainly inadequate for raising the awareness of the company's employees regarding the existence and content of the framework agreement made uniquely on a French level. The employee representatives of Rhodia in France, the CGT and the CFDT came to the same conclusion that their members were poorly aware of this agreement. However, one can imagine that this claim is made on the environmental topic on which the national trade unionists only have a few tools with which to truly introduce this question into the social dialogue. For its part, Rhodia encourages the ICEM in the way of information on the agreement, as mentioned in chapter V: "Rhodia will facilitate the participation of employee representatives in local meetings that could be organized by the ICEM to help develop social dialogue which calls the agreement".

Thus, the ICEM would have the possibility of widely informing the employees about the existence and content of the framework agreement, however this information is currently short of requirements due to lack of resources.

The modes of diffusing the agreement in the company headquarters are thus not yet optimal, although the management of the group is aware that this is a key element for achieving the

functioning and implementation of the agreement. Subsequently, one must ask whether it would not be more efficient to make the employees participate more broadly in the follow-up of this agreement, via paths yet to be developed, hence the preliminary importance of its diffusion. In effect, notably the issues touching on hygiene, safety or the environment quite often have a strong local resonance, on the exploitation sites, and the employees or their representatives have field knowledge on these topics that they could place in the service of the authorities charged with monitoring the agreement.

While the modes of diffusion of this agreement are yet to be improved upon in the company headquarters, on the other hand, its modes of application have opened the way for really constructive dialogue between the ICEM and the Rhodia Group. In the event of a difficulty brought to its attention (most often by the subsidiaries), the ICEM effectively has the possibility, since the conclusion of the agreement, of dealing directly with the general management and of contributing to conflict resolution. The possibilities of using this agreement are however low because in the present situation Rhodia and the ICEM are "the only competent parties for all the questions raised in the implementation of the agreement" (chapter VI of the agreement, "Monitoring and reporting"), while in some international framework agreements signed to date, the employees can directly grasp the agreement from their local management and raise the problems immediately if they are not resolved locally.

On at least two further occasions since 2005, the ICEM has been able to take advantage of the Global Social Responsibility Agreement, by participating with the general management of the group in dealing with major local problems. One such intervention was in relation with questions of safety and work conditions on the Rhodia sites: Following the accidental death of a worker who was not an employee of Rhodia, participating in the construction of a factory on the company account in South Korea. The ICEM intervened immediately on behalf of the group so that it would cover the compensation expenses occasioned by this tragic accident. Although the worker was not an employee of Rhodia, the company understood in effect to have "relationships of responsibility with its suppliers and sub-contractors", as stated in Chapter III of the framework agreement.

Another specific example of this agreement is the intervention of the general secretary of the ICEM, Manfred Warda, before the group's general management in November 2009 to contribute to the resolution of a conflict in which the employees of the group in the USA were opposed to local management on the matter of the cost of complementary social protection systems. Thus the framework agreement facilitates the intervention of the ICEM at any time, before the group's general management to survey its good implementation. Another interest of the agreement resides even more within the follow-up that is conducted on it, this framework agreement having benefitted since its creation from significant resources for monitoring, which have been reinforced even more, following the renegotiation of the agreement in 2008.

Monitoring the agreement

The players involved in the monitoring

The agreement monitoring is the fruit of an essentially bilateral relationship between the Rhodia management in charge of sustainable development and the ICEM. The local trade union representatives are not at all or only slightly involved. This intention to carry out the monitoring only between these two players was written in the agreement from the outset and is found in Chapter VI (Monitoring and Reporting) of the agreement, where only Rhodia and the ICEM are mentioned as monitoring agents. Despite everything, since the incorporation of the framework agreement into the group's CSR management system, Rhodia Way, an annual follow-up report on the Rhodia Way and thus of the framework agreement is presented every year by the management of the European Works Council. This occasion for social dialogue is the largest established up to date at a group level.

Monitoring resources

The resources allocated by the Rhodia group to ensuring a real monitoring of the Global Social Responsibility Agreement constitute an interesting point in this agreement. Besides, these resources, established in the original version since been complemented in the version renegotiated in 2008.

The initial agreement anticipated:

- An annual report carried out by Rhodia based on monitoring indicators notably on questions of health (rate of sites audited), safety (frequency of work accidents) and the environment (impact on the environment and natural resources).
- The organisation costs are assumed by the group.

The renegotiated version reinforces Rhodia's commitments and the quality of monitoring established through this agreement, with:

- The annual realisation of an evaluation mission in a country or region defined conjointly by the ICEM and the group;
- The creation of a global dialogue dedicated to matters of safety, in order to monitor the action and results of the group in these areas;
- The implementation of the Rhodia Way approach (which aims at continual progress in areas of social and environmental responsibility) and of the framework agreement.

Within the framework of these commitments, a joint delegation of the ICEM and the general management of the group went to China in 2007 and to Brazil in 2008. In continuation, the players will go to the USA in December 2009. All the commitments made by the Rhodia group in Chapter III of the agreement were reviewed on these occasions. Thus on these occasions, the ICEM not only paid attention to questions of social rights, though also to environmental

issues, notably in Brazil, where the ICEM was able to witness the implementation of the soil decontamination process on the sites previously owned by Rhône-Poulenc (ex Rhodia). Thus, the first results obtained by the ICEM reported a very constructive monitoring and witnessed the application of high standards in the Rhodia headquarters, notably regarding the fields covered within this present study.

Compared with the majority of the other international framework agreements signed to date, the Rhodia group has allocated the most significant resources, which enable the existence of an effective and constructive monitoring of the agreement. However, it must be noted that the ICEM, lacking adequate resources itself, remains dependent on the management of the Rhodia group to carry out the monitoring. This dependence is evident with regards to the group:

- In terms of the data transmitted by the group, being notably the financial monitoring of indicators,
- Given that Rhodia assumes the costs of monitoring the agreement and the meagre human resources dedicated to this by the ICEM.

In this respect, it must be made clear that a single person was responsible for the monitoring at the ICEM (also in charge of monitoring and negotiating other framework agreements and thus with restricted time available to dedicate to the Rhodia framework agreement), while in the group, four people were responsible for the implementation of the Rhodia Way approach on a full-time basis, keystone to monitoring the agreement.

How can the monitoring of this agreement be improved? Focusing on environmental issues.

As it deals with environmental issues (though this is equally more generally the case for all the commitments made by the group and similarities are sought through the indicators), monitoring the agreement is essentially conducted through the Rhodia Way approach, incorporated into the framework agreement in 2008 to include the monitoring of indicators already in place in the company headquarters.

The ICEM could usefully and permanently speak with the national trade unionists that are most representative within the company. Their knowledge of environmental topics could thus allow the ICEM to negotiate the elaboration of indicators that, for example, take into account the policies and resources made available to restrict the transportation of dangerous materials directly linked with the activity of all the sites of Rhodia all over the world, or even the question of soil decontamination on the group's old sites.

More generally, conducting more in-depth social dialogue, desired by numerous parties interviewed over the course of this study (management of the group, the ICEM and employee

representatives from the CGT and the CFDT, in the event of national social dialogue), could find a particular resonance in terms of the environment within this framework agreement. The ICEM could, for example, carry on discussions on the basis of Maurice Tritsch proposal, the secretary of Rhodia's European Works Council, of a "sustainable development scorecard" for all major projects engaged upon by the group in the world, a scoring system which would notably take into account economic, social and environmental impacts resulting from the implementation of the projects.

New developments for this framework agreement?

Evolutions envisaged following the renegotiation of the agreement in 2008

The creation of an authority for global dialogue dedicated to questions of health and safety in monitoring the group's action and results in these fields has been set down in writing in the renegotiated 2008 version of the global social responsibility agreement. At the end of 2009, this authority is still under construction. It was then suggested that an environmental competence field be added to this committee, but to date, the management of Rhodia has rejected the idea, apparently because of restrictive legal problems in the USA. The composition of the authority, determined conjointly by the ICEM and the management of the Rhodia group, should enable sitting in on several trade unions meetings in the different countries in which the group is implanted. Kemal Ozkan, in charge of monitoring the agreement at the ICEM, sees in this "the possibility of making use of lessons from each production site in order to maintain a high level of health and safety standards and to harmonise them in all the Rhodia factories in the world."

In this respect, it is pertinent to inquire into the role and functioning of this authority: In particular, how will it be coordinated with the existing authorities with competences in fields related with hygiene and safety on a national and continental level? More generally, will this authority enable more or less in the long-term, more involvement by the national trade unions in the implementation of this agreement? It is in effect desirable that the creation of a global authority will facilitate communication between national and continental authorities and will enable more in-depth dialogue between the ICEM and the local trade unions.

Besides this, the dialogue in the heart of this global authority of hygiene and safety could equally be enriched by consulting experts, which would notably facilitate the monitoring necessary for this framework agreement to be improved.

Future developments? Questioning the partnership with one or several NGOs.

The international framework agreements signed to date are essentially bipartite, generally signed by the general management of companies and the global trade unions representing the sector. Nevertheless, after having concluded the global social responsibility agreement with the ICEM in 2005, the management of the Rhodia group envisaged signing an agreement with an environmental NGO in parallel, the issue being to establish constructive dialogue on

environmental questions with legitimate and renowned partners. The WWF International was contacted on this subject by the Rhodia management, the NGO being open to the possibility of engaging in partnerships with large global companies. While these contracts, such as those committed to with the MDRGF (Movement for the Rights and Respect for Future Generations) have not been successfully completed to date, the Management is still interested in this path, within the perspective of developing private sector commitments.

Could a partnership with one or several NGOs be integrated to the framework agreement with the ICEM, thus making it a multipartite agreement? The ICEM would not be opposed to this type of development; even the person responsible for monitoring the framework agreement, Kemal Ozkan, acknowledges that the environmental NGOs and the ICEM do not devise their objectives in the same way, the absolute priority of the ICEM being to secure employment and the workers' conditions. However, the parties acknowledge the complementary nature of the causes defended by international trade unions and by environmental NGOs to develop a dialogue on sustainable development within the company. Such a dialogue could thus be formalised thanks to these tripartite agreements, in which each party would provide their expertise and specific viewpoint.

Conclusion of this case study

It appears that the global social responsibility agreement signed by Rhodia and the ICEM has truly enabled the establishment of constructive social dialogue at the group's level on several fields key to international trade unionism and in particular of questions of safety. Both the management of Rhodia and the ICEM breathe life into the agreement and contribute to its monitoring and implementation. The annual site visits conducted conjointly by the managers of Rhodia and those of the ICEM provide remarkable occasions for in-depth dialogue in the field.

Developments in course regarding monitoring the agreement, with the creation of a global committee on questions of health and safety envisaged during the 2008 renegotiation, bears witness to this common intention to extend the social dialogue on a global level.

Nevertheless, the desire expressed by several national trade unionists to establish a more extensive dialogue between the ICEM and the representative national trade unions shows that some representative local trade union players have yet to find their place within this frame.

With respect to this, the consideration by the "Healthy and Safety Committee" of local lessons drawn from all the production sites could constitute a new way of enabling a stronger integration of the national trade unionists, in terms of monitoring and implementing this agreement.

In the more long term, such as that studied by the management of the group, this type of dialogue could be enriched by the participation of new partners such as the environmental NGOs.

Case study 2: The case of Inditex: The first multinational signatory to two IFAs

The first with the ITGLWF, the second with the UNI

The Inditex Group, founded in 1975, is a multinational whose head office is in La Coruña in Spain. Inditex is a fashion company present in 73 countries and comprising 4264 shops and 89122 employees at the end of 2008. Its turnover represented about 10,4 billion € in 2008⁴². Its most well known brand is Zara, but the group also has other brands, such as Pull and Bear and Massimo Dutti. In the same period, the group had 1186 top-ranking suppliers.

Inditex broadly publicises its CSR policies and its transparency in this field. Its 2008 annual report begins with a presentation of the indicators in its Global Reporting Initiative (GRI) and explains the content of its annual report according to these indicators.

The group then informs about the progressive implementation of an "Inditex model on CSR matters", which results in several complementary actions:

An internal code of conduct;

A code of conduct directed at sub-contractors;

The creation and implementation of social audits;

The participation in several initiatives such as Global Compact, GRI and Fibre citoyenne,

And the opening of CSR offices in Bangladesh, Cambodia and India.

Moreover, the signature of an IFA with the ITGLWF in 2007 is among the significant actions undertaken by Inditex. This agreement is present in the form of a partnership and appears in the list of initiatives taken on CSR matters.

In October 2009, a remarkable event took place, barely two years after the signature of the 1st agreement with the ITGLWF, when Inditex signed a new IFA with UNI Global Union, the global services federation.

The industrial model of clothing textiles

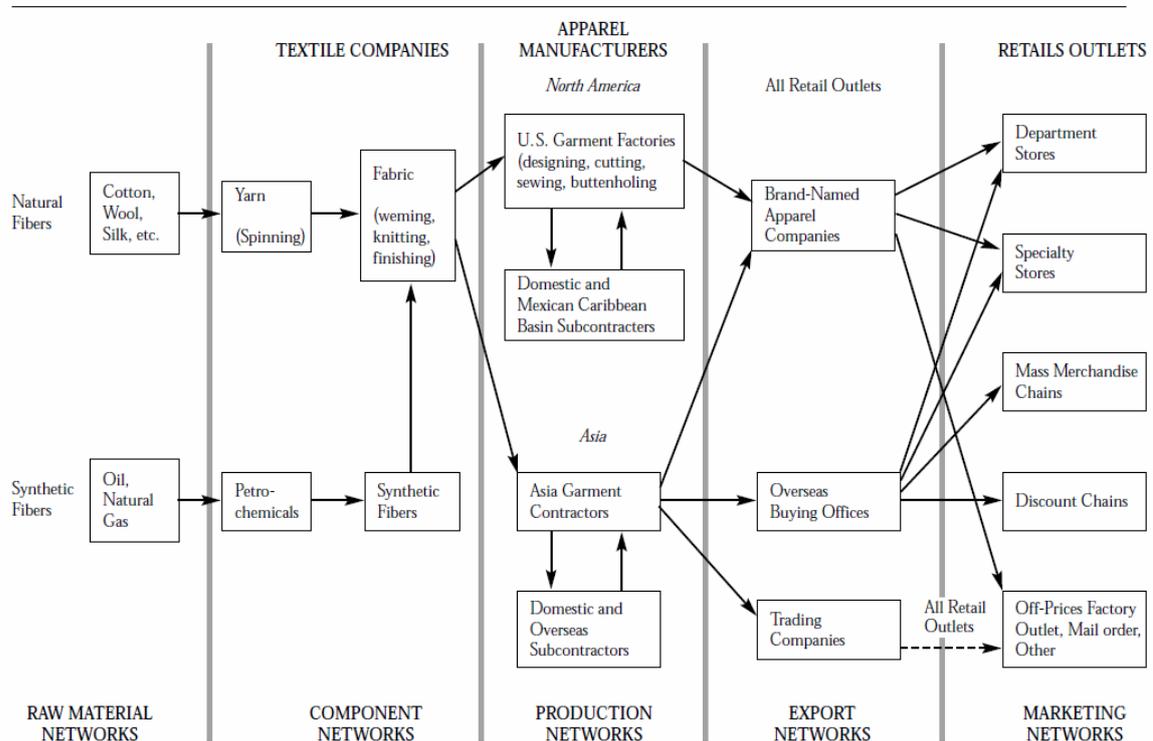
Due to the specific nature of the textiles industry, it concerns at least four sectors whose activities are covered by four international trade union confederations.

⁴² Source: 2008 Annual Report of the Inditex Group

Initially, the chemicals industry is concerned via cotton, linen, dyes and other products used in the manufacture of textiles (ICEM). The textiles industry strictly speaking comes next with the transformation of materials to make clothing (ITGLWF). These are then transported (ITF) to the wholesalers and retailers in order to be placed on sale in the shops (UNI). This branch model implies complicated coverage of employees, to the extent that an IFA signed by a single trade union federation only covers a part of the branch.

This problem gives rise to reflections on the possibility for the international trade union federations to reorganize themselves: a first favored option would be to set up a global trade union confederation for manufacturing activities (Manufacturing Global Union Federation). Other options have been also studied, one of which would be to lean towards the same federation to cover the whole supply chain (Supply Chain Global Union Federation with the UNI).

Figure 7.1. The apparel commodity chain



Source: Gereffi (2001).

The industrial model in the textiles sector is characterised by the intensive use of sub-contracting. Also, questions on supply chain management and relations dealing with sub-contractors are made quite acutely.

Inditex is no exception to the rule, with only 1.3 % of the group's work force being dedicated to production activities. On the other hand, the group differs greatly from the majority of large

fashion brands as a large part of its production is still located in Spain and around the Mediterranean sea. It has not been massively delocalised to Asia.

The ITGLWF has been seeking to sign international framework agreements with multinationals for many years. Its attempts were not crowned with success in spite of the different approaches that were employed to target multinationals.

An accident that occurred in 2005 in the Spectrum factory in Bangladesh, one of Inditex' suppliers, was needed to formalise a cooperation between the Inditex group and the ITGLWF. This dramatic event was a catalyst that led to the signature of the first IFA between a textiles manufacturer and the ITGLWF.

The Inditex-ITGLWF agreement was a first in the world of textiles and clothing. It appears that one of the great particularities of the agreement lies in the good understanding between the CSR manager of Inditex, Javier Chercoles and the late Neil Kearney, manager of the ITGLWF. This good understanding between the two decision makers have both been a strength for the design of an ambitious bilateral project but also a weak point on the long term.

The strategic objective of the ITGLWF is to establish its concept of "mature system of industrial relations" in the companies within the sector. In effect, the massive movements of vertical disintegration among textiles manufacturers, as well as the delocalisation movements accompanying them have led to the disappearance of entire sections of textiles production units in the so-called developed countries, which have been replaced by sub-contractors in Third World countries or emerging countries.

In this context, without even speaking about dialogue social, the trade union implantation is eminently difficult and to the ITGLWF, it appears that the priority is to develop a mature system of social relations within these companies.

The Inditex: ITGLWF agreement

Its content

In 2001, Inditex adopted a code of conduct directed at suppliers and sub-contractors, ratified by the groups' board of directors. This code of conduct refers explicitly to several sources, including documents from the ILO, the UN Declaration of Human Rights, as well as OECD directives, but also to local legislation on the subject of labour law and the environment.

The IFA explicitly refers to this code of conduct, which appears in the appendix of the agreement. This serves as the basis in terms of fundamental labour law.

Apart from these five clauses, the code of conduct mentions the need to pay wages respecting the collective conventions and/or laws. The employers must also abstain from withholding wages for disciplinary reasons and must respect the legislation regarding this. The employer must also respect social legislation. Besides this, he must promise not to sub-contract another party for the task allocated to him by Inditex.

One of the articles in the code of conduct mentions work conditions and safety: Minimum guarantees for lighting, ventilation and hygiene. There are prevention measures regarding fires, safety, access to drinking water and toilets. If required, the work place should also include places for storing food and for breaks.

Besides this, the code mentions in a very concise manner (one sentence) the need to respect the environment and comply with legislation in this area.

In turn, the suppliers promise to authorise audits that could be carried out by Inditex or third parties to check on the good implementation of the code (*cf. infra*).

Tangible contributions of the agreement

Beyond interventions carried out jointly by Inditex and the ITGLWF in Bangladesh in the framework of compensating victims and their families following the Spectrum accident, other meetings have taken place with other suppliers.

Among the suppliers of Inditex, meetings have been necessary in Turkey (Paxar, Inteks) and in Peru (Topy Top) as well as with Goldfame, Terratex and River Rich in Cambodia.

More globally, the Inditex 2008 annual report provides an assessment of the implementation of the IFA by outlining the geographical locations (South America, India, etc.) or institutions (Inditex CSR department, ITGLWF and the Northumbria University) in which an Inditex-ITGLWF cooperation is made.

Moreover, the annual report presents a summary table of actions carried out jointly by the two parties within the framework of the IFA implementation as well as their results.

II.2. Executing the framework international agreement between Inditex and ITGLWF

The following table shows the results obtained from the joint management by the ITGLWF and Inditex of the process of solving industrial disputes in three factories.

	Cambodia		Peru
	Factory I	Factory II	Factory III
GENERAL DETAILS			
No. of employees:	7,000	30,000	5,000
Number of trade union representatives dismissed:	300	3	93
Date on which dispute started:	Nov-06	Jan-08	Mar-07
Date of joint intervention by ITGLWF and Inditex:	Feb-07	Feb-08	Jun-07
Date on which dispute settled:	Feb-08	Nov-08	Mar-08
PARTIES INVOLVED			
Management of the factory:	✓	✓	✓
Business Organisation:	GMAC	GMAC	-
Representatives of the Trade Unions:	C.CAWDU	C.CAWDU	SITTONSA/ FITEQA/CCOO.
ITGLWF:	Brussels/ Malaysia	Brussels/ Malaysia	Brussels/ Malaysia
Better Factories Programme:	✓	✓	✓
ILO:	✓	✓	✓
Better Factories Programme:	✓	✓	-
Other social actors:	-	-	IPEDEHP
CONCLUSIONS			
Readmission of 100% of the dismissed workers:	✓	✓	✓
Payment in full of workers' wages from the date of dismissal:	✓	✓	✓
Start of a process of dialogue aimed at developing mature industrial relations between the parties involved:	✓	✓	✓
Commitment to ensuring that no form of discrimination is exercised against trade union representatives following their readmission to the factory:	✓	✓	✓
Programmes aimed at strengthening trade union activity:	✓	✓	✓
Training programmes for trade union leaders, on the prevention and management of conflict:	✓	✓	✓
Training programmes for managers, on Fundamental Human and Employment Rights:	✓	✓	✓
Training programmes for middle management, on Fundamental Human and Employment Rights:	✓	✓	✓
Training programmes for the Human Resources Department, on the prevention and management of conflict:	✓	✓	✓

This implementation is focused on the idea of a "mature system of industrial relations."

Training has also been given within this group. The training was conducted on several levels:

- A training programme by the ITGLWF and its members to reinforce the local structures on the following matters: ILO rules, the rights and implications ensuing from exercising the right to free association and collective bargaining, as well as the obligations arising from the code directed at the suppliers.
- A training programme designed by the ITGLWF and the Inditex CSR department has also been formulated aimed at managers, on the consequence of the code of conduct on the ILO and UN regulations on the management of the factories.
- Another programme has been conceived, also by the two parties, aimed at middle management on the ILO and UN regulations, but also on the consequences of formal and informal means of communication between employees, personnel representatives and management representatives in order to develop a "mature social relations system."
- Finally, the last programme, equally conceived by the two parties aimed at the company's human resources department is focused on the prevention of conflicts.

The ITGLWF has widely influenced these training programmes through its systematic presence during their elaboration.

One of the keys to the success of an IFA effectively resides in the ability of the signatory parties to ensure that at the outset, the managers are aware of and fully take into account the agreement and that it is then integrated into the company management system.

The implication of the ITGLWF in reviewing the audit methodology

Another tangible product of the agreement is the deep implication of the ITGLWF in the audit methodology and its participation in several phases of the audit within the framework of the Programme of Compliance and Monitoring (programme of respect and surveillance for the suppliers' code).

The Inditex Group has carried out or commissioned about 330 social audits in seven years. They are carried out by audit companies⁴³ or internal teams from the CSR department in a series of countries with professional organisms, whether they are in Morocco, Cambodia, Bangladesh or in Portugal. The content of the audit scorecards is available in the annual report, which also indicates that out of a total of 1424 suppliers at the end of 2007, several hundred suppliers (616) were not used again in 2008. In 2008, more than 500 new suppliers were recorded, while 175 were excluded.

⁴³ Intertek Group Plc, SGS Group, PriceWaterhouseCoopers. Source: 2008 Annual Report

The methodology used by Inditex to proceed with auditing sub-contractors was elaborated jointly between Inditex, the ITGLWF and the University of Northumbria, as well as the Center for Business and Public Sector Ethics.

This programme explains that Inditex does not limit itself to pure surveillance but must also include monitoring, which enables the two parties to fully exercise their right to organise collective bargaining. The idea remains the implementation of a mature social relations system. Inditex thus grasps this concept that is key and dear to the ITGLWF.

The audit process appears to be clearly integrated into the management system via its different stages:

- Phase 1 has the objective of training future suppliers of Inditex in the code of conduct.
- Phase 2 enables social auditors to be trained in the same code.
- Phase 3 enables Inditex's commercial teams in charge of selecting future suppliers by using a pre-evaluation tool of the aforementioned.
- Phase 4 consists in conducting social audits on the suppliers.
- Phase 5 is the point at which the suppliers are evaluated on their degree of conformity with this agreement. The compliance programme developed jointly by Inditex and the ITGLWF attributes grades to the suppliers, in function of their degree of compliance with the code.
- Phase 6 consists in rationalising the supply chain in function of the results obtained.
- Lastly, phase 7 covers the end of an audit to a corrective action plan.

The main perfectible aspects of the agreement

The agreement is still young, as it dates to 2007 and is thus difficult to evaluate. However, even though its contributions seem undeniable, a first weakness that appears is that up until now, it has relied on the very strong commitments of Javier Chercoles and Neil Kearney. The disappearance of the latter inevitably raises questions in terms of the way in which this agreement will continue to exist without one of its main sponsors.

Absence of the first annual follow-up report

Although the agreement expressly envisages an annual report in order to assess the situation regarding the agreement and the possible problems it raises, the meeting has not yet been held more than two years after its signature. This is explained by the intense mobilisation of the agreement by the two parties in order to resolve a series of conflicts and in trying to oblige certain suppliers to comply with the code of conduct.

A time consuming monitoring of the agreement combined with very limited human resources by the ITGLWF

Another weakness of the agreement, which is openly acknowledged by the representatives of the ITGLWF, is that the time required for the implementation of the agreement by its general secretary renders the monitoring of other agreements difficult (in any case with the same commitment).

This weakness is reflected in that of the very limited human resources of the ITGLWF, as well as the particular modalities of this IFAs monitoring, which led Neal Kearney to become deeply involved in the resolution of conflicts witnessed by Inditex suppliers.

Lack of vision of all the rank 1 sub-contractors

One of the prerequisites for the good application is having a vision on the whole of the sub-contractors used by Inditex throughout the world. This is not the case for the moment, the management of Inditex arguing that it is currently carrying out the task of reorganising and rationalising its network or sub-contractors in order to organise them into clusters. However, it would be willing to provide this basic information once the reorganisation process is completed. The ITGLWF appears confident on this point.

How to monitor the sub-contractors of the sub-contractors?

Another difficulty, which does not form part of this agreement, is the complication of monitoring the sub-contractors if they themselves sub-contract to other companies. It is effectively quite often the case that the sub-contractors accept orders that they cannot totally meet and in order to meet with their commitments, they call upon other sub-contractors. This type of phenomenon is obviously not very easy to detect.

A second agreement: The Inditex: UNI agreement signed in October 2009

In October 2009, Inditex and UNI signed a new IFA. Inditex is, according to our knowledge, the only multinational to have signed two different IFAs with two international trade union confederations.

The content of the agreement

The content of the agreement is quite classical and concerns the respect for the basic ILO regulations (87, 98, 100, 111, 116, 138), which were already included in the IFA signed with the ITGLWF.

Above all, the agreement mentions health and safety, though nothing on the environment. In the same paragraph, it also mentions the question of the adequate number of employees in relation to the workload, as well as the need to provide training. This paragraph is backed up by Article 155 of the ILO convention.

The establishment of a Global Alliance, a tool for monitoring the agreement

Uni Global Union has created a global trade union network within Inditex: "Global alliance". The management of Inditex has been informed of this project since the outset..

The UNI has benefitted from the support of the Spanish trade unions since the creation of the agreement. Besides, the UNI had had positive results from the ITGLWF with respect to Inditex that were also of a serious nature..

While the agreement is clearly still very young, it has begun to produce its first results.

In Germany, especially to take greater account of social dialogue at local level the as as in Argentina, where a first negotiations meeting took place between the management and trade unions, and in Denmark, where the situation shares some similarities with that of Germany.

The trade union network remains to be consolidated in order to have a good tool for monitoring the agreement. It should be able to meet with the management so that its members can identify problems themselves, without necessarily having to go through a global trade union representative.

The issue is to develop a network facilitating the continuous flow of information in order to sound the alarm as soon as possible. This will undoubtedly be a continuous learning process and a task that falls mainly on the local trade unions. The Alliance must enable its members to be supported in the case of a conflict getting out of scale. The issue really lies in ensuring that this global agreement works and produces results on a national and local scale, hence the need to promote the organisation of employees.

Another concern lies in ensuring that this agreement is diffused both among the group's managers and its employees.

Although UNI Global Union is already backed up by some thirty trade unions in which Inditex is implanted, the crucial issue is to negotiate the establishment of trade unions in places where it is difficult to do so.

Although the beginnings of this agreement appear encouraging, it is nevertheless regrettable that the measures related to implementation and monitoring of the agreement are hardly precise. The two parties have agreed to meet together as necessary and at least once per year.

Inditex, a company committed to sustainable development

In 2006, Inditex published a strategic environmental plan for 2007-2010, detailing the actions that the group intends to implement on the subject of sustainable development, although it is not subjected to CO2 quotas. However, there are no figures or precise commitments in the plan.

Inditex' plan is quite ambitious and aims to reduce CO2 emissions and to improve energy efficiency. It is deployed on all the sections of the production channel: From factories to transport and to the shops. Since 2006-2007, several actions have been carried out in the area of reducing and recycling waste, energy efficiency (shop lighting and piloting cogeneration in factories), the eco-conception of logistics and training centres.

The 2007-2010 plan intends to review all the processes of the Business Model, analyse the ecological and environmental effectiveness and determine possible improvements. However, to date, not many objectives have been reported on with figures.

The criteria selected are the reduction of greenhouse gas emission, the use of renewable energies and energy efficiency in terms of production.

The implementation of this plan goes through a series of initiatives such as the Ecostore Project (shop eco-efficiency) and another approach in terms of packaging (the use of paper). There are also initiatives aimed at reducing the emission of greenhouse gases (reducing velocity to decrease fuel consumption), the use of renewable energies in the logistics centres, the use of gas instead of fuel oil in certain factories or even cogeneration.

With more long-term implications, there is also an analysis of the carbon impact of production activities.

The two IFA are minimalist on as far as environmental issues are concerned. They are more solid on health and safety issues.

The two IFAs signed Inditex only refer to health and safety issues and only one sentence in the agreement with the ITGLWF mentions environmental legislation. These are first generation IFAs, which focus essentially on the ILO standards. Nevertheless, there is some potential for exploitation, given the commitments of Inditex in the field of sustainable development.

The signatory Federation's visions on the environmental issues

For the moment, the priority of the ITGLWF is the establishment of mature social relations systems. In effect, for the tens of millions of employees in the sector, they are first concerned about having the minimal international guarantees in terms of labour law before working on larger claims

While the trade union position may appear quite conservative as regard environmental issues, the ITGLWF had a more avant-gard approach as we near the Copenhagen summit.

As Neil Kearney and Silvana Cappuccio wrote very recently, to quote an article to be published: "While the world's textile workers should be looking to Copenhagen for urgent action to curb climate change, they should also be looking to their own industries to green their operations."

It is true that the treatment of environmental issues can only be supported by unionists on the condition that they may actually exist and negotiate.

UNI also pays attention to environmental issues

The IFA signed by the UNI is still very recent. It is time for the construction and consolidation of an international alliance that will enable it to be responsible for the monitoring and implementation of the agreement. The UNI does not appear to be closed to the idea of taking environmental clauses into account in the future. Similarly, the UNI is visibly quite open in terms of the involvement of an NGO in the surveillance of a multinational. When trade unions are not present in one place or another, the NGO doesn't seek to replace them with other organisations.

Conclusion to this case study

Although the two IFAs signed are still young, it appears that they have both begun to produce their first positive effects on the social relations of a certain number of entities (factories and shops) of Inditex and its sub-contractors. This number still remains limited.

A lot still remains to be done so that the IFAs can produce their full effect and so that the employees of Inditex and its supply chain can progress towards a mature social relations system. The trade union perception is that the management of Inditex should in any case be serious in its commitments and willing to carry out an in-depth job in order to improve matters lastingly.

Although Inditex is a company committed to sustainable development issues, the IFAs signed have not yet dealt with these questions, the priority of the signatory trade union players not being to encompass environmental matters through this tool.

Case study 3: The IKEA: BWI IFA

A precursory agreement for the trade union movement, but with weak resonance in the company

IKEA is a distribution company of a global scale, both due to its retail network and its sources of supply. In 2008, the group achieved a turnover of EUR 21 billion and directly employs about 130 000 employees.

At the end of the 1990s, particularly following the threat of the disclosure regarding child labour in a subsidiary wood supplier by an NGO, the management of IKEA provided the company with a code of conduct and approached the trade union Building and Wood Workers' International (BWI) to seek advice. The BWI then suggested that IKEA establish an international framework agreement and the first version of this agreement was signed by both parties in 1998.

Since the beginning of the 2000-decade, IKEA has designed its own CSR management system, IKEA Way (often also called "I-Way"). This system then implemented the monitoring of the framework agreement in its headquarters. In the extension of the managerial implementation of the social and environmental commitments, the management renegotiated and signed a new framework agreement with BWI in 2001, explicitly referring to the monitoring of its commitments within the framework of the internal management system.

This IKEA Way management system consists in several components:

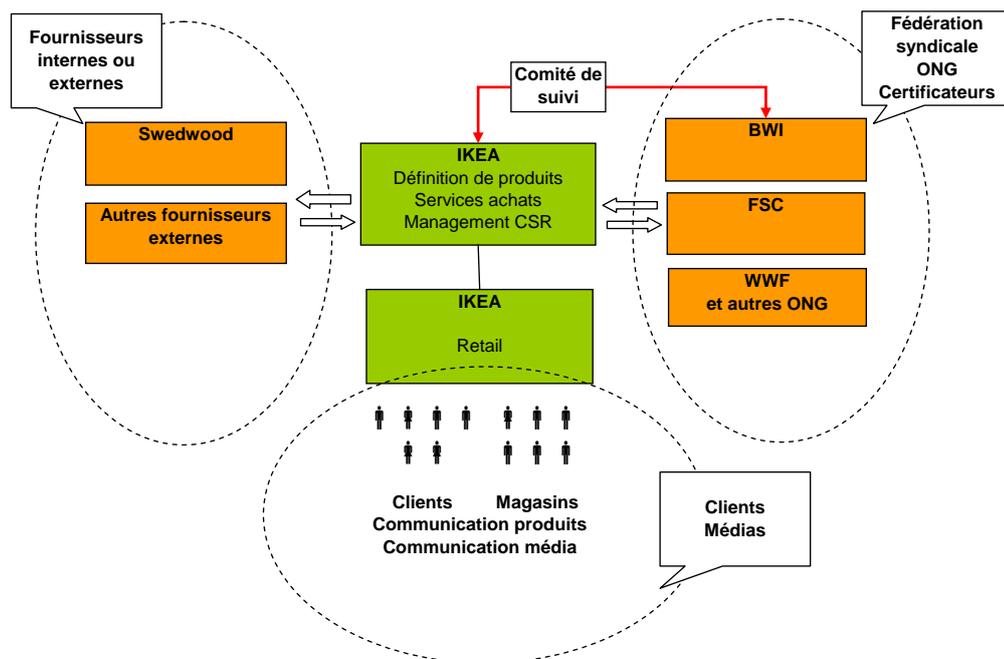
- A social chapter on the respect of fundamental social rights.
- An environmental chapter concerning wood originating from forests managed in a responsible and sustainable manner.
- A chapter dealing with the environmental initiatives carried out at the points of sale.

Partnerships were added to this and the coordination with NGOs acting for the protection of nature, notably, the WWF.

Scope and organization of the Agreement BWI-IKEA

The international framework agreement had as a first goal the best possible management of the main resource used in the production of IKEA products, being wood, and consequently, the social and environmental management of plantations and forests.

These agreement dates back to 1998 in its first version. Its action is mainly limited to the upstream part of the activities of IKEA and its suppliers. A diagram of the various parties involved follows:



Since its beginnings, the agreement has a scope and modes of exchange between the different players that is focused on the relationship with suppliers and does not directly involve the retail network. It has also been indicated to us that within the upstream functions of IKEA, two different Swedish trade union organisations group together manufacturing employees on one side and employees with corporate functions on the other. This separation in the main country of implantation does not facilitate the consideration of the agreement, before even approaching the question of its diffusion to the retail network and in different countries.

Fitting the agreement into the internal CSR sustainable development system, "IKEA Way"

The negotiations for the initial BWI: IKEA agreement took place within a phase in which the restructuring of the IKEA Group in terms of sustainable development was still in its early stages. The concerns of the BWI regarding social and environmental questions thus contributed to IKEA's internal restructuring regarding these matters, affecting supply and the supply chain upstream of the production. The table below compares the guidelines and principle of the framework agreement and the IKEA Way commitment relating to the environment and social rights⁴⁴. This comparison is helpful in evaluating the unilateral part of the commitments to that initiated by the agreement.

⁴⁴ This table is developed from the principles of the comparative table presented in the ETUI-REHS study, Ref.: "Codes de conduites et accords cadres internationaux", Schömann, Sobczak, Voss and Wilke. Brussels, 2008

Accord BWI Ikea 2001		Thématiques	Engagements de Ikea Way	Thématiques
Textes de référence externes	<p>Declaration de l'OIT de 1998 (référence déjà présente dans l'accord initial de 1998).</p> <p>Déclaration universelle des droits de l'Homme 1948</p> <p>Déclaration finale de la conférence de Rio 1992</p>	<p>Liberté d'association Droit de négociation collective</p> <p>Interdiction du travail des enfants</p> <p>Liberté d'association et d'opinion</p> <p>Protection de l'environnement et des espèces menacées</p> <p>Développement solidaire en vue d'éradiquer la pauvreté</p>	<p>Rappel des trois textes de référence ci-contre</p> <p>Référence à la Convention des Droits de l'enfant des Nations Unies 1989. Référence à l'âge minimum du travail défini par le BIT en 1973. Convention du BIT de 1999 sur les formes du travail des enfants. Référence au sommet de Johannesburg. 10 principes de l'ONU définis en 2000</p>	<p>Liberté syndicale</p> <p>Engagements environnementaux</p> <p>Condamnation du travail des enfants</p>
Engagements sociaux	Référence renvoyant aux engagements Ikea Way	voir ci-contre	Engagements des fournisseurs sur la sécurité et les conditions de travail. Obligation de création de comité d'hygiène et sécurité. Temps de travail maximal de 60 h Paiement des heures supplémentaires	Liberté d'association Droits salariaux Conditions de sécurité
Engagements environnementaux	Référence renvoyant aux engagements Ikea Way	voir ci-contre	Système de gestion responsable des forêts Qualification progressive des fournisseurs Certification par un organisme extérieur (FSC) Engagements sur l'élevage des animaux et le non recours aux OGM	Protection des forêts Elevage responsable
Moyens de contrôle prévus	Groupe paritaire se réunissant deux fois par an	<p>Ikea doit informer BWI de l'avancée progressive des fournisseurs en matière de certification</p> <p>Le groupe paritaire peut proposer des mesures d'adaptation en fonction des questions qui lui sont remontées</p>	<p>Système de monitoring interne des fournisseurs</p> <p>Certification externe</p> <p>Rapport environnemental annuel</p>	

The lack of symmetry concerning the commitments between the framework agreement and the IKEA internal code of conduct is significant and is partly due to the different dates of publication. The initial 1998 framework agreement carried over to 2001 refers strongly to the IKEA Way.

Compared to the IKEA Way, the preliminary, if not innovatory nature of the agreement signed with BWI means that the players refer to the social code of conduct while being unaware of the prior contribution of the trade union party. The 2001 framework agreement is written in a short and artificial way and essentially refers to the progress made since 1998, in terms of the IKEA Way. This link was one of the objectives followed, but it impedes the visibility of the action of the BWI and its intermediaries within IKEA. For all the more reason, the unawareness of the actions of a trade union federation will continue if IKEA does not inform about the existence of this partner. At the end of the IKEA Way document (p.18), 17 references are made to international documents and agreement and those internal to the company (R1 to R17). We observe that the international framework agreement with BWI is not present among these reference documents.

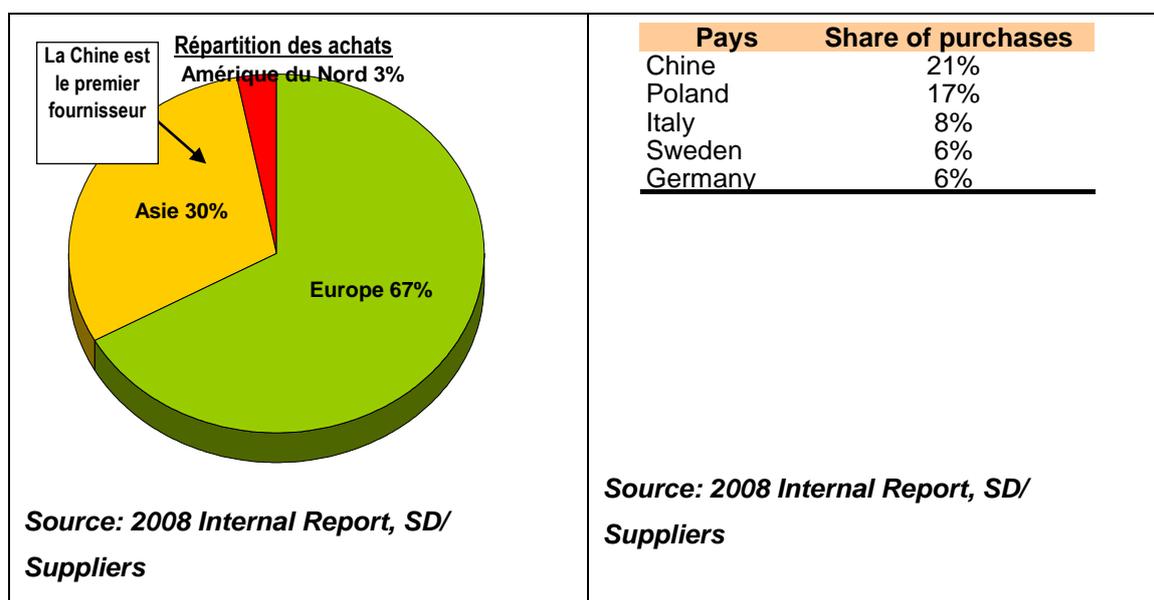
A detailed search of IKEA's corporate Website for the work done with BWI gave no result. However, all the social and environmental initiatives conducted and the partnerships with NGOs within each field are mentioned at length. These NGOs are mentioned systematically. The erasure of the international framework agreement by the company's management logically has repercussions on the internal perception within the company. As far as IKEA France is concerned, the framework agreement as such is not known by the trade union players. They are

aware of the environmental commitments of the Group, thinking that they originate from unilateral steps. For Mr. Kjell Dahlström, who participated in the negotiation of the agreement on the behalf of the trade unions, the agreement is even poorly known among the employees at the Helsingborg centre. BWI does not have any long-standing intermediaries there and the federation covering the wood workers only has limited resonance in the centre where the workforce is above all focused on commerce and marketing.

Monitoring, I-WAY and possible adaptation by trade unionists and NGOs

The first element to be taken into account is the relatively large dispersion of the IKEA Group suppliers. In 2008, this implied dealing with 1380 suppliers distributed in 54 countries for furniture and associated products. To this, one must add another 76 suppliers for food, 50 catalogue printers and 263 transporters.

The distribution of suppliers by geographical area is strongly concentrated in Europe (in a geographical sense rather than the European Union). It is noteworthy that out of the 30% in Asia, China dominates. This country is the Group's most significant global supplier, representing 21% of purchasing.

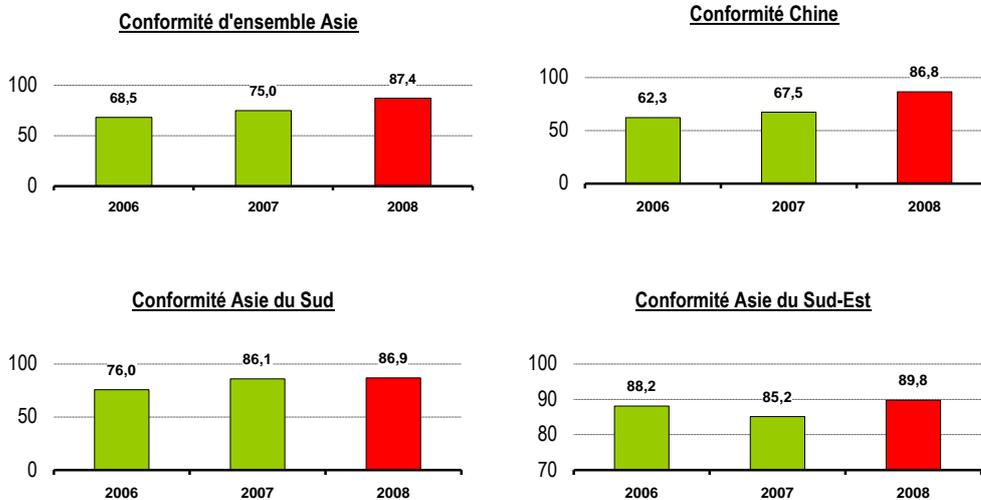


Synthèse	Europe	Amérique	Asie	Ensemble
2008	97,3	99,6	87,4	93,0
2007	97,2	96,2	75,0	87,5
2006	97,2	97,0	68,5	85,3

This structure of the suppliers' portfolio provides a vision of what the problem could be, which is confirmed when we compare regional zones with indicators of compliance such as those

communicated to us. While Asia represents 30% of purchasing, we can say that it represents the main non-conformities revealed. In Asia, where IKEA reports the detail of the results by subsets, China and South East Asia presented the greatest divergence, while South East Asia obtained the highest conformity score.

Briefly, the positive evolutions in the whole Asian zone are:



Seventeen conformity criteria were audited, concerning practices on social and environmental questions.

IKEA specifies that the monitoring of its suppliers combine both agreed and regular follow-up procedures, as well as unplanned checks. The criteria are standardised by an internal commission called the CMG (Compliance and Monitoring Group). The compliance inspections are carried out by KPMG, Intertek Testing Services and PWC. No mention is made in the reporting of the specific role of the FSC forestry certification.

With respect to the two criteria concerning forest management, the rates of conformity as a whole are high at the end of 2008, always with a notable difference in the Asian region, with a specific bearing on China. The level of conformity is bad on criteria 17, which concerns the compliance with criteria defined by IKEA.

Conformité 2008		Ensemble	Europe	Amérique	Asie
Critère 16	Gestion forestière, procédure d'achat du bois	98,0	99,4	100,0	94,9
Critère 17	Gestion forestière, conformité aux exigences IKEA et à la législation	97,1	99,7	100,0	91,3



Conformité 2008		Chine	Asie du Sud	Asie du Sud Est	Ensemble Asie
Critère 16	Gestion forestière, procédure d'achat du bois	93,9	100,0	97,4	94,9
Critère 17	Gestion forestière, conformité aux exigences IKEA et à la législation	86,6	100,0	100,0	91,3

The 2008 sustainable development report states that the average rate of registered suppliers is 54%, which is increasing slowly. The fundamental difference lies once again in China and South East Asia.

Nombre de fournisseurs agréés I Way Home & Furniture	2005	2006	2007	2008
Europe	71%	74%	78%	80%
Amérique	58%	62%	67%	91%
Chine	<i>nc</i>	<i>nc</i>	4%	7%
Asie du Sud	<i>nc</i>	<i>nc</i>	32%	34%
Asie du Sud Est	<i>nc</i>	<i>nc</i>	52%	63%
Ensemble	47%	47%	50%	54%

The 54% qualification rate for suppliers demonstrates the margin open for progress and the tools for dialogue necessary to increase the strength of the effects of the framework agreement. To the contrary, the positive principle planned by the framework agreement of a BWI: IKEA exchange and monitoring commission meeting twice per year did not appear sufficient to constitute an active contribution to the evaluation procedure. Moreover, this commission does not appear to be in operation today.

While the internal trade unionists and personnel representatives are present in the agreement signed by BWI, they have very little involvement in environmental matters within IKEA; the NGOs on the other hand seem much more active in this field.

This activism is mainly manifested through encouraging the development of the role of FSC wood certificates in the group's supply chain. The FSC label, born out of principles adopted at the 1992 Rio Conference, is a voluntary instrument of forestry certification facilitating the promotion of sustainable forest management through the evaluation of economic, ecological and social criteria. It is delivered by accredited organisms, external to the wood channel companies, which verify the specifications and management in the field. The label constitutes

the only international certification recognised and considered to be credible by the main NGOs (notably the WWF, Greenpeace International, Friends of the Earth and the Rainforest Alliance). It is also supported by the trade union movement.

Christophe Thies, coordinator for the relations with IKEA at Greenpeace International, thus states that he has encouraged IKEA to maximise the proportion of supply of FSC certified wood, the only forestry certification to be considered as totally independent. However, Greenpeace regrets that IKEA does not inform the consumer when the wood it purchases comes from a forest whose management has been certified by the FSC. Affixing an FSC logo on IKEA products would effectively enable the consumer to be better informed about this issue of the sustainable management of plantations and forests.

While Greenpeace has no institutionalised and formal relations on this subject with the IKEA Group and prefers, as it usually does, an informal dialogue contributing to make the managers of IKEA sensitive to the issues of sustainable forest management, other NGOs have nevertheless established partnerships with IKEA, mainly with the intention of developing the FSC certification and promoting responsible forest management on the behalf of governments, companies and NGOs in the countries supplying the wood. This is the case for the WWF and the Rainforest Alliance, for instance.

The partnership with the WWF, renewed in 2008 for a period of three years, intends among other things, to support responsible forest management and to confront the problems of illegal felling and the lack of certified wood. Unauthorised felling in Russia and China, masked by trans-frontier exchanges between these two countries is also fought against with the promotion of the FSC certification of forests (different projects with the WWF and the Rainforest Alliance). Other similar projects are in course with the WWF in Lithuania, Bulgaria, Rumania and the Ukraine. One of the main objectives of IKEA for the period 2010-2012 in terms of forestry is to significantly increase the proportion of certified wood comprising the IKEA products.

In any case, it is worth mentioning that despite the numerous partnerships developed with NGOs in recent years, the proportion of wood originating from forests with certified responsible management used in IKEA products has fallen from 12% in 2005 to 7% for the 2006-2008 period and the objective of reaching 30% in 2009 is far from being kept. In its defence, IKEA explains in its 2008 sustainable development report, the establishment of certificates and traceability of suppliers is slow.

These environmental matters linked with forestry management are nowadays most often tackled by corporations with certain NGOs rather than with the trade union movement, and although the numerous partnerships established can produce results in the long term, this does

not mask the weak impact of these actions in the short term on the proportion of wood originating from certified forests used in IKEA's products.

How have the results and difficulties encountered been diffused throughout the whole company?

Two elements appeared to us to be taken into account in order to evaluate the contribution of the framework agreement to shared progress within the company:

- What kind of diffusion has been made by the company management to authorities representing personnel and the whole workforce on the steps taken and results obtained?
- How have these matters been assimilated by trade union representatives and communicated within the company?

The answers to these two questions once again meet with a problem that applies to the whole company, exposed by the trade union representatives: IKEA willingly communicates directly to the whole workforce and the specific nature and the place of the trade union meeting is often poorly integrated into the company culture.

From what we have been able to examine and gather on behalf of the trade union groups internally, their organisation and communication on the subject of the company's environmental commitments is weak or even non-existent for a range of reasons:

- Lack of a reliable and verifiable source other than public information.
- Lack of specific competences on the subject.
- The environment does not constitute a priority among the many subjects in which the trade union takes part.

As far as the IKEA headquarters re concerned, where the trade union representatives could draw information from the source and relay it to their colleagues, we find a significant separation, which constitutes a major obstacle: The agreement was negotiated by a wood trade union federation and it has little relation with the white collar Swedish trade unionists.

Specifically regarding the BWI: IKEA framework agreement, the initial absence of a diffusion network large enough at the time of the signature, coupled with the loss of time since 1998, today results in a lack of awareness of the commitments subscribed to and in the perception that the company's activities were simply an initiative of IKEA.

In response to this situation, a path to improvement or rectification appears to us to reside in a joint action between the BWI and the UNI, so as to sensitise all the trade union players and employees of the company, both for upstream collaborators and distribution collaborators.

With respect to the communication of environmental subjects carried out by the company, this is broad, but *a priori* leaves the trade unions in the background. The main vector of information is the annual sustainable development report. In an international authority such as the French *Comité d'Entreprise*, the points dealt with in the "order of the day" are only concerned with the sustainable development chapters affecting retail outlets and notably transport policies (car-sharing programmes in particular).

Limited coverage of the agreement in retail outlets and the vision of a global CSR mechanism

The framework agreement affects the chain upstream of supplies. However, is this role perceived in the shops throughout the network? Awareness of the agreement appears to be weak in the network, while the sustainable development policy of IKEA is known through the broad publicity that it is given.

The trade union perception, however, is that the communication on sustainable development does not match with the main concerns of personnel representatives. They esteem that the priority is to act on the multiple subjects concerning the protection of shop employees. This appears to be confirmed by the vision of the UNI, in a context difficult for trade union action.

This does not only concerns the countries traditionally affected by difficulties in the establishment of social dialogue, but also countries such as Germany and France.

As a result, the services' trade unions appear to be in favour of negotiating a framework agreement that would include predominantly the issue of employees' rights. Should this succeed, the question of the articulation with BWI agreement would arise

Conclusion to this case study

The international framework agreement initiated by BWI with IKEA appears today to be confronted with operational difficulties, although progress has been made in contributing to shape IKEA's internal social responsibility management system. The responsible management of forests turns out to be difficult and demands a progressive increase in effort, despite which, all the zones of origin are still difficult to control. The agreement suffers, at least in the renewed 2001 version, from referring too strongly to the internal code of conduct of IKEA and as a result, loses its independence and perhaps its strength. Its current weakness is also due to its weak capacity to influence its distribution network, which is unaware of the agreement, or has other social needs. One path to progress could be a joint renegotiation with the services trade unions, enabling a more global agreement to be reached, involving the whole company.

Case study 4: The framework agreement of the PSA – Peugeot – Citroën Group negotiated with the FIOM and the EMF

An agreement that is in force, extended in 2010 with environmental clauses

The PSA Peugeot Citroën Group is an automobile manufacturer whose headquarters are in France. It has commercial operations in 150 countries, a third of its sales being realised in Europe. It has just over 200,000 direct employees throughout the world and, like all companies in the automobile sector, has significant sub-contracting agreements with a large number of other employers. It generates a turnover of around 55 billion euros.

Despite ambitious financial objectives difficult to obtain in the period of economic crisis, the group flaunts a social responsibility policy that pretends to be avant-garde within its sector of activity.

In terms of taking into account sustainable development, it has assigned itself ten objectives for the period 2008-2011. In the environmental chapter, its priority objectives include objectives for manufacturing vehicles with low CO₂ emissions, objectives in relation with the energy consumption per vehicle and objectives to increase the eco-conception of its products.

In the social chapter, the group is foremost geared towards safety conditions on its manufacturing sites (stated objective: zero accidents). Meanwhile, its great openness to social dialogue for several years has led it to negotiate and implement an international framework agreement concerning its social responsibility, which was signed in 2006 with European and international trade union organisations.

A social and community agreement in its 2006 version, with an innovative implementation

The EMF and the FIOM appear to have cooperated in an in-depth and very complementary manner to build the content of this agreement, which covers more themes than the majority of the agreements previously established within the metallurgy sector.

Thus it encompasses not only the usual commitments that are found in practically all the IFAs, that is, the protection of fundamental social rights based on the fundamental conventions of the ILO, but also several other fields, such as:

- The management and development of human resources, notably with a paragraph on professional evolution, another on a social approach to the evolution of activities, as well as specific developments on remuneration, social protection, safety, work conditions and health.

- The consideration of a diffusion of similar commitments to the group's suppliers, its sub-contractors, as well as its industrial partners and distribution network (it is worth mentioning that this agreement only explicitly concerns the consolidated automobile division, as well as the subsidiaries on which the group exercises a dominant influence).
- Taking into account the impact of the social fabric in its territories of implantation.

However, the 2006 version of this agreement does not contain a single explicit commitment on the subject of environmental protection.

Another innovation of this agreement is that it explicitly describes a monitoring system, initially backed up by the European Works Council, but with the creation of "local social observatories" in different countries of implantation to globally roll-out its implementation, with the idea of transforming an enlarged European committee into a truly global committee at the end of the first three years of this agreement.

After the signature of the EMF and the FIOM, the management of the group invited the trade union organisations in the main countries of implementation to equally sign the agreement and the appending of these complementary signatures was made on the occasion of a meeting between the group's HRD, local management and local trade union organisations.

The only organisation that refused to append its signature was the Confédération Générale du Travail (France). The central trade union delegate of the CGT, Bruno Lemerle, explains this position by the fact that his organisation judges certain chapters of the agreement to be too weak, and in particular in relation to the conditions for diffusing the PSA commitments to its sub-contractors and suppliers. Besides, the CGT considered and still considers that there is a contradiction difficult to assume between such formal agreements through a framework agreement and the simultaneous global deployment of a "lean manufacturing" policy, generating an acknowledged degeneration of work conditions with harmful consequences for health.

The stage involving complementary local signatures has undoubtedly contributed to the quite broad diffusion of the text among the group's subsidiaries. The text has been translated into 21 languages and made available to the employees at least by posting and being placed in the intranet website. In certain subsidiaries, the text has been handed out to the employees with their pay.

Beyond information, the deployment of this agreement has been carried out by means of an application guide, which was created by the management, with the aid of an external consultant.

This application guide has been distributed to 110 subsidiaries of the group, in 31 countries.

With the help of this guide, which presents in a quite simple form, a list of questions to inform about all the commitments of the framework agreement, each subsidiary must conduct a self-appraisal every year on its level of implementation of the agreement and communicate the results to human resources management at headquarters.

The questions that are asked in the application guide with a view to the local self-appraisal are for example: Has the subsidiary defined its guidelines and set its objectives? Has it implemented the process? Has it defined indicators? What are the results?

These questions are presented in the form of a scorecard covering the 14 commitments of the agreement.

On the basis of this diagnostic, each subsidiary must define annual action plans enabling progress to be made on the points identified as weak. The annual diagnostic and associated local action plans must be subjected to consultation by the trade union organisations and national personnel representatives, being sent to the international headquarters.

From these responses provided by the subsidiaries, comprising the opinions of local trade union organisations, or at least their appended signature proving that they have effectively been consulted, a report on the first year of implementation was prepared by the management. This first report was presented to the group's European committee in June 2007.

Following this first report, each subsidiary was asked to define and implement at least three priority plans of action per year, depending on one or several themes presented in the agreement.

The whole deployment process is accompanied each year by audits sponsored by the group's management. Over three years, 20% of the subsidiaries have been audited in this way, either by an internal auditor or an external auditor. The site audits typically last for a day. It is interesting to note that during the visits, the auditor systematically meets with the local management as well as the trade union organisations, when they exist, to analyse how the consultation process has been conducted.

In 2009 a new report was established with the help of Michel Tissier, who had been the external auditor for the two years prior to this.

According to him, the sole diffusion of the global agreement was insufficient for the subsidiaries to feel effectively concerned, enquiring into the local fulfilment of commitments contained in the agreement and deciding upon plans of action to make progress on these themes. In fact, it was the reception of the application guide and above all the demand by the management for the

communication of the diagnostic on the plans of action, which really triggered the text to be truly considered by local actors. Moreover, the announcement by management of the arrival of the auditors to monitor the local situation of implementation and deployment rendered this consideration almost indispensable. Thus the local action plans drafted and reviewed each year in a systematic manner are more likely to result in improvements in the long term, even when they deal with themes that would not be considered as priority by the local management.

Thus, for example, a "training presentation" of the application guide run by the central auditor during his missions has undoubtedly permitted on several occasions the struggle against discriminations to give rise to action plans, in particular to promote professional equality between men and women, or for the hiring of handicapped people. This was the case at least in the GEFECO subsidiary in Turkey.

The global agreement has thus provided recurring occasions to bring together the management committee on one side, the trade union organisations and personnel representatives on the other, to place under review the main elements of the social responsibility policy every year in each subsidiary and to decide on plans of action.

Hence the agreement has been the occasion in several subsidiaries to boost (or give rise to) social dialogue), notably because the opinion of the personnel representatives on the diagnostic and action plans was explicitly requested for the report to be presented to the broader European committee.

Even though these consultations have often been merely formalities, it is unarguably a lever that can be used for social dialogue in places where social relations would not otherwise have existed.

Nevertheless, we note that no case has been identified in the process to date, in which the local trade unions have grasped the opportunity to demand that the management of a subsidiary establish a more ambitious policy than a certain minimal commitment written in the agreement. In effect, the only local trade union interventions that have been reported to affect the challenging of a specific local practice, are contrary to the commitments of the global agreement, but the possibility to progress in the definition itself, even the implementation of the group's social responsibility was not used by national social partners.

This type of debate did however take place during the presentation by human resources management of the reports on the agreement to trade union representatives sitting on the broadened European committee. In these meetings, Brazilian and Argentinean representatives were invited, as well as representatives of the EMF and the FIOM.

Broadening the new version of the agreement to the environmental field.

In June 2009, when the report concerning the first three years of the agreement was presented to the enlarged European business committee, the management selected some trade union parties to reinforce the terms of the agreement. It proposed several themes for this.

Among the new directions proposed, was the explicit consideration of an industrial policy more respectful of the environment. This subject of broadening the agreement was the one that received the most favourable opinions from the trade unions, who then approved the proposition in principle to initiate the renegotiation with a liaison committee of the enlarged European business committee.

Representatives of the FIOM and the EMF were once again active parties to this liaison committee.

Then the management prepared a proposed text based on the 2006 version, which was submitted to the trade union negotiators in autumn 2009, in preparation for an initial meeting that was held in November.

According to the document, which integrated the results of the first negotiation meeting, the very subheading of the agreement would mention the enlargement of the area covered, adding the adjective "sustainable" (A social and sustainable commitment without frontiers).

While some clauses were added relating to safety, health and welfare in the workplace, a sentence in the preamble explicitly stated the need to seek new compromises in the company's development strategies *by uniting human progress, environmental protection and sustainable economic development of the Group*. The intention of the management being to integrate the follow-up of this agreement into the *PSA system of excellence*, the group's general management system.

In the same spirit as the involvement of the trade union organisations in the group's strategic commitments, PSA Peugeot Citroën has created a "Strategic Partner Committee", enabling the management and French and international trade union representatives to exchange opinions on subjects related with company transformations and the consideration of their consequences on the employees.

The proposed new document also included a paragraph specifying the training role that the PSA should assume on the subject of Corporate Social Responsibility going beyond the strict perimeter of employer, committing the company to promoting social dialogue in the network and branches, particularly on the theme of economic changes in the main countries of implantation.

The proposition presented by the management lists a number of commitments in favour of environmental protection. However, they appear to have been written in a very general manner, meaning that the real ambition remains difficult to evaluate.

The only commitment expressed very strictly that is directly assessable is the respect for legal obligations, which unfortunately does not constitute any CSR policies at all. In effect, the proposed paragraphs concerning the consumption of natural resources and reducing the impact on natural surroundings (particularly the emission of greenhouse gases), remains very vague and does not include any specific objectives, as if it were just an intention to follow the trend to progress within the conception of its products and their methods of production.

A new article is dedicated to environmental management.

There the group reminds of the existence of its current system, based on the 14001 ISO ruling (it should be noted that this rule does not involve the commitment to specific objectives in terms of respecting the environment) and insists on the sensitisation of parties involved within and outside the company.

The commitment to and promotion of actions in favour of the environment regarding customers and suppliers is rather innovative. Its implementation will undoubtedly be followed with interest.

At this stage of the renegotiation, the document does not attribute a specific role to the trade unions and employee representatives, although they should be informed annually about the action plans and implementation in each subsidiary.

The centralisation of the monitoring, such as it is presented in the new document, will still be conducted by an enlarged European committee, involving representatives of important countries of implantation and representatives of the EMF and the FIOM. However, it no longer refers to the intention to move towards a truly global monitoring committee. This step back in the ambitions for social dialogue with the most representative players from the human components of this global group worries the FIOM. Beside, some French trade unions have expressed their desire that at least the personnel representatives of some large subsidiaries are involved in this agreement.

The proposed new text also explicitly states the main positive principles in which progress has been made during the implementation report for previous years. It confirms the implementation of the systematic monitoring of the three priority action plans in each subsidiary and proposes a continuation of the monitoring audits.

The November meeting facilitated an initial exchange between the management and the trade unionists and has since led to the modification of certain passages in the working document.

However, several trade unionist appear to share the opinion that contributed to this study, that the coordination between the different levels of trade union representation has been quite weak up until now, and that the propositions for modifying the text are due to the individual initiatives of certain representatives.

Aware of this weakness in the coordination and the lack of a real process of collective formulation of trade union demands, as well as the too weak capacity for critical analysis of the trade unionists on the agreement monitoring, the FIOM considers quite rightly that the first priority is to progressively build trade union operations as a global network, with newly obtained resources.

Thus the circulation of information, notably concerning the different stages of the text under renegotiation is also encouraged this winter directly by international trade unions, which would like to see a better mobilisation of local and national teams of the PSA before signing a new version of this agreement.

The trade unionists have identified that the good conditions combined when this particular agreement was being renegotiated (a context of crisis and necessary relocation of automobile industries + the concomitance of the international renegotiation of the Kyoto Protocol + an objective management open to high quality international social dialogue) led to an agreement that effectively integrates the real advances on commitments corresponding to a more sustainable development, better integrating not only the social pillar, but as the environmental pillar of this concept that is henceforth inescapable.

Here, Jyrki Raina, the general secretary of the FIOM, decided to become personally involved in the whole renegotiation process, with the PSA, counting on the possibility of achieving an agreement document by spring 2010 that could then serve as a model for the whole metallurgy sector.

An element on which the different parties were most undecided during this renegotiation phase was the choice of indicators to retain for assessing the effectiveness of the agreement in dealing with environmental issues. Additionally, they all acknowledged the lack of competences of the negotiators on this subject.

For this reason, Michel Courcelle has drafted a text on behalf of human resources, indicating that one of the really innovative aspects is that the commitments to environmental matters imply monitoring indicators that do not traditionally fall within the competence of the management, but

rather should be articulated with the system of management used by sustainable development management. New bridges of internal communication and new procedures of social dialogue, even public dialogue with external players should probably be constructed in order to make this new version of the agreement function correctly.

The trade union negotiators also share other concerns for establishing the credibility of a new agreement of this type:

In particular, following the first monitoring phase essentially run by the management, which specific measures would enable the global trade union network to be reinforced, thanks to this agreement and to participate more actively in the implementation of the commitments and evaluation of the results? Should trade union or more independent audits be employed to complement those that have already been carried out?

The objectives set conjointly with the management covering the next three years will undoubtedly be the useful with a view to constructing a roadmap for strengthening the unfolding of the agreement.

Additionally, it will undoubtedly be necessary to train the social players to better anticipate the environmental issues faced by the company and to understand its system of management on the subject. Thus, the treatment of this theme in transnational social dialogue could certainly better fit with the situation.

Conclusion of this case study

The main key factor for the successful life of the agreement undoubtedly lies in its deployment process, which is backed-up by regular systematic procedures and effective implementation measures by the national social players.

The existence of objectives in both the long and medium term (at the end of three years' of mutual commitment) provides the agreement and the social dialogue that accompanies it with a dynamic of progress.

However, over a period of three years, it is still not possible to measure practically any improvements generated outside the strict perimeter of the group employer.

The broadening of the agreement to include environmental questions will undoubtedly soon become a reality, thanks to the implementation of the coordination between an authority monitoring the agreement, sitting on an enlarged European business committee that works and the negotiating trade union federations (the FIOM and the EMF).

References

Ales E., Engblom S., Jaspers T., Laulom S., Sciarra S., Sobczak A., Valdes Dal-Re F. (2006, February). Transnational collective bargaining: past, present, future.

Article 13 – The Responsible Business Experts. <http://www.article13.com/csr/homepage.asp>

Béthoux, Elodie. (2008). *Transnational Collective Bargaining in Europe: Development and Issues at company level. Working Document.* (IDHE CNRS - ENS Cachan).

Europe and Society Symposium.
http://www.europeetsociete.com/newsletter/etudes/EB_NegociationTransnationale_fr.pdf

Chiquita. <http://chiquitabrands.com/>

Clean Clothes Campaign – Improving Working Conditions in the Garment Industry.
www.cleanclothes.org

CSR Europe – The European business network for CSR. <http://www.csreurope.org>

Danone. <http://www.danone.com/?lang=en>

Daugareilh, Isabelle. (2008). Transnational enterprises' responsibilities in a globalized economy. *University of Bordeaux.*

Descolonges, Michèle and Saincy, Bernard. (2006). New challenges of social international negotiation. *La Découverte, Joint paper.*

Descolonges, Michèle (2007). Transnational issues of trade union action: the example of international framework agreements – Working together differently. *Research Unit at Paris X University, Draft Paper IRES-CGT.*

Descolonges, Michèle. (2009, January). The protection of the weakest link. *Research Unit at Paris X University.*

Environmental Leader – Energy & Environmental News for Business.
<http://www.environmentalleader.com/>

Ethical Trading Initiative. <http://www.ethicaltrade.org/>

Europe and Society (2006). Transnational collective negotiation: A useful tool for the Lisbon Strategy. (Vols. 65-66).

European Commission. (2006). Working Document. Transnational texts negotiated at corporate level: facts and figures. *General Directorate Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.*

European Commission (2006, May). Annex to Working Document - Transnational texts negotiated at corporate level: table. *General Directorate – Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2896&langId=en

European Commission. (2008a). Mapping of transnational texts negotiated at corporate level. (EMPL F2 EP/ bp2008).

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/annex_transnational_agreements_en.pdf

European Foundation for the improvement of living and working conditions (Eurofound). (2008). *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level - Case Study: Arcelor*, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07922.htm>.

European Foundation for the improvement of living and working conditions (Eurofound). (2008). *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level - Case Study: BASF*, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07923.htm>.

European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2008). *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level - Case Study: Chiquita*, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07925.htm>.

European Foundation for the improvement of living and working conditions (Eurofound). (2008). *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level - Case Study: EDF*, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07921.htm>.

European Foundation for the improvement of living and working conditions (Eurofound). (2008). *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level - Case Study: IKEA*, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07927.htm>

European Foundation for the improvement of living and working conditions (Eurofound). (2008). *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level - Case Study: PSA*, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07926.htm>.

European Metalworkers' Federation (EMF). www.emf-fem.org

European Union. (2008). Proceedings of the Conference on Transnational Social Dialogue, November 13-14, 2008, Lyon.

Fichter, Michael and Sydow, Jörg. (2008). Organization and Regulation of Employment Relations in Transnational Production and Supply Networks. Ensuring Core Labor Standards through International Framework Agreements? *Freie Universität Berlin, Germany*, http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_conference_Unicamp_2008/Submitted_papers/Organization_and_Regulation_....._by_Fichter_and_Sydow.pdf

Friends of the Earth International. www.foei.org

GLOBALGAP. <http://www.globalgap.org/>

Global Unions. www.global-unions.org

Green America. <http://www.greenamericatoday.org/>

Greenpeace International. www.greenpeace.org

- Hammer, Nikolaus. (Winter 2005). International Framework Agreements: global industrial relations between rights and bargaining, *Transfer* 4/05 11 (4) 511-530.
- IKEA Systems B.V. <http://www.ikea.com/>
- International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU). (2004, November). A Trade Union Guide to Globalisation, Second Edition. <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/report.complete.pdf>
- Inditex Group. <http://www.inditex.com>
- International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM). www.icem.org
- International Metalworkers' Federation (IMF). www.imfmetal.org
- International Metalworkers' Federation (IMF). (2006). Recommendations from the Conference on International Framework Agreements. http://www.imfmetal.org/files/07070311193766/IFA_recs-ec_e.pdf
- International Trade Union Confederation. www.ituc-csi.org
- International Trade Union Confederation (ITUC). A Trade Union Guide to the GRI Sustainability Reporting Guidelines, http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/08-05-08_GRI_Guide.finalEN.pdf
- Moreau, Marie-Ange. (2009), January. Transnational collective negotiation : reflections based on the international framework agreements of the group ArceloMittal. *European University Institute*.
- Müller, Torsten, Platzer, Hans-Wolfgang & Rüb, Stefan. (2008). International Framework Agreements – Opportunities and Limitations of a New Tool of Global Trade Union Policy. *Friedrich Ebert Stiftung (FES), Briefing Papers, 8*, <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05814.pdf>
- Observatory on Corporate Social Responsibility (ORSE - Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises –). (2006). Index of companies' negotiation practices of international framework agreements. http://www.orse.org/site2/maj/phototheque/photos/engagement_pp/repertoire_ACI.pdf
- Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD). (2008) Guidelines for Multinational Enterprises, <http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>
- Papadakis, Konstantinos. (2008). Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial framework?. *International Labour Organization (ILO)*, .267-288
- Papadakis, Konstantinos. (2009, September). Signing International Framework Agreements: Case studies from South Africa, Russia and Japan. *International Labour Organization (ILO), Working paper no. 4*.
- Pichot, Evelyne. (2006, March). The development of translation agreements – First approach. *European Commission DG EMPL D/2*.
- PSA Peugeot Citroën Group. www.psa-peugeot-citroen.com
- PSA Peugeot Citroën. (2008). Sustainable development and annual report – 2008. http://www.psa-peugeot-citroen.com/document/publication/RADD_PSA_GB_Complet%2012%20061245161092.pdf

Rainforest Alliance. <http://www.rainforest-alliance.org/>

Reynold, Borque. (2005). The international framework agreements and international collective negotiation in the era of globalization. *International Labour Organization (ILO)*.

Rhodia. www.rhodia.com

Rhodia. (2009) Report. <http://www.rhodia.com/static/RA2008/index-en.html>

Saincy, Bernard. (2008, January). Social responsibility and negotiation in the era of globalization. *Journal Droit social*.

Schömann, Isabelle, Sobczak, André, Voss, Eckhard, & Wilke, Peter;: (2008, March). Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/92/en/1/ef0792en.pdf>

Sobczak, André and Léonard, Evelyne. (2009, January). Transnational Social Dialogue : What interactions between different levels?. Rapport "Dialogue social transnational. *The Centre for Global Responsibility – Audencia School of Management, Nantes and the Institute of Labour Sciences – the University of Louvain*.
http://www.responsabiliteglobale.audencia.com/fileadmin/crg/images_site/CRG/Rapports/Rapport.DARES.pdf

Stavis, Dimitris. (2009). International framework agreements and global social dialogue: lessons from the Daimler case. *Employment working paper no.46. International Labour Organization (ILO)*.

Stavis, Dimitris. (2009, May). International Framework Agreements: Projecting or Transcending European Industrial Relations? – Draft,
http://www.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/3/0/3/2/1/pages303213/p303213-1.php

Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC). Global Reporting Initiative (GRI),
http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/04/A2/document_doc.phtml

Welz, Christian. (2009, September). A qualitative analysis of International Framework Agreements: Implementation, application and impact. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) Paper for ILO Workshop DIALOGUE*.

WWF International – for a living planet. www.panda.org