

## Des clauses sur le respect de l'environnement et la santé et la sécurité au travail dans les accords-cadres internationaux. Résumé de l'étude.

### Introduction

Les Accords-Cadres Internationaux (ACI) ou Accords-Cadres Mondiaux sont le résultat de négociations entre des multinationales et des Fédérations Syndicales Internationales (FSI), dont l'objectif est de garantir le respect des normes internationales en matière de travail et ce, dans tous les pays et lieux où ces multinationales exercent une activité. Les ACI sont le résultat de propositions émises par les syndicats, destinées à améliorer la performance sociale et du travail, ainsi que les conditions sociales et de travail dans le contexte de la mondialisation. Les ACI constituent par conséquent des outils à portée mondiale pour le dialogue social.

Ces dernières années, beaucoup de choses ont été écrites sur le potentiel et les répercussions des ACI<sup>1</sup>. Leur évolution a suscité un intérêt croissant de la part du monde universitaire. De nombreuses études ont été consacrées à l'analyse de leur contenu et des attentes des divers acteurs concernés. Un intérêt aussi grand ne peut que refléter leur potentiel. Ils ont la possibilité de combler un important fossé dans le processus de mondialisation en cours: les multinationales exercent leurs activités dans le monde entier, tandis que les normes en matière de travail disposent d'une portée essentiellement nationale.

Les ACI ont pour objectif d'améliorer l'attitude des entreprises au point de vue social et du travail au travers de leurs centres de production répartis sur les cinq continents. A l'origine, le but des ACI était d'obtenir des engagements relatifs aux droits et principes fondamentaux du travail : liberté de réunion et de négociation collective, conditions générales en termes d'emploi.

Toutefois, cette étude se penche sur d'autres aspects de ces accords : les clauses relatives au respect de l'environnement et à la santé et la sécurité au travail. Ces deux matières présentent plusieurs similitudes. Elles s'avèrent néanmoins assez différentes à certains égards. Les syndicats les ont généralement confondues et, depuis quelques années, fusionnées en une matière dominante de l'action syndicale, intitulée SSTE ou « santé et sécurité au travail et protection de l'environnement ».

Historiquement, les syndicats ont traité ces deux sujets de façon conjointe. La participation des travailleurs aux politiques environnementales sur le lieu de travail s'est développée par le biais des comités et départements en charge de la santé au travail ce, pour différentes raisons. En premier lieu, il s'agissait d'espaces d'innovation pour l'action syndicale, qui transcendaient les revendications traditionnelles sur les salaires et les conditions de travail de base. Ensuite, du

<sup>1</sup> Papadakis, Konstantinos. (2008). Accords et dialogue social transfrontaliers : l'émergence d'un cadre global pour les relations professionnelles ? *Organisation Internationale du Travail (OIT)*, 267-288 ;  
Schömann, Isabelle, Sobczak, André, Voss, Eckhard, & Wilke, Peter. (Mars 2008). Codes de conduite et accords-cadres internationaux: de nouvelles formes de gouvernance au niveau de l'entreprise. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)*;  
Hammer, Nikolaus. (Hiver 2005). International Framework Agreements: global industrial relations between rights and bargaining, *Transfer* 4/05 11 (4) 511-530;  
Fitcher, Michael et Sydow, Jörg. (2008). Organization and Regulation of Employment Relations in Transnational Production and Supply Networks. Ensuring Core Labour Standards through International Framework Agreements? *Freie Universität Berlin, Allemagne*



point de vue du lieu de travail, l'environnement peut être considéré sous deux angles : l'environnement « interne », c'est-à-dire le lieu de travail, et l'environnement « externe », qui se

rapporte au contexte et aux moyens employés par l'entreprise pour exercer ses activités. L'expertise technique des syndicats, des comités et des professionnels de la santé au travail, permet aux travailleurs de dénicher les informations adéquates et appréhender les obstacles liés aux enjeux environnementaux. Enfin, il existe un lien évident entre la santé, l'environnement et le besoin d'élaborer des systèmes intégrés pour inciter à des améliorations dans les deux domaines.

Dans la plupart des accords étudiés, ainsi que dans les mesures initiées dans le cadre de leur mise en oeuvre, ces thématiques ont été abordées de façon simultanée et conjointe. Etant donné que les propositions des ACI émanent généralement des syndicats, l'association des matières liées à la santé et la sécurité au travail et au respect de l'environnement s'est effectuée en fonction des réalités organisationnelles des syndicats. Bien que, dans cette étude, les deux sujets seront analysés et présentés séparément, les acteurs les ont souvent fusionnés.

Par ailleurs, si les cercles syndicaux mêlent traditionnellement les dossiers environnementaux et ceux relatifs à la santé au travail, nous pouvons remarquer l'émergence d'une tendance en faveur d'une différenciation. Il existe à cela plusieurs raisons. Parmi celles-ci, il y a le rôle de plus en plus important des politiques environnementales, comme par exemple le changement climatique et les effets des mesures de limitation de la production. Les travailleurs sont de mieux en mieux armés pour prendre part à l'élaboration et au suivi des politiques environnementales. En effet, il est de plus en plus admis que ces dernières sont fondamentales pour garantir des emplois décents et durables sur le long terme. Les décisions stratégiques au sujet de la production sont de plus en plus souvent prises en fonction de leur impact sur l'environnement et des conséquences sur les politiques environnementales mises en place pour les encadrer. L'environnement pourrait dès lors occuper une place plus importante dans le dialogue social et les négociations entre le patronat et le personnel. Il se pourrait en outre que les travailleurs désirent s'impliquer plus, et revêtir un rôle plus actif dans d'autres initiatives et tribunes où l'environnement est abordé, dans ou en dehors du cadre des relations industrielles.

Si l'attitude des syndicats est de mêler SST et protection de l'environnement, il n'en va pas de même du côté du patronat. D'habitude, les politiques environnementales et les engagements des multinationales sont élaborés par un département Environnement, qui ne possède que peu de liens avec les Ressources humaines et les représentants de l'entreprise responsables des négociations avec les travailleurs. En d'autres termes, l'environnement n'est plus du ressort des travailleurs, et est généralement géré par un département Environnement dédié ou intégré à des initiatives volontaires, comme des codes de conduite, qui impliquent une participation limitée de la part du personnel et des syndicats.

Au cours des dernières décennies, les acteurs sociaux (écologistes, consommateurs, communautés locales, etc.) ont réclamé l'introduction de la responsabilité environnementale dans les pratiques des entreprises. Les travailleurs ont partagé ce genre d'exigence à de nombreuses reprises. Et lorsqu'ils ne l'ont pas fait, c'est souvent parce qu'une telle attitude menaçait l'emploi. Dans l'ensemble, il existe actuellement une forte demande dans le chef des syndicats pour que les multinationales deviennent plus durables du point de vue social et environnemental.

Cette étude se concentre sur les ACI et sur le dialogue social global en matière de santé et de sécurité au travail et de protection de l'environnement. Toutefois, il existe d'autres initiatives des entreprises, au-delà des accords négociés et du dialogue social concernant la SST et surtout l'environnement, qui pourraient plus ou moins impliquer les travailleurs. Ces initiatives ne constituent pas l'objet de cette étude, mais il faut signaler qu'elles pourraient engendrer des synergies.

Pour qu'une de ces matières soit incluse dans un ACI, certaines conditions doivent être remplies. L'enjeu (dans ce cas, la santé et la sécurité au travail et/ou la protection de l'environnement) doit d'abord être considéré comme un sujet à débattre dans le cadre du dialogue social. Chaque partie doit reconnaître, de façon plus ou moins explicite, la légitimité de l'autre à traiter le point en question, et un accord mutuel est nécessaire quant à la pertinence de l'outil utilisé pour résoudre le problème. Dans ce cas, il s'agit d'un ACI. Sinon, il est fort peu probable que ces problèmes fassent partie d'un ACI.

Dans ce sens, la SST est sans nul doute devenue une thématique du dialogue social, même s'il existe des exemples marginaux au sein des entreprises étudiées où cette matière n'est pas reconnue en tant que telle. La protection de la santé des travailleurs a occupé une place de choix dans les négociations des organisations syndicales, et les multinationales se sont progressivement rendu compte de leur importance.

Quant aux dossiers environnementaux, ils ne bénéficient pas du même niveau de reconnaissance. Bien que l'on recense quelques exemples concrets de reconnaissance des droits environnementaux des travailleurs dans plusieurs pays, entreprises et secteurs, le chemin est encore long avant que ce thème ne soit couramment abordé dans le dialogue social. Cependant, la demande pour une plus grande participation des travailleurs se fait de plus en plus pressante, tant au niveau local que national ou sectoriel. Cette étude met en exergue les principaux freins à son essor et les améliorations possibles.

## **Méthodologie et structure**

Cette étude reprend une liste des accords-cadres déjà signés. Elle offre également un aperçu de la tendance générale en matière d'ACI, de leur portée et de leur mise en oeuvre. L'étude analyse les clauses et les mentions liées à l'environnement et à la santé et la sécurité au travail, les différentes approches et applications, leur poids dans les débats sur les relations industrielles et le dialogue social, les obstacles, défis et moteurs.

Nos recherches se sont déroulées en deux étapes :

- Analyse de 72 ACI signés jusqu'en juin 2009. Tous les textes, clauses, mentions concernant les thèmes liés à l'environnement et à la santé et la sécurité au travail ont été étudiés, en mettant l'accent sur le contenu, la portée et les mesures de mise en oeuvre et de suivi.
- Etude pratique de 14 accords. Dix accords ont été passés au crible, par le biais d'entretiens avec la direction et les représentants des travailleurs. Afin de replacer ces accords dans un contexte plus large, d'autres politiques de multinationales ont également été étudiées. Quatre accords supplémentaires ont été choisis en tant qu'études de cas approfondies, avec un minimum de huit entretiens avec chaque partie et ce, pour chaque accord. Pour la liste des accords et de plus amples informations, veuillez vous reporter au tableau 1, en page 9.

## **Tendance en matière de signature d'accords-cadres**

Les accords-cadres constituent des outils particulièrement intéressants pour deux raisons principales. Premièrement, il s'agit de textes négociés : la négociation implique une reconnaissance dans le chef des deux parties, une décision concertée qui dépasse la simple information et consultation, ainsi qu'un niveau élevé de participation. Deuxièmement, parce que les parties prenantes sont d'une part les fédérations syndicales représentant les travailleurs et, d'autre part, les multinationales.

Les accords-cadres peuvent dès lors être considérés comme des outils transnationaux du dialogue social. Le dialogue social se réfère au dialogue entre les partenaires sociaux, à savoir la direction d'une entreprise et les syndicats qui représentent son personnel. Au niveau national, le dialogue social peut revêtir différentes formes, notamment la négociation collective. De nombreux pays disposent, au niveau national, d'un cadre légal concernant le dialogue social, même si ces cadres varient fortement en fonction des pays.

Tandis que les entreprises ou les secteurs ne sont pas légalement tenus de reconnaître les syndicats ou de négocier avec eux au niveau international, un dialogue social minimal au niveau international existe. La structure tripartite de l'OIT en est une illustration, à l'instar de certaines entreprises. Les Accords-Cadres Internationaux constituent également un outil du dialogue social.<sup>2</sup>

Le type de relation industrielle privilégié par les accords-cadres se situe à l'opposé des « campagnes » les plus conflictuelles. La signature d'un ACI traduit la reconnaissance et l'acceptation des « règles du jeu » dans le chef des différentes parties, lesquelles s'accordent sur des stratégies et des tactiques fondées sur le dialogue plutôt que sur la force, bien que cela ne suffise pas à éviter le conflit.

Une autre caractéristique de ces accords est que ceux-ci fixent des principes de base et ne constituent pas des accords collectifs détaillés. Ils ne sont pas conçus pour concurrencer ou entrer en conflit avec les accords issus d'une négociation collective au niveau national.

Du point de vue syndical, ces accords ont pour objectif d'aider à créer un espace de réunion et de négociation pour les travailleurs. Lorsqu'on interroge les parties impliquées dans de tels accords sur la nature de la négociation ou du dialogue, les multinationales avancent essentiellement le fait que les accords-cadres permettent de prolonger le dialogue sur les politiques existantes. Quant aux syndicats, ils voient en eux des accords d'intérêts, vu qu'ils possèdent plusieurs fonctions : en premier lieu, ils aident à ouvrir la négociation sur de nouveaux thèmes, puis favorisent l'approfondissement des débats sur des dossiers existants. Enfin, ils servent d'outils destinés à faciliter l'organisation des travailleurs.

Plus généralement, les ACI impliquent une approche plus « formative » qu'« affirmative ». Le terme « affirmatif » signifie que l'ACI informe des pratiques actuelles et agréées, et qu'il exerce un rôle essentiellement communicatif sur la réputation de l'entreprise. Dans le cas d'une approche « formative », par contre, les accords tentent d'améliorer une certaine réalité, de fixer des objectifs pour avancer ; en d'autres termes, ils possèdent une dimension plus dynamique. Si quelques ACI recourent à une approche « affirmative » ou « déclarative », la majorité d'entre eux définissent une série d'objectifs assortis d'engagements à dépasser la simple affirmation des pratiques existantes.

Les accords-cadres varient en termes de contenu, de détail, de complexité et de méthode. En fait, il semble que leur appellation et la manière utilisée pour en parler aient évolué au fil du temps. Les termes les plus couramment utilisés pour les qualifier sont « Accord-Cadre International » ou « Accord-Cadre Mondial ».

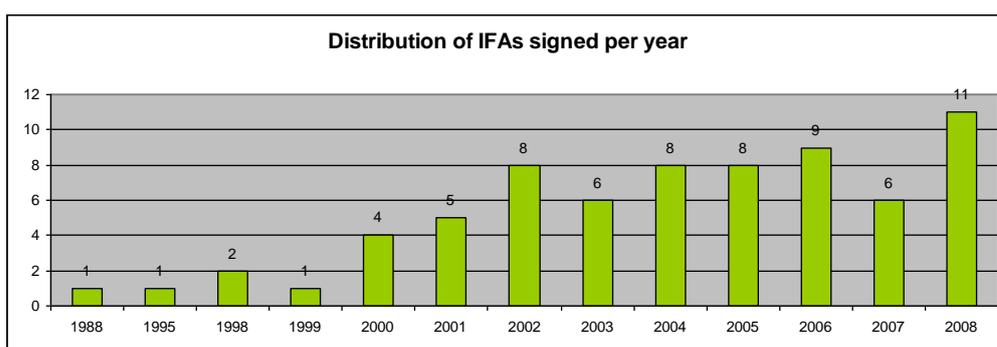
Dans la période entre 1988 et 2009, 72 Accords-Cadres Internationaux entre des Fédérations Syndicales Internationales et des multinationales ont été signés. Il est intéressant de noter que la plupart de ces accords ont été conclus après 2000. Avant cette date, seuls huit accords avaient vu le jour. Cela signifie que la **naissance** des accords-cadres a d'abord été un processus lent, avant de s'accélérer pour aboutir à une moyenne de cinq à dix accords signés chaque année.

---

<sup>2</sup> Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL). (Novembre 2004). Guide Syndical de la Mondialisation, seconde édition.

Depuis 2007, il semblerait que la négociation des accords (et non leur signature, laquelle implique que la négociation peut avoir eu lieu plusieurs années auparavant) se soit quelque peu essouffée. Cette diminution est particulièrement notoire lorsque l'on regarde le nombre d'ACI signés en 2009 : seulement 2 jusqu'au mois de juin. La raison pourrait être qu'il n'a pas été possible de faire aboutir les négociations en cours, principalement à cause de désaccords entre direction et syndicats. Aujourd'hui, les fédérations internationales tirent les enseignements de ces vingt dernières années tout en cherchant à améliorer ce type d'outil et à progresser au moyen d'accords renforcés au niveau de leur mise en oeuvre, de leur évaluation, de leur suivi et de leur potentiel de résolution des conflits. En outre, la crise économique a plus que probablement un rôle à jouer dans la chute du nombre d'accords signés en 2009. Au cours de cette période de récession, il se peut que d'autres priorités aient émergé dans le chef des différentes parties, surtout pour la direction des multinationales.

**Figure 1 – ACI signés par année**



57 des 72 accords étudiés ont été conclus entre des entreprises dont le siège se trouve dans l'Union européenne. Quatre ont été signés par des entreprises norvégiennes et un par une société suisse. Pour ce qui est des dix derniers ACI, deux concernent des entreprises situées au Brésil, un en Russie et deux en Afrique du Sud. L'Australie, le Japon, la Nouvelle Zélande, le Canada et les USA se partagent le reste.

La tradition européenne en matière de relations professionnelles offre un contexte favorable pour le recours aux ACI. Le poids des organisations syndicales au siège de l'entreprise est fondamental tant dans la promotion de l'outil que dans son acceptation au sens large. Si les organisations syndicales locales jouent un rôle fondamental dans l'application stricte des accords, les organisations syndicales représentées au siège central des multinationales doivent disposer d'un poids suffisant pour leur proposer et leur faire accepter des ACI. Même si cela n'est pas toujours le cas, ce genre de relation tend à être plus abouti en Europe.

Même si les deux parties contribuent à son élaboration, un accord-cadre est généralement issu de revendications syndicales. En d'autres termes, ce sont les FSI et les syndicats présents aux sièges des multinationales qui persuadent les entreprises de s'engager dans ce genre de voie.

Huit<sup>3</sup> des dix FSI ont signé ou co-signé les 72 ACI. Les FSI les plus actives ont été le Syndicat Mondial des Compétences et des Services (UNI, 21), suivi de la Fédération Internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie (FIOM, 18), de la Fédération Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FITBB, 15) et de la Fédération Internationale des Travailleurs de la Chimie, de l'Energie, des Mines et des Industries Diverses (ICEM, 14). Près

<sup>3</sup> FITBB - Fédération Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois, ICEM - Fédération Internationale des Travailleurs de la Chimie, de l'Energie, des Mines et des Industries Diverses, FIJ - Fédération Internationale des Journalistes, FIOM - Fédération Internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie, FITTHC - Fédération Internationale des Travailleurs du Textile, de l'Habillement et du Cuir, UITA - Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentaire, ISP - Internationale des Services Publics, UNI - Syndicat Mondial des Compétences et des Services.

de 90% des accords ont été signés ou co-signés par ces quatre FSI. Signalons que quatre accords ont été signés par plus d'une FSI.<sup>4</sup>

D'autres parties prennent parfois part à la signature d'un ACI. Du côté des travailleurs, les Fédérations Internationales font toujours partie des signataires, tandis que les autres organisations syndicales co-signent. Parmi les co-signataires les plus récurrents, citons les organisations régionales (Fédérations Industrielles d'Europe), ou encore les syndicats professionnels nationaux ou d'entreprise : Comités d'Entreprise Européens et Comités d'Entreprise Mondiaux. Sur les 14 entreprises étudiées, Peugeot et EDF constituent des cas particulièrement intéressants : les représentants des syndicats nationaux de tous les pays où ces entreprises sont actives ont été invités à participer à la rédaction des accords. Une telle approche encourage le dialogue social local, ce qui augmente les chances d'une application effective des ACI et peut favoriser les négociations décentralisées.

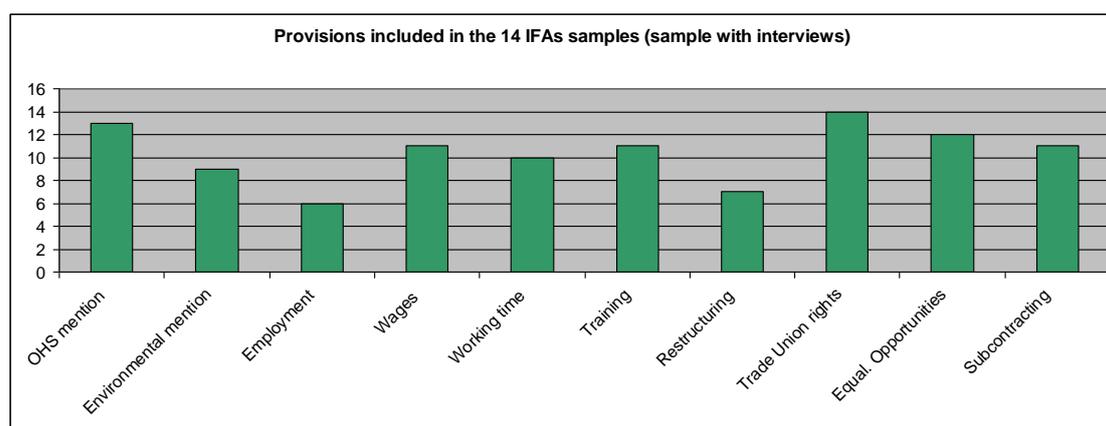
### Contenu et portée : clauses relatives à la protection de l'environnement et la santé et la sécurité au travail

Typiquement, les ACI contiennent des clauses qui se concentrent sur les grandes catégories de normes : les droits et principes fondamentaux du travail (droits des syndicats, égalité des chances, abolition du travail forcé et du travail des enfants) et les conditions contractuelles minimales (horaires, salaire, ainsi que tout autre sujet lié à l'emploi, tel que la formation, la sous-traitance, la restructuration).

La protection de l'environnement et la santé et sécurité au travail constituent également deux matières courantes. 58 des 72 ACI font référence à l'OHSE et 49 incluent des clauses spécifiques sur la santé et la sécurité au travail. En ce qui concerne les thématiques environnementales, 33 accords mentionnent le respect de l'environnement et 22 disposent de clauses spécifiques à ce sujet.

Le graphique ci-dessous met en évidence les divers thèmes abordés dans les 14 ACI étudiés.

Figure 2 – Dispositions continues dans les 14 ACI étudiés



Les ACI tendent à refléter les principes et les matières traités par les conventions collectives, mais par rapport aux relations industrielles nationales, les ACI sont plus généralistes et offrent une plus grande flexibilité en termes de contenu. Pour certains aspects tels que les salaires, il est assurément plus compliqué d'aborder les spécificités que dans le cas des conventions collectives. Par contre, pour d'autres thématiques comme la SSTE, il semble plus aisé d'atteindre un niveau élevé de détail. Prenons l'exemple de l'harmonisation de certaines normes, grâce à laquelle les travailleurs d'un pays ne sont pas exposés à des substances

<sup>4</sup> Brunel, EDF, Lafarge, Umicore

interdites dans d'autres pays. Néanmoins, il existe des différences majeures entre les différents accords-cadres.

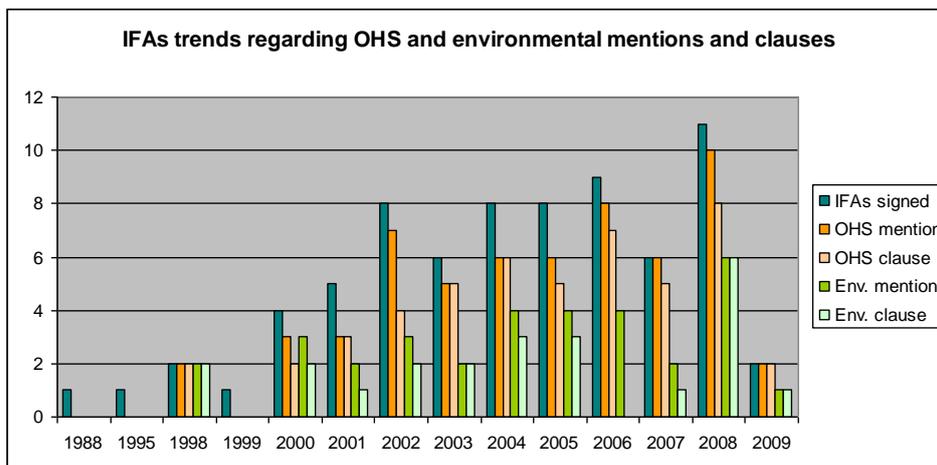
Quoi qu'il en soit, si les ACI demeurent vagues par rapport aux conventions collectives nationales, ils s'avèrent bien plus détaillés que les codes de conduite sur les horaires et les conditions de travail ou encore la SST. La seule exception est à mettre à l'actif des matières environnementales, qui demeurent habituellement assez floues dans les ACI, alors qu'elles sont bien plus détaillées dans les démarches de RSE et les codes de conduite.

Les ACI évoluent vers un renforcement en termes de portée (notamment des terrains d'ententes plus diversifiés au niveau des dispositions), de couverture (fournisseurs et sous-traitants) et d'application (notamment des mesures de mise en œuvre).

L'augmentation du nombre de thématiques traitées peut se révéler particulièrement délicate. Les sujets à inclure, leur « pertinence » et les priorités sont fondamentaux pour le concept de relations industrielles et de dialogue social. Chaque acteur reconnaît la légitimité de l'autre partie sur certains aspects, mais pas sur tous. L'ajout de nouveaux thèmes devient par conséquent complexe.

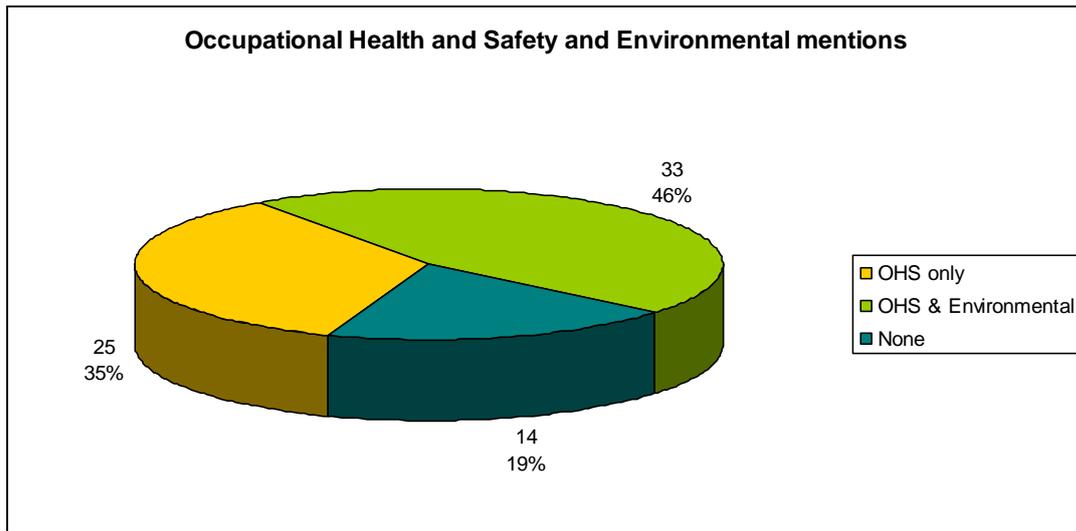
La SST et la protection de l'environnement sont de plus en plus souvent abordés dans les ACI. Cette tendance est illustrée dans le tableau ci-dessous. Il convient de faire la distinction entre mention et clause : on considère que la **mention** fait globalement référence aux concepts, sans disposition spécifique ou approfondie, tandis qu'une **clause** se rapporte à un paragraphe ou un chapitre inclus dans le texte et qui contient des détails spécifiques.

**Figure 3** – Tendence en termes de mentions et de clauses liées à la SSTE dans les ACI



Aucun ACI ne concerne uniquement la protection de l'environnement. Lorsque l'environnement est cité, la SST est également mentionnée dans le texte, de façon simultanée ou distincte (une preuve supplémentaire du lien étroit entre les deux thématiques). Jusqu'à présent, aucun des accords-cadres ne fait référence à l'environnement sans relation avec la santé et la sécurité au travail. Cette relation est primordiale lorsque nous arriverons aux conclusions.

**Figure 4** – Mentions de sujets liés à la SST et à la protection de l'environnement



Dans la plupart des engagements, la responsabilité du respect des politiques agréées se trouve dans le chef de l'entreprise, étant donné qu'il s'agit de la seule partie ayant la possibilité de prendre des décisions quant à leur application. Les représentants syndicaux interrogés ont régulièrement souligné le fait qu'en termes de mise en œuvre, cette responsabilité était du ressort des entreprises. Cependant, tant la SST que la protection de l'environnement sont abordés de sorte à mettre en avant une responsabilité conjointe. Tant en matière de SST que d'environnement, l'accord-cadre stipule que l'employeur et le personnel **s'accordent sur** les engagements communs.

L'importance des sujets varie fortement d'un secteur à l'autre. Malgré la reconnaissance globale de la santé et la sécurité au travail comme étant un thème central lié à toutes les activités et métiers de production, son importance s'est révélée plus marquée dans les secteurs où l'exposition aux risques est plus élevée ou plus notoire: mines, chimie, et construction. De même, l'importance des politiques environnementales varie fortement d'un secteur à l'autre. La nécessité d'adapter les méthodes de production sera globalement subordonné à trois moteurs principaux : la pression visant à limiter l'impact sur l'environnement, le respect de la législation nationale, et le besoin de se conformer aux accords internationaux (sur des sujets tels que le changement climatique). Le secteur constitue évidemment une variable de taille.

Pour cette raison, il n'est pas surprenant que les implications en termes de SST et de protection de l'environnement varient considérablement aux yeux des FSI. 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) ont introduit le plus grand nombre de clauses liées à la santé et la sécurité au travail (respectivement 88,9%, 92,7% et 86,7%). Avec un taux de 71,4%, l'UNI insère un peu moins souvent des clauses sur la SST. Cela pourrait s'expliquer par la moins grande visibilité des problèmes de santé des travailleurs auxquels est confronté le secteur des services.

Généralement, un plus petit nombre d'ACI traite d'enjeux environnementaux, ce qui souligne également les différences entre les secteurs: l'ICEM se démarque, avec 71,4% des accords faisant référence à l'environnement, alors que la FIOM et l'UNI ne dépassent pas la barre des 40% (38,9% et 38,1% respectivement). L'environnement revient dans 53,3% des accords de l'Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (IBB).

Nos recherches concluent qu'il existe trois raisons fondamentales pouvant aider à expliquer la raison pour laquelle ce genre de sujet est inclus ou non dans les accords:

- Conscience de la pertinence : dans certains cas, ces matières ne sont pas qualifiées de pertinentes par une des parties. Bref, elles ne sont pas prioritaires.

- Prise en compte de l'ACI par rapport aux autres politiques et codes de conduite des multinationales. Dans certains cas, l'ACI est considéré comme « complémentaire » aux codes de conduite existants. Vu que la protection de l'environnement est généralement présente dans les accords volontaires, cette approche tend à exclure le sujet des ACI. Il peut en être de même pour la SST. Dans d'autres cas, c'est la vision opposée qui est adoptée : on considère que les différentes mesures doivent être « cohérentes ». Dans de tels cas, les points liés à la SST et particulièrement à l'environnement, seront incorporés à l'ACI au départ des codes de conduite, qui semblent inclure des politiques environnementales plus détaillées, entraînant à cette occasion l'intégration de ce contenu.

Derrière cette raison qui semble plutôt formelle, soit une approche « complémentaire » ou « cohérente », se cache normalement le fait que ce sujet est pris en compte ou non dans le dialogue social. Les dossiers concernant la SSTE se retrouvent surtout dans les ACI dès lors que les organisations syndicales désirent prendre part à la définition de politiques dans ce domaine et en demandent l'ajout, et que l'entreprise, dans le cadre du dialogue social, n'y voit aucune objection. Pour les acteurs sociaux, le débat sur certains sujets pourrait se révéler important, mais cela devrait se dérouler en dehors des négociations du dialogue social. Par exemple, les syndicats ou les entreprises qui voudraient aborder la protection de l'environnement par le biais, entre autres, d'entités multilatérales actives dans la RSE.

- L'étendue et la structure de l'ACI : le niveau global de détail déterminera le caractère concret de ces matières. Certains ACI sont plutôt schématiques et n'abordent qu'un nombre limité de thématiques (comme la reconnaissance du droit à la liberté d'association). En règle générale, les ACI plus élaborés incluront des références à la protection de l'environnement et à la santé et la sécurité au travail.

Sur la base de ces raisons quant à leur ajout ou non, et en combinaison avec le degré d'application des clauses, lorsque ces dernières existent, les 14 ACI étudiés peuvent être classés en quatre catégories :

Catégorie 1 : La SST et la protection de l'environnement ne sont pas considérées comme pertinentes. Une des deux parties ne considère pas ces matières comme étant pertinentes ou importantes.

Catégorie 2 : La SST et la protection de l'environnement sont traitées par d'autres structures. On considère qu'elles sont traitées dans le cadre d'autres mesures auxquelles les travailleurs peuvent ou non adhérer. Ces deux matières ne se trouvent pas au centre des négociations entre employeur et travailleurs ou, du moins, ne peuvent faire partie d'un ACI.

Catégorie 3 : La SST et la protection de l'environnement sont citées mais pas approfondies. C'est le cas lorsque l'on se réfère à un engagement symbolique ou théorique, sans qu'aucune des parties ne soit responsable de sa mise en œuvre. Cela peut provenir d'une certaine difficulté à mettre en pratique ces engagements ou de l'incorporation automatique du texte des codes de conduite, lesquels ont pour mission de donner une image cohérente de l'entreprise (surtout en termes d'environnement).

Catégorie 4 : La SST et la protection de l'environnement sont développées ou considérées comme utiles pour enregistrer des avancées. Dans cette catégorie se retrouvent les accords assortis de mesures actives en matière de SST et d'environnement, même si celles-ci peuvent faire l'objet d'améliorations. Nous y avons également inclus les accords en phase préliminaire mais qui augurent d'une finalisation.

**Table 1** – Classement des 14 ACI étudiés

Entreprise	ACI	
	Clauses en matière de SST	Clauses en matière

		<b>d'environnement</b>
Chiquita	Catégorie 4 <i>(incorporation de clauses – comité mixte de suivi se réunissant une fois par an)</i>	Catégorie 2 <i>(l'environnement est considéré comme étant traité par d'autres structures, et non les ACI)</i>
Danone	Catégorie 2 <i>(déjà traités par d'autres structures)</i>	Catégorie 2 <i>(aucune demande)</i>
Danske Bank	Catégorie 3 <i>(considéré comme une simple clause, bien que la SST ne se trouve pas au cœur des préoccupations)</i>	Catégorie 1 <i>(ni la direction ni les syndicats ne pensent qu'il s'agisse d'un sujet pour un ACI)</i>
EDF	Catégorie 4 <i>(ajout de plusieurs clauses – comité et bureau mixtes, visites nationales)</i>	Catégorie 4 <i>(ajout de clauses)</i>
Ikea	Catégorie 3	Catégorie 2* <i>(* le format de cet ACI est différent des autres et se rapporte à des documents externes)</i>
Inditex (ITGLWF)	Catégorie 3 <i>(simplement cité)</i>	Catégorie 3 <i>(simplement cité)</i>
Inditex (UNI Global Union)	Catégorie 3	Catégorie 1
Lafarge	Catégorie 4 <i>(ajout d'une clause, groupe de référence mixte)</i>	Catégorie 3 <i>(cité, mais aucune clause)</i>
Nampak	Catégorie 4 <i>(ajout d'une clause, création d'un comité de SST, l'accord a joué un rôle important en matière de SST)</i>	Catégorie 2 <i>(cité mais pas de clause; il semble que l'environnement ait déjà été traité par d'autres structures, dans le cadre de la politique de l'entreprise)</i>
Peugeot	Catégorie 4	Catégorie 1
Rhodia	Catégorie 4	Catégorie 4
Royal Bam Group	Catégorie 4 <i>(ajout d'une clause, groupe de référence mixte, l'accord a joué un rôle important en matière de SST)</i>	Catégorie 2 <i>(déjà traité par d'autres structures. Cité, mais aucune clause)</i>
Statoil	Catégorie 4 <i>(ajout d'une clause, l'accord a joué un rôle important en matière de SST)</i>	Catégorie 4 <i>(ajout de clauses relatives à une méthode préventive, des technologies respectueuses de l'environnement et une responsabilité environnementale)</i>
Umicore	Catégorie 4 <i>(ajout de clauses – comité mixte)</i>	Catégorie 4 <i>(ajout de clauses – comité mixte – lie l'accord aux politiques)</i>
WAZ	Catégorie 1 <i>(cité, mais aucune clause)</i>	Catégorie 1 <i>(pas considéré comme étant d'application pour le secteur ; aucune demande)</i>

## La protection de l'environnement dans les ACI

Si l'on ne se penche que sur le volet environnemental, des 72 textes signés, 33 citent la protection de l'environnement (48,4%) et 22 (30,5%) disposent de clauses environnementales. Alors que la littérature sur le sujet tend à prouver que l'environnement est de plus en plus intégré aux accords-cadres, les conclusions de cette étude indiquent une amélioration de la qualité de ces références, qui passe du statut de simples mentions à celui de clauses de plus grande ampleur et au développement de contenu ou de procédures spécifiques quant à leur mise en œuvre. Au cours des deux dernières années, tous les accords signés qui citent la protection de l'environnement possèdent une clause spécifique assortie de mesures. Voir Figure 4.

L'intégration de références à l'environnement dépend du secteur et de ses défis. En règle générale, les secteurs qui polluent le plus sont ceux qui intègrent le plus grand nombre de clauses environnementales. Mais il existe d'autres raisons qui expliquent de telles différences. Par exemple, les ACI du secteur sidérurgique (dont l'impact sur l'environnement est significatif) font moins souvent référence à la protection de l'environnement que ceux du secteur chimique. L'explication de ces différences provient de la nature des propositions avancées par les organisations syndicales, vu que les ACI sont essentiellement le résultat des revendications

syndicales. Cela signifie que l'on trouve plus de propositions relatives à l'environnement dans les revendications de l'ICEM que dans celles de la FIOM.

Comme nous l'avons signalé plus haut, l'arrivée de la protection de l'environnement dans les accords-cadres internationaux a été fortement liée aux démarches de RSE des multinationales. Dans certains cas, les références environnementales des codes de conduite ont été transférées aux ACI, comme s'il s'agissait d'une évolution. Cela signifie que les préoccupations d'ordre environnemental n'ont pas été reprises dans les ACI à des fins de mise en œuvre, mais comme un moyen de rester cohérent avec les autres politiques de notoriété des multinationales. C'est le cas pour de nombreux ACI qui ne font que citer l'environnement, sans inclure de clause spécifique.

La tendance est néanmoins au changement. Les syndicats s'intéressent progressivement aux enjeux environnementaux, ce qui sensibilise de plus en plus les travailleurs au besoin de créer de l'emploi durable et décent pour l'avenir. Par conséquent, les syndicats exigent un meilleur accès au processus d'élaboration et de suivi des politiques environnementales. Les FSI élaborent donc un nombre croissant de politiques et de stratégies liées à la protection de l'environnement, dont certaines se retrouvent dans des ACI, tandis que les autres textes seront le plus souvent promus au travers d'autres canaux.

La durabilité de l'environnement est une thématique essentiellement mondiale. Les décisions stratégiques au sujet de la production seront progressivement influencées par les politiques environnementales destinées à limiter l'impact de la production sur les ressources naturelles, et pourraient par conséquent revêtir un rôle plus important dans le dialogue social international. L'adoption régulière des normes internationales contribuera à accroître l'importance de l'environnement et entraînera plus que probablement une présence plus marquée dans les ACI. Dans la lutte contre les effets négatifs de la mondialisation, les normes en matière de travail et de protection de l'environnement constituent les points les plus urgents.

A cet égard, de la même manière que les enjeux nationaux et locaux du dialogue social influencent le débat international, les avancées et les succès au niveau mondial peuvent se répercuter sur la scène nationale. Parler de protection de l'environnement aux travailleurs du monde entier par le biais d'ACI ou d'autres outils peut donc faciliter l'action syndicale au niveau national et de l'entreprise.

Malgré des exemples réussis, il reste de nombreux obstacles à leur intégration complète. Tout d'abord, alors que les représentants des entreprises ont parfois favorisé l'inclusion de ces matières afin de demeurer « cohérents » avec leur stratégie de communication en termes de responsabilité sociale de l'entreprise, ils ne croient pas en la capacité des travailleurs à apporter une contribution efficace au débat. Quelques-uns parmi les représentants des entreprises interrogés ne pensent pas que les travailleurs soient aptes à contribuer à la gestion environnementale d'une entreprise. Cela indique que malgré leur présence dans les accords, ces enjeux ne se transformeront pas facilement en sujets de négociation entre les parties. D'autre part, cette attitude souligne le besoin de formation et de renforcement des capacités des travailleurs sur ces matières, ainsi que la nécessité de mesures plus proactives.

A d'autres occasions, ce sont les syndicats eux-mêmes qui considèrent que leurs priorités sont ailleurs et qu'agir sur l'environnement passe au second plan. Cette interprétation est influencée par le fait que les revendications syndicales traditionnelles n'ont pu déboucher sur une réponse acceptable qui permettrait aux organisations d'accorder une plus grande attention aux matières sociales ou environnementales.

En outre, les syndicats ne sont pas ravis de l'attention portée par les multinationales aux thèmes liés au travail et à la protection de l'environnement, et de leur intérêt variable à prendre des mesures d'amélioration. Afin de promouvoir la réputation de l'entreprise, les initiatives volontaires en termes d'environnement sont privilégiées par rapport aux ACI. Pour cette raison, certains syndicalistes considèrent la protection de l'environnement comme étant une matière « ordinaire », moins conflictuelle pour les multinationales. Le fait est que les multinationales sont influencées par la pression du public (principalement les consommateurs et les

investisseurs) et y réagissent. Il semble que ces entreprises avancent plus de propositions en faveur de la protection de l'environnement que de celle des droits syndicaux.

Pour les entreprises étudiées, les démarches de RSE se révèlent plus visibles que les ACI. Par exemple, sur les 14 entreprises étudiées, la démarche de RSE de 5 d'entre elles occupe une place importante sur leur site Internet, alors qu'il n'y a aucune trace des ACI. Seule une entreprise, Danske Bank, leur accorde une visibilité comparable.

**Tableau 2** – Visibilité des ACI et des démarches de RSE

Entreprise	Visibilité sur le site Internet	
	ACI	RSE
Chiquita	Aucune visibilité	Visibilité moyenne
Danone	Aucune visibilité	Visibilité élevée
Danske Bank	Visibilité moyenne	Visibilité moyenne à élevée
EDF	Aucune visibilité	Visibilité élevée
Ikea	Faible visibilité	Visibilité élevée
Inditex	Aucune visibilité	Visibilité moyenne à élevée
Lafarge	Aucune visibilité	Visibilité élevée
Nampak	Aucune visibilité	Visibilité moyenne
Peugeot	Visibilité moyenne	Visibilité élevée
Rhodia	Visibilité élevée	Visibilité élevée
Royal Bam Group	Aucune visibilité	Visibilité moyenne à élevée
Statoil	Faible visibilité	Visibilité élevée
Umicore	Aucune visibilité	Visibilité élevée
WAZ	Faible visibilité	Faible visibilité

La nature du contenu environnemental des ACI varie. Il s'agit de références à l'impact sur les ressources naturelles et la biodiversité, au changement climatique, à la gestion des déchets, etc. Dans certains cas, les accords font référence à une volonté de promouvoir les énergies vertes, les meilleures pratiques ou le principe de précaution.<sup>5</sup> En règle générale, les mentions et les clauses environnementales se caractérisent par une diversité plus importante que dans le cas de la SST ou des normes minimales sur le travail. Cela pourrait s'expliquer par la perception que la protection de l'environnement regroupe un plus grand nombre d'éléments. Cela pourrait également avoir trait aux difficultés qu'éprouvent les syndicats pour déterminer et étudier les objectifs spécifiques par rapport aux conventions environnementales, ce qui engendre une incapacité à prioriser les enjeux à inclure dans les accords-cadres.

Bien qu'elles fassent partie des ACI récemment signés, les procédures de mise en œuvre demeurent habituellement vagues. En ce qui concerne l'application des clauses environnementales, les mécanismes de mise en œuvre et de suivi se révèlent moins aboutis que pour les autres engagements. . Normalement, les seuls cas pour lesquels ceux-ci sont bien définis sont ceux où ils sont abordés en même temps que la SST, au travers de comités mixtes. Il s'agit également d'un aspect important que nous retrouverons dans nos conclusions.

Il faut également souligner que certaines entreprises étudiées, comme EDF, Rhodia ou ArcelorMittal, disposent d'accords spécifiques en matière de santé et sécurité au travail, et ont aussi réussi à imaginer des approches innovantes en termes de protection de l'environnement.

Tout comme pour le reste du contenu, il convient de définir des procédures de mise en œuvre et de suivi, afin de garantir que ces divers engagements peuvent se traduire en résultats pertinents. Les réunions annuelles des comités mixtes constituent la façon la plus répandue d'assurer un suivi des ACI. Ces réunions annuelles représentent la meilleure opportunité de

<sup>5</sup> Veuillez vous reporter au rapport complet pour une liste exhaustive des thématiques environnementales couvertes par les ACI.

débattre de problèmes liés à un accord et à son évolution, et de les résoudre. Suite à la pression des organisations syndicales internationales, ces réunions sont de plus en plus souvent combinées à des visites conjointes des centres de production par les représentants de la direction internationale et des syndicats.

Pour atteindre des objectifs, le suivi doit être institutionnalisé à tous les niveaux. Les syndicats nationaux et locaux sont des acteurs-clés de ce succès et les comités SSTE régionaux mixtes joueront un rôle essentiel dans le succès de la mise en œuvre des clauses de l'accord. En ce qui concerne les dispositions d'ordre environnemental, les comités SSTE pourraient avoir une fonction centrale et constituer un avantage non négligeable.

La définition d'indicateurs aura également son importance. Ceux-ci devraient encadrer la mise en œuvre et le suivi par les comités locaux et internationaux. Rhodia et EDF, par exemple, ont défini des indicateurs spécifiques pour évaluer leurs avancées.

Par rapport aux autres dispositions contenues dans les ACI, plus particulièrement ceux touchant à la SST, la principale différence pour les mentions inhérentes à l'environnement est peut-être due au manque de lien avec des conventions internationales. Alors que certaines clauses environnementales soulignent le besoin de respecter les règlements internationaux, il n'y a généralement quasi aucune référence à des conventions ou des normes spécifiques. Des améliorations pourraient aisément être apportées dans ce domaine, notamment par des références à des accords environnementaux internationaux considérés comme pertinents, et pourraient avoir des conséquences positives pour encadrer la mise en œuvre et le suivi des engagements en matière d'environnement.

Un autre aspect fondamental des ACI a trait aux sous-traitants. Leur inclusion progressive sera fondamentale pour aborder avec succès les différents problèmes issus de la mondialisation. En termes généraux, les ACI tendent à souligner le besoin pour la chaîne d'approvisionnement de se conformer aux mêmes normes que celles des multinationales. Deux entreprises, Impregilo et EDF, font spécifiquement référence aux sous-traitants dans leurs normes environnementales, et deux autres entreprises, Ikea et Inditex, disposent d'ACI destinés uniquement aux sous-traitants.

Vu que les accords-cadres sont négociés de façon bilatérale entre l'employeur et les représentants des travailleurs, la participation d'autres acteurs est limitée. Cette négociation bilatérale a pour avantage de traiter de dossiers internes, et recourt dès lors à une approche formative, comme nous l'avons expliqué plus haut. Ce processus pourrait toutefois gâcher une chance d'acquérir des connaissances techniques et du soutien de la part des autres acteurs sociaux. Seul un texte parle spécifiquement de la possible implication d'autres acteurs sociaux (comme les ONG) dans le processus de suivi. Quelques personnes interrogées ont fait part de leur intérêt pour une plus grande participation. Enfin, le succès dépend de l'optimisation des compétences des différents acteurs, tout en cherchant des synergies et des moyens d'action complémentaires. La consolidation et le développement d'alliances et de tribunes pourraient être bénéfiques pour résoudre les problèmes liés au travail et à l'environnement.

## **La santé et la sécurité au travail dans les ACI**

Il faut noter que les clauses relatives à la santé au travail constituent un des contenus les plus détaillés et les plus spécifiques des accords-cadres, dépassant en nombre les références aux salaires et horaires de travail (des matières bien plus litigieuses). Comme l'a fait remarquer une des personnes interrogées, la santé au travail est un thème « réellement mondial », étant donné que toutes les entreprises sont pareillement responsables de la santé des travailleurs, peu importe leur localisation. Il est dès lors peu surprenant de voir que les thématiques liées à la santé et à la sécurité se retrouvent à une place aussi élevée dans la plupart des ACI.

58 des 72 textes font référence à la santé et la sécurité au travail et 49 incluent des clauses spécifiques. Leur présence et leur importance dans les accords sont différentes par rapport aux clauses environnementales. La santé et la sécurité au travail constituent un thème unifié du dialogue social. 36.2%<sup>6</sup> des ACI font spécifiquement référence à la santé des travailleurs dans le cadre du dialogue social. Si certaines entreprises tentent de résoudre les problèmes de santé au travail sans impliquer, ou peu, les travailleurs, la plupart des accords exigent un engagement plus important de la part des travailleurs et des syndicats. Dans la majorité des cas, la SST est très importante et dispose de structures de travail solides au niveau national et local.

Pour les syndicats, un des objectifs de base des ACI est de renforcer l'organisation des travailleurs. Ils représentent des outils intéressants pour organiser les travailleurs dans les centres de production où les syndicats peuvent se révéler trop faibles. La protection de la santé des travailleurs sur le lieu de travail permet également aux syndicats d'attirer de nouveaux membres. Pour l'employeur, ces matières sont généralement perçues comme étant moins conflictuelles que les autres, et bénéfiques pour les activités de l'entreprise (diminution des accidents de travail).

Comme nous l'avons expliqué plus haut, une des différences majeures entre la SST et l'environnement concerne la nécessité de se conformer à des normes internationales. Dans le cas des autres matières et des clauses de SST, les ACI se réfèrent explicitement aux Conventions de l'OIT. Cela pourrait s'expliquer par la plus grande prise de conscience de ces matières dans le chef des syndicats (vu qu'ils sont co-signataires dans la structure tripartite de l'OIT), et par le fait que, par essence, leur promotion constitue une partie importante de l'action syndicale dans les pays développés ou en développement.

39.7%<sup>7</sup> des ACI se rapportent directement à la Convention n° 155 de l'OIT sur la Santé et la Sécurité des Travailleurs (1981). Huit<sup>8</sup> ACI font référence 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. Dix ACI<sup>9</sup> (17,2%) comprennent des références aux Principes Directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail.

Sur la manière dont les objectifs sont formulés, il existe des différences notoires en termes de SST. Dans certains accords, les objectifs finaux sur la SST sont clairement définis, ce qui n'est pas toujours le cas d'autres clauses. Dans ce sens, il convient de souligner que sept<sup>10</sup> accords-cadres ont pour objectif l'éradication complète des accidents : Zéro Accidents.

Comme nous l'avons déjà signalé, la création de comités mixtes au niveau national et international constitue un enjeu important dans le cadre de la mise en oeuvre et du suivi des ACI. Dans le cas de la santé et de la sécurité au travail, des structures et comités régionaux et nationaux ont été mis sur pied, ou vont l'être, pour traiter cette matière. Dès lors, les ACI pourraient utiliser ces structures préexistantes dans un but de mise en oeuvre et de suivi. Les textes des accords-cadres traduisent cette réalité et citent les engagements en faveur d'un renforcement des comités actuels ou de la création de nouvelles structures là où il n'en existe aucune. A cet égard, l'accord-cadre d'ArcelorMittal peut être considéré comme un modèle du genre.

Dans la plupart des cas, la SST est un domaine central, car l'application des accords-cadres a eu des résultats positifs. Les personnes interrogées notent de grandes avancées dans ce domaine et, régulièrement, les entreprises reconnaissent le rôle fondamental joué par les organisations syndicales dans ce processus.

---

<sup>6</sup> Edf, Aker, Ability, Takashimaya, Icommon, Italmanceti, Arcelor, Rhodia, Brunel, France Telecom, Euradius, PSA, Portugal Telecom, Videkke, GEA, Lukoil, Norske Skog, OTE; Fraudenberg, Wilkham, Italmanceti

<sup>7</sup> 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

<sup>8</sup> Impregilo, Italcementi, ISS, OTE, Portugal Telecom, Royal Bam, Veidekke, Volker Wessels

<sup>9</sup> Lafarge, Impregilo, Italcementi, Royal Bam, Veidekke, Volker Wessels, Nampak, Aker, Elanders, Staedler

<sup>10</sup> Aker, Arcelor, Brunel, PSA, Veidekke, Lafarge, Impregilo

Au cours de la période comprise entre leur signature et leur application, le but de certains accords-cadres est d'avancer vers l'obtention de droits identiques pour les travailleurs des multinationales et leurs sous-traitants. Seuls cinq accords<sup>11</sup> ont toutefois ajouté une clause qui détaille la manière dont les politiques en matière de santé et sécurité au travail seront promues auprès de ces travailleurs.

Enfin, un des éléments-clés de la SST est la promotion de plans de formation spécifiques dédiés à la santé et la sécurité au travail, lesquels se retrouvent dans vingt ACI<sup>12</sup>. Outre la reconnaissance du droit de réunion des travailleurs, ou l'interdiction du travail des enfants, la formation en SST représente la mesure concrète la plus fréquente dans tous les accords-cadres. La référence à une formation apparaît dans 64% des cas<sup>13</sup>, et près de 30% d'entre eux contiennent une référence spécifique à la formation en SST. Il est particulièrement surprenant de voir que dans 5 ACI (Aker, Arcelor, Brunel, PSA, SFK et Takashimaya), il existe un engagement d'offrir ce genre de formation à tout le personnel. La plupart du temps, ces accords ont été négociés par la FIOM.

## Conclusions

Évidemment, le contenu des ACI reflète les enjeux que l'on considère comme faisant partie du dialogue social au niveau national (siège central) et international. S'ils diffèrent significativement d'un endroit à l'autre, certains textes comme ceux traitant de la santé et la sécurité au travail occupent à présent une place de choix dans les négociations entre travailleurs et entreprises. Il existe d'autres enjeux, comme l'environnement, qui commencent seulement à faire partie des revendications des syndicats. L'objectif original des ACI était de garantir des droits identiques pour les travailleurs des multinationales, à conditions de travail égales. La prise de conscience du potentiel des clauses environnementales n'est arrivée que bien plus tard, de façon secondaire.

Pratiquement, l'introduction d'enjeux environnementaux dans l'action syndicale et la possibilité de voir ceux-ci se transformer en sujets de négociation émanent en grande partie des actions inhérentes à la santé au travail. Bien que ces deux matières soient aujourd'hui distinctes, les comités en charge de la SST et de la protection de l'environnement se révèlent fondamentaux pour l'ajout de ces matières dans leurs formations techniques ainsi que dans le cadre de leur réflexion sur les possibilités de traduire les enjeux environnementaux « externes » en mesures au sein de l'entreprise.

Il s'agit d'un des aspects essentiels de l'incorporation de la SST et de la protection de l'environnement dans les ACI. Dans le cas de la santé et de la sécurité au travail, des structures et comités régionaux ont été mis sur pied, ou vont l'être, pour traiter de cette matière. Il est dès lors peu surprenant que les progrès en termes de SST soient plus rapides, étant donné qu'ils ont profité de ces structures préexistantes pour une mise en œuvre et un suivi efficaces. À leur tour, ces structures cohérentes pourraient également faciliter la mise en œuvre et le suivi des enjeux environnementaux, particulièrement lorsque ceux-ci sont traités simultanément, comme dans le cas de la SSTE.

La santé au travail est également un thème largement repris dans les codes de conduite unilatéraux (88% des 50 codes de conduite analysés). Il s'agit donc d'un thème qui est, lui aussi, devenu progressivement incontournable dans les démarches de responsabilité sociale de l'entreprise. Ce qui est important, par contre, c'est qu'au contraire des codes de conduite, les ACI impliquent généralement une approche plus « formative » qu'« affirmative », ce qui signifie qu'ils ont pour but de réaliser une série d'objectifs qui vont au-delà de la simple affirmation des pratiques existantes. La participation syndicale facilite une telle approche et aide à la prise de conscience de la part des travailleurs au travers de formations et d'information. Cela est

<sup>11</sup> EDF, IKEA, Inditex, Italcementi et Rhodia

<sup>12</sup> Aker, Ability, Euradious, Takashimaya, Icommon, Italmanceti, Arcelor Mittal, Inditex, Volker wessels, Staedler, Elanders, Portugal Telecom, Veidekke, Lukoil, OTE, EDF, Nampak, Statoil, Impregilo.

<sup>13</sup> Schömann, Isabelle, Sobczak, André, Voss, Eckhard, & Wilke, Peter; (Mars 2008). Codes de conduite et accords-cadres internationaux: de nouvelles formes de gouvernance au niveau de l'entreprise. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)*

fondamental pour favoriser le développement des enjeux liés à la santé et la sécurité au travail et à la protection de l'environnement au sein des multinationales. Le dialogue social est largement reconnu comme étant un moyen d'améliorer la santé des travailleurs. Les avantages de la participation des travailleurs sur des thématiques environnementales se révèlent toutefois moins marqués aux yeux des dirigeants d'entreprises.

Un autre aspect notoire est qu'en abordant ces matières au travers des ACI, le processus de mise en œuvre et de suivi profite d'un « contrôle interne » par les travailleurs, qui peuvent vérifier et comparer 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.

Incorporer ces deux matières dans un ACI a pour autre avantage d'étendre les engagements aux fournisseurs et autres acteurs de la chaîne d'approvisionnement de façon plus importante que dans le cadre d'un code de conduite. Tandis que 96% des ACI indiquent explicitement que les normes qu'ils contiennent s'appliquent à l'ensemble du groupe, ce pourcentage tombe à 42% dans le cas des codes de conduite<sup>14</sup>. Cela démontre les avantages évidents des ACI pour l'extension des normes en matière de travail et de protection de l'environnement par le biais de l'information, la formation et la sanction des fournisseurs et sous-traitants qui ne respectent pas ces normes. Dans le cas de la SSTE, l'extension de leur engagement le long de la chaîne d'approvisionnement est explicitement renforcée à de nombreuses reprises.

En termes de visibilité des ACI sur les sites Internet, celle-ci se révèle toutefois moins élevée que les documents relatifs à la RSE. Parmi les 14 cas étudiés, seules deux entreprises affichent une visibilité équivalente des ACI et des documents de RSE sur leur site Internet, et l'on recense au moins 8 cas pour lesquels aucune visibilité n'est accordée aux ACI, au contraire de la RSE ou des codes de conduite.

Dans la plupart des ACI, la responsabilité du respect des politiques agréées se trouve dans le chef de l'entreprise, étant donné qu'il s'agit de la seule partie ayant la possibilité de prendre des décisions quant à l'application des engagements. Cependant, les deux matières qui nous occupent (SST et protection de l'environnement) sont considérées dans certains ACI comme étant une responsabilité conjointe. Tant en matière de santé et sécurité que d'environnement, l'accord-cadre stipule que l'employeur et le personnel s'accordent sur les engagements communs.

Il faut souligner que dans plusieurs accords-cadres, les représentants des travailleurs s'engagent collectivement, aux côtés de l'employeur, en faveur de la protection de l'environnement. Ce type d'engagement pris par les syndicats, se retrouvant dans les accords-cadres du secteur des services et, parfois, chimique, devrait également être réitéré dans le cadre de démarches syndicales proactives.

Une des différences majeures entre les deux matières est l'inégalité des rapports avec des normes et réglementations internationales. Dans le cas de la SST, les ACI se réfèrent aux Conventions de l'OIT. Pour ce qui est de la protection de l'environnement, il n'est fait référence qu'à des déclarations générales sur la nécessité de meilleures pratiques plutôt qu'à des normes internationales dédiées. Le fait de pouvoir lier les enjeux environnementaux avec des conventions internationales comme celle sur la gestion des produits chimiques (Rotterdam, Stockholm et Bâle, par exemple) ou sur la Convention Cadre de l'ONU sur le Changement Climatique, ne pourrait qu'améliorer les choses.

Dans l'ensemble, les personnes interrogées estiment que les résultats des actions en termes de SST et de protection de l'environnement sont considérablement meilleures que dans les autres thématiques. Si dans certains cas, aux yeux des syndicats, certaines critiques sur le manque d'avancées quant à la liberté de réunion ou d'autres droits de base ont fusé, les

---

<sup>14</sup> Codes de conduite et accords-cadres internationaux: de nouvelles formes de gouvernance au niveau de l'entreprise. Schömann, André Sobczak, Voss et Wilke.

syndicats et les employeurs sont globalement satisfaits de l'évolution dans le domaine de la protection de l'environnement et de la santé et la sécurité au travail.

L'opinion positive par rapport à l'environnement peut s'expliquer principalement parce que les syndicats sont moins exigeants ou stricts que dans les autres domaines, et grâce aux progrès obtenus par des mesures environnementales prises par les entreprises en dehors du cadre des ACI. En ce qui concerne la santé au travail, les avancées dans ce domaine peuvent être plus aisément quantifiées et comparées, et sont principalement le résultat du rôle joué par les comités SST. Une majorité d'entreprises des secteurs sidérurgique, énergétique, chimique ou de la construction récoltent à présent les fruits de leur travail.

## **Quelques propositions d'actions**

- Objectifs clairs : définition et clarté sont essentiels ; plus la manière dont les ACI seront rédigés, appliqués et évalués est détaillée, moins il y aura de pierres d'achoppement entre les parties. En termes d'objectifs, un certain nombre d'exemples existe dans le domaine de la santé et la sécurité au travail : par exemple, les références explicites à l'éradication des accidents (zéro accident).
- Références à la réglementation internationale. Ces outils sont fondamentaux dans un contexte de mondialisation parce qu'ils constituent un fondement pour les droits universels de base, applicables dans tous les centres de production. Le travail et la protection de l'environnement représentent deux vecteurs importants de dumping pour les multinationales, là où les réglementations sont vagues. Il est nécessaire de se reporter plus encore aux conventions internationales en matière d'environnement, à l'instar des Conventions de l'OIT en termes de SST.
- Références à des indicateurs spécifiques. Certains accords mettent en évidence des avancées importantes dans ce domaine. Le choix d'indicateurs appropriés est essentiel pour s'assurer que les travailleurs locaux participent bien au processus de mise en œuvre et de suivi. La création de matériel informatif adapté sur les indicateurs peut s'avérer un excellent exercice de prise de conscience et de renforcement des capacités des travailleurs.
- Promotion de programmes annuels de mise en œuvre. Dès que les objectifs généraux ont été fixés par l'ACI, les acteurs sociaux doivent établir des programmes annuels afin d'encadrer les prochaines actions et méthodes de suivi.
- Promotion et renforcement des comités mixtes en charge de la santé et la sécurité au travail et de l'environnement au niveau local et global. Les entreprises qui s'engagent à avancer sur ces matières devraient fixer un calendrier de création de ces comités dans tous les centres de production.
- Optimisation des ACI en étendant leur champ d'application aux sous-traitants dans le domaine de la SSTE.
- Renforcement de la visibilité des ACI à tous les niveaux, non seulement en publiant le texte des accords, mais également en informant sur le niveau de mise en œuvre et les résultats obtenus. Il convient de prêter une attention particulière aux résultats concrets liés à la constitution, le niveau de développement et les actions conjointes des comités SSTE.
- Analyse de chaque enjeu et étude des aspects couverts ou non par d'autres initiatives (par exemple la RSE). Evaluation des avantages et des inconvénients de la résolution des différents problèmes abordés par l'ACI. Comparaison des programmes annuels des deux types d'initiatives, afin d'identifier les synergies et les contradictions.

- Avancée sur la définition des ressources spécifiques attribuées aux ACI. Les ressources affectées à l'application d'un ACI pourraient constituer un des indicateurs potentiels dans le cadre de leur évaluation.
  - Développement de programmes de formation SSTE pour les travailleurs et leurs représentants. Une formation environnementale devrait être promue activement, de la même manière que les formations SST. Une des barrières à une plus grande participation syndicale est le manque de formation. Des politiques proactives devraient être mises en place, avec le concours des sous-traitants.
  - Promotion d'alliances avec d'autres acteurs (universités, instituts de technologie, voire des ONG, associations de consommateurs, etc.) afin d'approfondir les connaissances techniques dans les deux matières.
  - Promotion de démarches proactives par les organisations syndicales qui se sont engagées en matière de SST et de protection de l'environnement.
- 