

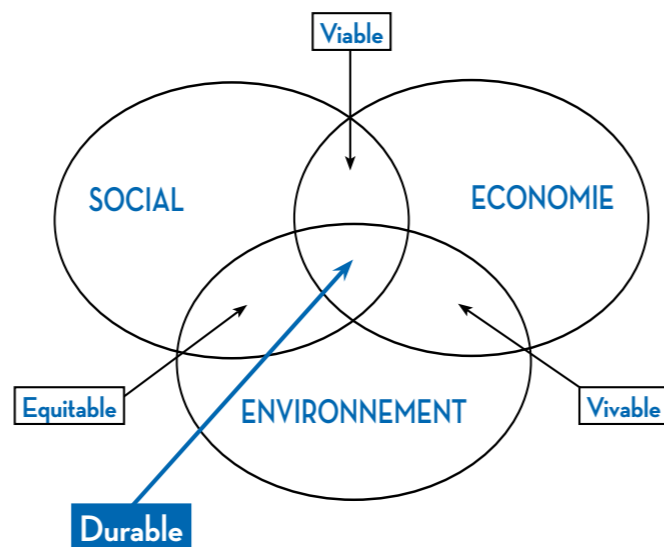
Le sujet traité est vaste. Cette brochure n'a pas d'autre prétention que de sensibiliser les représentants des travailleurs aux enjeux de l'environnement en entreprise et d'introduire quelques concepts généraux sur le développement durable. De nombreux ouvrages et publications existent déjà sur le sujet et ce thème sera largement détaillé au cours des formations en environnement que la CGSLB organise. Si vous désirez recevoir le programme des formations contactez M. Olivier Wilser (voir coordonnées en dernière page)

Le Développement Durable en entreprise passe par une gestion environnementale intégrée.

“Croissance économique et développement durable peuvent aller de concert. Du moins si le premier ne se fait pas au dépens de l'environnement. N'oublions pas qu'une croissance économique nécessite un environnement sain (...) Encore faut-il qu'il y ait des politiques appropriées (...) Je suis assez satisfaite de l'intérêt que les entreprises portent généralement au développement durable. L'éco-efficacité est devenue économiquement attractive. Et l'on remarque que les entreprises ne s'y frottent pas uniquement pour améliorer leur image de marque. D'ailleurs, elles parlent souvent ouvertement de leurs performances, non pas seulement économiques mais aussi sociales et écologiques.”

*Joke Waller-Hunter,
directrice Environnement à l'OCDE
(Organisation de Coopération et de Développement économique)*

L'entreprise est un système complexe car elle est à la croisée de l'ensemble des problématiques rencontrées dans nos sociétés. C'est donc un terrain idéal pour voir s'appliquer les principes du développement durable. La conciliation entre l'efficacité économique, l'équité sociale et l'environnement, ne peut résulter que d'une volonté commune entre les dirigeants d'entreprise, les travailleurs et leurs représentants ainsi qu'avec les tierces personnes concernées par l'activité de l'entreprise (autorités publiques, riverains).



Séduisants en théorie, il reste encore beaucoup de travail à effectuer (communication, formation et information) pour que les concepts du développement durable soient appliqués en pratique. Comme exemple prenons les récents débats entre industriels et autorités publiques concernant la taxation du prix de l'énergie dans le cadre de la libéralisation de ce marché. En parcourant leurs commentaires, le concept d'entreprise durable est largement évoqué mais il semble que les opinions de chaque partie sur ce concept divergent tout aussi largement.

Pour chaque entreprise, les actions à entreprendre en faveur du développement durable ne seront pas les mêmes. Plusieurs facteurs entrent en jeu comme la taille de l'entreprise, le nombre de salariés, l'implantation géographique, le secteur d'activité de l'entreprise, la conjoncture du moment.... Assurément, une banque n'aura pas les mêmes besoins qu'une industrie chimique mais la logique de base est la même pour tous: **minimiser l'impact de l'activité sur l'environnement sans diminuer les rendements de production, tout en laissant la place à l'innovation pour rester compétitif et assurer des emplois stables et dignes.** C'est une équation de rêve pour n'importe quel entrepreneur de bonne volonté sans pour autant qu'il soit un spécialiste en matière de développement durable.

Prévention, anticipation, penser les actions sur le long terme, sont donc les mots d'ordre pour la durabilité et comme le dit justement le proverbe, il vaut mieux prévenir que guérir. Cette logique est aussi beaucoup moins coûteuse. ... D'ailleurs les investisseurs (privés ou institutionnels) sont d'ors et déjà sensibles aux concepts de durabilité, d'éthique et d'écologie et traduisent ces notions en termes de modernisme, de stabilité, d'efficacité et de rentabilité.

Enfin, une entreprise qui se veut durable ne peut pas mettre de côté l'aspect environnemental. De toute manière, les contraintes tant légales qu'économiques (le marché, les actionnaires), imposent déjà la nécessité de mettre en place une politique interne qui place les **questions environnementales au premier plan**. Alors autant le faire, et le faire bien !

Participer à l'effort en matière de développement durable passe par une recherche de l'amélioration des performances environnementales. Identifier les **impacts environnementaux** de l'entreprise puis mettre en place d'une **politique environnementale** ne se limite plus seulement à la sphère strictement environnementale. Elle est aussi synonyme:
- d'amélioration du bien-être du travailleur d'une part;
- d'opportunités financières pour l'entreprise d'autre part.

De plus, adopter une gestion environnementale transparente sur base volontaire prouve la bonne foi des dirigeants en faveur du développement durable.

Evaluation de l'implication de l'entreprise en matière d'environnement et en matière de Développement Durable: Utilisation d'indicateurs.

Qui dit "appliquer une politique environnementale en interne" dit aussi "l'évaluer".

En dehors de toutes contraintes législatives, les entreprises ont à leur disposition toute une série d'outils de **gestion environnementale volontaires** pour atteindre les objectifs de durabilité. On peut citer les SME ou Systèmes de Management Environnementaux (ISO 14001, EMAS), les analyses du cycle de vie, les éco-labels, la comptabilité environnementale, l'éco-conception (eco-design)...

Ces outils améliorent les **performances environnementales** (ou éco-efficacité: moins d'impacts sans baisse de rendement des activités), fonctionnent de manière **intégrée** (ils considèrent tous les aspects environnementaux en même temps) et **transparente** (l'employeur met à disposition les informations nécessaires). Ces outils comportent aussi au niveau de leurs procédures une phase d'évaluation des objectifs et des actions qui ont été mises en place dans le cadre de la politique environnementale interne. Pour faire cette évaluation on fait appel à des **indicateurs**.

Qu'est ce qu'un indicateur ? Dans le rapport sur l'Etat de l'environnement wallon 2000 on peut lire "Un indicateur peut être défini comme un signe ou un signal révélateur d'évènements ou de systèmes complexes. Il traduit des données en une information succincte facilement interprétable. Les indicateurs sont des outils d'analyse qui aident à identifier, comprendre et suivre différents phénomènes et à évaluer l'efficacité des mesures prises par rapport aux objectifs fixés. Ils sont employés depuis longtemps dans les domaines économiques (le PNB), politiques et social (le taux de chômage) ...".

Dans le même esprit, on peut aussi mesurer grâce à des indicateurs le caractère durable d'une entreprise. L'ont choisi des indicateurs pour répondre à une question bien précise concernant un domaine précis (social, environnement ou économie) et en fonction des données mises à disposition par l'employeur.

Exemple 1:

Mesurer le développement durable en entreprise signifie constituer un tableau de bord en choisissant ses indicateurs parmi plusieurs familles d'indicateurs:

Les **indicateurs économiques** renseignent sur l'intégration de l'économie dans le développement durable (investissements dans les technologies propres, coûts de l'eau...)

Les **indicateurs de communication** renseignent sur la transparence (nombre de bulletins d'information interne, nombre de réunions environnement...)

Les **indicateurs environnementaux** aident l'entreprise à gérer ses impacts directs et indirects sur les milieux naturels

Les **indicateurs de gestion environnementale** aident l'entreprise à protéger l'environnement d'une façon systématique .

Les **indicateurs sur L'Etat de l'environnement** externe à l'entreprise et concernent la concentration d'un polluant particulier dans un compartiment donné, le bruit...

Les **indicateurs sociaux** renseignent sur la politique sociale et éthique de l'entreprise.

Les **indicateurs de gestion** renseignent sur l'engagement global de l'entreprise (respect de conventions, certifications et prix d'excellence..).



Exemple 2:

Listes d'indicateurs utilisables permettant de mesurer et communiquer vers l'externe l'intégration du développement durable en entreprise, selon des critères environnementaux, économiques et sociaux.. On distinguera des indicateurs d'application générale concernant toutes les entreprises et des indicateurs spécifiques résultant d'une concertation avec les parties intéressées:

Environnementaux	Economiques	Sociaux
<ul style="list-style-type: none">• Énergie• Utilisation Rationnelle de L'énergie (URE) et amélioration du rendement énergétique• Matières premières (tonnes ou kg)• Consommation de matériaux recyclés• Utilisation des ressources naturelles (eau, l ou m3)• Émissions, effluents et déchets (tonnes ou kg)• Déchets réinjectés dans la production ou sur le marché• Déchets rejetés dans le sol• Emissions gazeuses et liquides• Quantité et nature des déchets et recyclage• Transports de biens et de marchandises• Gestion des fournisseurs• Bonne gestion des forêts tropicales, OGM• Produits et services• Limitation des impacts des produits et services• Reprise des produits, leur gestion tout au long du cycle de vie• Utilisation du sol, biodiversité• Protection et restauration des écosystèmes et espèces indigènes concernés par les activités de l'entreprise• Respect des accords et règlements• Ordre de grandeur et nature des pénalités pour non-respect de toutes les réglementations relatives aux problèmes environnementaux	<ul style="list-style-type: none">• Bénéfices• Marge brute• Rendement des capitaux investis• Dividendes• Immobilisations incorporelles• Investissements• Formation du personnel• Eco-technologies• Salaires et avantages non salariaux• Total des salaires versés, par pays• Productivité du travail• Impôts• Total des impôts payés• Développement local• Emplois, par type et par pays, évolution absolue et nette• Fournisseurs• Respect des échéances de paiement• Incidences du non respect des normes et lois• Produits et services	<ul style="list-style-type: none">• Lieu de travail• Qualité de la gestion• Taux de maintien du personnel en place• Santé et sécurité• Salaires et prestations• Rapport salaire le plus bas/coût de la vie à l'échelon local• Non-discrimination• % de femmes aux postes supérieurs et moyens• Formation/éducation• Travail des enfants• Travaux forcés• Liberté d'association• Droits de l'homme• Aspects généraux• Droits des indigènes• Sécurité• Intégration de la sécurité et des droits de l'homme• Fournisseurs• Conditions de travail chez les sous-traitants• Produits et services

(sources: Global Reporting Initiatives, CERES Boston, Heinz Werner Engel, ECE srl)

Bien choisir un set d'indicateurs servira à **démontrer, communiquer, analyser** et **réagir** face aux stratégies et politiques en matière d'environnement et de développement durable.

Les représentants des travailleurs dans le cadre de leur mandat auront la possibilité d'approfondir ces notions ainsi que d'apprendre à utiliser les indicateurs et constituer un tableau de bord du développement durable lors des formations en environnement organisées par la CGSLB.



Actions syndicales pour l'environnement: l'aide en ligne.

La CGSLB et la cellule environnement de l'asbl "Le bien-être des salariés" participent désormais à l'effort en faveur du développement durable via la formations en environnement et la rédaction d'articles informatifs.

Nouveauté: Une **adresse Internet** est désormais dédiée aux questions d'ordre environnementales.

Chaque représentant des travailleurs dans le cadre de son mandat au sein du CPPT, du CE ou en DS pourra un jour être confronté à une question d'ordre environnementale qu'il ne maîtrise pas (autorisations de déversement, permis d'environnement, système de gestion environnementale..).

Il aura ainsi la possibilité de poser ses questions, d'ordre juridique, technique où méthodologique, directement par Internet à l'adresse ci-dessous où un conseiller fera de son mieux pour y répondre au plus vite:

cgsלב.environnement@cgsלב.be

N'hésitez pas à poser vos questions.

Contact formations environnement:

Olivier Wilser
Tel: 02 558 51 50
Gsm: 0478 478 421
Email: olivier.wilser@cgsלב.be

Quelques sites Internet à consulter:

<http://www.ulb.ac.be/ceese/>: offre une multitude de liens vers des sites environnementaux ainsi que des infos sur les indicateurs.

http://environnement.wallonie.be/cgi/dgrne/plateforme_dgrne/visiteur/frames.cfm: Le portail environnement de la Région wallonne, site de la DGRNE, l'administration wallonne pour l'environnement.

http://www.uwe.be/UWE/Actions/conseillers_environnement/conseillers_environnement.html: cellule des éco-conseillers de l'Union Wallonne des Entreprises

<http://www.uwe.be/UWE/Actions/EcoGestion/ecogestion.html>: Le fil de l'écogestion (site hébergé par l'UWE)

<http://www.eco-conseil.be>: dont de nombreuses infos sur le permis d'environnement

<http://www.globalreporting.org>: indicateurs du développement durable



Avec le soutien de la région Wallonne

DÉFENDRE L'ENVIRONNEMENT POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE ... EN ENTREPRISE



"ON ENTEND PAR DÉVELOPPEMENT DURABLE LE DÉVELOPPEMENT QUI PERMET DE SATISFAIRE LES BESOINS DU PRÉSENT SANS COMPROMETTRE L'APTITUDE DES GÉNÉRATIONS FUTURES À SATISFAIRE LEURS PROPRES BESOINS"

COMMISSION MONDIALE SUR L'ENVIRONNEMENT
ET LE DÉVELOPPEMENT DES NATIONS UNIES.
(COMMISSION BRUNDTLAND), 1987.