

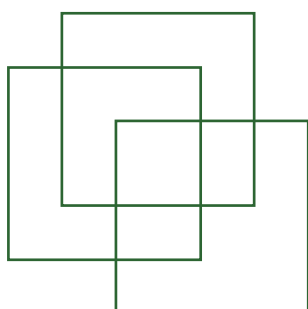


Bureau
international
du Travail



TRANSITION JUSTE VERS DES ECONOMIES ET DES SOCIETES ECOLOGIQUEMENT DURABLES POUR TOUS

Note d'orientation d'ACTRAV, BIT



ACTRAV
Bureau des
Activités pour
les Travailleurs

TRANSITION JUSTE VERS DES ECONOMIES ET DES SOCIETES ECOLOGIQUEMENT DURABLES POUR TOUS

Note d'orientation d'ACTRAV, BIT



Copyright © Organisation internationale du Travail 2018
Première édition 2018

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous – Note d'orientation d'ACTRAV, BIT

Texte écrit par Béla Galgóczi, Chercheur senior, Institut Syndical Européen (ETUI).

Bureau international du Travail. Bureau des Activités pour les Travailleurs.

transition juste / changement climatique / rôle des syndicats / rôle de l'OIT / principes directeurs pour une transition juste

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Photos de couverture:

Unsplash/Dominik Vanyi; Unsplash/Petter Rudwall; Pixabay/Distel2610;

OIT/Crozet M.; Unsplash/Vlad Tchompalov; Unsplash/American Public Power Association

Conception et mise en page par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie



Introduction

La transition vers une économie à bilan carbone neutre va affecter chaque aspect de notre mode de fabrication de produits, de fourniture de services, de déplacement et de consommation. L'Accord de Paris (CCNUCC 2015) a marqué une étape historique avec l'engagement¹ pris par les pays signataires de modifier leur trajectoire de développement afin que le réchauffement de la planète ne dépasse pas 1,5 à 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels d'ici 2100. Les contributions déterminées au niveau national (CDN) par l'Accord de Paris et les Objectifs de développement durable (ODD) de l'Agenda 2030 des Nations Unies constituent les objectifs stratégiques visés.

Toutefois, l'engagement pris par les pays ne permettra d'atteindre qu'un tiers de la réduction des émissions nécessaire d'ici 2030 pour répondre aux objectifs climat (PNUE 2017). Si les CDN inconditionnelles et conditionnelles actuelles sont intégralement mises en œuvre, une élévation de la température d'au moins 3 °C d'ici 2100 est fort probable. Sans un renforcement significatif des ambitions, le budget carbone d'un scénario à 2 °C sera quasiment épuisé d'ici 2030. Des scientifiques ont constaté (NASA 2018) que l'élévation du niveau des mers s'accélère et devrait doubler par rapport aux prévisions antérieures, pour atteindre 65 centimètres d'ici 2100.

Il est donc impératif d'intensifier la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), tant par rapport aux résultats antérieurs que vis-à-vis des engagements actuels, ce qui aura des conséquences encore plus rudes que celles subies jusqu'à présent sur le plan social et en matière d'emploi. Cela va entraîner des changements, ajustements, dépenses et opportunités majeurs et considérablement affecter les emplois, les moyens de subsistance, les conditions de travail, les compétences et les perspectives professionnelles. La transition juste va jouer un rôle clé dans la gestion de ce processus; le mouvement syndical doit être en première ligne pour assurer la réussite de la transition verte.

Cette note d'orientation se penche sur les principales problématiques rencontrées pour atteindre ces objectifs, sur la façon dont la transition juste peut fonctionner sur le terrain et sur ce que peuvent faire les syndicats et les organisations de travailleurs en la matière. A cet effet, les *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* adoptés par l'Organisation internationale du Travail

(OIT 2015)² fournissent un cadre de base pour la mise en œuvre de l'Accord de Paris et des Objectifs de développement durable de l'Agenda 2030 des Nations Unies.

Plusieurs études de cas – correspondant chacune à une problématique spécifique – fournissent des exemples concrets qui pourraient aider les organisations syndicales à formuler leur stratégie. Positives ou négatives, nous rendons compte de ces expériences et y joignons nos recommandations.

1. La « transition juste » n'est pas juste une autre transition

Voulue à l'origine par les syndicats, la transition juste est devenue aujourd'hui un instrument politique courant utilisé par les institutions et les traités internationaux.

La première mention de l'expression « transition juste » est attribuée au dirigeant syndical américain, ancien combattant et militant pour la paix Tony Mazzocchi (1993), qui plaidait en faveur de la création d'un « super fonds de compensation pour les travailleurs » afin de fournir un soutien financier et des opportunités de formation aux travailleurs ayant perdu leur emploi en raison des politiques de protection de l'environnement. Le président du syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie des Etats-Unis a rédigé la proposition de super fonds/transition juste en 1995 et deux ans plus tard, plusieurs organisations syndicales des Etats-Unis et du Canada ont adhéré officiellement au principe de transition juste.

Deux points clés de la revendication originale de transition juste ont eu un effet à long terme sur les interprétations ultérieures. Premier point, il ne fallait pas la réduire à une simple demande de protection sociale (à un « enterrement de première classe » selon le mot de Rich Trumka, président de l'AFL-CIO), dans la mesure où il y a une exigence de responsabilité publique afin de faciliter et de soutenir activement une transition servant l'intérêt de tous (Labour Network for Sustainability 2017). Deuxième point, la décarbonation étant une transition planifiée (avec des objectifs clairement définis), elle ne saurait être réduite à une énième transition qui affecte les lieux de travail et les moyens d'existence. Elle requiert des approches politiques globales et dédiées.

Au sein du mouvement syndical, c'est l'ancêtre de la Confédération syndicale internationale (CSI) qui a intégré

1 A ce jour (7 mai 2018), 176 pays sur 197 ont ratifié la Convention.

2 Appelés « Principes directeurs de l'OIT » dans la suite de ce document.

la transition juste à sa déclaration lors de la conférence de Kyoto en 1997. En 1998, le terme était mentionné dans la lettre d'information d'un syndicat canadien (Kohler 1998) afin de « concilier les efforts déployés pour fournir des emplois décents aux travailleurs et la nécessité de protéger l'environnement ». En 2006, la Confédération européenne des syndicats (CES 2006) a lancé une étude sur l'impact du changement climatique sur l'emploi. Devançant la Conférence de Bali de la CCNUCC en 2007, les syndicats ont soulevé la question de l'emploi et ont soumis en 2009 une déclaration sur la transition juste à la COP15. En juin 2010, lors de son deuxième congrès mondial, la CSI a adopté une résolution sur « la lutte contre le changement climatique à travers le développement durable et une transition juste » (CSI 2010), suivie en 2011 par celle de la CES sur la transition juste dite Rio+20. La Plate-forme de développement pour les Amériques (PLADA), lancée par la Confédération syndicale des Amériques (CSA) en 2014, élève la transition juste au rang de proposition prioritaire du mouvement syndical face aux conséquences négatives du changement climatique sur les populations. Le résultat le plus visible des efforts déployés dans ce domaine par les syndicats est l'insertion du concept de « transition juste » dans l'accord final de la COP16, qui s'est tenue à Cancún en décembre 2010 (CCNUCC 2010).

Aux Nations Unies, l'OIT a ouvert la voie pour que la transition juste fasse partie intégrante de l'agenda du développement durable. Depuis 2008, elle a mis sur pied un vaste programme portant sur les emplois verts et la transition juste. Mais beaucoup avait déjà été accompli par le passé, servant ainsi de base au travail actuel (Olsen et Kemter 2013). Dans le cadre de l'initiative conjointe du PNUE, de l'OIT, de l'OIE et de la CSI sur les emplois verts, le rapport « *Emplois verts* » (OIT 2008) a été la première étude complète sur l'émergence d'une « économie verte » et son impact sur le monde du travail. Il a mis en lumière le besoin de transition juste pour que l'évolution vers une société durable et à faibles émissions de carbone soit aussi équitable que possible. Les Principes directeurs de l'OIT, initiés en 2015, sont devenus le point d'ancrage des politiques en matière de transition juste.

L'Agenda 2030 des Nations Unies sur le développement durable (ONU 2015) et ses 17 objectifs en la matière (ODD), en particulier l'ODD 7 (garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables, modernes

et abordables), l'ODD 12 (en matière de consommation et de production durables) et l'ODD 13³ (relatif à l'action sur le climat), fixent des objectifs stratégiques fondés sur le principe de responsabilité partagée. Cela signifie aussi que, contrairement au rapport capital/travail qui repose sur des intérêts contradictoires, les priorités en matière d'environnement et d'emploi sont basées sur un intérêt commun et que la transition est abordée en mode coopératif, conviant entreprises, gouvernements et syndicats à la table des négociations (Stavis et Felli 2015). À partir de là, la transition juste est devenue un élément de langage courant du PNUE, du CEDEFOP, de l'OCDE et de la CCNUCC, et a été intégrée au préambule de l'Accord de Paris de 2015 sur le climat.

Le concept de transition juste ne doit pas être une composante accessoire de la politique climatique mais faire partie intégrante du cadre d'action en faveur du développement durable.

D'un point de vue fonctionnel, la transition juste a deux dimensions principales: le « résultat » (le nouveau paysage social et de l'emploi dans le cadre d'une économie sans carbone) et le « processus » (comment y parvenir).

Le « résultat » doit être un travail décent⁴ pour tous au sein d'une société inclusive, avec éradication de la pauvreté.

Le « processus » doit reposer sur une transition bien gérée, avec un dialogue social constructif à tous les niveaux pour veiller à une juste répartition des charges et s'assurer que personne ne soit laissé pour compte.

3 Objectif 13: Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions / Cible 13.2: Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales / Indicateur 13.2.1: Nombre de pays ayant déclaré avoir mis en place ou mis en œuvre une politique/une stratégie/un plan intégré visant à améliorer leur aptitude à s'adapter aux incidences négatives des changements climatiques, à renforcer leur résilience face à ces changements et à favoriser de faibles émissions de gaz à effet de serre, sans menacer la production alimentaire (notamment un plan national d'adaptation, une contribution déterminée au niveau national, une communication nationale et un rapport biennal actualisé, entre autres).

4 Conformément à l'Agenda du travail décent de l'OIT: emplois décents rémunérés de façon équitable, respect des droits fondamentaux au travail, y compris l'exercice effectif du droit à se syndiquer et négocier collectivement, égalité hommes-femmes et démocratie sur le lieu de travail (OIT 2017).



2. Les Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous

Reconnaissant que le travail décent, l'éradication de la pauvreté et la durabilité environnementale sont trois des enjeux décisifs du XXI^e siècle, l'OIT a adopté un cadre d'action pour une transition juste et lancé l'Initiative verte du centenaire lors de la 102^e session de la Conférence internationale du travail en 2013. S'appuyant sur cette base et à la suite de la Réunion tripartite d'experts sur le développement durable, le travail décent et les emplois

verts qui s'est tenue en 2015, l'organe exécutif de l'OIT a avalisé les Principes directeurs (OIT 2015).

Les Principes directeurs de l'OIT mettent l'accent sur la nécessité de préserver les moyens d'existence des personnes auxquelles la transition verte pourrait nuire et soulignent également que les sociétés doivent être inclusives, offrir des possibilités de travail décent pour tous, réduire les inégalités et éliminer véritablement la pauvreté. Les trois dimensions du développement durable – économique, sociale et environnementale – sont indissociables et doivent être gérées selon un cadre d'action complet et cohérent. Les Principes directeurs de l'OIT fournissent aux gouvernements et aux partenaires sociaux un ensemble d'outils pratiques pour gérer ce processus de transformation.

Le cadre des Principes directeurs de 2015 de l'OIT pour une transition juste

- (1) Favoriser l'économie verte, dans le contexte du développement durable et de l'éradication de la pauvreté, exige un ensemble de politiques macroéconomiques, industrielles et sectorielles – ainsi que de politiques du travail – propre à chaque pays. L'objectif est de créer des emplois décents tout au long de la chaîne d'approvisionnement avec de larges perspectives professionnelles.
- (2) Comme le défi à relever concerne plusieurs domaines, il est nécessaire d'intégrer le développement durable à tous ces domaines de façon cohérente. Pour mettre en place ce cadre d'action, des aménagements institutionnels sont nécessaires afin d'assurer la participation de toutes les parties prenantes concernées à tous les niveaux.

Les gouvernements devraient:

- (a) fournir un cadre d'action cohérent et stable pour permettre le développement d'entreprises durables et le travail décent pour tous.
- (b) promouvoir le dialogue social et y prendre pleinement part, à chaque étape – de la conception des politiques à leur mise en œuvre et leur évaluation – et à tous les niveaux – de l'échelon national à celui de l'entreprise – conformément aux normes internationales du travail.

Les partenaires sociaux devraient:

- (a) sensibiliser leurs membres au cadre d'action pour une transition juste et leur donner des orientations à ce sujet.
- (b) participer activement à la formulation, à la mise en œuvre et au suivi des politiques nationales de développement durable.
- (c) inciter leurs membres à prendre part au dialogue social à tous les niveaux.
- (d) favoriser l'insertion de clauses environnementales via la conclusion de conventions collectives à tous les niveaux.

Selon l'approche primordiale des Principes directeurs de l'OIT, le développement durable n'est possible qu'avec la participation active du monde du travail. Les employeurs et les travailleurs ne sont pas des observateurs passifs mais des acteurs du changement, capables d'ouvrir de nouvelles voies pour préserver l'environnement.

Les projets pilotes de l'OIT pour la mise en œuvre de ses principes directeurs en matière de transition juste ont été menés dans trois pays: Philippines, Ghana et Uruguay.

Un projet de développement des compétences aux **Philippines** a aidé les mandants à créer un environnement propice aux entreprises durables pour fournir des opportunités de travail décent avec des mesures intégrées à l'échelle de l'entreprise et au niveau local.

Ce projet inclut l'évaluation des incidences des politiques environnementales sur le plan socioéconomique et en matière d'emploi, et les modèles d'intervention pour des mesures intégrées de transition juste avec rôle clé des partenaires sociaux.

Des activités de projet pour mettre en œuvre la transition juste en **Uruguay** sont en cours depuis 2016, notamment des consultations tripartites, des études sur le secteur des énergies renouvelables et des activités de développement des compétences. Des études à grande échelle ont montré la pertinence des emplois verts pour préserver l'environnement et gagner en compétitivité. L'accent a été mis sur une étude portant sur les emplois verts dans le secteur des agrumes (du point de vue de l'environnement et du travail) afin d'alimenter le dialogue social dans ce secteur.

L'édition 2019 du Forum politique de haut niveau des Nations Unies sur le développement durable (HLPF), intitulée « *Donner des moyens d'action aux populations et assurer l'inclusion et l'égalité* », fera notamment le point sur l'ODD 13. Lors de cette édition et des suivantes, le rôle des Principes directeurs de l'OIT dans la réalisation de cet objectif devrait être mentionné.

3. L'Accord de Paris et les contributions déterminées au niveau national (CDN)

L'Accord de Paris a marqué une avancée historique car les pays signataires se sont engagés à maintenir l'augmentation de la température mondiale bien en dessous de 2 °C et à mener des efforts encore plus poussés pour limiter l'augmentation de la température à 1,5 °C au-dessus des niveaux pré-industriels d'ici 2100. Le préambule de l'accord contient la mention suivante: « Tenant compte des impératifs d'une transition juste pour la population active et de la création d'emplois décents et de qualité conformément aux priorités de développement définies au niveau national ».

Les contributions déterminées au niveau national (CDN) soumises par les signataires de l'accord fixent les objectifs stratégiques au niveau des pays. A Paris, les gouvernements ont décidé unanimement de faire un premier point sur leurs efforts en 2018 puis de se baser sur cette évaluation pour définir des CDN plus ambitieuses d'ici 2020. Par la suite, un bilan intermédiaire à l'échelle mondiale sera établi tous les cinq ans à partir de 2023.

Il est important de noter que la plupart des CDN – présentées lors du forum NDC Spotlight⁵ de la CCNUCC – ont tendance à adopter une approche technique, centrée sur la définition des objectifs de la politique climat, et dans laquelle la transition juste n'est qu'accessoirement mentionnée, voire absente. Même dans la présentation détaillée de la CDN de l'UE (CCNUCC 2017), cet aspect est évoqué uniquement au paragraphe « création d'un environnement propice » et les questions relatives à l'emploi sont abordées dans le cadre d'une « stratégie pour des compétences nouvelles ».

Comme le fait la CES dans sa récente résolution (CES 2017), les syndicats appellent les parties prenantes à intégrer la transition juste à leur CDN et aux instruments politiques utilisés pour la mettre en œuvre, et recommandent

l'application des Principes directeurs de l'OIT. La CES insiste également sur l'importance cruciale d'un chapitre travail approprié, tant pour rendre la décarbonation socialement équitable que pour atteindre les objectifs climat, et pointe le rôle clé des partenaires sociaux tout au long du processus. La CSI (2017) s'emploie à ce que la transition juste reste en permanence à l'ordre du jour des mesures de riposte à prendre au titre de l'Accord de Paris. La CSI et la CES demandent conjointement que soit organisée à la COP24 une réunion ministérielle de haut niveau afin de lancer une « Déclaration de Katowice pour la transition juste et le travail décent », permettant ainsi le maintien des engagements et l'intégration de la transition juste au dialogue de facilitation 2018 de la CCNUCC.

Pour fournir une base solide aux politiques de transition juste, des ressources financières appropriées sont nécessaires. Le mouvement syndical international plaide pour la création d'un fonds mondial dédié à la transition juste. La CSI appelle à autoriser le financement des projets de transition juste par le Fonds vert pour le climat (FVC). La CES, quant à elle, appelle à créer un fonds à partir des recettes générées par la vente aux enchères d'une partie des quotas d'émission du système d'échange de l'UE (SCEQE) et à mettre en place une feuille de route pour 2050 afin de traiter la dimension sociale de la décarbonation.

La proposition de la Commission européenne en matière de gouvernance appelle les Etats membres de l'UE à impliquer les partenaires sociaux dans la préparation des plans climat nationaux et dans les débats sur l'intégration des politiques nationales de l'énergie et du climat (Commission européenne 2016).

Le degré d'implication des syndicats dans le processus de décarbonation sera déterminé par leur assiduité et la nature de leur implication, mais aussi par leurs capacités. Consciente de cela, la CES a mené un projet qui fait le point sur la participation des syndicats à la gouvernance post-COP21. D'après les résultats préliminaires, les syndicats de la plupart des Etats membres de l'UE ont bien été consultés, mais dans plus de la moitié des cas, leurs positions n'ont pas été prises en compte (CES 2018). Le projet a aussi donné lieu à la création d'un guide expliquant aux organisations syndicales comment promouvoir la transition juste dans la lignée de l'Accord de Paris et à travers l'agenda européen pour l'Union de l'énergie.

⁵ Le NDC Spotlight a été conçu comme un forum de discussion des différents aspects des CDN.



Il semble impératif de mettre en place un dialogue social solide et constructif à tous les niveaux, qui inclut les structures tripartites et multipartites spécifiques créées dans ce but à toutes les étapes du cycle post-COP21. Les Principes directeurs de l'OIT doivent être appliqués pour mettre en œuvre les CDN de manière globale afin de garantir que la transition non seulement réponde aux objectifs des politiques climat mais respecte aussi les principes plus généraux de développement durable et de travail décent.

4. Exemples de transition juste et de bonnes pratiques

La transition juste doit faire partie intégrante de la décarbonation et est indispensable à son succès. Elle présente plusieurs dimensions, et son contexte et ses implications pratiques diffèrent d'un pays à l'autre: une approche uniforme n'est donc pas appropriée. Cependant, comme l'indiquent les Principes directeurs de l'OIT: « Comme ces défis concernent plusieurs domaines, il est nécessaire d'intégrer le développement durable dans tous ces domaines ainsi que dans le cadre de la coopération et de la coordination entre les administrations de l'emploi et leurs homologues dans plusieurs domaines, notamment la finance, la planification, l'environnement, l'énergie, les transports, la santé et le développement économique et social. Les dispositifs institutionnels doivent être réaménagés de manière à ce que toutes les parties prenantes, aux niveaux international, national, régional, sectoriel et local, participent à la mise en place d'un cadre d'action approprié. »

A titre d'exemple, cette section donne un bref aperçu de quelques cas de transition juste à différents niveaux (Etat, région, secteur d'activité, entreprise) dans des pays du Nord et du Sud. Ces exemples mettent en lumière le rôle des différents acteurs, les principaux conflits rencontrés et les difficultés spécifiques aux pays concernés. Ils tentent de montrer quels modèles fonctionnent dans quelles conditions afin de permettre l'élaboration de recommandations pratiques.

4.1. Stratégies de transition juste au niveau national pour une transformation complète

«Un million d'emplois climat», Afrique du Sud: une stratégie déployée conjointement par des syndicats et des ONG dans un climat conflictuel

Pendant des décennies, l'économie sud-africaine reposait sur deux piliers: une énergie bon marché et une main

d'œuvre à bas prix permettant à des entreprises multinationales d'extraire des minerais à peu de frais. Plus de 90 % de l'électricité du pays est produite à partir du charbon et l'industrie houillère est entre les mains de 4 ou 5 groupes internationaux. En 1990, on comptait 780 000 travailleurs dans le secteur minier et ils étaient encore 438 000 en 2016. La montée des inégalités socio-économiques et les effets diffus du changement climatique ont créé d'énormes tensions entre les engagements officiels en faveur d'une décarbonation de l'économie et les efforts engagés pour réduire la pauvreté (y compris la précarité énergétique).

La campagne sud-africaine «Un million d'emplois climat» (One million climate jobs - OMCJ) a été lancée en 2011 dans le cadre d'un effort conjoint du Congrès des syndicats sud-africains (Congress of South African Trade Unions, COSATU), du Conseil national des syndicats (National Council of Trade Unions, NACTU), de plusieurs ONG et de mouvements sociaux (AIDC 2016). Cette campagne vise à **faire pression sur le gouvernement pour qu'il mette en œuvre des stratégies de transition juste**. Le Syndicat national des ouvriers métallurgistes d'Afrique du Sud (National Union of Metalworkers of South Africa, NUMSA) a adopté une approche plus explicitement socialiste, qui propose une gestion collective des énergies renouvelables et une collaboration avec des organisations de défense de la justice environnementale.

Dans le contexte sud-africain, le passage aux énergies renouvelables s'inscrit dans une transition plus large vers un modèle de production locale d'énergie confiée à des entreprises publiques. Sous le contrôle étroit des communautés, ce projet permettrait à tous d'avoir accès à l'énergie à un prix abordable. Un projet similaire est envisagé dans le domaine de la production et de la distribution alimentaires: il s'agit de délaisser l'agriculture industrielle au profit d'une agriculture écologique selon un processus qui respecte les droits des personnes qui vivent et travaillent en zone rurale. Des réformes agraires et la production décentralisée d'énergies propres sont considérées comme les meilleurs moyens de revitaliser ces régions. L'objectif de la campagne OMCJ est de construire assez d'unités de production d'énergie éolienne et solaire en vingt ans pour que toute l'électricité d'Afrique du Sud provienne de sources renouvelables. Les entreprises éoliennes qui fabriquent l'équipement nécessaire et bénéficient de la création de ces emplois climat doivent être situées en Afrique du Sud. Dans l'ensemble, la campagne OMCJ prévoit la création d'un million d'emplois climat net au cours de la prochaine décennie: 259 000 dans le secteur de la fabrication et de l'installation d'équipements électriques, 390 000 dans les transports publics, entre 150 000 et 200 000 dans la construction, jusqu'à 100 000 dans l'agriculture et environ 100 000 dans d'autres secteurs.

Une des grandes réussites de cette campagne est d'avoir créé une **vaste coalition** pour s'opposer aux projets d'énergie nucléaire du gouvernement, qui pourraient mettre en faillite l'état sud-africain avec de graves conséquences pour la majorité pauvre du pays, et d'avoir lancé une initiative pour **investir les fonds de pension des organisations syndicales dans des entreprises collectives de production d'énergies renouvelables**.

Californie: un contrat social pour une transition vers une économie bas carbone

La Californie s'est fixé d'ambitieux objectifs politiques en matière de changement climatique qui sont inscrits dans le droit de cet Etat. Une des questions centrales du débat politique sur ce sujet était l'impact de la

décarbonation sur l'équité, ou comment veiller à ce que les familles à faible revenu et celles de la classe ouvrière n'assument pas une part disproportionnée des coûts et bénéficient réellement des fruits de cette transition.

L'exemple de la Californie montre l'importance de **former des coalitions, en particulier entre les groupes de défense de l'environnement et les organisations de travailleurs**. Les parties prenantes et les représentants de différents groupes d'intérêt ont été impliqués dès le début dans le processus d'élaboration des politiques. Cela a permis de créer un élan politique en faveur d'une meilleure protection de l'environnement et d'une plus grande justice sociale, et de s'assurer que l'émergence d'une économie bas carbone crée aussi des emplois de bonne qualité.

Les défenseurs de la justice environnementale (JE) étaient notamment très préoccupés par les effets des politiques de plafonnement des émissions et d'échanges de quotas d'émission sur les communautés défavorisées, qui aspirent avant tout à une meilleure qualité de vie et à l'éradication de la pauvreté (Zabin et al. 2016). D'un autre côté, une des plus grandes priorités des défenseurs des droits des travailleurs était la qualité de l'emploi (salaires, prestations de santé et de sécurité sociale, conditions de travail et possibilités de carrière) dans la nouvelle économie à faible émission de carbone. Alors qu'ils partageaient les mêmes valeurs et étaient les uns comme les autres favorables à une transition juste, les organisations de travailleurs et les défenseurs de la JE n'étaient pas d'accord quant aux segments de l'industrie solaire à privilégier. Les syndicats du bâtiment et ceux des services publics soutenaient des systèmes solaires à échelle industrielle et s'opposaient à toute subvention des toitures solaires. A l'inverse, les groupes de défense de la JE préféraient promouvoir les toitures solaires pour améliorer l'accès des communautés défavorisées à une énergie renouvelable produite localement. Ces positions contraires ont amené les deux camps à s'opposer lors des débats politiques sur l'énergie solaire.

Pour autant, ils ont fini par créer une **plate-forme politique commune** qui tient compte des préoccupations des deux camps. Dans le solaire à échelle industrielle, de plus en plus d'entreprises s'engagent à définir explicitement des objectifs de qualité d'emploi. Dans le secteur de la production décentralisée

d'énergie solaire, un modèle de déploiement de système solaire communautaire pouvant alimenter plusieurs foyers et entreprises a été défini, générant des retombées économiques et des emplois au niveau local tout en permettant l'adoption de normes de travail et de conventions collectives. Les syndicats et les groupes de défense de la JE ont ainsi commencé à travailler ensemble pour influencer sur les décisions en matière de réglementation et faire évoluer les pratiques industrielles afin d'atteindre les objectifs de protection de l'environnement et d'équité fixés.

Deux exemples montrent les effets positifs d'une telle coalition: le premier est le programme d'amélioration de l'efficacité énergétique mis en œuvre par l'entreprise de services publics de Los Angeles, qui **bénéficie aux ménages à faible revenu** tout en créant des emplois syndiqués permettant de subvenir aux besoins d'une famille et offrant des possibilités d'évolution de carrière. Le deuxième exemple est **l'intégration de normes de travail aux programmes d'incitation communautaires et aux appels d'offres publics**. Des normes de travail minimales sont maintenant imposées aux entreprises candidates aux projets d'énergie renouvelable, d'efficacité énergétique ou de construction bas carbone bénéficiant de subventions publiques ou d'aide au financement dans le cadre de programmes d'incitation. Les projets publics exigent la conclusion d'une convention collective ou d'un accord similaire incluant des normes de travail, comme c'est le cas pour les contrats d'achat d'électricité.



Alberta, Canada: un programme ambitieux et juste d'abandon progressif du charbon d'ici 2030

La province d'Alberta est récemment parvenue à un accord avec les entreprises dont les centrales électriques seront concernées par l'abandon progressif du charbon. Cet accord nécessitera le versement de près de 100 millions de dollars canadiens tous les ans jusqu'en 2030 pour financer intégralement le programme de transition des travailleurs et de leurs familles (incluant entre autres formations, indemnités de déménagement, prestations complémentaires à l'assurance chômage et au moins trois ans d'aide au revenu pour chaque travailleur). Ces coûts n'apparaîtront qu'une fois la fermeture des centrales effective, celle-ci étant échelonnée sur une période de 13 ans (AFL 2017).

La principale leçon à tirer de l'exemple de l'Alberta est la suivante: une région qui a été fortement dépendante des combustibles fossiles pendant plusieurs décennies peut aussi atteindre des objectifs de décarbonation ambitieux si l'Etat et les entreprises s'y engagent. Il est bénéfique de prévoir une longue période de transition, **de planifier les investissements** et de conclure des **accords exhaustifs avec les entreprises concernées et les représentants des travailleurs**.

4.2. Transitions justes au niveau régional: le pouvoir du dialogue social et civil

Les effets de la décarbonation en matière d'emploi dépendent fortement de la situation régionale ou locale, notamment des politiques menées au niveau régional et national, du degré d'adaptabilité des entreprises et des travailleurs ainsi que de la qualité et de l'issue du dialogue social.

Région de la Ruhr, Allemagne: du noir au vert en six décennies

Bien que le pic du charbon et de l'acier dans la Ruhr ait été atteint à la fin des années 1950, des politiques continuaient de soutenir ces industries traditionnelles jusque dans les années 1970. Hospers (2004) a expliqué ce paradoxe par une situation « verrouillée » sur trois dimensions: économique, institutionnelle et cognitive. Le verrouillage économique était dû à la structure non diversifiée de la Ruhr. Le verrouillage institutionnel était incarné par une coalition autonome d'employeurs, de

politiciens et d'organisations syndicales qui avait intérêt à préserver les structures existantes. Le verrouillage cognitif découlait du trop-plein d'optimisme des acteurs locaux, qui refusaient de reconnaître que la crise à laquelle était confrontée la région était structurelle et non cyclique.

Ces 60 dernières années, la région a connu des changements structurels durables et, bien qu'elle ait subi des revers et des échecs, elle a réussi une transformation radicale en passant d'une économie basée sur le charbon et l'acier à une économie de la connaissance (Galgóczi 2014).

Un élément clé de la transition de la Ruhr a été la gestion de l'évolution du marché de l'emploi. En effet, le nombre d'emplois dans le secteur minier a considérablement diminué, passant de 473 000 en 1957 à 11 448 fin 2013. Relever les défis posés par un processus de restructuration d'une telle ampleur nécessite la mise en place d'un ensemble de réglementations statutaires, de conventions collectives et de contrats ciblés et coordonnés et le lancement d'initiatives activement soutenues par les partenaires sociaux. C'est en 1993 que les différentes parties présentes à la table des négociations ont conclu un accord détaillé garantissant que le programme de restructuration serait mené selon une approche socialement responsable. Les travailleurs ont accepté de renoncer à une augmentation de salaire et un programme de redistribution du travail a été lancé. Les départs à la retraite anticipés ont été un instrument important pour assurer un processus de réduction des effectifs socialement responsable. Le cadre légal de ce processus s'appuie sur le système de paiements de transition (APG) pour les salariés de l'industrie charbonnière introduit en 1972 par le législateur. Pour les travailleurs qui ne sont pas éligibles à l'APG, « l'Accord relatif à la fermeture de l'industrie charbonnière de la Ruhr » d'ici le 31 décembre 2018, négocié en 2012 entre la Confédération syndicale allemande du charbon (GVSt) et le syndicat allemand des industries minières, de la chimie et de l'énergie (IG BCE), prévoit un plan de compensation sociale spécifique. L'association de formation professionnelle minière de la Ruhr (RKB), une filiale à 100 % de RAG AG, est chargée de gérer les transitions sur le marché du travail. Une carte des compétences actuelles et futures recherchées a été utilisée pour fixer des objectifs de formation et développer des modèles de projet. Pour chaque travailleur concerné, une stratégie individuelle de retour à l'emploi est développée en coopération avec le gouvernement régional, la direction de l'entreprise concernée, le comité d'entreprise et les partenaires sociaux.

Les succès et les échecs rencontrés durant la longue transition de la région de la Ruhr donnent de précieuses leçons: on voit ainsi l'importance d'une **stratégie consensuelle assortie d'objectifs clairs**. Une autre leçon à tirer de cet exemple est **le rôle exemplaire du dialogue social** et la manière dont des instruments de politique de l'emploi bien conçus et ciblés permettent de gérer des transitions professionnelles à grande échelle.

Centrale à charbon de Centralia, Etat de Washington, Etats-Unis: une alliance clé entre les travailleurs et les écologistes

La centrale à charbon de Centralia dans l'Etat de Washington, qui compte deux générateurs à charbon, sera fermée en deux étapes, la première en 2020 et la seconde en 2025. Comme la centrale est l'un des principaux employeurs dans une région défavorisée, marquée par un taux de chômage élevé et de faibles revenus, sa fermeture peut avoir des conséquences dramatiques sur l'ensemble de la communauté. Des groupes de protection de l'environnement militaient depuis longtemps pour cette fermeture, tandis que les syndicats organisaient de grandes manifestations d'opposition à celle-ci en l'absence de plan de transition.

En 2011, un accord a été conclu entre l'employeur, les organisations syndicales, les groupes de protection de l'environnement et le gouvernement de l'Etat de Washington en vue de fermer la centrale à charbon de Centralia. Cet accord réussit l'exploit de trouver un compromis entre les intérêts divergents de plusieurs organisations et a été inscrit dans la loi (Scott 2012). La décision de fixer les échéances de fermeture à respectivement 2020 et 2025 représente une victoire importante pour les travailleurs, car 40 % du personnel de la centrale atteindra ainsi l'âge de la retraite avant la fermeture et le reste des travailleurs gagnent du temps pour préparer leur avenir. L'essentiel des programmes de transition et de l'assistance financière sera consacré à des investissements communautaires et à la revitalisation de la région, mais n'ira pas directement aux travailleurs. TransAlta, le propriétaire de la centrale, participe à hauteur de 55 millions de dollars américains dans trois fonds gérés par des comités intégrant les principales parties prenantes. Ces fonds financent des projets d'amélioration de l'efficacité énergétique, des technologies d'énergie verte et des programmes d'éducation et de formation à l'attention des communautés de la région touchées par la fermeture.

Cet accord montre comment le **dialogue social et l'implication des parties prenantes** peuvent mener à un processus de transition juste et équilibré et comment les conflits initiaux entre la protection de l'environnement et la sauvegarde de l'emploi peuvent être efficacement réglés. La création d'une **alliance « bleu-vert »** entre les travailleurs et les groupes de protection de l'environnement a été la clé du succès de ce projet de fermeture de centrale à charbon. Deux autres exemples aux Etats-Unis (non décrits ici) montrent eux aussi comment les alliances bleu-vert permettent d'assurer une transition juste. La centrale de Blount (Blount Generating Station, BGS) à Madison, dans l'Etat du Wisconsin, est parvenue à la conclusion d'une convention collective prévoyant l'abandon progressif du charbon au profit d'une conversion au gaz (IBEW 2009). Dans l'Etat de New York, les lourdes conséquences de la fermeture de la centrale à charbon de Huntley à Tonawanda (Lipsitz 2016) sur la communauté locale n'ont pu être atténuées par des mesures globales de développement que parce que les syndicats et les ONG environnementales ont travaillé main dans la main pour faire pression sur les autorités locales.

4.3. Approches sectorielles de la transition juste

Programme de production de biogaz à partir de l'élevage de bétail au Vietnam: un exemple de coopération internationale bénéfique à tous

Les habitants des pays en développement ont de plus en plus de difficultés à s'approvisionner en énergie pour cuisiner et s'éclairer: leur accès aux combustibles traditionnels se détériore, tandis que les combustibles commerciaux sont chers et que leur approvisionnement n'est pas fiable. De plus, la production de biocarburants et de charbon de bois contribue à l'épuisement des ressources naturelles et nuit à l'environnement. Quant à la fumée qui se dégage des combustibles solides issus de la biomasse quand ils brûlent, elle augmente les risques de maladies respiratoires et de problèmes oculaires pour les populations environnantes.

Dans le même temps, l'élevage, notamment les 26,9 millions de cochons que compte le Vietnam, entraîne des problèmes d'hygiène et de pollution de l'environnement. La technologie du biogaz permet de convertir le fumier animal et les excréments humains en une source d'énergie renouvelable, fiable et peu coûteuse. Le biogaz aide ainsi à résoudre de nombreux problèmes en matière de protection de l'environnement, de santé et d'approvisionnement en énergie⁶.

6 <http://www.snv.org/project/vietnam-biogas-programme>



Le programme de production de biogaz du ministère vietnamien de l'agriculture et du développement rural et de l'organisation néerlandaise de développement (SNV) a permis des avancées majeures dans ce domaine de 2003 à 2017 (SNV 2018). Il a soutenu la construction de près de 160 000 digesteurs de biogaz domestiques au profit de quelque 800 000 personnes vivant dans des zones rurales de 55 provinces et villes du Vietnam et a entraîné la création de plus de 2 500 emplois. 1 700 maçons et 355 chefs d'équipe ont été formés à la construction de digesteurs et 165 000 familles à leur utilisation, le tout grâce à ce programme. Il a entraîné une réduction de 800 000 tonnes par an en équivalent CO₂ des émissions de GES et une amélioration notable de l'hygiène locale, et a permis de produire de l'engrais liquide et du combustible de cuisson plus pratique pour les populations locales.

Il a fortement aidé le Vietnam à atteindre les objectifs de sa politique climat ainsi que plusieurs ODD du Programme de développement durable des Nations Unies.

Entreprises sociales « Buen vivir », Etat de Chiapas, Mexique: une initiative participative

Dans de nombreux pays, les peuples autochtones font partie des groupes les plus vulnérables de la société. Plus que d'aide sociale, c'est d'emplois décents, d'un accès aux services de santé et à l'éducation et d'infrastructures de base dont ils ont besoin.

Le concept de « Buen vivir » est dérivé des traditions autochtones d'Amérique latine: il propose, par l'intermédiaire d'**entreprises sociales**, un nouveau modèle de développement permettant l'autonomisation des personnes et des communautés tout en protégeant l'environnement. Une étude de cas a analysé 16 entreprises sociales créées et gérées par des communautés autochtones locales dans l'Etat de Chiapas (Giovannini 2013).

Ces entreprises étaient classées en quatre catégories selon leur activité: artisanat, agriculture, services de soutien et d'éducation et écotourisme. Les principaux enseignements tirés de cette étude sont que la création d'entreprises sociales au sein des communautés autochtones renforce la participation et le bien-être sociaux, contribue à protéger l'environnement (projets d'écotourisme et agriculture biologique) et permet de préserver les techniques d'artisanat et les pratiques d'organisation communautaire traditionnelles des peuples autochtones.

...

...

Une loi sur l'économie sociale et solidaire adoptée en 2012 vise à organiser le secteur en définissant le fonctionnement des coopératives, les modes d'utilisation des terrains municipaux ainsi que le rôle des organisations syndicales et sociales dans la production, la distribution et la consommation de biens et de services « socialement nécessaires ». Cette loi a instauré également la création d'un Institut national de l'économie sociale, qui applique des politiques spécifiques pour soutenir et développer le secteur. L'Etat a un rôle essentiel à jouer pour garantir la juste redistribution des ressources et encourager la consolidation du secteur de l'économie sociale et solidaire. Des investissements en faveur de l'éducation, du logement et de la souveraineté alimentaire sont également cruciaux, de même que la création d'emplois et l'amélioration de l'accès au crédit.

Biocarburants au Brésil, en Inde et en Indonésie: des projets qui n'arrivent pas à rompre avec les structures inégalitaires solidement établies

Une des politiques les plus répandues (et les plus controversées) pour favoriser la création d'une économie verte est la promotion de la production de biocarburants pour réduire la dépendance aux énergies fossiles. Les pays qui sont des importateurs nets de pétrole et/ou qui disposent d'un secteur agricole fort ont vu là une possibilité d'améliorer leur autonomie énergétique et de créer de nouveaux débouchés pour l'agriculture. Les effets de ces projets sur la situation sociale et sur l'emploi dépendent surtout de leur accessibilité pour les groupes vulnérables et de leurs conséquences sur la sécurité alimentaire. Une étude de Marion Bastos Lima (2012) a analysé les répercussions sociales des programmes de production de biocarburants au Brésil, en Inde et en Indonésie.

Des programmes de production de biocarburant ciblés et limités peuvent avoir un impact positif en réduisant les émissions de GES et en fournissant des emplois et des moyens de subsistance aux populations rurales. Mais si les principaux bénéficiaires de ces programmes sont des grandes entreprises, notamment des multinationales étrangères, et si la déforestation se produit, cela peut nuire aux populations rurales vulnérables et au climat. C'est particulièrement vrai en Afrique subsaharienne, où l'accaparement de grandes étendues de terres agricoles par des multinationales étrangères menace la sécurité alimentaire et les moyens de subsistance des populations rurales pauvres (Worldwatch Institute 2011).

Le Brésil a opté pour une stratégie à deux niveaux se fondant, d'une part, sur son agro-industrie existante de la canne à sucre pour produire de l'éthanol tout en essayant, d'autre part, de créer des chaînes de production de biodiesel qui intègrent des petits exploitants agricoles. Malgré son succès sur le plan économique et en matière de réduction des émissions de GES, la performance sociale de ce programme reste très limitée: l'agro-industrie de la canne à sucre capte la plupart des bénéfices, tandis que les populations rurales pauvres n'ont accès qu'à des emplois mal rémunérés et travaillent dans de mauvaises conditions. Une nouvelle politique de production de biodiesel à vocation sociale a tenté, avec l'aide des mouvements sociaux ruraux, de remédier à cette inégalité en favorisant la participation de petits exploitants grâce à des programmes d'agriculture sous contrat avec l'industrie du biodiesel. Elle a notamment permis la création de Petrobrás Biofuels, une filiale de la compagnie nationale pétrolière brésilienne qui apporte un soutien à ces petits exploitants.

Comme l'Inde et le Brésil, **l'Indonésie** a également adopté des mesures d'incitation pour la production d'éthanol à partir de mélasse de canne à sucre et pour la production de biodiesel à partir d'huile de palme et de jatropha. L'expansion des plantations industrielles, qui accélère la déforestation et a des effets néfastes sur les peuples autochtones et les moyens de subsistance traditionnels, reste en partie motivée par un raisonnement commercial autour du biocarburant; ces plantations sont d'ailleurs appelées des « domaines alimentaires et énergétiques ». Le seul « bénéfice » qu'en ont tiré les populations rurales pauvres a été des emplois saisonniers dans des conditions insalubres et dégradantes. Les cultures prennent le plus souvent la forme de partenariats entre des entreprises privées et de petits exploitants, mais la mauvaise représentation des intérêts de ces derniers aboutit à un système qui accentue la concentration de la propriété et le contrôle des ressources par une poignée d'entreprises plutôt que d'encourager un partage plus équitable entre les différents acteurs.

L'Inde a, dans une large mesure, suivi le modèle brésilien et a lancé la production de biocarburant en s'appuyant sur son agro-industrie de la canne à sucre et sur des cultures non comestibles. Les instruments politiques utilisés sont également similaires à ceux employés au Brésil: obligation de recourir à des mélanges de carburant, incitations réglementaires pour l'agro-industrie et promotion de l'agriculture sous contrat avec des petits exploitants. A la différence du Brésil cependant, l'Inde n'utilise que le sous-produit de la transformation de la canne à sucre du fait de ses stocks limités de sucre. Les petits exploitants sont également bien plus nombreux dans le secteur de la canne à sucre indien. Malgré cela, les grandes entreprises restent les principales bénéficiaires des incitations gouvernementales et des débouchés supplémentaires. La politique de production de biodiesel de l'Inde ne s'appuie pas pour sa part sur un secteur agricole existant, mais vise à créer de nouvelles chaînes de production basées sur des cultures non comestibles qui sont censées pousser facilement sur des « terres marginales ». Cette approche a entraîné d'importants conflits d'intérêts entre le gouvernement, des entreprises privées et les utilisateurs coutumiers des terres, avec un effet négatif sur la sécurité alimentaire.

4.4. Développement de capacités et de réseaux pour une transition juste

Nouer un « dialogue social vert » dans le secteur européen de la construction (projet BROAD)

Le but du projet BROAD (2017), financé par la Commission européenne avec la participation d'instituts de recherche et de syndicats de plusieurs Etats membres de l'UE, est de renforcer le dialogue social dans le secteur de la construction, et notamment d'entamer **un dialogue social sur la protection de l'environnement**. Le projet vise à rassembler un large éventail d'acteurs: des représentants d'employeurs et d'employés, des experts, des gouvernements et la société civile.

Une institution tripartite en faveur du dialogue social dans le domaine de la construction durable sera créée pour guider et coordonner les politiques européennes en impliquant différentes parties prenantes dans une approche participative. Cette institution spécifique s'appuiera sur des instruments et des ressources européens existants, tels que la Convention des maires pour le climat et l'énergie et le Groupe de travail de l'UE sur la modélisation des données du bâtiment (BIM) pour faciliter la transformation digitale du secteur de la construction et le rendre plus performant.

...



...

Les comités, observatoires, forums et groupes de travail spécialisés dans la construction durable créés dans le cadre de ce projet se concentreront, entre autres, sur l'énergie et le changement climatique, l'urbanisation intelligente, les logements sociaux, l'innovation et les évolutions du marché du travail.

Les principaux objectifs du projet sont les suivants:

Développement de capacités: pour garantir une véritable participation des partenaires sociaux à toutes les étapes du processus de gouvernance, il est nécessaire de mettre en commun les connaissances et de définir un cadre conceptuel relatif à la construction durable et à ses conséquences économiques et sociales.

En ce qui concerne *les conditions de travail et les compétences*, le projet soutient des politiques d'emploi et d'organisation visant à assurer des conditions de travail décentes et à améliorer la qualité des emplois.

Dans le domaine *des qualifications, de la formation et de la spécialisation* des travailleurs, le projet promeut l'intégration du développement durable et des nouvelles technologies (digitalisation) aux programmes de formation en tant que thèmes essentiels et une harmonisation des profils professionnels au niveau européen.

Une attention particulière est portée à *la gestion des effets des restructurations et des évolutions technologiques sur les conditions de travail*.

Le projet encourage également la *diffusion des bonnes pratiques de dialogue social* (via des réseaux nationaux formels et informels) et de celles liées à la construction zéro-impact.

Adapter les méthodes et lieux de travail canadiens pour contrer le changement climatique (projet ACW): un réseau et une base de données sur les conventions collectives vertes

Le principal objectif du réseau de recherche et de collaboration ACW (2018), dirigé par l'Université York de Toronto et financé par un fonds fédéral pour les sciences sociales, est de fournir aux syndicats des informations et des formations afin de promouvoir le rôle des travailleurs dans la réduction des causes du changement climatique. Ses principales activités incluent des études et des échanges d'informations sur la manière dont les lieux de travail peuvent être adaptés pour limiter les émissions de GES, des projets de recherche sur les pratiques de transition juste ainsi que des études sectorielles codirigées par des organisations syndicales et des universitaires.

Les principales plates-formes de ressources du réseau ACW permettant le partage de bonnes pratiques par les syndicats sont les suivantes:

Base de données sur la négociation collective en faveur de l'environnement: 196 conventions collectives comportant des clauses de protection de l'environnement et provenant majoritairement du Canada, mais aussi d'Australie, des États-Unis et du Royaume-Uni, conclues au niveau d'une entreprise ou d'une branche d'activité, classées selon des thèmes tels que les déplacements domicile-travail, les achats écologiques, la gestion des déchets, l'ajustement des effectifs, la formation, la protection des lanceurs d'alerte et les modèles d'accords internationaux;

Base de données de formations à l'écologie: programmes de formation des militants, des formateurs et des dirigeants syndicaux;

Base de données sur les interventions des organisations syndicales en faveur de l'environnement.

4.5. Transitions au niveau des entreprises

Les exemples de transition au niveau des entreprises peuvent paraître moins complexes que les stratégies globales de transformation nationale ou régionale, mais sont les mieux à même de fournir des informations concrètes détaillées sur la façon dont fonctionne la transition juste et sur les raisons de son éventuel échec.

Fermetures de mines aux Philippines sans transition juste

En février 2017, la Secrétaire aux ressources naturelles des Philippines (une écologiste bien connue) a ordonné de manière unilatérale la fermeture de 28 des 41 mines du pays, représentant 50 % de la production nationale de nickel, et a accusé les mineurs d'enfreindre les lois relatives à la protection de l'environnement. Pour justifier ses décisions, elle a invoqué le droit constitutionnel de chaque Philippin de jouir d'un environnement propre et sain.

En avril 2017, en réponse aux ordres unilatéraux de fermeture des mines, une vaste coalition d'organisations de travailleurs nationales et internationales a préparé des propositions conjointes visant la mise en place d'un processus de transition juste pour gérer les fermetures (ILO 2017). Ces propositions ont été présentées au Comité consultatif tripartite et sont devenues le cadre de référence pour le gouvernement et les partenaires sociaux, y compris la Chambre des mines. Les organisations de travailleurs ont exigé la création d'un Comité de l'industrie minière tripartite, demande qui a aussi été soutenue par le secteur minier privé. Les autres propositions en faveur d'une transition juste incluent une étude d'impact pour recueillir toutes les informations nécessaires sur les travailleurs et les communautés touchés par les fermetures. Elles prévoient également des aides pour les familles concernées, notamment un accès aux ressources productives et un traitement préférentiel des conjoints sans emploi des mineurs concernés.

À la suite de ces actions, mais aussi du fait des pressions exercées par les groupes favorables au secteur minier, le Congrès des Philippines a forcé la Secrétaire aux ressources naturelles à quitter son poste en mai 2017. Celle-ci était dans le même temps soutenue par les militants écologistes et les organisations de justice sociale.

Cette situation conflictuelle et non encore entièrement résolue montre que sans transition juste, toute transformation verte est impossible. Une large coalition d'organisations syndicales et de groupes de défense des droits des travailleurs a rencontré un succès mitigé en réussissant à suspendre les fermetures unilatérales de mines en l'absence de mesures de transition juste pour les travailleurs touchés et leurs familles.

Australie: fermeture de la centrale à charbon d'Hazelwood par Engie

L'abandon progressif du charbon comme moyen de production d'énergie est sur l'agenda politique australien depuis plusieurs années, mais des objectifs politiques contradictoires et un environnement politique changeant ont empêché tout progrès dans cette voie. La loi sur l'énergie propre (Clean Energy Bill) de 2011, qui prévoyait un programme de « contrats de fermeture » pour les centrales polluantes, a par exemple été abrogée en 2013.

En 2007, dans la vallée Latrobe où est située la centrale d'Hazelwood, des organisations syndicales ont commencé à tenir une série de forums sur le changement climatique avec la participation des principaux syndicats de la région, d'organisations de protection de l'environnement et de représentants des autorités locales et du gouvernement de l'Etat de Victoria afin de discuter de l'avenir de la région dans un contexte bas carbone et de la manière d'amorcer une transition juste pour les travailleurs concernés.

Le principal changement est cependant venu de l'étranger (Snell 2018): en novembre 2016, Engie, le groupe industriel énergétique français, a annoncé sa décision de fermer la centrale d'Hazelwood afin de réduire ses émissions de carbone. Cette décision était également motivée par l'âge avancé de la centrale et ses coûts d'exploitation élevés. L'annonce de la fermeture complète avec moins de cinq mois pour s'y préparer a été un grand choc pour les travailleurs d'Hazelwood, les syndicats et la communauté locale.

Le gouvernement de l'Etat de Victoria a réagi en créant une autorité de la vallée Latrobe (Latrobe Valley Authority, LVA) et en appelant au dialogue les syndicats, Engie et d'autres propriétaires de centrales, le gouvernement local et les organisations communautaires. Quatre initiatives principales ont été définies pour soutenir les travailleurs concernés et leurs familles, notamment:

un service de transition pour les travailleurs (WTS) fourni par la LVA, le conseil local du travail et les organismes de formation locaux afin de proposer des services personnalisés de transition et de développement de compétences pour tous les groupes sociaux concernés de la région;

un soutien financier à la conversion: conformément à la convention collective d'Hazelwood, les travailleurs directement employés par la centrale ont droit au financement de leur reconversion professionnelle par l'entreprise. Le gouvernement fédéral a accepté de subventionner les formations des salariés de la centrale et de ses fournisseurs;

un plan de « transfert des travailleurs » convenu entre les syndicats, les entreprises de production d'électricité et le gouvernement afin de créer des opportunités d'emploi pour les salariés d'Hazelwood en lançant des programmes de départ à la retraite anticipé dans d'autres centrales du secteur.

La quatrième initiative met l'accent sur **la revitalisation de la région**. En effet, dans ce contexte, une transition juste nécessite de créer des emplois pour des travailleurs privés dans une région structurellement faible. Le gouvernement de l'Etat de Victoria a donc défini une « zone économique spéciale » et prévu des incitations financières.



L'exemple d'Hazelwood montre que, du fait de l'incohérence des politiques au niveau fédéral, la décarbonation est devenu une question commerciale gérée par le secteur privé. Face à la soudaine décision de fermeture à court terme, les transitions professionnelles ont été relativement bien gérées et le dialogue social a joué un rôle essentiel pour assurer une transition juste.

Italie: l'exemple d'ENEL

ENEL est la deuxième plus grande entreprise d'électricité d'Europe. Son actionnaire principal est l'Etat italien et elle emploie environ 75 000 personnes dans le monde, dont 36 000 en Italie. Elle a fait ses preuves en matière de relations industrielles, notamment en signant un accord de création d'un comité d'entreprise européen (2001), en établissant le protocole de relations industrielles nationales du groupe ENEL (2012) et en concluant un accord-cadre global (2013).

Afin de faire face aux défis de la transition énergétique et de respecter les limites plus strictes d'émission de GES qui entreront en vigueur dans l'UE en 2021, ENEL a lancé un programme intitulé « Future-e ». Le cas d'ENEL est ainsi un bon exemple des effets potentiels des nouveaux seuils de pollution fixés par l'UE. En mai 2017, l'entreprise a annoncé la fermeture de deux grandes centrales à charbon d'ici 2018 et son projet de fermer toutes ses centrales à houille et à lignite d'ici les années 2030. Le PDG d'ENEL a mis en avant l'ambition de l'entreprise de devenir le premier « vrai géant de l'énergie verte » et d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050.

Dans l'ensemble, ENEL prévoit la reconversion de 23 centrales (au fuel, à charbon, à cycle combiné et au gaz) avec d'importantes répercussions en matière d'emploi (la reconversion a déjà commencé dans 12 centrales).

Les différents syndicats du groupe se sont toujours montrés très critiques vis-à-vis du programme « Future-e ». Ils fustigent notamment le manque de communication sur ce programme et le fait de n'être que très peu appelés à participer aux différents processus. Dans un document commun daté de février 2017, ils ont présenté des propositions pour une approche plus progressive de la mise à l'arrêt et de l'adaptation des centrales, et pour que l'entreprise investisse dans de nouvelles centrales.

ENEL a entamé un **dialogue social** avec ses partenaires syndicaux italiens afin de convenir d'un **accord-cadre pour une transition juste**. Ce cadre porte sur le maintien des emplois, la réaffectation et la reconversion des travailleurs ainsi que sur le départ à la retraite anticipé des travailleurs âgés. C'est un bon exemple d'accord de transition juste dans le secteur de l'énergie; il prévoit un plan de recrutement s'appuyant sur l'apprentissage pour assurer le transfert de connaissances et de compétences des travailleurs âgés au bénéfice des plus jeunes et encourage la mobilité et la formation afin d'optimiser l'utilisation des ressources internes. Le cadre inclut également des mesures de formation spécifiques pour assurer la qualification et l'employabilité des travailleurs et leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences pour élargir leur champ d'activité.

5. Enseignements et recommandations

La transition juste ne se réduit pas à bénéficier d'un « enterrement de première classe » et elle ne saurait donc se limiter à de simples mesures de protection sociale. Les Principes directeurs de l'OIT définissent les axes fondamentaux de la transition juste, dont deux piliers essentiels: définir une stratégie claire pour l'avenir et un cadre d'action global, et assurer un dialogue social à tous les niveaux tout au long du processus. Comme les exemples ci-dessus le montrent, une stratégie cohérente avec des objectifs et des buts clairs est indispensable, mais elle ne peut fonctionner sans le soutien des principales parties prenantes. L'exemple de l'Australie révèle que des objectifs politiques contradictoires entre les différents gouvernements qui se succèdent peuvent pousser le secteur privé à prendre l'initiative. Dans le même temps, il montre que la volonté de coopération des gouvernements (qui dépend souvent de leur orientation politique) aux niveaux central et local joue beaucoup dans le succès d'une transition juste. Pour les organisations syndicales et les groupes de défense de la justice environnementale, avoir en face un monde politique hostile, ou à l'inverse coopératif, peut faire toute la différence. Dans le cas de l'Australie, comme dans la province canadienne d'Alberta et dans l'Etat américain du Wisconsin, avoir le soutien du gouvernement s'est révélé bénéfique. En revanche, dans l'exemple de l'Etat de New York, seule la pression conjointe d'une alliance bleu-vert a permis de tenir tête à un gouvernement local hostile. En Afrique du Sud, l'exploitation des ressources naturelles et des travailleurs par de puissantes entreprises multinationales est tellement généralisée que seules des stratégies de transformation radicales semblent viables. Au Brésil, en Inde et en Indonésie, les programmes de production de biocarburant n'ont pas réussi à profiter aux populations rurales vulnérables du fait de structures inégalitaires solidement ancrées dans la société. Aux Philippines, seule une campagne importante menée par des syndicats nationaux et des organisations internationales de travailleurs a permis d'éviter que le gouvernement ne décide de manière unilatérale de fermer des mines sans prévoir de transition juste.

La coopération entre les groupes de protection de l'environnement et les organisations de défense des droits des travailleurs est extrêmement importante. Dans bon nombre de cas, la première étape de cette coordination vise à parvenir à une définition de la transition juste commune aux deux parties. En Californie, il a fallu du temps aux groupes de défense de la justice environnementale et aux organisations syndicales pour trouver une stratégie commune afin de soutenir un programme d'incitation en faveur des énergies renouvelables. Dans le Wisconsin,

les syndicats ont réussi à stopper une fermeture décidée unilatéralement puis à définir, en collaboration avec les groupes de protection de l'environnement, une stratégie de transition juste qui a finalement été mise en œuvre par le gouvernement régional. D'un autre côté, aux Philippines, les groupes de défense de l'environnement soutenaient des mesures prises unilatéralement par le gouvernement sans se préoccuper d'une transition juste.

La durée de la transition est également cruciale: en général, une longue période est nécessaire pour parvenir à une transition équilibrée. Si nous ne disposons plus de 50 à 60 ans pour réaliser une transition (comme c'était encore le cas dans la Ruhr), 10 à 12 ans semblent être une durée réaliste pour mettre en œuvre une feuille de route de reconversion détaillée (comme dans le cas de la province d'Alberta et en partie dans le cas d'ENEL) et avoir le temps de bâtir soigneusement des plans de transition juste. Ce calendrier est particulièrement important pour les décisions d'investissement et le développement de compétences. La précipitation et les situations de fait accompli rendent très difficile toute transition juste et doivent donc être évitées (comme le montrent l'exemple des Philippines et, dans une certaine mesure, celui d'Hazelwood en Australie).

Les peuples autochtones sont confrontés dans de nombreux pays à des conditions de vie très dures et à une marginalisation socio-économique. Les principaux programmes de développement n'ont pas réussi à répondre à leurs besoins et les politiques néolibérales ont pillé leurs territoires et leurs ressources naturelles sans avoir d'effet positif notable sur leur bien-être. Dans de nombreux pays (comme le Canada, les Etats-Unis, le Brésil, le Mexique et l'Australie), la transition juste revêt une grande importance pour les peuples autochtones, qui peuvent ainsi devenir les moteurs de la justice environnementale et sociale.

Comme la décarbonation est un objectif commun largement partagé dans l'intérêt de l'humanité, les Etats ont la responsabilité capitale de gérer ce processus de manière juste et équilibrée, idéalement en créant un fonds dédié au financement de transitions justes qui respectent l'environnement.

Que peuvent faire les syndicats?

1) Agir de manière proactive et bâtir des stratégies de transition juste pour l'avenir

L'objectif est avant tout de protéger les travailleurs et leurs communautés des effets les plus néfastes des



politiques de décarbonation, d'où l'importance vitale du dialogue social. Cependant, les syndicats ne peuvent pas attendre que les gouvernements établissent des plans de transition juste. Ils doivent se montrer *proactifs dans la gestion de toutes les étapes de cette transition*. Les stratégies défensives visant à préserver un certain statu quo sont vouées à l'échec. Pour atteindre les objectifs de transition juste, les syndicats doivent définir et faire progresser eux-mêmes les priorités. Le développement de capacités est pour cela essentiel, et il est en outre nécessaire de nouer des alliances avec les organisations de la société civile, les ONG et les groupes de défense de la justice environnementale, comme le montrent clairement les exemples de l'Afrique du Sud, des Etats-Unis et du Canada.

2) S'impliquer à tous les niveaux

Les syndicats doivent s'impliquer activement à tous les niveaux de prise de décisions relatives à la transition juste, notamment en ce qui concerne les CDN et le dialogue de facilitation. La planification stratégique et le dialogue social sont les deux principaux piliers sur lesquels doivent s'appuyer les syndicats, comme le recommandent les Principes directeurs de l'OIT. Il importe aussi de définir le cadre juridique et institutionnel de la transition juste à l'échelle nationale de façon à ce que les solutions concrètes de transition juste ne dépendent pas uniquement de la bienveillance de certains gouvernements (comme en Australie, aux Etats-Unis et aux Philippines). La formation de coalitions avec les ONG environnementales est utile tant sur le terrain que pour définir les cadres juridiques au niveau national. Lors de l'élaboration des systèmes d'incitation, les syndicats peuvent insister sur la nécessité d'inclure l'adoption de normes du travail dans les conditions de candidature et les critères d'évaluation (par exemple pour les appels d'offres publics). Dans les pays où les inégalités sont profondément ancrées dans les structures économiques et sociales, il convient de bâtir des politiques ciblées afin que la transition juste bénéficie aux groupes vulnérables (c'est le cas en Afrique du Sud, au Brésil, en Inde, en Indonésie et au Mexique).

3) Etablir des coalitions

Le processus de transition juste se déroule en plusieurs étapes, avec des degrés d'urgence différents. La difficulté pour les syndicats est de faire face à la restructuration verte lorsqu'elle ne relève pas d'une politique et d'une réglementation décidées et planifiées par les pouvoirs publics mais de décisions émanant d'entreprises privées (comme dans le cas d'ENEL, d'Hazelwood et du Wisconsin). La création de vastes

coalitions est alors cruciale. Même s'il est indispensable d'emprunter toutes les voies du dialogue social disponibles, le fait de faire pression à la fois sur les entreprises privées et les pouvoirs publics locaux ou centraux en s'appuyant sur ces larges coalitions peut être décisif. C'est ce que montre le cas des Philippines décrit plus haut. Dans les situations conflictuelles qui font suite à des décisions prises unilatéralement et sans préavis, il faut avant tout gagner du temps (un processus de transition équilibré exige un calendrier précis), mobiliser les coalitions d'intérêts et défendre les travailleurs contre les pratiques de licenciement abusif. Il est alors essentiel de disposer au bon moment des informations et conseils appropriés.

4) Gérer les transitions professionnelles

Les transitions professionnelles, les plans sociaux et les voies d'accès à des emplois durables et décents avec un engagement à long terme en matière de développement des territoires et des communautés sont autant d'éléments indispensables à une feuille de route de transition juste. Des programmes de formation adaptés aux besoins de chaque travailleur et dispensés par des centres de transition spécialisés (comme dans les exemples de la Ruhr ou de l'Australie) peuvent être mis en place à l'initiative des syndicats. Il est pour cela nécessaire de nouer un dialogue social proactif au sein des territoires et des communautés avec toutes les parties prenantes. Les syndicats devraient aussi insister pour que les employeurs et l'Etat prennent leurs responsabilités en soutenant ces programmes de transition, dans l'idéal via un fonds spécifique, et s'engagent à trouver une solution pour chaque cas.

5) Développer des approches innovantes tournées vers l'avenir

La transition juste exige aussi que les syndicats *innovent* et dépassent le modèle industriel traditionnel de protection des travailleurs lorsqu'ils sont confrontés aux restructurations, compressions de personnel et fermetures d'entreprises. Lutter pour les droits des travailleurs concernés reste essentiel, voire vital pour la transition juste, mais ne suffit pas. L'aide ne s'arrête pas avec la rupture de leur contrat de travail, la transition juste portant tout autant sur l'après. Lorsque les restructurations affectent toute une région, l'élaboration de plans de revitalisation locaux est également nécessaire. Les syndicats doivent aussi développer de nouvelles stratégies pour organiser les travailleurs dans les structures émergentes d'une économie bas carbone.

Références:

- ACW. (2018). [http://www.adaptingcanadianwork.ca/Green Collective agreements](http://www.adaptingcanadianwork.ca/Green%20Collective%20agreements): https://www.zotero.org/green_agreements/items
- AFL. (2017). *Getting it right: A Just Transition Strategy for Alberta's Coal Workers*, Alberta Federation of Labor. Voir: https://www.coaltransition.ca/read_the_report
- AIDC. (2016). *One Million Climate Jobs*. Voir: <http://aidc.org.za/download/climate-change/OMCJ-booklet-AIDC-electronic-version.pdf>
- BROAD. (2017). Voir: <http://www.broadproject.eu/>
- CCNUCC. (2015). *Accord de Paris*. Voir: https://unfccc.int/sites/default/files/french_paris_agreement.pdf
- . (2017). *NDC Spotlight*. Voir: <https://unfccc.int/process/the-paris-agreement/nationally-determined-contributions/ndc-spotlight>
- CES. (2006). *Changement climatique et emploi: implications en termes d'emploi du changement climatique et des mesures de réduction des émissions de CO2 dans l'Union européenne à 25 d'ici à 2030*. (Bruxelles).
- . (2011). *Résolution sur Rio+20: Renforcer la dimension sociale du développement durable*. Voir: <https://www.etuc.org/fr/resolution-de-la-ces-sur-rio20-renforcer-la-dimension-sociale-du-developpement-durable>
- . (2017). *Resolution on the follow-up of the Paris agreement on climate change*. Voir: <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-follow-paris-agreement-climate-change-etuc-views-cop-23#.WtSVYeQUmUk>
- . (2018). *Involving trade unions in climate action to build a just transition*. Voir: <https://www.etuc.org/publications/involving-trade-unions-climate-action-build-just-transition#.WwKj6eQUIOx>
- Commission européenne. (2016). *Des énergies propres pour tous les Européens, Annexe 2*. Voir: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:fa6ea15b-b7b0-11e6-9e3c-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_3&format=PDF
- CSI. (2010). *Résolution sur la lutte contre le changement climatique à travers le développement durable et une transition juste*. Voir: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2CO_10_Changement climatique - 214-2.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2CO_10_Changement%20climatique%20-%20214-2.pdf)
- . (2017). *Just Transition - Where are we now and what's next, ITUC Climate Justice Frontline Briefing 2017*. Voir: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_climate_justice_frontline_briefing_2017.pdf
- Galgóczi, B. (2014). *Le long chemin sinueux pour transformer une région minière en une région durable. Les décennies de changement structurel dans la région de la Ruhr, Journal international de recherche syndicale, 2014 / Volume 6 / numéro 2, pp 207-240*. Voir: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_375277.pdf
- Giovannini, M. (2013). *Social Enterprises for buen vivir in Chiapas*. Voir: [http://www.unrisd.org/unrisd/website/newsview.nsf/\(httpNews\)/D23EF0647F3BCD28C1257B980034954C?OpenDocument](http://www.unrisd.org/unrisd/website/newsview.nsf/(httpNews)/D23EF0647F3BCD28C1257B980034954C?OpenDocument)
- Hospers, G. J. (2004). *Restructuring Europe's rustbelt: The case of the German Ruhrgebiet*. Voir: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/41768/1/38895079X.pdf>
- IBEW. (2009). *Madison Gas and Electric, IBEW Local No. 2304 Settlement Summary*. Voir: <http://ibew2304.com/userfiles/file/Settlement%201/2009%20IBEW%20Settlement%20Summary1.pdf>
- Kohler, B. (1998). *Just Transition – A labour view of Sustainable Development, CEP Journal on-line, Summer, Vol. 6, No. 2*. Voir: http://oldsite.cep.ca/journal/1998_summer/9808just.html
- Labour Network for Sustainability. (2017). *Just transition – Just what is it?* Voir: <http://www.labor4sustainability.org/uncategorized/just-transition-just-what-is-it/>
- Lima, M. B. (2012). *The Social Side of Biofuels in Brazil, India and Indonesia*. Voir: [http://www.unrisd.org/unrisd/website/newsview.nsf/\(httpNews\)/C2241B5AE1EBE36DC1257A4100306D53?OpenDocument](http://www.unrisd.org/unrisd/website/newsview.nsf/(httpNews)/C2241B5AE1EBE36DC1257A4100306D53?OpenDocument)



- 📖 Lipsitz, R. (2016). *Huntley, a Case Study: Building Strategic Alliances for Real Change*, Western New York Area Labor Federation, AFL-CIO. Voir: <http://www.labor4sustainability.org/wp-content/uploads/2016/09/The-Huntley-Experiment.pdf>
- 📖 Mazzocchi, T. (1993). *A Superfund for Workers*. *Earth Island Journal*, 9(1), pp. 40-41.
- 📖 NASA. (2018). Voir: <https://climate.nasa.gov/news/2680/new-study-finds-sea-level-rise-accelerating/>
- 📖 OIT (2008). *Emplois verts: Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone*. Voir: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_098488.pdf
- 📖 —. (2015). *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*. Voir: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432864.pdf
- 📖 —. (2017). *Decent Work Results 2016-2017*. Voir: <http://www.ilo.org/IRDashboard/#ae20o9r>
- 📖 —. (2018). *Emploi et questions sociales dans le monde 2018. Une économie verte et créatrice d'emploi*. Voir: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_638147.pdf
- 📖 Olsen, L., Kemter, D. (2013). *International Labour Organization and the Environment - The Way to a Socially Just Transition for Workers in Trade Unions in the Green Economy. Working for the Environment*. Voir: <https://www.routledge.com/Trade-Unions-in-the-Green-Economy-Working-for-the-Environment/Rathzel-Uzzell-Jackson/p/book/9780415529846>
- 📖 ONU. (2015). *Le Programme de développement durable à l'horizon 2030*. Voir: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=F
- 📖 —. (2018). *Accelerating SDG7 Achievement Policy Briefs in Support of The First SDG7 Review at The UN High-Level Political Forum 2018*. Voir: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/18041SDG7_Policy_Brief.pdf
- 📖 PNUE. (2017). *Emissions Gap Report 2017*. Voir: <https://www.unenvironment.org/resources/emissions-gap-report>
- 📖 Scott, M. (2012). *Kick Coal, Save Jobs Right Now: In Washington State, a blue-green alliance helps phase out dirty energy*. Voir: <http://vault.sierraclub.org/sierra/201201/kick-coal-save-jobs.aspx>
- 📖 Snell, D. (2018). *Just Transition? Conceptual challenges meet stark reality in a "transitioning" coal region in Australia*, *Globalisations* 15/4, Taylor & Francis. Voir: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14747731.2018.1454679>
- 📖 SNV. (2018). Voir: <http://www.snv.org/project/vietnam-biogas-programme>
- 📖 Stevis D., Felli, R. (2015). *Global labour unions and just transition to a green economy*, *International Environmental Agreements*, mars 2015.
- 📖 Worldwatch Institute. (2011). Rapport. *The State of the World 2011*.
- 📖 WRC. (2018). *NDC Partnership*, World Resource Institute, Bonn. Voir: http://ndcpartnership.org/system/files/NDCP_Brochure_2018_WEB.pdf
- 📖 Zabin, C. et al. (2016) *Advancing Equity in California Climate Policy: A New Social Contract for Low-Carbon Transition*. Voir: <http://laborcenter.berkeley.edu/pdf/2016/Advancing-Equity-Executive-Summary.pdf>

