



La CGSLB et les Objectifs de
Développement Durable
(ODD) au travail !



Les ODD au travail



En collaboration avec les ASBL BIS et Comé, la CGSLB a lancé un projet pilote en juin 2018 dans le but de mettre au point pour le Syndicat Libéral une méthodologie visant à sensibiliser les délégués syndicaux de la CGSLB au développement durable, à la lumière des ODD (Objectifs de développement durable), et à inscrire cette thématique à l'agenda des organes de concertation. L'objectif? Contribuer de manière positive au changement sociétal, tant sur le lieu de travail qu'en dehors.

Pourquoi?

Depuis le début de l'Agenda 2030 (approuvé en septembre 2015 par tous les États membres des Nations Unies, dont la Belgique), la CGSLB soutient sur les plans national, européen et international les 17 objectifs et leur message, «ne laisser personne pour compte». La réflexion à long terme, le développement durable et les ODD sont autant de thématiques qui peuvent être intégrées au dialogue social entre employeurs et employés. La CGSLB souhaite intégrer le développement durable au fonctionnement des syndicats, en élaborant un cadre de référence compréhensible et une approche pratique et opérationnelle suffisante. À travers les syndicats, la CGSLB souhaite rendre les principes du développement durable visibles dans la pratique des entreprises de manière ascendante, enthousiaste et constructive.



Les ODD, c'est quoi ?

Les ODD, ou Objectifs de Développement Durable, ont été établis en 2015 par tous les États membres des Nations Unies dans le but d'appeler les citoyens, les entreprises et les gouvernements à l'action et de changer le monde tous ensemble. Nous devons nous unir pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète contre le réchauffement climatique, combattre les inégalités et améliorer les vies et perspectives de tout un chacun. Face à ce défi, le cadre des ODD fournit un plan sur 15 ans constitué de 17 objectifs qui doivent être atteints d'ici 2030.



Le changement, ça commence avec vous

En tant qu'individu, faire la différence peut sembler impossible. Pourtant, l'agrémentation de nos habitudes quotidiennes de petits changements constitue déjà une amélioration si tout le monde s'engage. Par exemple, si tout le monde allait faire ses courses avec son propre sac, les sachets en plastique deviendraient obsolètes. **Cette brochure vous donne les clés pour faire la différence en tant que délégué syndical.**

Les ODD clés

Nous vous avons simplifié la tâche en préparant le terrain. En tant que délégué syndical, vous pouvez avoir une grande influence sur **6 ODD** au travail, à savoir :



ODD 3 : donner aux individus les moyens de vivre une vie saine et promouvoir le bien-être à tous les âges.



ODD 4 : assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.



ODD 8 : promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.



ODD 11 : faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables.



ODD 12 : Établir des modes de consommation et de production durables.



ODD 13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.

N'oubliez pas que, par nature, les ODD sont des vecteurs de transformation et sont liés entre eux. Les efforts relatifs à l'objectif 8, promouvoir un travail décent, se répercutent donc automatiquement sur l'objectif 3, la santé et le bien-être du travailleur !

Les ODD en pratique

Afin de mettre les ODD en pratique, nous nous sommes associés au professeur Hans Verboven (de l'Université d'Anvers) pour commencer à adapter la méthode Sustatool à notre organisation et à notre fonctionnement, à travers un accompagnement. Ce projet pilote a été initié dans cinq entreprises avant d'être déployé dans les entreprises où nous sommes représentés. Ce projet pilote comprenait notamment :

- l'établissement d'une feuille de route pratique et l'affinement du catalogue d'activités de Sustatool par rapport aux besoins et aux tâches des délégués de la CGSLB ;
- un système concret et méthodologique permettant de lier les tâches des délégués syndicaux des différentes structures de concertation des entreprises aux 17 ODD.



Projet pilote 2018 : Délégués syndicaux de la CGSLB issus de 6 entreprises : ING, Colruyt, Q-Park, N'Allo, Brussels Airport et Mölnlycke.

De quelles manières Sustatool permet-il de réaliser les ODD?

Sustatool aide les entreprises à aborder les ODD internationaux de manière logique et pratique. À travers MVO Vlaanderen, le Gouvernement flamand a beaucoup étudié au cours de ces deux dernières années la gestion du développement durable dans les entreprises, du point de vue de ces entreprises. La méthode Sustatool a été mise au point pour ces dernières. Toutes les entreprises peuvent y accéder et l'utiliser gratuitement.

Fin 2019, la CGSLB a organisé avec les ABSL BIS et Comé dix ateliers d'une demi-journée afin d'expliquer à plus de 250 délégués syndicaux comment utiliser Sustatool pour concrétiser les ODD. L'objectif :

- Mettre en lumière le travail qu'une entreprise réalise sur le plan du développement durable (dans le cadre des ODD ou non);
- Inspirer et encourager les initiatives en présentant les actions en matière de développement durable que les autres entreprises ont déjà mises en place;
- Apprendre à utiliser Sustatool afin de placer des actions à l'agenda des organes de concertation;
- Faire la différence sociale-libérale lors des élections sociales!



Plus d'informations sur www.sustatool.be

Zoom sur Sustatool

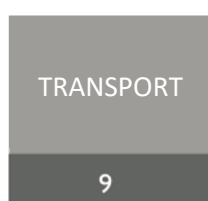
Sustatool est une méthode de gestion du développement durable basé sur la recherche académique, la littérature sur la gestion, les bonnes pratiques et de nombreux essais pratiques dans des entreprises de différents secteurs. Avant d’aboutir à une politique, il faut d’abord comprendre et cerner la place qu’occupe le développement durable au sein de l’entreprise. Sustatool permet de rendre le développement durable visible et reconnaissable au niveau des produits et des services, des processus et du personnel, ainsi que de l’entreprise. Nous identifions cinq thématiques d’optimisation et de développement durable pour chacun de ces trois niveaux. Ces 15 thématiques se déclinent à leur tour en 90 projets ou sous-thèmes dans le cadre desquels des actions concrètes sont prises.

L’intégration maximale du développement durable dans les processus et structures de l’entreprise nécessite une vision, un plan et surtout une approche basée sur des projets. Le cycle PDCA (Plan-Do-Check-Act) sur lequel se fonde Sustatool permet d’établir une politique adaptée aux objectifs stratégiques de l’entreprise et permettant de gagner rapidement en efficacité et d’investir sur le long terme. Le lien avec le système de management de la qualité ou de management environnemental (ISO 9001:2015 ou 14001:2015) n’est pas difficile à comprendre.



Les thèmes Sustatool clés

Ici aussi, nous nous sommes chargés, avec les 6 entreprises du projet pilote, de dresser la liste des thèmes les plus importants de Sustatool. Nous avons choisi **5 des 15 thèmes** où les représentants syndicaux peuvent apporter une forte contribution positive.



Thème 9 : réduire les émissions de CO2 occasionnées par les déplacements entre le domicile et le lieu de travail en utilisant des modes de transport plus écologiques et en réduisant le nombre de kilomètres à parcourir.



Thème 10 : essayer d'éviter et de limiter toute forme de nuisance et de pollution environnementales.



Thème 12 : établir une politique de carrière qui tient compte des phases de la vie et dans le cadre de laquelle chacun peut se développer comme il le souhaite et comme il le peut tout en se sentant valorisé par l'entreprise. Satisfaire et motiver les travailleurs de sorte qu'ils s'impliquent avec plaisir dans leur entreprise.



Thème 13 : assurer la santé mentale et physique des travailleurs en veillant à ce qu'ils bougent quotidiennement et mangent sainement.



Thème 14 : favoriser la transparence et l'honnêteté au sein de l'entreprise et rendre la communication interne ouverte et efficace afin que chaque travailleur reçoive le message à temps et le comprenne.

Au travail !

Dans les pages qui suivent, nous allons nous pencher sur les 6 ODD liés aux 5 thèmes de Sustatool et essayer de vous encourager à étoffer les initiatives en matière de développement durable que vous avez déjà lancées, mais aussi à proposer de nouvelles actions.

Nous commencerons par une courte introduction sur le contexte dans lequel s'inscrivent ces ODD avant de nous attarder sur les avantages qu'ils offrent tant à l'employeur qu'au travailleur. Enfin, nous vous proposerons quelques indicateurs à l'aide desquels vous pourrez mesurer votre impact. N'hésitez pas à les compléter ou à utiliser les indicateurs qui sont déjà en place dans votre entreprise. Enfin, nous vous présenterons des exemples de « bonnes pratiques » d'entreprises issues de différents secteurs qui sont parvenues à mener à bien leurs initiatives en matière de développement durable. Avec les quelques 250 délégués syndicaux des différentes entreprises qui ont participé aux 10 ateliers, nous avons formulé au total une soixantaine d'actions, soit une dizaine par ODD.



ODD 3

Bonne santé et bien-être



Les travailleurs sont le moteur le plus important d'une entreprise. Il est capital qu'ils se sentent en permanence en bonne santé et en sécurité au travail. Le report de l'âge de la retraite à 67 ans contraint le travailleur à être actif plus longtemps, ce qui rend le thème du bien-être particulièrement important. La garantie de la sécurité et de la santé est un thème central auquel le CPPT se consacre.

Des avantages pour l'employeur comme pour le travailleur

L'employeur ne peut que bénéficier de travailleurs heureux qui travaillent avec fierté et plaisir pour l'entreprise. La productivité et l'implication dans le travail augmentent, tandis que les jours d'absence sont limités.

Comment les mesurer?

- Absentéisme des travailleurs : nombre de jours d'absence
- Satisfaction des travailleurs : nombre de travailleurs heureux
- Incident des travailleurs : nombre d'accidents de travail

Un exemple tiré de la pratique

« Nous sommes des personnes de confiance, des références », disent les délégués du rôle syndical polyvalent qu'ils jouent sur le terrain. « Les travailleurs ne doivent pas avoir peur de nous parler. Nous sommes un intermédiaire neutre entre les travailleurs et la direction qui évite la création directe de conflits. »

<https://www.aclvb.be/nl/non-profit-en-onderwijs/artikels/zorgen-voor-de-patient-en-de-collegas>

Organisez une journée végétarienne par semaine ! Vous agirez ainsi pour votre santé ET pour le climat !

P. ex. journée végétarienne le jeudi 1

Concertez-vous brièvement avec le CPPT afin de renforcer la sécurité au travail et de suivre les points qui ne sont pas encore en ordre.

P. ex. Une réunion toolbox 4

Favorisez le mouvement au travail et prévoyez des pauses actives.

Par exemple, plantez un arbre tous les 100 pas ou devenez des adeptes du « co-walking », ces réunions qui se font en marchant ! 5

Prévoyez le remboursement des accessoires qui rendent le travail plus agréable et réalisable.

Par exemple, des lunettes pour ordinateur. 7

Essayez autant que possible de mettre en place des mesures préventives pour la santé plutôt que des mesures réactives.

P. ex. Proposez à tout le monde de se faire vacciner contre la grippe gratuitement ! 2

Comment éviter des problèmes de santé en cas de travail sur écran ?



Votre liberté, votre voix



Thème Sustatool 12

COLLABORATEURS

Thème Sustatool 13

SECURITÉ ET SANTÉ

Proposez des repas sains aux travailleurs.

P. ex. mettez un panier de fruits frais à disposition ou un distributeur de collations saines. 3

Combattez toutes les formes d'agression et veillez à ce que les travailleurs se sentent bien en permanence et à réduire leurs absences.

P. ex. Utilisez des fiches de signalement pour un suivi rapide. 6

Concrétisez les objectifs en matière de santé et de sécurité au travail et demandez aux travailleurs d'y contribuer.

P. ex. associez une CCT90 à une politique relative à la sécurité et à la santé. 8 11

ODD 4

Enseignement de qualité



Impliquez les collaborateurs dans la réflexion et encouragez-les à évoluer. La formation personnalisée des travailleurs, et en particulier la formation permanente, reste centrale. Tout le monde doit avoir l'occasion d'approfondir continuellement ses connaissances et ses compétences. Identifiez les souhaits des travailleurs et répondez-y en avançant avec eux.

Des avantages pour l'employeur comme pour le travailleur

Le développement des travailleurs contribue de manière considérable à la croissance de l'entreprise. Les travailleurs qui sont en mesure de se former sont plus forts et plus conciliants au sein de l'entreprise.

Comment les mesurer ?

- Offre de formation : Nombre d'heures de formation/travailleur
- Évolution des compétences : évolution/travailleur
- Tableau d'amélioration : nombre de suggestions d'amélioration/travailleur
- Satisfaction des travailleurs : nombre de travailleurs heureux

Un exemple tiré de la pratique

La CGSLB demande des formations axées sur le futur pour les travailleurs !

« Comme nous pouvons être nous-mêmes pendant la formation, nous y participons plus activement. Et cela augmente notre confiance en nous. »

Geert en Maria, participants aux formations de la CGSLB

Les formations ne doivent pas toujours être strictement liées au travail. Prévoyez également des formations axées sur le développement des compétences.

Vb. P. ex. proposez un plan de développement personnalisé à chaque travailleur.

1

Prévoyez un accompagnateur pour soutenir les nouveaux travailleurs du mieux possible dans leur nouvel environnement de travail.

P. ex. instituez un « parrain » ou une « marraine » comme accompagnateur.

4

Prévoyez également une politique de formation relative aux premiers secours. Elle peut également prendre la forme d'e-learning.

P. ex. une formation en réanimation, l'utilisation d'un DEA, etc.

7



Veillez à ce que les travailleurs aient la possibilité de proposer des améliorations au travail.

P. ex. : un tableau d'amélioration : à quoi nous heurtons-nous ?

2

Mettez à jour et étoffez votre offre de formation.

P. ex. ajoutez des formations d'entreprise externes à vos formations internes afin de pouvoir proposer la meilleure offre.

3

Thème Sustatool 12 COLLABORATEURS

Afin de bien les inclure, vous devez également exposer les erreurs qui ont déjà été commises dans votre entreprise.

P. ex. créez un « journal des erreurs » qui énumère les fautes réalisées et récurrentes.

5

Essayez de conserver le plus de nouveaux effectifs possible.

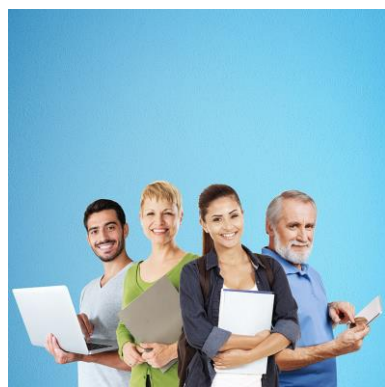
P. ex. prévoyez des formations de meilleure qualité.

8

Essayez d'éviter le plus possible les burn-outs et de les détecter le plus rapidement possible.

P. ex. formez quelques travailleurs au rôle de burn-out manager pour une détection rapide, ou prévoyez une formation sur le travail faisable.

6



Associez les formations à l'e-learning. Cela les rend ludiques et efficaces.

P. ex. prévoyez toujours un test (non homogène) afin de garantir la qualité.

13

ODD 8

Travail décent et croissance économique



La création d'un travail décent pour tous est aujourd'hui un impératif. Le monde du travail doit être armé pour l'avenir et toujours proposer de bonnes circonstances, notamment pour la protection des droits fondamentaux. La croissance économique axée sur l'humain est ici centrale. La Confédération syndicale internationale (CSI) a également lancé la campagne **#Timefor8** sur le rôle central d'«appel international pour un nouveau contrat social» que l'ODD 8 joue.

Des avantages pour l'employeur comme pour le travailleur

Les employeurs doivent investir sur le long terme dans les travailleurs afin d'améliorer la qualité de leur carrière et de garantir un environnement de travail sûr et sain. L'employeur a également ici la possibilité de profiter de nouvelles opportunités sur le marché du travail.

Comment les mesurer ?

- Rapport de discrimination : nombre d'accidents de discrimination signalés ou établis/nombre de travailleurs
- Satisfaction des travailleurs : nombre de travailleurs heureux
- Degré d'évaluation : nombre de travailleurs avec qui une discussion d'évaluation est menée/nombre total de travailleurs

Un exemple tiré de la pratique

La CGSLB soutient la campagne #Timefor8



Donnez les consignes de sécurité à jour de manière ludique et compréhensible aux travailleurs.

P. ex. dans un livret illustré de pictogrammes, une vidéo d'instructions, etc. Les travailleurs allophones comprendront ainsi également le message. 1

Envisagez la possibilité de télétravailler si vous disposez d'une bonne politique. Intégrez-la dès que possible dans le cadre d'une CCT.

P. ex. autorisez les travailleurs à télétravailler afin de leur éviter de perdre du temps dans les embouteillages. 4



Participez à la campagne #timefor8 du Conseil syndicat international (CSI) et militez pour un travail décent!

<https://timefor8.org/>

6

Thème Sustatool

13

SECURITE ET SANTE

Prévoyez des horaires de travail sains et flexibles avec des temps de travail normaux pour les travailleurs, surtout s'il y a des shifts de jour, de soir et de nuit dans votre entreprise.

P. ex. adaptez les horaires et rendez-les flexibles en concertation avec les travailleurs. 2

Essayez d'éviter le gaspillage et demandez aux travailleurs de se concentrer sur les activités importantes et à valeur ajoutée.

P. ex. identifiez les déplacements et mouvements comme lever, se baisser, chercher, marcher, etc. qui n'apportent aucune valeur ajoutée et réduisez ces déplacements inutiles. 7

2

7

Ontwikkel een kwalitatief beleid rond burn-out.

Vb. een kwalitatief re-integratieplan van groot belang. 5

5

Thème Sustatool

12

COLLABORATEURS

Essayez de limiter la pression et le stress au travail.

P. ex. constituez un groupe de travail afin de combattre le stress et la pression au travail. 3

3

Veillez à ce qu'il y ait suffisamment de diversité et que l'égalité des genres soit de mise au travail.

P. ex. formez un groupe de travail sur la diversité. 8

8

Thème Sustatool

14

COMMUNICATION

15

ODD 11

Villes et communautés durables



Faites en sorte que l'on puisse vivre de manière plus humaine, résiliente et durable dans les villes. Nous devons nous déplacer tous les jours pour aller au travail. Nous pouvons réfléchir ensemble pour rendre ces déplacements plus vivables.

Des avantages pour l'employeur comme pour le travailleur

Le choix de solutions de mobilité intelligentes et vertes pour l'employeur et le travailleur est avantageux pour l'individu comme pour la société. En tant que travailleur, vous prenez soin de vos collaborateurs et de l'environnement, tout en économisant de l'argent et en investissant dans l'avenir. En tant qu'employeur, vous bénéficiez de l'amélioration de la mobilité.

Comment les mesurer ?

- Déplacement entre le domicile et le lieu de travail : déterminez le pourcentage par type de transport
- Satisfaction des travailleurs : nombre de travailleurs heureux

Un exemple tiré de la pratique

« Je ne savais pas que les voitures partagées étaient si faciles. J'ai étudié plusieurs options avec un expert de la CGSLB. Aujourd'hui, j'ai de temps à autre recours aux voitures partagées près de mon domicile. Cela a également été une aubaine pour mes finances. »

Mohammed, 55 ans

<https://www.cgslb.be/fr/cestvousnotremetier/mobilite>

Rendez l'environnement plus vert et favorisez la biodiversité dans votre entreprise. Faites du lieu de travail un lieu agréable à vivre.

P. ex. installez des toits végétaux ou des ruches, ou aménagez un petit jardin pour la pause de midi.

1

Le lieu de travail n'est pas toujours facile d'accès à vélo ou avec les transports publics. Essayez de sensibiliser le plus possible aux autres alternatives.

P. ex. le recours aux voitures partagées, aux véhicules électriques, au covoiturage, etc.

4



Essayez d'augmenter l'indemnisation vélo au minimum légal afin que le plus de personnes possible enfourchent leur vélo.

7

Thème Sustatool

10

IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Investissez dans une grande cafétéria et rendez la rémunération flexible. Veillez à intégrer également des solutions de mobilité.

P. ex. donnez la possibilité d'acheter un vélo électrique.

2

Sensibilisez à et encouragez l'utilisation des transports publics pour les travailleurs et les clients.

P. ex. prévoyez une intervention financière ou proposez des places de stationnement gratuites à la gare.

5

Organisez une semaine de la mobilité : une semaine sans voiture où tout le monde fera de son mieux pour limiter le trafic automobile.

P. ex. si tout le monde réussit, prévoyez un petit-déjeuner gratuit à la fin de la semaine !

3

Prévoyez un leasing de vélo pour les travailleurs et sensibilisez-les afin qu'il fonctionne le plus possible.

P. ex. prévoyez un parking vélo assez spacieux, un service de réparation, des douches, des bornes de recharge, etc.

6

Essayez de mettre les initiatives de mobilité mentionnées à la disposition de tous les travailleurs de l'entreprise.

P. ex. si les employés reçoivent une voiture électrique, veillez également à ce que les travailleurs puissent utiliser une voiture électrique sur le site.

8 17

Thème Sustatool

9

TRANSPORT

ODD 12

Consommation et production responsables



Il est important d'encourager les travailleurs à opter pour des modes de consommation durables et sains au travail. Suscitez en eux un sentiment de responsabilité. Il existe de nombreuses initiatives que vous pouvez réaliser pour limiter l'impact environnemental au travail.

Des avantages pour l'employeur comme pour le travailleur

Les travailleurs qui se comportent de manière responsable consciemment au sein de l'entreprise donnent le bon exemple, tant à l'extérieur qu'aux autres travailleurs. L'employeur bénéficie de ce genre d'initiatives aujourd'hui comme demain.

Comment les mesurer ?

- Quantité de déchets : calculez la quantité de déchets par type de matière (déchets biodégradables, PMC, papier, déchets résiduels, etc.)
- Plaintes relatives à des nuisances : calculez le nombre de plaintes en raison d'odeurs, de nuisances sonores ou de pollution lumineuse.

Position de la CGSLB :

La CGSLB plaide pour une politique axée sur une **transition juste** vers une société plus résiliente et plus durable. Des efforts concrets doivent être fournis pour améliorer l'économie circulaire. Pour rendre la transition possible, la CGSLB demande que des mesures soient prises pour :

- Que l'énergie et les ressources soient consommées de manière plus durable et efficace ;
- Que les produits durables deviennent la norme ;
- Prolonger la durée de vie des produits ;
- Communiquer aux consommateurs des informations fiables sur le développement durable des produits, notamment pour une consommation plus écologique ;
- Encourager les différents acteurs écologiques à s'engager pour la transition vers l'économie circulaire.

<https://www.cgsלב.be/fr/une-croissance-economique-grace-au-renforcement-de-la-croissance-du-pouvoir-dachat-une-consommation>

Essayez d'élaborer des procédures de recyclage dès que possible. Vous réduisez ainsi les coûts tout en contribuant de manière positive à l'environnement.

P. ex. utilisez l'eau de pluie pour nettoyer les toilettes ou laver les tuyaux.

1

Soyez raisonnable dans votre consommation d'eau, d'éclairage, de chauffage, etc.

P. ex. investissez un maximum dans l'éclairage LED et associez-le à des capteurs de mouvement dès que possible ou éteignez le chauffage pendant le week-end.

4

Instaurez une politique anti-tabagisme. Gagnez ainsi du temps de travail précieux et offrez à votre entreprise une image de marque saine.

P. ex. identifiez la situation actuelle et établissez une politique anti-tabagisme.

7

Interdisez le plus possible de plastiques à usage unique au sein de l'entreprise.

P. ex. remplacez les gobelets en plastique par des bouteilles ou des tasses réutilisables.

2

Réduisez les nuisances sonores, les odeurs et la pollution lumineuse pour les employés et les riverains.

P. ex. prévoyez toujours des parois d'insonorisation. Essayez d'installer une paroi végétale si possible.

5

Éliminez le plus possible le papier en favorisant la digitalisation.

P. ex. n'imprimez pas les e-mails inutilement ou favorisez un « entrepôt paperless »

8

Que peut faire la CGSLB pour vous?

<https://www.cgsלב.be/fr/cestvousnotremetier/mobilite>

Triez, compressez et réduisez le plus possible les déchets au sein de l'entreprise.

P. ex. travaillez de manière standard avec des poubelles de tri pour déchets biodégradables, PMC, papier et déchets résiduels.

3

Sensibilisez le plus possible les travailleurs à l'environnement afin qu'il puisse avoir une place au sein de la culture de l'entreprise.

P. ex. rendez visibles les objectifs d'entreprise et les économies déjà réalisées de manière ludique au travail.

6

Thème Sustatool

10

IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Essayez de lutter contre le gaspillage alimentaire et de distribuer de manière utile les restes alimentaires.

P. ex. proposez la nourriture de la cafétéria aux riverains.

19
9

ODD 13

Action pour le climat



Essayez le plus possible de limiter l'impact négatif des opérations de l'entreprise. Produisez de manière responsable et encouragez le recyclage dès que possible. Essayez si possible d'utiliser et de gérer les ressources naturelles de manière efficiente.

Des avantages pour l'employeur comme pour le travailleur

L'investissement dans des installations ou des systèmes qui génèrent de l'énergie renouvelable vous permet de réaliser de grosses économies sur le long terme. Vos collaborateurs peuvent participer à une coopérative et s'impliquer dans votre politique en matière de consommation énergétique. Des avantages pour les deux parties.

Comment les mesurer ?

- Quantité de déchets : calculez la quantité de déchets par type de matière (déchets biodégradables, PMC, papier, déchets résiduels, etc.)
- Empreinte carbone : calculez les émissions produites par l'entreprise
- Gestion de l'énergie

Position de la CGSLB :

La CGSLB défend le principe selon lequel la transition vers une société climatiquement neutre doit entraver le moins possible la croissance et l'épanouissement économiques, mais nous demandons également une politique climat à la fois efficace et ambitieuse. « Après tout, il n'y a pas de travail sur une planète morte ! »

#Unions4Climate

Investissez un maximum dans l'utilisation d'énergies renouvelables et vertes.

P. ex. dans les éoliennes, les panneaux solaires, etc.

1

Investissez dans un système d'épuration de l'eau.

P. ex. épurez l'eau usagée et réutilisez-la.

2

Envisagez des modes de distribution alternatifs.

P. ex. Optez le plus possible pour le transport ferroviaire ou maritime.

3

Si votre entreprise est active dans la vente au détail, établissez une politique de retour la plus éthique et durable possible afin d'éviter le gaspillage et de réduire les coûts.

P. ex. autorisez le retour des marchandises uniquement si elles n'ont pas été déballées afin de pouvoir les réutiliser au maximum ou rendez les retours payants.

4



Investissez dans un parc de machines le plus efficace et durable possible et essayez d'éviter de faire tourner les machines inutilement.

P. ex. offrez une prime de groupe pour les travailleurs qui réduisent les heures de fonctionnement inutiles.

5

Faites participer les travailleurs à votre approvisionnement en énergie verte et impliquez-les.

P. ex. créez une coopérative pour les panneaux solaires.

6

Augmentez la capacité de charge des transports de distribution.

P. ex. consolidez et optimisez les petits chargements sur les gros modes de transport.

7

Optimisez et minimisez la quantité d'emballages utilisée.

P. ex. évitez de suremballer indéfiniment.

8

Essayez d'interdire autant que possible les carburants polluants tels que le mazout au sein de l'entreprise et privilégiez des alternatives.

P. ex. le biogaz ou une pompe à chaleur.

9

Thème Sustatool

10

IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Étudiez également l'impact du bâtiment de votre entreprise en matière d'efficacité énergétique et essayez de l'améliorer.

P. ex. établissez un plan d'action et cherchez à atteindre la neutralité énergétique sur le long terme.

10²¹

Et maintenant ?

Mettez-vous
au travail !

Utilisez cette brochure comme fil rouge afin de prendre ou de renforcer des actions en matière de développement durable au sein de votre entreprise.

Commencez à
utiliser Sustatool sur
www.sustatool.be

Suivez un
atelier sur
Sustatool

La CGSLB propose des ateliers aux entreprises qui souhaitent aller plus loin dans leur utilisation de Sustatool. Contactez international@cgsלב.be.



Faisons la différence ensemble !

La CGSLB souhaite remercier tous les délégués syndicaux pour leur participation et leur implication pendant les ateliers et/ou le projet pilote. Ce n'est qu'en travaillant ensemble et en partageant nos initiatives les uns avec les autres que nous ferons la différence !





Verantwoordelijke uitgever: Olivier Valentin, Boudewijnlaan 8 – 1000 Brussel

ESF
INVESTEERT IN
JOUW TOEKOMST



 **Vlaanderen**
is werk

MVO
VLAANDEREN

MAATSCHAPPELIJK
VERANTWOORD
ONDERNEMEN



Vlaanderen²⁴
is duurzaam ondernemen