Projet « Poste de travail du futur »

Assurer des emplois de qualité, modernes et durables au sein des collectivités locales et régionales

Thème n°6
Bien-être et lieux de travail durables

Garantir des lieux de travail durables

La stratégie de développement durable

L'importance du rôle des collectivités locales et régionales dans la réalisation des objectifs de développement durable a été reconnue lors du Sommet de la Terre qui s'est tenu à Rio (au Brésil) en 1992, lequel a défini les principes fondamentaux d'un grand nombre de stratégies de développement durable mises en œuvre par la suite. D'après le document « Action 21 (ou Agenda 21 » adopté comme plan d'action pour le développement durable lors du Sommet de la Terre, « les problèmes abordés dans Action 21 qui procèdent des activités locales sont si nombreux que la participation et la coopération des collectivités à ce niveau seront un facteur déterminant pour atteindre les objectifs du programme »[i].

L'UE a adopté sa première stratégie en faveur du développement durable lors du Conseil européen de Göteborg en 2001. Le renouvellement de celle-ci a été par la suite adopté par l'UE élargie en juin 2006 ; cette stratégie définit le développement durable comme suit : « le développement durable consiste à satisfaire les besoins de la génération présente sans compromettre les facultés des générations futures à satisfaire les leurs. »

Les principaux objectifs de la nouvelle stratégie concernent la protection de l'environnement, l'équité et la cohésion sociales, la prospérité économique et les engagements internationaux de l'UE. La nouvelle stratégie décrit sept défis clés et dégage les objectifs et mesures correspondants. Ces défis sont les suivants :

- freiner le **changement climatique** ainsi que son coût et ses effets néfastes pour la société et l'environnement ;
- veiller à ce que les systèmes de **transport** répondent aux besoins socioéconomiques et environnementaux de la société tout en minimisant leurs incidences dommageables sur l'économie, la société et l'environnement ;
- promouvoir des **modes de consommation et de production** viables ;
- améliorer la **gestion** et éviter la surexploitation **des ressources naturelles** tout en reconnaissant la valeur des services écosystémiques ;
- permettre à l'ensemble de la population de jouir d'un bon **état de santé** et améliorer la protection contre les menaces pour la santé ;
- créer une société fondée sur l'**inclusion sociale** en tenant compte de la solidarité entre les générations et au sein de celles-ci, et garantir et accroître la qualité de vie des citoyens en tant que condition préalable au bien-être individuel durable ; et
- promouvoir activement le **développement durable à travers le monde** et veiller à ce que les politiques intérieures et extérieures de l'Union européenne soient compatibles avec le développement durable mondial et avec ses engagements internationaux.

Dans le cadre de la nouvelle stratégie, les principes directeurs des politiques incluent la « participation des entreprises et des partenaires sociaux » et appellent à « renforcer le dialogue social ».

La stratégie en faveur du développement durable de 2006 prévoyait des stratégies nationales pour le développement durable afin de progresser dans ce domaine au niveau national. Par ailleurs, elle confie à la Commission européenne la responsabilité d'établir tous les deux ans un rapport sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie. Ce dernier s'inspire d'un autre rapport élaboré par EUROSTAT (l'Office statistique de l'Union européenne).

La version la plus récente du rapport d'EUROSTAT[ii] date de 2011 et contient plus de 100 indicateurs permettant de suivre les progrès accomplis. Sur les 11 indicateurs clés identifiés, trois (à savoir ceux concernant le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, les émissions de gaz à effet de serre et la consommation d'énergies renouvelables) évoluent **clairement** dans un **sens favorable**. Trois autres indicateurs (c'est-à-dire ceux concernant le PIB réel par habitant, l'espérance de vie et les années de vie en bonne santé, et l'abondance des espèces d'oiseaux communs) ont évolué de manière **modérément favorable**. En revanche, cinq autres (à savoir ceux concernant la productivité des ressources, le taux d'emploi des travailleurs plus âgés, la consommation d'énergie des transports par rapport au PIB, la conservation des stocks halieutiques et l'aide publique [étrangère] au développement), ont évolué de manière **modérément défavorable**.

Développement durable sur le lieu de travail des collectivités locales et régionales

La totalité des questions abordées dans la stratégie de l'UE en faveur du développement durable ne relève pas de la compétence des collectivités locales et régionales. C'est le cas, par exemple, de la conservation des stocks halieutiques et du niveau d'aide publique au développement.

En outre, certaines questions liées à la stratégie en faveur du développement durable, notamment celles concernant le développement socioéconomique, l'inclusion sociale et les changements démographiques, sont traitées dans d'autres sections. Celles-ci incluent les perspectives d'emploi des femmes, l'intégration des migrants, les taux d'emploi des travailleurs plus âgés et l'importance accordée à l'apprentissage continu. Or, tout comme certaines questions liées à l'environnement et au changement climatique, d'autres relatives à l'emploi et liées au développement durable n'ont pas encore été abordées, notamment celles touchant au bien-être des employés, comme la gestion du stress et des horaires de travail.

Il est évident que le développement durable représente un défi de taille pour les collectivités locales et régionales, comme pour le reste de l'économie. En outre, il est important de veiller à ce que la transition vers un développement plus durable ne s'effectue pas aux dépens des employés du secteur, ou de ceux qui ont recours à ses services.

La progression du développement durable ouvre de nouvelles perspectives d'emploi. D'après un rapport récent de l'OIT, de 15 à 60 millions de nouveaux emplois pourraient voir le jour dans le cadre d'une « économie verte », dont un grand nombre en Europe[iii]. En parallèle, certains postes seront supprimés et d'autres évolueront radicalement. La formation des employés nécessitera des efforts importants afin que

ceux-ci disposent des nouvelles compétences requises. L'évolution vers un développement plus durable s'accompagne également d'une modification de l'organisation du temps de travail, et donc d'un nouvel équilibre entre travail à temps plein et travail à temps partiel.

Pour assurer une « transition équitable » vers le nouveau modèle, c'est-à-dire sans effets négatifs pour les employés, leurs représentants devront impérativement être informés et consultés (voir ci-dessous). Le rapport de l'OIT mentionné au paragraphe précédent stipule qu'il existe « de nombreux cas où le dialogue social contribue de façon primordiale à écologiser l'économie, des petites entreprises aux programmes nationaux de plus grande envergure ».

Mesures prises par les collectivités locales et régionales au sein des États membres

Les autorités locales et régionales au sein de l'UE se disent d'ordinaire prêtes à traiter des questions liées au développement durable, souvent dans le cadre d'Action 21, le document adopté lors du Sommet de Rio. Bon nombre d'entre elles ont rejoint le Conseil international pour les initiatives écologiques locales (*International Council for Local Environmental Initiatives*, ICLEI), fondé en 1990. Celui-ci a joué un rôle déterminant lors du Sommet de la Terre de Rio et continue aujourd'hui de promouvoir la durabilité au sein des autorités locales.

À ce jour, 147 autorités ou associations formées par des autorités locales au sein de l'UE sont membres d'ICLEI, dont 21 en Allemagne, 18 en Espagne, 16 en France, 16 en Finlande, 13 en Suède, 12 en Italie, 12 en Norvège, 10 au Royaume-Uni, 6 au Danemark, 6 au Portugal, 5 aux Pays-Bas et 5 en Roumanie. La Norvège, qui ne fait pas partie de l'UE, compte 11 villes affiliées à ICLEI ; la KS, association norvégienne des autorités locales et régionales, est également membre.

Cependant, l'implication des autorités locales et régionales dans le développement durable ne se limite pas à cette initiative.

En **Allemagne**, plusieurs régions (*Bundesländer* en allemand) ont établi des plans d'action à l'appui d'Action 21. Il en est de même au niveau municipal, où un grand nombre d'initiatives ont été planifiées à l'échelle locale. Il n'existe pas de statistiques nationales sur le nombre d'autorités locales et régionales allemandes impliquées dans des activités liées au développement durable, mais une étude menée en Rhénanie-Palatinat en 2007 a souligné que huit des 12 plus grandes villes de la région avaient officiellement adopté la résolution d'Action 21, et trois avaient élaboré des plans détaillés. Au total, 116 autorités de moyenne et grande envergure sur les 236 répertoriées avaient pris un certain nombre de mesures[iv]. Par ailleurs, l'association des villes allemandes (*Deutscher Städtetag*) a élaboré des documents sur les modalités de mise en œuvre de plans de développement locaux durables à l'intention de ses membres.

En **France**, bien que les initiatives locales à l'appui d'Action 21 demeurent facultatives, elles font l'objet d'une loi adoptée en 2010. En juin 2012, il existait 304 municipalités et autres autorités locales publiquement reconnues par le Ministère

du Développement durable comme des organisations locales d'Action 21, ce qui leur permettait d'accéder plus facilement aux aides financières. À la même date, le nombre d'organismes locaux impliqués dans des activités locales à l'appui d'Action 21 s'élevait à près de 850. Les autorités locales comprenant plus de 50 000 habitants sont également tenues de soumettre un rapport sur l'état de leur situation en matière de développement durable avant de négocier leurs plans budgétaires.

Au **Royaume-Uni**, de nombreuses municipalités ont mis en place des politiques de durabilité. Une loi adoptée en 2007 impose aux autorités locales des grandes villes d'Angleterre d'établir des conventions locales avec le gouvernement central couvrant, entre autres, les objectifs en matière d'environnement et de changement climatique. Or, suite au changement de gouvernement en mai 2010, les accords locaux ont été supprimés en octobre 2010. La politique actuelle met l'accent sur la responsabilité des collectivités locales.

En **Italie**, un organisme chargé de promouvoir les activités locales à l'appui d'Action 21 a été créé en 2000. D'après son dernier rapport publié en 2011, celui-ci compte 490 collectivités locales et régionales, dont 55,5 % de villes de plus de 100 000 habitants. Cependant, le rapport souligne également que le nombre d'adhérents a diminué de 6,3 % par rapport à l'année précédente. Cette baisse est probablement due à des défaillances internes et des facteurs externes comme la baisse des ressources allouées aux collectivités locales[v].

En **Suède**, un rapport publié en 2007 par l'Association suédoise des collectivités locales et des régions (*Sveriges Kommuner och Landsting*, ou SKL) indique qu'en 2006, 84 % des collectivités locales avaient pris des mesures pour atteindre les objectifs environnementaux fixés[vi]. En **Norvège**, près de 300 des 430 municipalités existantes sont certifiées par le programme environnemental « *Eco-lighthouse* » ; en d'autres termes, ces villes se sont engagées politiquement et concrètement sur le plan environnemental. En **Estonie**, l'ensemble des stratégies et plans de développement mis en œuvre par les collectivités locales doivent être conformes aux principes de développement durable.

Le nombre élevé d'activités menées par les collectivités locales et régionales à ce sujet n'a rien de surprenant étant donné le rôle central que ces dernières et leurs associations ont joué dès le début. Le CCRE, ainsi qu'ICLEI et la ville danoise d'Aalborg, ont organisé en 2004 la conférence Aalborg +10 au cours de laquelle 110 gouvernements locaux (dont le nombre s'élève aujourd'hui à 650) ont adopté les engagements d'Aalborg destinés à renforcer les efforts de durabilité au niveau des villes et des agglomérations.

L'expérience de l'Italie et du Royaume-Uni montre néanmoins que le développement durable est passé au second plan aux yeux des collectivités locales et régionales de certains pays, préoccupées par d'autres questions devenues plus urgentes (notamment financières) et de nouvelles priorités politiques.

Les mesures mises en œuvre

Les mesures prises par les collectivités locales et régionales pour affirmer leur engagement en faveur du développement durable sont diverses et variées. En voici quelques exemples.

Mairie de Birmingham (Royaume-Uni) : la mairie a mis en place des mesures visant à éliminer le stress lié au travail ou, à défaut, le réduire. Pour cela, des membres du personnel ont été nommés au poste de Conseillers en gestion du stress. Un groupe de travail sur le bien-être en entreprise (dirigé par un spécialiste de la gestion du stress de haut niveau) a également été mis en place, ainsi que des groupes de réflexion. Ont été également mis au point des évaluations des risques dus au stress et des plans d'action destinés à réduire ces risques. Les responsables et le personnel ont bénéficié de formations de sensibilisation au stress. La mairie a étroitement collaboré avec le *Health and Safety Executive* (instance britannique chargée de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail).

Bristol (Royaume-Uni) : la mairie a encouragé les membres de son personnel à se déplacer à vélo, dans la mesure du possible, en installant des vestiaires et des douches, et a mis en place un système de paiement destiné aux employés utilisant leurs propres vélos à des fins professionnelles (ce système d'indemnité kilométrique est similaire à celui mis en place pour les employés se rendant sur leur lieu de travail avec leurs voitures personnelles).

Mairie de Croydon (Royaume-Uni) : la mairie a collaboré avec un collectif de groupes autonomes et qualifiés afin d'améliorer la biodiversité dans ses parcs et forêts. Ceux-ci incluent des groupes « *friends of park* » (amis du parc), des groupes locaux de protection de la nature et des organisations caritatives. Les ressources investies par la mairie étaient limitées mais celle-ci a pu compter sur l'enthousiasme et l'engagement des bénévoles, et obtenir des résultats qu'elle n'aurait pu réaliser seule.

Dobřiš (République tchèque) : la collectivité a installé de nouvelles poubelles rouges à travers la ville pour récupérer et recycler les petits appareils électriques usagés.

Erfurt (Allemagne) : la ville a mis au point une plateforme en ligne intitulée « *Forum Erfurt* » via laquelle les habitants peuvent poser leurs questions et obtenir une réponse dans les plus brefs délais.

Conseil du comté de Hertfordshire (Royaume-Uni) : le Conseil a cherché à comprendre les risques liés au changement climatique encourus par les services publics. Après avoir identifié les lacunes de compréhension sur la question, le Conseil a entamé la mise en œuvre d'une approche fondée sur les risques. Il dispose aujourd'hui d'un Registre des risques liés au changement climatique. Les initiatives mises en place ont conduit à une première prise de conscience des risques associés au changement climatique au sein de l'organisation.

Hosnětín (République tchèque) : malgré sa petite taille (elle ne compte que 240 habitants), cette collectivité locale a mis en place une centrale de chauffage à la biomasse et utilise des panneaux solaires.

Mainz (Allemagne) : la collectivité a entrepris un audit environnemental au sein de son administration municipale.

Munich (Allemagne) : la ville a élaboré un plan de développement urbain (*Perspektive München* - PM) afin d'étudier à quoi ressemblera la ville dans 20 ou 30 ans. Les deux principes directeurs sont la durabilité, à savoir préserver la qualité de la ville pour l'avenir, et la vie en ville, soit les caractéristiques sociales et culturelles, les principes de tolérance, les opportunités économiques et la créativité découlant des différents profils des personnes vivant en communauté.

Orléans (France) : un nouveau service mis en place par la mairie permet aux habitants de recharger gratuitement leurs appareils mobiles (tels que les téléphones, consoles de jeu, ordinateurs et appareils photo) grâce à l'énergie solaire.

Rimini (Italie) : la mairie a lancé une campagne visant à sensibiliser le public aux risques et aux procédures de gestion de l'amiante et à encourager son élimination.

Seine-Saint-Denis (France) : le programme Agenda 21 mis en œuvre par le département comprend 136 initiatives différentes ; plusieurs visent à réduire les inégalités. L'une d'entre elles constitue un programme de lutte contre les logements insalubres.

Stockholm (Suède) : le parc automobile municipal est désormais (2012) entièrement constitué de véhicules non polluants. Ceux-ci sont alimentés au méthane (gaz naturel, biogaz), à l'éthanol ou par l'électricité (véhicules électriques et hybrides).

Toulouse (France) : la municipalité encourage de plus en plus ses employés à utiliser les transports en commun plutôt que leurs voitures personnelles pour se rendre sur leur lieu de travail. Une politique visant à réduire la consommation de papier a été instaurée. L'eau et l'électricité font également l'objet de mesures. Les horaires de travail ont été modifiés afin de réduire la consommation d'électricité pendant l'été. Au sein des services pour lesquelles ce changement d'horaire est possible, les salariés commencent et finissent leur journée de travail plus tôt (travaillant, dans certains cas, de 5 h du matin à midi). Cela permet de limiter le recours à la climatisation et donc d'économiser de l'énergie.

Vitoria-Gasteiz (Espagne) : en 2010, la municipalité a convenu d'un (deuxième) plan d'action à l'appui d'Action 21 pour la période 2010-2014. Celui-ci comprend 228 initiatives et 304 sous-activités, dont plus d'un tiers concerne l'inclusion sociale et un quart traite de questions liées à l'environnement. Des initiatives visant à améliorer la gouvernance de la municipalité et à encourager la participation de ses habitants ont également été mises en place, notamment l'application de bonnes pratiques environnementales dans tous les bâtiments de l'administration municipale. En parallèle, les employés et les responsables techniques bénéficient désormais d'un programme de sensibilisation à la protection de l'environnement.

Le rôle des syndicats et des représentants du personnel

Les syndicats et autres instances représentant les travailleurs, qui vérifient que les collectivités locales et régionales atteignent leurs objectifs de durabilité, ont un rôle très important à jouer. Ils peuvent formuler leurs propres suggestions, remporter l'adhésion des salariés concernant les systèmes de gestion et, dans certains cas, intervenir dans les négociations sur les changements à opérer.

Dans le domaine de l'environnement, une enquête menée en 2012 par la fédération syndicale TUC et le *Labour Research Department* (LRD) au Royaume-Uni a mis en évidence plusieurs exemples d'activités syndicales au sein des collectivités locales.

Des délégués syndicaux membres du syndicat des services publics UNISON d'une municipalité du Lancashire (Royaume-Uni) ont obtenu la fermeture des bureaux pendant une semaine durant les fêtes de Noël. Ils expliquent : « Nous avions l'habitude de travailler entre Noël et le jour de l'An. Nous avons obtenu la fermeture des bureaux pendant une semaine en mettant en avant les économies de chauffage et d'éclairage que cela représenterait ». Dans un centre de Liverpool (Royaume-Uni), des syndicats ont exigé l'installation de systèmes d'éclairage avec détecteurs. Des syndicats britanniques ont également négocié la possibilité de travailler à domicile (Rhondda Cynon Taf, Pays de Galles) et l'adoption de mesures visant à encourager les salariés à se rendre au travail à vélo ou à pied (Hackney, Londres). Un représentant d'UNISON au sein d'une autre collectivité locale a indiqué que le syndicat travaillait actuellement à la mise au point d'une stratégie de gestion des risques d'inondation et à la mise en place de systèmes durables de drainage des eaux. Le syndicat cherche également à réduire la dépendance de la municipalité à l'égard des combustibles fossiles afin de minimiser son empreinte écologique[vii].

La Confédération européenne des syndicats (CES) a récemment publié un guide contenant des exemples pour lesquels les syndicats ont participé à rendre leurs lieux de travail plus écologiques au sein des États membres de l'UE, à l'exception du Royaume-Uni. Ce guide fournit également des conseils sur la façon dont les syndicalistes peuvent augmenter la prise de conscience et soutenir les initiatives et activités en faveur de l'environnement[viii].

Dans le domaine de la santé publique, pour ce qui est des agents des collectivités locales et régionales, la législation européenne[ix] impose aux collectivités locales et régionales de tenir informés et de consulter leur personnel ou ses représentants. Les syndicats ont élaboré un ensemble de politiques portant sur diverses questions relatives au bien-être des agents des collectivités locales et régionales dont, entre autres, les horaires de travail, le stress, l'intimidation, le harcèlement, la violence émanant de tiers, le mal de dos, les troubles musculo-squelettiques et les substances nocives.

Conclusions

Au sein des collectivités locales et régionales, le développement durable couvre une grande variété de sujets dont certains sont abordés dans d'autres sections. Cependant, si l'on se penche sur les deux principaux domaines abordés dans le

présent document, à savoir ceux liés à l'environnement et à la santé publique, on constate que de nombreuses collectivités locales et régionales enregistrent de nets progrès sur un grand nombre de points. En outre, il apparaît clairement que les questions soulevées affectent les agents des collectivités locales et régionales et que la participation des travailleurs et de leurs représentants est indispensable à la mise en œuvre réussie de politiques de développement durable.

Recommandations à l'intention des partenaires sociaux

1. Maintenir à l'ordre du jour les questions liées à l'environnement : confrontées à de sérieux problèmes financiers, les collectivités locales et régionales risquent de reléguer au second plan les questions environnementales, ce qui serait une erreur. Une meilleure gestion des ressources permet en effet de réaliser des économies à plus long terme. Une vision à long terme de la durabilité sous tous ses aspects doit être développée pour les collectivités locales et régionales en tant qu'employeurs et pour les représentants de leurs employés.

2. Veiller à ce que les représentants des travailleurs aient un rôle clé à jouer en matière de développement durable sur le lieu de travail : sans la participation active des travailleurs, les politiques en matière de développement durable ne pourront être mises en œuvre de manière efficace. Le CCRE et la FSESP devraient établir des directives à l'intention de leurs membres sur la manière d'impliquer les représentants des travailleurs, en fournissant des exemples de bonnes pratiques pouvant faire l'objet d'une étude plus approfondie et pouvant être mises en œuvre au niveau local.

ATELIER : ÉTUDES DE CAS

Norvège : modifier l'organisation du travail de façon durable

En 2011, le gouvernement norvégien a rédigé un livre blanc intitulé « Joint responsibility for a good and decent working life » (responsabilité commune pour une vie professionnelle de qualité)[x]. Ce livre indique que la majorité des salariés norvégiens disposaient de bonnes conditions de travail, que les taux de syndicalisation et de couverture des conventions collectives étaient élevés et que la situation s'était améliorée au cours des dernières années. Plusieurs problèmes ont toutefois été identifiés : de nombreux salariés travaillent à temps partiel, le nombre de jours d'absence pour maladie est élevé et on observe un « dumping social » dans certains secteurs (recrutement de travailleurs non norvégiens pour un salaire bas et des conditions de travail médiocres). Étant donné que la proportion de personnes âgées devrait plus que doubler entre 2000 et 2050, le rapport souligne que les travailleurs

norvégiens devraient augmenter leur nombre d'heures de travail.

Avec seulement 31 % des salariés travaillant à temps plein, le secteur de la santé et des services sociaux est particulièrement concerné par ce scénario. L'administration municipale compte, quant à elle, 49 % de travailleurs à temps plein et 51 % de travailleurs à temps partiel. Les employeurs et les syndicats ont donc reconnu le besoin d'augmenter la proportion de travailleurs à temps plein, afin de permettre aux salariés de développer leurs compétences, de rendre le secteur de la santé et des services sociaux plus attrayant aux yeux des jeunes (qui souhaitent travailler à plein temps) et d'offrir des services de meilleure qualité aux utilisateurs. Les femmes constituant la majorité des travailleurs à temps partiel, cette mesure devrait déboucher sur un partage plus équitable des responsabilités familiales et domestiques.

En 2011, les employeurs et les syndicats du secteur municipal ont signé un accord sur l'intégration dans la vie active, dont les priorités sont les suivantes : réduire le nombre de congés de maladie alloué, faciliter l'intégration des personnes handicapées sur le lieu de travail et permettre aux salariés plus âgés de prolonger leur vie professionnelle.

En ce qui concerne les congés de maladie, la priorité était de réduire le niveau d'absentéisme des femmes pour maladie, qui est deux fois plus élevé que celui des hommes. Même s'il est évident que cette différence est liée au fait que les femmes assument en premier la responsabilité de la garde des enfants, aucun lien précis n'a encore été établi ; cela est peut-être dû au fait qu'en général, les femmes endossent des responsabilités allant bien au-delà de la garde des enfants, notamment au sein du ménage, au travail et dans la société. Des recherches plus approfondies s'avèrent nécessaires pour mieux comprendre les raisons de ce phénomène.

Évaluer l'impact sur l'environnement en République tchèque

La région de Liberec, qui compte 440 000 habitants, a mis au point une approche particulièrement détaillée pour évaluer son impact sur l'environnement. Elle a commencé par calculer son empreinte écologique (quantité de ressources naturelles exploitées par la région en un an). Le calcul se base sur les statistiques officielles de la consommation, l'empreinte écologique représentant la surface bioproductive et l'eau nécessaires à la région pour produire les ressources qu'elle consomme et absorber ses déchets. Les ressources et les déchets peuvent être rapportés à une surface bioproductive. Le calcul tient également compte de la surface nécessaire à l'assimilation du dioxyde de carbone provenant des combustibles fossiles, des zones urbaines et des zones de protection de la biodiversité. À condition qu'elles soient classées en fonction de la production de biomasse, ces surfaces et zones peuvent être exprimées dans les mêmes unités, lesquelles permettent d'évaluer les besoins en ressources naturelles de la région. Cette demande totale est ensuite comparée à la capacité biologique réelle de la région.

[i] Action 21, Programme d'action des Nations Unies adopté à Rio en 1992
[ii] Développement durable dans l'Union européenne : Rapport de suivi 2011 de la stratégie de développement durable de l'UE, EUROSTAT, 2011
[iii] Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy (Œuvrer pour un développement durable : la stabilité professionnelle et l'inclusion sociale dans une économie verte. Quelles opportunités ?, en anglais et espagnol uniquement), OIT, 2012
[iv] Lokale Agenda 21 in Rheinland-Pfalz: Ergebnisse der Umfrage der Landeszentrale für Umweltaufklärung www.umdenken.de/script/udb_anon/print/la21.pdf, Rheinland-Pfalz
[v] BILANCIO SOCIALE 2011 – IX rapporto sulle attività dell'Associazione Coordinamento Agende 21 Locali Italiane, 2011
[vi] Nationella miljömål en lokal utmaning, SKL, 2007
[vii] Green Unions at Work 2012, Trades Union Congress, (Travaux des syndicats écologistes, 2012, Congrès des syndicats), Labour Research Department, 2012
[viii] Lieux de travail verts : guide à l'usage des délégués syndicaux, CES, 2012 (disponible en néerlandais, en anglais, en français, en allemand, en polonais et en espagnol) http://www.etuc.org/a/10376
[ix] Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des employés sur leur lieu de travail
[x] Meld. St. 29 (2010–2011) Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv