

Les syndicats, acteurs de l'environnement

Darryn SNELL¹, Peter FAIRBROTHER²

Introduction

Les syndicats ont une tradition ancienne d'engagement sur les thèmes environnementaux. Au cours des dernières années, ces activités ont commencé à occuper une place centrale. Des organisations syndicales internationales, comme la Confédération Internationale des Syndicats et des fédérations syndicales mondiales ont pris des positions sur le changement climatique et fait des propositions lors d'une série de forums internationaux (par exemple, ITUC, ETUC, TUAC, 2006 ; TUAC Secretariat, 2008). Ces fédérations se sont mises à inclure des clauses environnementales dans des accords cadres internationaux qui comportent des engagements sur des thèmes environnementaux spécifiques (ILO, 2007).

Au niveau national, les syndicats deviennent des participants significatifs en matière d'environnement. Des confédérations syndicales nationales se sont montrées actives. Les syndicats allemands se sont impliqués dans les processus d'élaboration de la politique qui vise à réduire l'empreinte carbone et à étendre le secteur des énergies renouvelables. La confédération nationale, le Trades Union Congress (TUC) au Royaume Uni, développe des séminaires et conférences pour la prise de conscience sur le changement climatique (TUC, 2008). L'implication syndicale britannique sur le changement climatique a émergé d'un engagement passé sur l'énergie et l'armement nucléaire et, sur la santé et la sécurité au travail, des efforts sont

1. Darryn Snell, Centre for Governance, Work and Technologies (College of Business), Royal Melbourne Institute of Technology (RMIT) University. Darryn.Snell@rmit.edu.au

2. Peter Fairbrother, Centre for Governance, Work and Technologies (College of Business), Royal Melbourne Institute of Technology (RMIT) University. Peter.Fairbrother@rmit.edu.au

accomplis pour former des « délégués verts » avec l'objectif de promouvoir des sites de travail plus durables. Aux États-Unis, les syndicats et les groupes environnementalistes ont forgé des alliances, par exemple l'alliance *Apollo* sur le changement climatique et l'alliance *Blue-Green* (Gera, 2008). Ces alliances visent à engager les gouvernements, les employeurs, les organismes de formation et les salariés en faveur de l'émergence d'« emplois verts », liés à la fois à un agenda en faveur du développement durable et à une stratégie de réduction de la pauvreté dans certaines zones urbaines.

Au premier abord, il s'agit de développements significatifs, mais lorsque les syndicats se construisent un rôle environnemental, est-ce qu'ils contribuent aussi à reformuler la mission syndicale ? Pour répondre à cette question, nous examinons les activités des syndicats en Australie, un pays dont on attend qu'il se confronte à d'immenses défis sociaux, économiques et environnementaux en raison des impacts sociaux du changement climatique. De pareilles considérations attirent l'attention sur les discussions concernant le renouveau syndical.

Le renouveau syndical et l'environnement

Les débats sur le futur des syndicats et sur leur renouveau se focalisent principalement sur les formes organisationnelles et les capacités syndicales, permettant aux syndicats de répondre aux défis auxquels ils font face. C'est le sens des débats récents autour de la construction de capacités. A titre d'exemple, Lévesque et Murray (2002, 2003) proposent un modèle en trois points, focalisé sur la solidarité interne, la solidarité externe et les initiatives proactives. Une façon d'étendre ce débat consiste à regarder dans quelle mesure cette prise de conscience sur les défis de renouveau syndical est renforcée et développée sur des thématiques spécifiques telles que le changement climatique. Nous soutenons que, sur l'avant-scène des débats sur le renouveau syndical, il existe une dimension relativement inexplorée, qui est liée à la question souvent posée : mais que font donc les syndicats ? Notre argument est que les implications sociales, économiques et industrielles des changements sociaux issus de la politique environnementale offrent des possibilités aux syndicats de se renouveler eux-mêmes en donnant une nouvelle dimension à leur mission ; mais y parvenir ne relève pas d'un processus linéaire.

En gros, il y a trois thèmes évidents dans les débats sur les syndicats et l'environnement. Premièrement, les syndicats ont une histoire en tant qu'acteurs environnementaux, en référence spécifiquement à l'environnement de travail, particulièrement en lien avec la santé et la sécurité au travail (par exemple Nichols, 1997 ; Quinlan, 1998). Pour beaucoup de syndicats, cela a entraîné la promotion de politiques publiques, soulignant l'importance

de la régulation. Deuxièmement, les syndicats sont évidemment concernés par – et adaptés à – la défense des emplois (UNEP, 2007). Cette préoccupation les met souvent dans une relation antagonique avec les « nouveaux » mouvements sociaux (Obach, 2004). Troisièmement, les syndicats jettent de plus en plus un regard vers des alliances et des coalitions lorsqu'il s'agit de construire une défense de leurs positions sur l'emploi, tout en se préoccupant d'implications politiques plus larges (Tattersall, 2009).

Pour faire avancer ces débats, il est utile de regarder par quelles voies les syndicats forment leur mission dans des contextes en changement. Conceptuellement, les syndicats sont pris dans une tension entre des pressions pour agir en fonction d'intérêts acquis (*vested interest*) et des pressions pour se comporter en « épée de la justice » (le « *Sword of Justice* », selon Flanders, 1970). Ces tensions sont aiguës par des différences politiques et professionnelles entre les syndicats et par les changements contextuels au sein de leur environnement. Depuis le début des années 1980, dans les sociétés capitalistes avancées, les syndicats sont ravagés par les réductions d'emploi et la désindustrialisation. Plutôt que de confronter ces contextes modifiés, beaucoup de syndicats ont rétréci leurs intérêts et leur mission, se concentrant sur l'adaptation plutôt que sur le développement d'alternatives (Freeman, Medoff, 1984 ; MacInnes, 1987). Néanmoins, ces questionnements perdurent et la question demeure si et comment les syndicats peuvent renouveler leur fonctionnement et remodeler leurs objectifs dans une économie politique en mutation.

En lien avec cette conceptualisation, on peut faire trois observations relatives à l'action syndicale et aux implications sociales du changement climatique. Premièrement, les tensions entre « les acquis » (*vested interests*) et la « justice sociale » ne devraient pas conduire à les prendre pour des alternatives. Les syndicats sont souvent pris dans des dilemmes entre la défense des emplois existants et/ou la recherche d'emplois plus responsables pour l'environnement. Deuxièmement, si la préoccupation croissante des implications sociales du changement climatique offre la possibilité de créer des emplois « verts », on n'a pas réglé pour autant s'il s'agit d'emplois « verts » ou d'emplois décents et socialement utiles. Troisièmement, les modes de fonctionnement dominants des syndicats en relation à l'environnement se heurtent à des limites importantes. Des formes de solidarité différentes peuvent être nécessaires pour développer la prise de conscience et construire des stratégies adaptées au changement climatique. Ces trois observations attirent aussi l'attention sur le futur et sur la possibilité de scénarios alternatifs, souvent évoqués par d'autres acteurs sociaux. Ce sont justement ces défis auxquels font face les syndicats australiens vers lesquels nous nous tournons maintenant.

L'expérience australienne

Comme dans d'autres pays, il y a une longue tradition d'engagement syndical sur les sujets environnementaux en Australie. Cet engagement est apparu sur l'avant-scène au début des années 1970 lorsque la Fédération des ouvriers du bâtiment (Builders Labourers Federation) a pratiqué des « interdictions vertes » (*Green Bans*) pour préserver le patrimoine architectural et l'environnement naturel aux alentours de Sydney (Burgmann, Burgmann, 1998). Cette utilisation des « interdictions vertes » a été étendue aux longs des années 1970 comme un moyen d'influencer les politiques publiques. Le Conseil australien des syndicats (Australian Council of Trade Unions, ACTU) a mis un interdit sur l'exploitation minière, le commerce et l'exportation d'uranium en 1976. La même année, deux des syndicats précurseurs du syndicat actuel du rail, des trams et des bus (Rail, Tram and Bus Union, RTBU), le Syndicat du rail australien (Australian Railways Union, ARU) et le Syndicat australien unifié des conducteurs de locomotives (Australian Federated Union of Locomotive Enginemen, AFULE), firent une grève de vingt-quatre heures en opposition à l'exploitation minière de l'uranium. La Fédération des travailleurs des ports (Waterside Workers Federation), un des prédécesseurs de la fédération de branche maritime d'Australie (Maritime Union of Australia – MUA), fit campagne contre les essais nucléaires français dans le Pacifique sud et le rejet de déchets toxiques (Cupper, Hearn, 1981 ; pour des développements parallèles au Royaume-Uni, voir Mason, Morter, 1998). On célèbre assez souvent ces positions de principe vertueuses. Plus récemment, l'ACTU a soutenu le programme de réduction de la pollution au carbone (Commonwealth of Australia, 2008), développé par le gouvernement travailliste de Rudd ³.

On fait bien sûr moins grand bruit autour des positions défensives prises par certains syndicats en matière environnementale. En 2004, par exemple, les travailleurs forestiers et bûcherons de Tasmanie qui travaillent dans les forêts de vieille croissance se sont heurtés avec les environnementalistes sous des banderoles telles que « Le bois tasmanien crée des emplois tasmaniens », « Les verts mentent », et « Mon père a besoin d'un emploi » (Kingsnorth, 2004). En plus, ces salariés du Syndicat de la construction, du

3. Au cours de l'élection fédérale de 2007, le Parti Travailliste Australien, alors dans l'opposition, a fait de la politique sur le changement climatique la pièce centrale de sa plate-forme électorale. Peu de temps après avoir accédé au Cabinet, le gouvernement travailliste, dirigé alors par le premier ministre Kevin Rudd, a ratifié le protocole de Kyoto, a annoncé des cibles à atteindre en matière d'énergies renouvelables et a présenté un système d'échange de droits d'émissions connu sous le nom *Carbon Pollution Reduction Scheme* (CPRS). Cette bourse carbone (CPRS) repose sur une limite maximale d'émissions et un mécanisme d'échange de ces droits. Le CPRS visait à fixer un prix d'émission du carbone et un seuil maximal de pollution au carbone produite par le pays. En dépit des concessions accordées aux gros pollueurs, le gouvernement Rudd s'est confronté à une forte opposition de la part des industries à forte émission de carbone et de la part des parlementaires de l'opposition qui ont, avec succès, bloqué les travaux parlementaires sur cette réforme au Sénat. Malgré les tentatives répétées pour faire adopter par le Parlement la législation CPRS, le gouvernement Rudd a fini par enterrer son projet en avril 2010, ainsi que sa promesse électorale de mettre en place un système d'échange de droits d'émission.

forestage, de la mine et de l'énergie (Construction, Forestry, Mining and Energy Union, CFMEU - Forestry and Furnishing Products Division) ont exprimé leur soutien au gouvernement conservateur de coalition, notamment antisyndical, au pouvoir en 2004. C'était partiellement une réaction au programme électoral du parti travailliste australien (Australian Labor Party, ALP), qui pensait protéger les forêts anciennes du bûcheronnage. John Howard, alors premier ministre, promit aux travailleurs de l'industrie forestière que leurs emplois seraient protégés s'il était réélu et pour cela il reçut une acclamation debout de 2 000 salariés, membres pour la plupart du CFMEU, lors d'un rassemblement. Des syndicats australiens ont aussi prêté leur appui à l'extension de mines d'uranium et à l'export à une grande échelle de charbon vers la Chine et l'Inde. Ce sont des gestes qui mettent les syndicats australiens en difficulté dans leurs relations avec le mouvement environnementaliste.

Ces exemples illustrent aussi les relations troublées entre des composantes syndicales, par exemple une industrie particulière, appartenant souvent au même syndicat. Beaucoup de syndicats ont des adhérents au sein d'industries à haute intensité carbonique, exposées au commerce international (*Emission-Intensive Trade Exposed, EITE*). De telles industries sont mises en exergue dans le projet de programme sur la réduction de la pollution au carbone, où les questions environnementales sont centrales, comme dans des industries où des pas ont été faits pour promouvoir des « qualifications vertes ». En conséquence, les intérêts matériels d'un groupe d'adhérents peuvent différer de ceux d'autres groupes au sein d'une même organisation syndicale. Nulle part cela n'est aussi clair que dans les rangs du CFMEU. D'un côté, la division forestière et des produits de l'ameublement a mené une campagne active pour le bûcheronnage des forêts anciennes et l'expansion de l'industrie du bois déchiqueté (*wood chip*). D'un autre côté, la division de la mine et de l'énergie du CFMEU, le principal syndical dans la branche du charbon et du lignite, s'est montré critique des prises de position de l'industrie charbonnière contre le programme de réduction de la pollution au carbone. Ces employeurs importants, comme les employeurs de la production électrique, sont parvenus à s'assurer un soutien financier accru du gouvernement fédéral si le programme était accepté. Du coup, ces deux divisions ont souvent adopté des positions différentes sur des questions de l'environnement, ce qui est possible car, en pratique, il s'agit des composantes du syndicat qui agissent le plus de manière autonome.

Les syndicats ont aussi souvent tourné leur regard vers les principaux partis politiques à propos des thèmes environnementaux. Beaucoup de syndicats sont affiliés à l'ALP, qu'eux-mêmes ou leurs prédécesseurs ont aidé à créer en 1891. Ces syndicats jouent un rôle actif en son sein et ils cherchent à en influencer la politique, à la fois directement et informellement.

Par contre, la plupart des syndicats ont discuté à contrecœur avec les gouvernements de coalition conservateurs en place. En plus, quelques gouvernements de coalition ont tenté de marginaliser les syndicats dans leur ensemble, comme le montre en particulier la législation antisyndicale adoptée par le gouvernement conservateur de Howard (Workplace Relations Amendment Act (Work Choices) Act 2005). Sur le changement climatique, ce gouvernement (1996-2007) a adopté des positions que la plupart des commentateurs ont décrites comme « sceptiques » à l'égard du changement climatique (*e.g.*, Taylor, 2007). Aux élections de 2007, l'ALP, avec le soutien de nombreux syndicats, y compris l'ACTU, fit du changement climatique et du besoin de réduire l'empreinte carbonique un thème politique majeur et ce thème l'aida à parvenir au pouvoir. Depuis son retour au pouvoir, ce gouvernement travailliste, sous la direction du premier ministre Rudd, a tenté de prendre en charge le changement climatique par une série de politiques publiques.

Au cours des dernières années, les verts australiens sont devenus une force politique petite mais influente. Les syndicats ont eu tendance toutefois à ne pas leur prêter attention. Pour certains syndicats, comme la division du forestage et de l'ameublement de la CFMEU, les politiques environnementales des verts australiens sont vues comme une menace directe pour les moyens d'existence de leurs adhérents. Récemment cependant, une poignée de dirigeants syndicaux, comme le secrétaire du syndicat de l'industrie électrique (ETU) de Victoria, ont activement soutenu les verts australiens. Ainsi, les verts, le parti politique avec les politiques les plus élaborées en matière environnementale, sont perçus, à la fois, comme un « problème » par certains syndicats et comme un bon défenseur des thèmes verts par d'autres.

Pour mieux comprendre comment les syndicats prennent en compte la tension entre leur rôle comme acteurs environnementaux et comme défenseur des industries où travaillaient leurs adhérents, nous regarderons de plus près trois thèmes particuliers. D'abord, nous considérons la façon dont certains syndicats tentent de défendre les emplois d'un côté et de représenter leurs membres dans le contexte du changement climatique d'un autre côté. Ensuite, nous montrons comment certains syndicats ont cherché à promouvoir les thèmes environnementaux sur le plan politique, en privilégiant une approche axées sur des emplois et des qualifications verts. Enfin, nous regardons comment un engagement significatif sur ces thèmes, couplé à la formulation de projets alternatifs spécifiques, peut entraîner l'émergence des formes de solidarité entre syndicats sur le plan des territoires locaux (communautés locales). Chacun de ces thèmes met en évidence les implications pour les syndicats des questions environnementales.

Défendre les emplois, renforcer la représentation

Représenter les membres et défendre leurs emplois est un souci syndical central. En même temps que le débat sur la responsabilité environnementale se développait, les syndicats ont d'un côté formulé des politiques soucieuses de l'environnement (ACTU, ACF, 2008 ; AMWU, 2008) et d'un autre côté ils ont tenté de défendre leurs mandants, dont un grand nombre étaient menacés par des initiatives gouvernementales, comme le projet de programme sur la réduction de la pollution par le carbone. Sur cet arrière-fond, les différents syndicats ont tenté de représenter les intérêts de leurs membres en relation avec ces politiques.

Une stratégie possible de recrutement et de mobilisation sur les changements climatiques passe par de des prises de position politiques venant des dirigeants syndicaux qui visent à la fois leurs propres adhérents et le grand public. Deux des grands syndicats australiens, le Australian Workers Union (AWU) and le CFMEU (Mining and Energy Division), offrent des approches contrastées. Ces syndicats sont tous les deux très présents dans les industries *EITE* et très actifs dans le développement d'approches visant à formuler des politiques adaptées aux implications sociales du changement climatique. Pour l'AWU, le souci a été de sécuriser le futur des industries exportatrices, comme l'aluminium, le charbon et l'uranium (*cf.* la sélection de prises de position publiques par le secrétaire général sur Facebook, AWU, 2010). En effet, ce syndicat cherche à travailler avec les employeurs afin d'atténuer des conséquences de la pollution carbonée, et cela en formant une alliance avec plusieurs des compagnies les plus intensives en émissions, comme Rio Tinto, Shell, Alcoa et BlueScope Steel. Le secrétariat national de l'AWU affirme : « Nous savons qu'en gardant de bons emplois dans des industries comme les fonderies et les raffineries ici en Australie nous aidons vraiment dans la bataille contre les gaz à effets de serre » (cité *in* Nichols, 2008). A la différence de l'AWU, le CFMEU (Mining and Energy Division) est défavorable à l'emploi d'argent public pour compenser les coûts de négociation sur la bourse du carbone des pollueurs lourds ; il préfère que le gouvernement investisse dans la recherche et dans le développement de nouvelles technologies. Dans une position inhabituelle en Australie, où les syndicats soutiennent souvent leurs employeurs dans ces industries menacées par de tels projets, le CFMEU (Mining and Energy Division) a souvent critiqué les compagnies minières pour leur exagération des coûts financiers et des pertes en emplois qu'entraînera la bourse du carbone (par exemple, CFMEU, 2009). C'est à travers ce type de prise de position que la direction syndicale cherche à démontrer son engagement en termes de responsabilité environnementale.

Une autre approche passe par la reformulation des modes de représentation et la création des formes spécifiques de représentation. En parallèle à des approches plus traditionnelles des questions environnementales sur les sites de travail, comme les représentants en santé et sécurité et les comités, certains syndicats ont commencé à mettre en place des représentants dédiés, formés et conscients des changements dus aux transformations climatiques. On en trouve un exemple avec les « héros » du changement climatique (*climate change heroes*) mis en place par le Syndicat des services publics du Queensland (Queensland Public Service Union, 2010). Engagé dans une perspective « d'action sur le changement climatique », ce syndicat cherche à concentrer son action autour de représentants dédiés, agissant dans des comités idoines et promouvant des changements de politique sur les lieux de travail. Le Syndicat national de l'enseignement tertiaire (National Tertiary Education Union, NTEU) a également favorisé une telle initiative avec ses « champions du changement climatique » (NTEU, 2009a). Se concentrant sur trois universités où il est présent – Deakin University, Monash University et University of Melbourne – ce syndicat a envoyé des invitations à ses membres pour qu'ils deviennent des « champions du climat ». Ces représentants reçoivent un kit d'action proposant des activités sur les lieux de travail, à la maison et dans les communautés locales. Ils siègent dans le comité pour l'environnement du NTEU dans leur institution et sont chargés de « développer et de faire campagne pour des améliorations en matière de pratiques durables dans l'ensemble de leur institution » (NTEU, 2009a). En parallèle, le *Trade Hall Council*, la confédération syndicale de Victoria, est en train de développer un module de formation pour les délégués à l'environnement (pour une initiative similaire au Royaume Uni, voir Mason, Morter, 1998 ; sur l'Europe voir ETUC *et al.*, 2007). Ce type de formation prépare les représentants syndicaux à jouer un rôle actif sur le lieu de travail, dans des comités prenant en charge les questions environnementales et au sein du syndicat.

Le développement de forums comme les comités pour l'environnement et la participation à ces comités suppose de la planification, le développement de la conscience et la coopération des employeurs. Le NTEU, par exemple, a travaillé avec les universités pour développer et promouvoir des pratiques durables. Ces pratiques incluent l'usage efficace de l'énergie, la promotion du recyclage et des procédures du même ordre, ainsi que le développement de la conscience environnementale. Il y a des variations d'une université à l'autre. Le syndicat local de l'université de Queensland a encouragé des activités comprenant le personnel et les étudiants et entrepris des actions pour promouvoir une prise de conscience élargie (NTEU, 2009b). Dans d'autres universités, il y a eu moins d'activités, se limitant à des délégués et à des responsables de section plutôt qu'aux membres.

Deux processus sont à l'oeuvre. Premièrement, les syndicats essaient d'aider les employeurs à réaliser des objectifs durables en lien avec les politiques publiques sur le changement climatique, se faisant les avocats d'un mélange entre initiatives du marché et de l'Etat. Deuxièmement, les syndicats cherchent des voies de développement et de dissémination de formes de représentation qui articulent des politiques et des pratiques responsables vis-à-vis de l'environnement. Pour l'essentiel toutefois, la plupart des syndicats travaillent à partir des modèles et des formes de représentation existants au sein de chaque syndicat, souvent en partenariat avec des comités fondés par les employeurs. Ces initiatives ne touchent pas au thème des emplois verts en tant que tels, bien que plusieurs organisations syndicales aient des idées à ce sujet (par exemple, *The Australian*, 2009).

Emplois verts, emplois décents et emplois différents ?

Une distinction importante oppose les emplois verts aux emplois en tant que tels. Tous les emplois ne sont pas verts et ne peuvent pas le devenir. Cependant, la plupart sinon tous les emplois peuvent devenir des emplois décents. Ce type de distinction est signifié par la définition suivante de ce que sont les emplois verts :

...des emplois dans l'agriculture, la production manufacturière, la construction, l'installation et la maintenance, aussi bien que des activités scientifiques ou techniques, administratives ou de service, qui contribuent substantiellement à préserver ou à restaurer la qualité environnementale. Spécifiquement, mais non exclusivement, cela inclut les emplois qui aident à protéger et à restaurer l'écosystème et la biodiversité, qui réduisent la consommation d'énergie, de matériel et d'eau par des stratégies d'efficacité renforcée et de prévention ; qui décarbonisent l'économie ; minimisent ou préviennent la génération de toute forme de déchet et de pollution (Worldwatch Institute, 2008:35-6).

Ce type d'emplois est défini par fonction en relation avec la qualité de l'environnement. Il y a cependant une importante réserve, qui s'applique non seulement à ces emplois mais à tous les emplois décents :

Mais les emplois verts... ont aussi besoin d'être de bons emplois qui correspondent aux demandes et aux objectifs de long terme du mouvement ouvrier, i.e., des salaires satisfaisants, des conditions de travail sécurisées, des droits pour les salariés, y compris le droit à créer des syndicats de salariés (Worldwatch Institute, 2008:36).

Les salariés dans des emplois verts devraient aussi pouvoir réaliser leurs droits de travailleurs.

L'importance de cette distinction se voit dans les expériences où on a promu des emplois vert qui sont passés par-dessus les droits des salariés. Suite à la crise financière, des initiatives de « cols verts » ont été conduites par des fonds du gouvernement fédéral en Australie qui cherchait à stimuler l'économie. Dans un souci d'améliorer l'efficacité de l'énergie

domestique, le gouvernement a fourni des aides financières pour l'isolation des maisons. La mort de quatre salariés alors qu'ils installaient de l'isolation ainsi que l'utilisation d'ouvriers non qualifiés pour la pose d'installations de collecte d'énergie électrique sur les toits incluses dans ces mesures se sont attirées de vigoureuses condamnations de l'ACTU et des syndicats de la construction. Ils ont dénoncé l'inadéquation de la réglementation gouvernementale, la formation médiocre ainsi que les fournisseurs combinards et les opérateurs non qualifiés (Workforce, 2010:2). Le secrétaire général de la Construction and General Division du CFMEU, membre du comité de pilotage qui supervise le programme, a accusé le gouvernement de ne pas prêter attention au souci des syndicats sur le manque de formation. En février 2010, le gouvernement fédéral a mis un terme à ce programme. Ainsi, alors que les emplois étaient verts en ce qu'ils se trouvaient dans une activité dont la tâche était d'améliorer l'usage et l'efficacité de l'énergie, ce n'était pas des emplois décents, avec des droits reconnus aux salariés, liés à leurs qualifications, à leur formation et à la sécurité.

Des syndicats représentant des travailleurs manuels qualifiés ont adopté une autre approche. Ils ont développé des politiques et des programmes de re-formation des travailleurs en place dans les qualifications nécessaires pour l'économie verte tout en formant de nouveaux salariés. En juillet 2008, la division plomberie au sein du CEPU, en lien avec une série d'autres organisations (Master Plumbers and Mechanical Services Association of Australia, National Fire Industry Association, Air Conditioning and Mechanical Contractors' Association of Victoria, Plumbing Industry Commission, Building Commission), aussi bien que le gouvernement de l'Etat de Victoria, ont annoncé l'ouverture d'un « centre de plomberie verte » pour « former des plombiers dans les techniques de préservation de l'énergie durable, d'économie d'énergie, de réduction des déchets et d'économie de l'eau » (Victorian Government, 2008). La formation, bien sûr, est un premier pas vers la création d'emplois verts. Le second pas consiste en ce que les emplois « soient respectueux et protecteurs non seulement de l'environnement naturel, mais aussi de la santé des travailleurs, des besoins et des droits humains » (Worldwatch Institute, 2008:40).

La promotion de la production de biens qui contribuent à un environnement à bas niveau de carbone est une autre possibilité. Ces emplois peuvent en eux-mêmes ne pas être verts mais l'industrie où ils sont exercés peut être centrale dans la réalisation d'un environnement pauvre en carbone, comme la production d'éoliennes. Avec le gouvernement de l'Etat de Victoria, le CEPU (et d'autres syndicats) ont travaillé avec des entreprises variées, et particulièrement Siemens, dans l'objectif de promouvoir la production de générateurs éoliens dans la vallée de Latrobe (Victoria, Australie), un site où se trouvent des centrales à lignite. La création du prototype a

été réalisée et un certain nombre d'unités a été produite pour démontrer la faisabilité de la création d'une industrie verte et des opportunités d'emplois pour les travailleurs dans la région. Cependant, en dépit de l'implication du syndicat et de l'action en soutien de Earthworker (un groupe de militants), la proposition n'a pas abouti en raison du retrait de Siemens suite au manque de soutien de l'Etat (Burgmann *et al.*, 2002). Plus récemment, le CF-MEU (Mining and Energy Division) et des membres de Earthworker ont entrepris de fonder une coopérative dans la vallée de Latrobe, dans l'Etat de Victoria, pour produire et installer des systèmes d'eau chaude solaire. Ce projet en est désormais au stade final de réalisation, avec un plan d'affaires, un produit et un comité d'organisation. L'idée est d'assurer que non seulement ces emplois respectent les droits des travailleurs en tant que tels, mais aussi que les procédés de fabrication incluent l'efficacité énergétique, le contrôle de la pollution et des techniques propres de production. Pour les syndicats et les groupes militants qui y sont associés, comme Earthworker, il s'agit d'une démarche incrémentale pour un futur plus soutenable.

Pour la plupart des syndicats, le débat sur les emplois verts implique en fin du compte la redéfinition de la mission syndicale. Il s'agit de repenser sur leur répertoire d'action, tout en se centrant sur l'émergence du contexte environnemental. Les débats sur les emplois verts sont toutefois tendus. A titre d'exemple, il est souvent le cas que l'on privilégie la protection de l'emploi plutôt que des emplois verts. Le défi pour les syndicats est double, s'assurer que les emplois (verts ou autres) sont des emplois de qualité et que les employeurs dans ces secteurs sont prêts à reconnaître les droits des travailleurs, tant individuels que collectifs.

Des formes émergentes de solidarité

Beaucoup de syndicats sont engagés dans le débat sur les implications sociales et industrielles du changement climatique. Certains sont impliqués parce que les industries qu'ils syndiquent, comme le charbon ou la production d'électricité, sont au cœur du débat public et de la politique gouvernementale. D'autres, comme les syndicats des services publics, ont entrepris de renforcer leurs structures de représentation et de développer des programmes de conscientisation et, dans le cas des syndicats de travailleurs manuels qualifiés, de développer de la formation. Ce composite de politiques et d'approches syndicales laisse cependant dans l'ombre la question de savoir si les dirigeants syndicaux comme les membres parviennent à dépasser les pratiques habituelles sur l'environnement et développent de nouvelles formes de solidarité pour fournir une vision verte de l'avenir.

Un indice sur la façon dont les syndicats pourraient redéfinir leur mission et promouvoir un engagement global sur les thèmes environnementaux

est fourni avec les alliances émergentes entre les syndicats et d'autres mouvements sociaux aussi bien que des structures étatiques. Ainsi, quelques syndicats ont commencé à centrer leur activité sur les transitions vertes au niveau local, dans des collectivités régionales, où des syndicats particuliers se rencontrent *via* des comités syndicaux locaux. Ce type de développement est particulièrement évident dans beaucoup des collectivités qui abritent les industries *EITE* (*cf.* Donaldson *et al.*, 2009).

Le conseil syndical de la côte sud (South Coast Labour Council) en Nouvelle Galles du sud (New South Wales, NSW), par exemple, a travaillé activement pour développer un projet Green Jobs pour la région d'Illawara. Il s'agit d'une région au sud de Sydney avec des industries traditionnelles, où la perte d'emplois est importante et où les industries figurent dans le débat sur la transition vers une économie à basse intensité carbonique. Le projet pour des emplois verts de Illawara a démarré en avril 2009 (Donaldson *et al.*, 2009). Il inclut une série d'organisations, y compris le conseil syndical de la côte sud, l'université de Wollongong, la chambre de commerce de Illawara, le Groupe australien de l'industrie, et les représentants du comté et du gouvernement de NSW. Il vise à démontrer à des investisseurs et à différents niveaux de gouvernement que Illawara pourrait servir de pilote à la nation en tant que « région durable » à travers « des bâtiments commerciaux et résidentiels plus verts, une production alternative d'énergie, la production de composants d'équipements pour l'industrie de l'énergie alternative aussi bien que des expériences de formation et de recherche sur le futur » (South Coast Labour Council, 2009:1). Le projet a identifié une série d'entreprises qui ont contribué à un environnement durable (par exemple le recyclage de l'eau). Il a évalué aussi la capacité des entreprises et développé un profil des qualifications régionales. Le propos de cette analyse était de déterminer quelles industries vertes étaient susceptibles de se développer à Illawara et de proposer des politiques pour promouvoir la position d'Illawara dans l'économie verte.

Comme les syndicats sont appelés à prendre en compte les questions concernant les changements climatiques et les transitions vers l'économie verte, ce type d'initiative a des chances de devenir plus courant. Dans la vallée de Latrobe, l'État de Victoria, le Conseil des professions et du travail de Gippsland (Gippsland Trades and Labour Council, GTLC), qui réunit les syndicats de la principale région minière de Victoria, poursuit un processus identique de constitution d'un projet, impliquant des étapes d'accompagnement vers une transition industrielle. La direction syndicale locale comprend le conseil syndical qui reflète les industries locales comme les centrales électriques, la production manufacturière (par exemple les papeteries), le transport, l'éducation et d'autres secteurs. Le Conseil de Gippsland a organisé une série d'événements politiques et de conscientisation

pour rendre public et attirer l'attention sur les problèmes persistants d'insécurité de la région dans un monde dérégulé par le carbone. Les centrales thermiques au lignite dans la vallée de Latrobe, responsables pour près de 90 % de la production électrique de Victoria, sont sous une pression économique et politique considérable, avec des menaces d'interrompre la production électrique (International Power Australia, 2008). En plus, cette zone a été saccagée par les effets de la privatisation de ces centrales au milieu des années 1990. Face à l'incertitude concernant l'avenir de ces centrales, et dans le contexte de la stagnation industrielle de la zone, le GTLC voit son rôle comme celui d'un promoteur d'emplois alternatifs durables, tout en plaidant pour le maintien et l'expansion d'emplois pour eux-mêmes dans cette zone. Même si la vallée de Latrobe va vraisemblablement rester un centre de production et d'expertise énergétique dans les années à venir, la perspective du GTLC est qu'il faut diversifier l'économie régionale par de nouveaux types d'investissements et une politique de développement régionale durable (Parker, 2009). La ligne de fond de la plupart des dirigeants est la protection et l'expansion des emplois dans la zone, en pleine conscience que les centrales peuvent avoir une espérance de vie limitée. Cependant, ce conseil syndical reste un groupe relativement restreint de responsables syndicaux. En outre, tous les syndicats n'y sont pas affiliés ou actifs en son sein, comme l'AWU et l'ETU. Malgré ces limites, le GTLC demeure un acteur régional important, qui fait campagne pour un futur durable dans sa collectivité locale.

L'expérience de ces deux conseils syndicaux illustre bien les tensions entre la défense d'un futur durable et respectueux de l'environnement et la protection et la promotion des emplois en tant que tels. D'un côté, ces conseils syndicaux, qui regroupent les syndicats affiliés de leur territoire, sont en position de fournir une orientation à l'égard de la pollution au carbone et de la régénération industrielle. En tant que forum, ils sont en position de regarder au-delà des intérêts et des préoccupations spécifiques des syndicats de branche particuliers. D'un autre côté, ces conseils représentent et parlent au nom d'affiliés et, en tant que tels, ils ont pour obligation de préserver les emplois dans l'immédiat. En raison de cette tension, les conseils peuvent parvenir à poser, au sein du mouvement syndical, les fondations pour une approche constructive en faveur d'une transition des collectivités locales vers une économie verte, mais de telles approches doivent tenir compte de la matérialité en ce qui concerne la création et la sécurité de l'emploi.

Discussion

Les syndicats sont dans un processus de redéfinition de leur mission d'un double point de vue. Le premier a trait à la façon dont les syndicats

s'organisent et agissent en relation avec leur environnement, ce qui renvoie à leur capacité d'action déjà établie et à son développement adéquat ; le second a trait à la possibilité de construire des formes nouvelles de solidarité pour s'engager sur les thèmes environnementaux.

Tous les syndicats sont insérés dans des relations étroites mêlant le travail, le capital et l'État. Au fil du temps, ces relations se sont formalisées et souvent routinisées, même lorsqu'elles sont plus conflictuelles que coopératives. Le travail (sous l'impulsion syndicale) peut chercher à coopérer avec le capital (en tant qu'employeur) pour assurer une transition verte ou pour défendre les emplois. Coopération et conflit, dans ces conditions, se produisent dans un contexte de relations de pouvoir asymétriques (Murray, Lévesque, Vallée, 2000). C'est là que s'expriment les tensions intra-syndicales entre « justice sociale » et « protection d'acquis ». Ces tensions se jouent suivant des modes complexes. Les syndicats sont souvent poussés à des compromis inconfortables entre sécurité de l'emploi et respect de l'environnement, collaborant avec les employeurs pour protéger les emplois. Les syndicats peuvent alors finir par soutenir les employeurs, même ceux qui exploitent leur travail et polluent l'environnement. À l'opposé, lorsque les syndicats cherchent à constituer des lieux de production coopératifs, à promouvoir des institutions de formation vertes, ou même à discuter de l'avenir des principales industries polluantes, ils sont appelés à présupposer des futurs alternatifs.

La difficulté de travailler avec les employeurs tient à ce que c'est toujours leur ordre du jour qui prévaut. Après tout, la relation entre employeurs et travailleurs est asymétrique et elle est lestée dans le sens favorable aux employeurs, aussi bien dans le secteur public que privé. Dans ces conditions, il n'est pas surprenant que les syndicats tentent de construire leur capacité d'action *via* leurs structures de représentation et d'action. Comme on l'a noté, les syndicats ont en général une longue histoire quant à la prise en compte de l'environnement du travail (Obach, 2004). Plusieurs syndicats ont eu l'occasion de construire leur capacité environnementale en modelant leur activité de représentation en fonction du développement de leurs capacités dans les luttes, dans les négociations et à travers l'expérience d'échange avec les employeurs concernant l'environnement de travail.

Les syndicats doivent forger leur mission en tant qu'organisations collectives volontaires en cherchant à articuler et à représenter les intérêts de leurs membres en tant que travailleurs. La difficulté est de redéfinir ces intérêts. Dans le cas de l'environnement, une telle redéfinition implique des débats à propos des emplois verts et de la place de ces emplois dans l'économie. Le point de départ de la définition des emplois verts comprend typiquement la fonction, les zones industrielles où ces emplois sont localisées (par exemple le recyclage des déchets) et le contenu de ces emplois,

le tout en lien à l'efficacité environnementale. Mais, comme on l'a relevé ci-dessus, il n'y a souvent pas de garantie que ce sont des emplois décents, où le travail est assumé sous des modes informés, qualifiés, gérés sur un mode coopératif et soucieux du temps de travail et son articulation avec la vie hors travail. Il est vrai que nombre d'autres emplois peuvent ne pas être décents. Pour cette raison, certains syndicats se sont focalisés sur la formation et la conscientisation en tant qu'étapes décisives vers un monde d'emplois responsables envers l'environnement, qu'ils soient dans le secteur vert ou non. Plus que cela, comme avec tous les emplois, l'emploi ne peut pas être décent sans prendre en compte que les droits du travail sont un élément clé dans la relation d'emploi. Alors que peu de syndicats ont adopté une pareille conception des emplois, les aspects clé de cette définition de l'emploi informent souvent la politique syndicale sur les emplois, et les emplois verts ne sont pas une exception à cette orientation.

Implicitement, les emplois sont centraux dans la formation des relations plus largement, dans l'économie politique du travail et de l'emploi. Alors que l'analyse se concentre souvent sur ce que signifient ces relations pour le procès de travail, en attirant l'attention sur l'indétermination de ces relations (Hyman, 1989), il est aussi nécessaire de reprendre l'analyse au sein d'une compréhension plus large de la société. Clairement, autant conflit et coopération sont centraux pour les relations sociales qui déterminent le procès de travail, autant en va-t-il pour l'ensemble de l'économie politique. C'est une bataille qui implique les syndicats mais qui va au-delà d'eux.

Alors que beaucoup d'écrits sur le renouveau syndical se focalisent sur les conditions et les déterminants du renouveau (*cf.* Turner, 2006 ; Cohen, 2006), ici la question est de savoir comment les syndicats redéfinissent leur mission. Mais, pour lancer ce mouvement, il faut un incitant ou une occasion de renouveau, une crise de cette mission, pour les dirigeants comme pour les membres (Voss, Sherman, 2003). Dans le cas du changement climatique, la crise provient de la multiplication des demandes et des développements associés à ce changement. Elle tient aussi à l'exigence des problèmes pratiques nés de la position particulièrement vulnérable de l'Australie en lien avec l'eau, les dégradations industrielles, une économie fondée sur l'exportation de ressources et l'incertitude insidieuse sur le climat. Quoiqu'il ne s'agisse pas d'une crise au sens entendu par certains – immédiate, menaçante mais soluble (*cf.* Voss, Sherman, 2003) – c'est une crise qui fournit aux syndicats l'occasion de rechercher et de développer des avenir alternatifs. Les cas des conseils syndicaux en Australie, évoqués ci-haut, illustrent l'idée que c'est lorsque les syndicats collaborent les uns avec les autres, et avec d'autres organisations dans les collectivités locales, qu'ils sont capables de retourner la question de la protection des emplois pour en faire un argument en faveur d'un changement social qui

soit respectueux de l'environnement. Ainsi, les syndicats ont commencé à prendre des initiatives pour s'organiser au sein des collectivités locales, avec d'autres groupes et sections en leur sein, sur la notion d'emploi en tant qu'emplois de qualité. Ils se positionnent ainsi comme organisations collectives volontaires capables de fournir des perspectives futures vertes.

Ce processus rencontre cependant ses limites. Les syndicats sont dans un processus de construction d'un rôle politico-écologique pour eux-mêmes qui exprime une vision verte pour le futur du travail (Mason, Morter, 1998:4). Mais ils doivent également tenir compte des intérêts les plus immédiats des travailleurs et de leurs adhérents dont les vies dépendent de la poursuite et de l'expansion de l'activité économique. Par ce processus, les syndicats peuvent prendre en charge et découvrir un nouveau sens de leur mission au sein des relations dominantes de la production globalisée et pas nécessairement à leur encontre. Aller au-delà de ce niveau demanderait une énorme rupture de la part des syndicats et une revitalisation de leur potentiel révolutionnaire. En attendant, les syndicats vont vraisemblablement continuer à se colleter avec les tensions entre protection de l'emploi en tant que tel et des emplois respectueux de l'environnement naturel autant que des droits du travail. Le danger est que l'un des côtés gagne au détriment de l'autre. Pour dépasser ce dilemme, les syndicats pourront avoir à prioriser l'environnement au détriment des emplois en tant que tels.

Conclusion

Forger une mission sociale englobante, telle est la tâche qui attend les syndicats. Alors qu'ils se sont toujours préoccupés de leur mission et qu'ils l'ont aiguisée en fonction des circonstances matérielles et politiques dans lesquelles ils opéraient, ils se trouvent en face de deux défis liés à la responsabilité environnementale. Premièrement, dans l'économie politique internationale dominante, l'équilibre entre le marché et la régulation étatique a glissé vers une acceptation du marché par les gouvernements et, même si c'est implicitement, par de nombreux syndicats. Dans ces conditions, les syndicats font face à des décisions difficiles lorsqu'ils essaient de prendre en compte les implications des changements climatiques. Deuxièmement, et sous-tendant le premier défi, les syndicats font face à des décisions pour réconcilier les tensions permanentes pour eux dans une société capitaliste entre la « protection des acquis » et la « justice sociale ». Avec la responsabilité environnementale, cette tension prend souvent la forme de la protection et de la sécurité de l'emploi parallèlement à des emplois décents et des emplois verts.

L'immédiateté des problèmes matériels prévaut dans ces circonstances. Après tout, le mouvement syndical est un mouvement matérialiste

qui représente ceux qui sont impliqués dans la production et les activités connexes. Le défi est de pousser ceux qui exercent le contrôle sur le monde matériel (les employeurs) à utiliser leurs ressources de façon plus responsable, y compris les ressources en travail et environnementales. C'est là que les syndicats ont un rôle unique en tant qu'acteurs environnementaux. C'est le rôle qu'ils ont toujours joué quoiqu'ils puissent avoir ignoré les aspects environnementaux – ce qui ne semble pas être apparu directement aux travailleurs dans le passé.

La demande d'emplois décents est centrale dans la mission syndicale. Historiquement, la plupart des syndicats ont milité pour de tels emplois, souvent en prenant en compte les contraintes matérielles et financières des employeurs. En plus, les syndicats ont toujours cherché à assurer que les droits fondamentaux du travail soient reconnus, comme la liberté d'association, un salaire permettant de vivre, la sécurité du travail et, de plus en plus, un juste équilibre adéquat entre travail et vie privée. Avec le débat sur les emplois verts et la responsabilité environnementale, beaucoup de syndicats ont commencé à explorer ce que de tels emplois pourraient impliquer. Même si le débat sur ces emplois est décisif, parce qu'ils font partie d'un engagement pour plus de responsabilité environnementale, il est aussi nécessaire de les inscrire dans la mission plus large des syndicats de garantir des emplois décents. Ces emplois impliquent aussi que les travailleurs y voient s'appliquer leurs droits du travail fondamentaux. Ainsi, la mission syndicale en relation à la responsabilité environnementale implique la militance pour des emplois décents et la reconnaissance des droits du travail. Avec cela, les syndicats disposent d'une mission sociale globale ; l'objectif est de la réaliser.

Références bibliographiques

- ACTU, ACF (2008), « Green Gold Rush: How Ambitious Environmental Policy Can Make Australia a Leader in the Global Race for Green Jobs », Report for the ACTU, October 2008.
- AMWU (2008), *Making Our Future: Just Transitions for Climate Change Mitigation*, Sydney: AMWU.
- AWU (2010), « Australian Workers » *Union Stronger Together*, <http://www.facebook.com/pages/Australian-Workers-Union-Stronger-Together/207541546410> [Accessed 01.03.2010].
- Burgmann M., Burgmann V. (1998), *Green Bans, Red Union*, UNSW Press: Sydney.
- Burgmann V., McNaughton C., Penney J. (2002), « Unions and the Environment », *Tela: Environment, Economy and Society*, 10(1):1-36.
- CFMEU (Mining and Energy Division) (2009), « Climate Change Deal Rejects Coal Industry Scare Campaign », *Media Release*, 25 November. <http://www.cfmeu.com.au/index.cfm?section=5&Category=42&viewmode=content&contentid=514> [Accessed 01.03.2010]
- Cohen S. (2006), *Ramparts of Resistance: Why Workers Lost Their Power and How To Get It Back*, London: Pluto Press.
- Commonwealth of Australia (2008), *Carbon Pollution Reduction Scheme Green Paper*, Canberra: Department of Climate Change, Commonwealth of Australia.
- Cupper L., Hearn J. (1981), « Unions and the Environment: Recent Australian Experience », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 20 (2): 221-231.
- Donaldson M., Burrows S., Hodgkinson A., Neri F., Kell P., Gibson C., Wait G., Stillwell F. (2009), *Power to the People: Building Sustainable Jobs in the Illawarra*, a Report for the South Coast Labour Council, University of Wollongong. Available:[http://www.sclc.com.au/pdf/People %20Building %20Jobs.pdf](http://www.sclc.com.au/pdf/People%20Building%20Jobs.pdf)
- European Trade Union Confederation (ETUC), Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), Social Development Agency (SDA), Syndex, Wuppertal Institute (2007) *Climate Change and Employment: Impact on Employment in the European Union-25 of Climate Change and CO2 Emission Reduction Measures by 2030*. Available:<http://www.tradeunionpress.eu/Web/EN/Activities/Environment/Studyclimatechange/rapport.pdf>
- Flanders A. (1970), *Management and Unions: the Theory and Reform of Industrial Relations*. London, Faber and Faber.
- Freeman R., Medoff J. (1984), *What Do Unions Do?*, NY: Basic Books.
- Gera V. (2008), « Green Activists Find New Ally in US Unions », Associated Press, Dec 14, available at:<http://origin.foxnews.com/wires/2008Dec14/0,4670,EUClimateNewPartners,00.html>
- Hyman R. (1989), *The Political Economy of Industrial Relations: Theory and Practice in a Cold Climate*. London: Macmillan.
- ILO (2007), « Talking Weather: Trade Unions and Climate Change » *World of Work*, n°60:12-15.

- International Power Australia (2008) *Submission to the Carbon Pollution Reduction Scheme Green Paper*, <http://whitepaper.climatechange.gov.au/greenpaper/consultation/pubs/0633-international-power-australia.pdf>
- ITUC, ETUC, TUAC (2006), « Trade Union Climate Change Strategies: The Trade Union Statement to COP12/MOP2 », *United Nations Framework Convention on Climate Change* (Nairobi, Kenya). Available at http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpP_8Bg.EN.pdf Accessed on 12 January 2009.
- Kingsnorth P. (2004), « Tasmanian Devilry », *The Ecologist*, December. Available at: <http://www.paulkingsnorth.net/features.html>
- Lévesque C., Murray G. (2002), « Local versus Global: Activating Local Union Power in the Global Economy », *Labor Studies Journal*, 27(3):39-65.
- Lévesque C., Murray G. (2003), « Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale : clés de lecture pour un renouveau », *La Revue de l'IRES*, 41, 149-176.
- MacInnes J. (1987), *Thatcherism at Work: Industrial Relations and Economic Change*, Milton Keynes: Open University Press.
- Mason M., Morter N. (1998), « Trade Unions as Environmental Actors: The UK Transport and General Workers », *Union' Capitalism, Nature, Socialism* 9(2): 3-34.
- Murray G. Lévesque C., Vallée G. (2000), « There-Regulation of Labour in a Global Context: Conceptual Vignettes from Canada », in *The Journal of Industrial Relations*, 42(2):234-257.
- Nichols D. (2008), « AWU Quackery on the Aluminium Industry and Greenhouse », *Green Left*, <http://greenleft.org.au> (2 August).
- Nichols T. (1997) *The Sociology of Industrial Injury*, London: Mansell.
- NTEU (2009a), « Climate Champions ». Available at: <http://www.sustainablecampus.org.au/2009/10/welcome-climate-champions/>
- NTEU (2009b), « University of Queensland Branch ». Available at: <http://www.nteu.org.au/bd/uq#a32529> [Accessed 01.03.2010].
- Obach B. (2004) *Labor and the Environmental Movement*, Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- Parker J. (2009/2010), « No Time to Waste », *The Gippsland Bush Telegraph*, Gippsland Trades and Labour Council.
- Queensland Public Service Union and Australian Conservation Foundation (2010) « Hero Missions », http://www.qpsu.org.au/climate/news/090525_difference.htm [Accessed 14.02.2010].
- Quinlan M. (1998), « Trade Unions », in G. Davidson, J. Hirst and S. Macintyre, (eds.), *Oxford Companion to Australian History*, Oxford University Press, Melbourne, pp. 647-9
- South Coast Labour Council (2009), *The Green Jobs Illawarra Project*, <http://www.sclc.com.au/content/greenjobs.php> [Accessed 14.02.2010].
- Tattersall A. (2009), « A Little Help from Our Friends: Exploring and Understanding When Labor-Community Coalitions Are Likely to Form », *Labor Studies Journal*, 34(4):485-506.
- Taylor R. (2007), « Heat on Australia PM over Climate Sceptic MPs », *Reuters*, 13 August. <http://www.reuters.com/article/idUSSYD213308> [Accessed 14.02.2010].

- The Australian (2009), « Green Jobs “Dopey” Says CFMEU Leader, Tony Maher », *The Australian*, 14 September.
- TUAC Secretariat (2008), *Green Jobs and Climate Change*, Meeting of Trade Union Experts on Green Jobs and Climate Change, OECD, Paris, 13 March, <http://www.youtube.com/watch?v=BYFynRRn3RA>. [Accessed 11.02.2010].
- TUC (2008), *Trade Unions and Climate Change: A just Transition*, TUC Climate Change Conference, Monday 16 June, Congress House, London. Available: <http://www.tuc.org.uk/extras/climatechange08.pdf>
- Turner L. (2006), « Globalization and the Logic of Participation: Unions and the Politics of Coalition Building », *Journal of Industrial Relations*, 48(1):83-97.
- UNEP (2007), *Labour and the Environment: A Natural Synergy*, Nairobi, United Nations Environment Programme.
- Victorian Government (2008), « Allan Opens \$2.1 million Green Plumbing Centre », Media Release, mimeo.
- Voss K., Sherman R. (2003), « You Just Can't Do it Automatically: the Transition to Social Movement Unionism in the Unites States », in P. Fairbrother and C. Yates (eds) *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*, London: Routledge.
- Workforce (2010), « Unions Join Attack on Safety Standards in Home Insulation Scheme », Issue 1714, February 12.
- Worldwatch Insitute (2008), *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*, UNEP/ILO/IOE/ITUC. [Accessed 12.03.2010].