

Développement durable

Complément à la Charte UEL

D'après une définition communément admise, le développement durable est défini comme un modèle de croissance du futur respectueux à la fois des intérêts économiques, sociaux et écologiques.

Défini par l'ONU comme la capacité des générations présentes à satisfaire leurs besoins tout en permettant aux générations futures de satisfaire les leurs, le développement durable nécessite partant une approche globale qui vise à mettre en cohérence tant les stratégies économiques et sociales qu'environnementales.

Cette approche globale doit être mise en œuvre par tous les acteurs qui souscrivent aux objectifs du développement durable, en l'occurrence les responsables politiques, les responsables des milieux économiques de concert, le cas échéant, avec les travailleurs et leurs représentants.

Cette stratégie doit notamment trouver application dans tous les domaines d'activité des entreprises, tels que la prévention des accidents, la protection de la santé des travailleurs, la formation professionnelle continue, les méthodes de production, la gestion des déchets et les relations de l'entreprise avec ses fournisseurs et clients.

Plutôt que de suivre une trame législative, il convient de privilégier la voie des engagements négociés en définissant ensemble avec les entreprises ou les secteurs d'activité, les objectifs à atteindre et en mettant en place les moyens de contrôle appropriés.

Aussi l'UEL préconise-t-elle de lancer une campagne de sensibilisation à l'adresse des entreprises luxembourgeoises visant à promouvoir, pour autant que de besoin, une logique de développement durable en dispensant notamment des modèles de référence par l'élaboration de guides et de codes de bonne conduite.

1. Le développement économique

Le défi essentiel est d'assurer un développement durable à l'économie, capable de subvenir aux besoins de la population actuelle sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs besoins. En pareille hypothèse, générer de la croissance économique revient à assurer la viabilité des autres aspects nécessaires au développement durable.

La création d'un cadre réglementaire propice à une économie durable axée sur les avantages concurrentiels est par ailleurs nécessaire pour que les entreprises luxembourgeoises puissent pleinement se déployer sur le marché national et se positionner sur les marchés étrangers.

Ce cadre doit notamment inciter les entreprises à l'innovation ainsi que d'une façon générale stimuler l'entrepreneuriat. Il importe par ailleurs d'intensifier les initiatives en vue de faire promouvoir l'économie luxembourgeoise au-delà des frontières et d'attirer sur le marché national de nouvelles entreprises pouvant contribuer à la création de richesse et d'emploi.

L'UEL souscrit pleinement à cette politique dont le déploiement requiert l'aide de toutes les parties concernées et plus particulièrement celle des pouvoirs publics alors que le bien-être physique et psychique, le progrès social, le financement des systèmes de sécurité sociale et partant le futur de notre pays dépendent d'une croissance économique vigoureuse s'inscrivant dans la logique du développement durable.

2. Les aspects sociaux du développement durable

L'UEL croit à la vertu du dialogue social responsable et constructif. Elle encourage ses membres à développer au sein de chaque entreprise un mécanisme de dialogue permettant à l'entreprise de rencontrer ses objectifs de développement durable au travers d'un véritable partenariat avec tous les acteurs-clés.

2.1. La prévention des accidents

Il est vrai que de nombreux efforts ont été réalisés pendant les dernières années au niveau des entreprises en ce qui concerne la prévention des accidents de travail. Les retombées de ces efforts sont retraceables dans les statistiques concernant les accidents de travail proprement dits tant en ce qui concerne leur fréquence que leur gravité.

Il n'en reste pas moins que les entreprises sont désireuses de poursuivre cette politique de prévention. La stratégie à la base de cette ambition doit avoir pour objet de réduire les accidents du travail, voire à éliminer les risques des accidents professionnels, mais également les accidents de trajet et d'une façon générale tous les accidents y compris ceux survenant pendant la vie privée.

Une attention toute particulière doit revenir aux accidents de trajet qui connaissent une montée fulgurante depuis une dizaine d'années. Ceci se justifie d'autant plus que ce type d'accident génère la moitié des accidents mortels. Ce rapport s'alourdit encore lorsqu'on y englobe les accidents de travail survenus en circulation routière.

2.2. La santé, la sécurité et le bien-être des personnes

La santé et la sécurité font partie intégrante du travail de chacun : elles relèvent de la responsabilité de l'encadrement et nécessitent la participation et l'implication de tous. La mise en place de toutes les mesures de sécurité n'est suffisante que si les personnes concernées adoptent un comportement responsable et respectent les consignes de sécurité. Il est de l'obligation de chacun d'adopter une attitude raisonnable afin d'éviter tous les risques ayant des conséquences nocives sur la santé des travailleurs et ceci ne se limite pas seulement aux dangers encourus sur le lieu de travail mais également à ceux pouvant survenir en dehors des activités professionnelles.

Ces efforts devraient être accompagnés d'initiatives au niveau scolaire, tendant à sensibiliser les étudiants au risque. Il est important que parmi les multiples matières enseignées figurent des thèmes comme la responsabilité de chacun face à ses comportements.

La protection de la santé vise à prévenir, outre les maladies professionnelles au sens des dispositions du code des assurances sociales, tous les troubles psychosociaux à la base des maladies psychosomatiques.

Les initiatives patronales visant à prévenir et à aider des salariés faisant l'objet d'actes de harcèlement méritent d'être supportées par toutes les parties prenantes.

La sécurité industrielle, alimentaire et des produits constituent des objectifs à valeur égale par rapport à ceux développés ci-dessus.

2.3. Le maintien de l'employabilité des travailleurs

Etant donné la mutation de notre économie vers une économie du savoir et les exigences toujours grandissantes en termes de connaissances et de qualifications professionnelles, les entreprises luxembourgeoises sont conscientes du fait que leur compétitivité repose en large partie sur la formation et la qualification de leur personnel. Les entreprises estiment que les efforts dans ce domaine constituent à la fois un investissement dans l'avenir de l'entreprise et un moyen de motivation des salariés alors qu'ils contribuent à augmenter l'employabilité de ceux-ci et sont en même temps un moyen de promotion sociale. De la conviction de l'UEL, la formation professionnelle constitue la base de tout développement futur collectif et individuel et contribue tant à l'augmentation de la productivité que de l'employabilité.

3. Le respect de l'environnement naturel

Les méthodes de production, la gestion des déchets constituent des éléments clés d'une stratégie entrepreneuriale en ligne avec le but repris sous rubrique.

Selon l'avis de l'UEL, une politique du développement durable pertinente trouve son fondement en sa dimension incitative et non dans l'application de principes d'ordre répressif. Ainsi il s'agira de stimuler les entreprises à souscrire davantage encore à ces objectifs. Ceci est d'autant plus vrai que les entreprises se rendent compte du coût économique qu'engendre toute pollution.

En ce qui concerne les émissions de gaz à effet de serre, les moyens à mettre en œuvre à cette fin doivent être de plusieurs natures étant donné que leur réduction relève d'une responsabilité partagée entre entreprises, ménages et pouvoirs publics.

Les entreprises sont disposées à poursuivre les efforts tendant à optimiser l'efficacité énergétique de leurs outils de production. Il n'en reste pas moins que le renforcement ou la mise en place des politiques nationales de réduction des émissions constituent des moyens indispensables pour contribuer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Ces efforts doivent être en ligne avec une politique de diversification économique et, en tout état de cause ne doivent pas désavantager le site économique luxembourgeois.

4. La déontologie dans les relations avec les clients et les fournisseurs

Parmi les actifs de l'entreprise figurent, outre ses travailleurs, sa clientèle, ses fournisseurs et ses prestataires de services. Les entreprises sont conscientes de l'intérêt d'une bonne gestion des relations avec leurs clients et s'engagent à maintenir ces relations à un niveau sain et durable. Elles sont prêtes à consacrer une partie de leurs ressources afin de rendre l'expérience de la clientèle positive et à subvenir aux attentes de celle-ci qui grandissent tant en terme de qualité, de sécurité, de service que de livraison.

L'amélioration des relations que les entreprises entretiennent notamment avec les clients sur les marchés concurrentiels détermineront la réussite d'une entreprise. Ainsi, grâce à une assistance efficace à travers un réseau de partenaires compétents à l'écoute des besoins des clients et au développement du système de circulation des informations contribuent à une bonne entente entre les entreprises et sa clientèle.

Le développement durable est en effet tributaire de la satisfaction des clients. En contrepartie la prestation des entreprises doit être honorée à due concurrence et les entreprises doivent être les premières à en donner l'exemple.

5. Conclusions

Convaincue que la responsabilité du développement durable incombe à tous les acteurs de la société, l'UEL entend participer à une ambition réaliste qui s'inscrit dans la continuité du dialogue qui caractérise le Luxembourg. Elle s'engage à promouvoir auprès des entreprises luxembourgeoises une dynamique de croissance durable qui prend en compte les aspects économiques, sociaux, environnementaux et sociétaux du développement.

UEL, le 31 octobre 2003