

ENG__Proposal for a summary of the preparations to be submitted for development and amendments.

The global need

Environmental issues are becoming more and more important in companies: internally for the protection of employees, obtaining rights of inspection and intervention, internal company practices (recycling, choice of more environmentally friendly solutions, etc.), and externally for the consequences of companies on their physical environment (neighborhood, but also during the transport of goods, etc.) as well as for the chains of suppliers and subcontractors. What are the participants' thoughts on the needs that these questions raise for the OS?

- There is an urgent need to address environmental issues within the framework of social and environmental sustainability.
- These questions essentially fall under "how do we make employees aware of their importance?"
- As such, the company is perceived as a privileged place for the diffusion of environmental ideas.
- All states are far from having a strong (real) policy on the environment. Not all trade unions either.
- Environmental issues are often directed at large companies. It is important to involve small and medium-sized companies.
- The European Union is putting forward the Green Deal and the Recovery Plan: the unions must follow all this closely and put resources into these themes. North America is behind on these issues.
- Many companies practice greenwashing. Many want low-cost energy, to produce and/or consume it en masse.
- Reaffirm the political dimension of ecology: what is produced? Why do we produce? How do we do it?
- We need to build our responses in conjunction with the political world, while remaining attached to the specificities of the field, both at the level of companies (in terms of their size or sector of activity) and at the level of the states themselves (in terms of the way in which social relations are developed).

Conflict of interest

As long as employees are not reassured that their jobs will be maintained (with the same quality), the logic of the worker ("the environmental impact is unfortunate, but it is my job") is opposed to that of the environmental activist ("yes, it is your job, but the impact is disastrous for the planet"). How can we overcome this divide? What guarantees can be given to employees so that these questions no longer conflict among those who produce, of course, but also consume, and above all, live on the same planet, facing the same challenges?

- In some countries, environmental issues are relatively new and people are sometimes very far from being convinced that there is anything to be done (influence of climate sceptics)
- For some workers, especially in the extractive sector, the fear of losing their job is predominant
- However, the ecological transition holds the promise of creating many more jobs than those destroyed, but it is still necessary to ensure that those who lose their job will find another one, of the same quality at least.

Internal approach

The trade union right is a powerful tool to tackle questions that must go beyond a simple individual sensitivity or a purely technical approach, to tackle the question of "power to act, together": how to move from the mere acknowledgement of the importance of the subject to that of action to obtain from companies that they evolve on these questions without the notion of economic profit being the only value recognized as legitimate? Can we act without the support of the employees themselves?

- There are open issues and difficulties in moving from the development of environmental strategies to national policies, whether at the level of collective agreements or in companies
- Corporate social responsibility exists in some countries, but it is difficult to implement and currently produces few results
- Addressing environmental issues through corporate supply chains helps to circumvent the barrier of defending one's job with employees.
- The most successful companies are also the most favorable to develop environmental projects
- The tools of continuous training and professional retraining are a crucial point for the adhesion of employees to environmental issues. Initial higher education is also a lever to be explored much more.
- There are successful experiences in improving environmental behavior within companies, when they are willing to do so.
- Another crucial point is the support of all workers (or at least a clear majority) in the company for environmental aspects: this is not, by far, only a concern of specialists.
- There is a real need for an environmental delegate in companies, with real rights, in particular suspensive rights in case of pronounced danger. These delegates must be protected.
- There is also a strong need to communicate in companies on the action of trade unions concerning the environment. Unions do not always put the necessary human resources on this theme. They also find it difficult to deal with cross-cutting issues, involving several professional fields. Finally, they do not necessarily have all the tools to propose "simple" alternatives.
- At the European level, tools exist: environmental legislation (providing for employee participation), collective bargaining (demands), training of workers and representatives, committees in charge of health and safety issues
- The internal construction of the balance of power is an essential key to the success of environmental struggles in companies. It is necessary to obtain the adhesion of the employees.

Convergence needs

Are the convergences between unions and NGOs effective? On what scale? On which subjects? What can we learn from the cooperation experiences of these structures in a wide variety of fields?

- How to strengthen the rights to environmental issues by and for union teams while ensuring links with external teams (consumers), how to set up synergies between union teams in the field and external teams?
- Union teams know the inner workings of the company very well, and often know what the company is trying to hide, but they may also be constrained by the fact that it is not in their interest to reveal it.
- Teams outside the companies (associations, consumer movement...) have a duty to inform their members but this information must be of high quality.
- Many trade unionists are involved in the actions of associations. Some unions even finance these actions.
- There are examples of successful and effective cooperation, which have multiplied their impact, but it is quickly realized that these examples are not that numerous.

- Play on the reputation of the company (25-30% of the company's value according to some authors). Shaming is a feared weapon.
- The big NGOs are getting closer to the unions, the discourse is changing. International trade union exchanges are becoming more and more important.

ITA ___ Proposta di una sintesi dei preparativi da presentare per lo sviluppo e la modifica.

Il bisogno globale

Le questioni ambientali stanno diventando sempre più importanti nelle aziende: internamente per la protezione dei dipendenti, l'ottenimento di diritti di ispezione e di intervento, le pratiche aziendali interne (riciclaggio, scelta di soluzioni più ecologiche, ecc.), ed esternamente per le conseguenze delle aziende sul loro ambiente fisico (quartiere, ma anche durante il trasporto delle merci, ecc.) così come per le catene di fornitori e subappaltatori. Quali sono i pensieri dei partecipanti sulle necessità che queste domande sollevano per il SO?

- C'è un urgente bisogno di affrontare le questioni ambientali nel contesto della sostenibilità sociale e ambientale.
- Queste domande rientrano essenzialmente in "come rendiamo i dipendenti consapevoli della loro importanza?".
- Come tale, l'azienda è percepita come un luogo privilegiato per la diffusione delle idee ambientali.
- Tutti gli stati sono lontani dall'avere una politica (reale) forte sull'ambiente. Nemmeno tutti i sindacati lo fanno.
- Le questioni ambientali sono spesso rivolte alle grandi aziende. Le piccole e medie imprese devono essere coinvolte.
- L'Unione Europea sta proponendo il Green Deal e il Recovery Plan: i sindacati devono seguire tutto questo da vicino e mettere risorse in questi temi. Il Nord America è indietro su questi temi.
- Molte aziende praticano il greenwashing. Molti vogliono energia a basso costo, per produrla e/o consumarla in massa.
- Riaffermare la dimensione politica dell'ecologia: cosa si produce? Perché lo produciamo? Come facciamo?
- Dobbiamo costruire le nostre risposte insieme al mondo politico, pur rimanendo attaccati alle specificità del campo, sia a livello delle imprese (in termini di dimensioni o settore di attività), sia a livello degli stati stessi (in termini di modalità di sviluppo delle relazioni sociali).

Conflitto d'interesse

Finché i dipendenti non sono rassicurati che il loro lavoro sarà mantenuto (con la stessa qualità), la logica del lavoratore ("l'impatto ambientale è spiacevole, ma è il mio lavoro") si oppone a quella dell'attivista ambientale ("sì, è il tuo lavoro, ma l'impatto è disastroso per il pianeta"). Come possiamo superare questo divario? Quali garanzie si possono dare ai lavoratori affinché queste domande non siano più osteggiate da chi produce, certo, ma anche consuma, e soprattutto vive sullo stesso pianeta, affrontando le stesse sfide?

- In alcuni paesi, le questioni ambientali sono relativamente nuove e la gente è talvolta molto lontana dall'essere convinta che ci sia qualcosa da fare (influenza degli scettici del clima)
- Per alcuni lavoratori, specialmente nel settore estrattivo, la paura di perdere il lavoro è predominante
- Tuttavia, la transizione ecologica ha la promessa di creare molti più posti di lavoro di quelli distrutti, ma dobbiamo ancora assicurarci che coloro che perdono il loro lavoro ne trovino di nuovi, almeno della stessa qualità.

Approccio interno

I diritti sindacali sono un potente strumento per affrontare questioni che devono andare al di là di una semplice sensibilità individuale o di un approccio puramente tecnico, per affrontare la questione del "potere di agire, insieme": come possiamo passare dalla semplice constatazione dell'importanza del tema all'azione per far evolvere le aziende su questi temi senza che la nozione di profitto economico sia l'unico valore riconosciuto come legittimo? Possiamo agire senza il sostegno dei dipendenti stessi?

- Ci sono questioni aperte e difficoltà nel passare dallo sviluppo di strategie ambientali alle politiche nazionali, sia a livello di contratti collettivi che nelle aziende
- La responsabilità sociale delle imprese esiste in alcuni paesi, ma è difficile da attuare e attualmente produce pochi risultati
- Affrontare le questioni ambientali attraverso le catene di approvvigionamento delle aziende permette di aggirare l'ostacolo della difesa del proprio lavoro con i dipendenti.
- Le aziende di maggior successo sono anche le più favorevoli a sviluppare progetti ambientali
- La formazione continua e gli strumenti di riqualificazione professionale sono cruciali per far sì che i dipendenti abbraccino le questioni ambientali. L'istruzione superiore iniziale è anche una leva che dovrebbe essere esplorata molto di più.
- Ci sono esperienze di successo per migliorare il comportamento ambientale all'interno delle aziende, quando sono disposte a farlo.
- Un altro punto cruciale è l'appoggio di tutti i lavoratori (o almeno di una chiara maggioranza) nell'azienda per gli aspetti ambientali: questo non è, di gran lunga, solo una preoccupazione specialistica.
- C'è un reale bisogno di un delegato ambientale nelle aziende, con diritti reali, in particolare diritti sospensivi in caso di pericolo pronunciato. Questi rappresentanti devono essere protetti.
- C'è anche un forte bisogno di comunicare nelle aziende l'azione dei sindacati sull'ambiente. I sindacati non sempre mettono le risorse umane necessarie su questo tema. Hanno anche difficoltà a trattare questioni trasversali, che coinvolgono diversi campi professionali. Infine, non hanno necessariamente tutti gli strumenti per proporre alternative "semplici".
- A livello europeo, gli strumenti esistono: legislazione ambientale (che prevede la partecipazione dei lavoratori), contrattazione collettiva (richieste), formazione dei lavoratori e dei rappresentanti, comitati incaricati delle questioni di salute e sicurezza
- La costruzione interna dell'equilibrio di potere è una chiave essenziale per il successo delle lotte ambientali nelle aziende. È necessario ottenere l'appoggio dei dipendenti.

Esigenze di convergenza

Le convergenze tra sindacati e ONG sono efficaci? Su quale scala? Su quali questioni? Cosa possiamo imparare dalle esperienze di cooperazione di queste strutture in una grande varietà di campi?

- Come rafforzare i diritti alle questioni ambientali da e per le squadre sindacali, assicurando al contempo i legami con le squadre esterne (consumatori), come creare sinergie tra le squadre sindacali sul campo e le squadre esterne?
- Le squadre sindacali conoscono molto bene il funzionamento interno dell'azienda e spesso sanno cosa l'azienda sta cercando di nascondere, ma possono anche essere limitate dal fatto che non è nel loro interesse rivelarlo.
- Le squadre esterne (associazioni, movimenti di consumatori, ecc.) hanno il dovere di fornire informazioni ai loro membri, ma queste informazioni devono essere di alta qualità.
- Molti sindacalisti sono coinvolti nelle azioni delle associazioni. Alcuni sindacati finanziano persino queste azioni.
- Ci sono esempi di cooperazione efficace e di successo, che hanno moltiplicato il loro impatto, ma diventa subito evidente che questi esempi non sono così numerosi.

- Giocare sulla reputazione dell'azienda (25-30% del valore dell'azienda secondo alcuni autori). La vergogna è un'arma temuta.
- Le grandi ONG si stanno avvicinando ai sindacati, il discorso sta cambiando. Gli scambi sindacali internazionali stanno diventando sempre più importanti.

FR__ Proposition de trame de synthèse des préparations à soumettre à développements et amendements.

Le besoin global

Les questions environnementales prennent de plus en plus d'importance dans les entreprises : importance interne pour la protection des salariés, l'obtention de droits de regard et d'intervention, les pratiques internes de l'entreprise (recyclage, choix de solutions plus respectueuses de l'environnement...), et externe pour les conséquences des entreprises sur leur environnement physique (voisinage, mais aussi pendant les transports de marchandises...) comme pour les chaînes de fournisseurs et sous traitants. Quelles sont les réflexions des participants sur les besoins que ces questions font émerger auprès des OS ?

- Il y a une urgence à la prise en charge des questions environnementales dans le cadre d'une soutenabilité sociale et environnementale.
- Ces questions s'inscrivent essentiellement dans « comment faire prendre conscience aux salariés de leur importance ? »
- A ce titre, l'entreprise est perçue comme un lieu privilégié de diffusion des idées environnementales.
- Tous les états sont loin d'avoir une politique (réelle) forte sur l'environnement. Toutes les organisations syndicales non plus.
- Les questions liées à l'environnement sont souvent dirigées vers les grandes entreprises. Il faut savoir y impliquer les petites et moyennes entreprises.
- L'Union Européenne met en avant le Green Deal et le Recovery Plan : les syndicats doivent suivre tout ceci de près, mettre des ressources sur ces thèmes. L'Amérique du Nord est en retard sur ces sujets.
- De nombreuses entreprises pratiquent le greenwashing. Beaucoup veulent une énergie à bas coût, pour la produire et / ou la consommer en masse.
- Réaffirmer la dimension politique de l'écologie : que produit-on ? Pourquoi ? Comment ?
- Il s'agit de savoir construire nos réponses en lien avec le monde politique mais en restant attachés aux spécificités de terrain, tant au niveau des entreprises (par leur taille ou leur secteur d'activité), qu'au niveau des états eux mêmes (dans leur mode d'élaboration des relations sociales).

Le conflit d'intérêts

Tant que les salariés ne seront pas rassurés sur le maintien de leur emploi (avec la même qualité), on oppose la logique du travailleur (« l'impact environnemental est malheureux, mais c'est mon emploi ») à celle du militant pour l'environnement (« certes, c'est ton emploi, mais l'impact est désastreux pour la planète »). Comment dépasser ce clivage ? Quelles garanties apporter aux salarié.e.s pour que ces interrogations ne s'opposent plus chez celles et ceux qui produisent, certes, mais consomment aussi, et surtout, vivent sur la même planète, confronté.e.s aux mêmes enjeux ?...

- Dans certains pays, les questions environnementales sont relativement nouvelles et les gens sont parfois très loin d'être convaincus qu'il y ait quoi que ce soit à faire (influence des climato-sceptiques)
- Pour certain.e.s travailleur.euse.s, surtout dans l'extractivisme, la peur de perdre son emploi prédomine
- Pourtant, la transition écologique est porteuse d'une promesse de bien plus d'emplois créés que d'emplois détruits, mais encore faut-il s'assurer que ce seront bien celles et ceux qui perdent leur emploi qui en retrouveront un autre, de même qualité au moins.

Approche interne

Le droit syndical est un outil puissant pour aborder des questions qui doivent dépasser le renvoi à une simple sensibilité individuelle ou encore l'approche purement technique, pour aborder la question du « pouvoir d'agir, ensemble » : comment passer du seul constat de l'importance du sujet à celui de l'action pour obtenir des entreprises qu'elles évoluent sur ces questions sans que la notion de profit économique ne soit la seule valeur reconnue comme légitime ? Peut-on agir sans l'adhésion des salarié.e.s eux-mêmes ?

- Il existe des problématiques ouvertes et des difficultés à passer de l'élaboration des stratégies environnementales à des politiques nationales que cela soit au niveau des conventions collectives ou dans les entreprises
- La responsabilité sociale des entreprises existe dans certains pays mais elle est dure à mettre en place, et produit peu de résultats actuellement
- Aborder les questions environnementales par le biais des chaînes d'approvisionnement des entreprises permet de contourner l'obstacle de la défense de son emploi auprès des salariés.
- Les entreprises les plus florissantes sont également les plus favorables à développer des projets sur l'environnement
- Les outils de formation continue et de reconversion professionnels sont un point crucial pour l'adhésion des salarié.e.s aux questions environnementales. Les formations initiales supérieures sont aussi un levier à beaucoup plus explorer.
- Il existe des expériences réussies d'amélioration des comportements environnementaux internes aux entreprises, lorsque celles-ci s'y montrent volontaires.
- Un autre point crucial est le soutien porté par l'ensemble des travailleurs (ou du moins une majorité nette) dans l'entreprise aux aspects environnementaux : ce n'est pas, et de loin, qu'une seule préoccupation de spécialistes.
- Il y a un vrai besoin d'un.e délégué.e à l'environnement dans les entreprises, doté.e de vrais droits, notamment suspensifs en cas de danger prononcé. Ces délégué.e.s doivent être protégé.e.s.
- Il y a aussi un fort besoin de communiquer dans les entreprises sur l'action des syndicats concernant l'environnement. Les syndicats ne mettent pas toujours les ressources humaines nécessaires sur ce thème. Ils ont aussi du mal à traiter des questions transversales, impliquant plusieurs champs professionnels. Enfin, ils n'ont pas forcément tous les outils pour proposer des alternatives « simples ».
- Au niveau européen, des outils existent : législation environnementale (prévoyant la participation des employés), négociations collectives (revendications), formation des travailleurs et représentants, les comités en charge des questions de santé et de sécurité
- La construction interne du rapport de force est une clé essentielle de la réussite des luttes environnementales dans les entreprises. Il faut obtenir l'adhésion des salariés.

Besoins de convergence

Les convergences entre syndicats et ONG sont-elles efficaces ? À quelle échelle ? Sur quels sujets ? Que nous enseignent les expériences de coopération de ces structures dans des domaines très variés ?

- Comment renforcer les droits aux questions environnementales par et pour les équipes syndicales tout en assurant les liens avec des équipes extérieures (consommateur.ice.s), comment mettre en place des synergies entre équipes syndicales sur le terrain et équipes externes ?
- Les équipes syndicales connaissent très bien les mécanismes internes de l'entreprise, et savent souvent ce que celle-ci cherche à cacher, mais elles peuvent aussi être bridées par le fait que cela ne serve pas leurs intérêts de le dévoiler.

- Les équipes extérieures aux entreprises (associations, mouvement consumériste...) ont un devoir d'information envers leurs membres mais cette information se doit d'être de qualité.
- De nombreux syndicalistes sont impliqués dans les actions des associations. Certains syndicats financent même ces actions.
- Il existe des exemples de coopérations réussies et efficaces, qui ont ainsi démultiplié leur impact, mais on s'aperçoit rapidement que ces exemples ne sont pas si nombreux que cela.
- Jouer sur la réputation de l'entreprise (25-30% de la valeur de l'entreprise selon certains auteurs). Le shaming est une arme crainte.
- Les grosses ONGs se rapprochent des syndicats, le discours change. Les échanges syndicaux internationaux prennent de plus en plus d'importance.

ESP__Propuesta de resumen de los preparativos que se presentarán para su desarrollo y modificación.

La necesidad global

Las cuestiones medioambientales adquieren cada vez más importancia en las empresas: a nivel interno, por la protección de los trabajadores, la obtención de derechos de inspección e intervención, las prácticas internas de la empresa (reciclaje, elección de soluciones más respetuosas con el medio ambiente, etc.), y a nivel externo, por las consecuencias de las empresas en su entorno físico (vecindario, pero también durante el transporte de mercancías, etc.), así como en las cadenas de proveedores y subcontratistas. ¿Qué opinan los participantes sobre las necesidades que estas preguntas plantean al OS?

- Es urgente abordar los problemas medioambientales en el marco de la sostenibilidad social y medioambiental.
- Estas preguntas se engloban esencialmente en "¿cómo hacemos que los empleados sean conscientes de su importancia?"
- Por ello, la empresa se percibe como un lugar privilegiado para la difusión de ideas medioambientales.
- Todos los Estados están lejos de tener una política fuerte (real) en materia de medio ambiente. Tampoco lo hacen todos los sindicatos.
- Las cuestiones medioambientales suelen dirigirse a las grandes empresas. Las pequeñas y medianas empresas deben participar.
- La Unión Europea está planteando el Green Deal y el Plan de Recuperación: los sindicatos deben seguir todo esto de cerca y poner recursos en estos temas. América del Norte está atrasada en estos temas.
- Muchas empresas practican el lavado verde. Muchos quieren energía de bajo coste, para producirla y/o consumirla en masa.
- Reafirmar la dimensión política de la ecología: ¿qué se produce? ¿Por qué lo producimos? ¿Cómo lo hacemos?
- Tenemos que construir nuestras respuestas en conjunción con el mundo político, sin dejar de estar apegados a las especificidades del campo, tanto a nivel de las empresas (en cuanto a su tamaño o sector de actividad), como a nivel de los propios estados (en cuanto a la forma en que se desarrollan las relaciones sociales).

Conflicto de intereses

Mientras no se garantice a los empleados que sus puestos de trabajo se mantendrán (con la misma calidad), la lógica del trabajador ("el impacto medioambiental es lamentable, pero es mi trabajo") se opone a la del activista medioambiental ("sí, es tu trabajo, pero el impacto es desastroso para el planeta"). ¿Cómo podemos superar esta división? ¿Qué garantías se pueden dar a los asalariados para que estas cuestiones dejen de oponerse a quienes producen, por supuesto, pero también consumen y, sobre todo, viven en el mismo planeta, enfrentándose a los mismos retos?

- En algunos países, las cuestiones medioambientales son relativamente nuevas y a veces la gente está muy lejos de estar convencida de que hay algo que hacer (influencia de los escépticos del clima)
- Para algunos trabajadores, especialmente en el sector extractivo, el miedo a perder el empleo es predominante
- Sin embargo, la transición ecológica promete crear muchos más puestos de trabajo que los destruidos, pero todavía tenemos que asegurarnos de que los que pierdan su empleo encuentren otros nuevos, al menos de la misma calidad.

Enfoque interno

Los derechos sindicales son una poderosa herramienta para abordar cuestiones que deben ir más allá de una simple sensibilidad individual o de un enfoque puramente técnico, para abordar la cuestión del "poder de actuar, juntos": ¿cómo pasar de la simple constatación de la importancia del tema a la acción para hacer evolucionar a las empresas en estas cuestiones sin que la noción de beneficio económico sea el único valor reconocido como legítimo? ¿Podemos actuar sin el apoyo de los propios trabajadores?

- Hay cuestiones abiertas y dificultades para pasar del desarrollo de estrategias medioambientales a las políticas nacionales, ya sea a nivel de convenios colectivos o en las empresas
- La responsabilidad social de las empresas existe en algunos países, pero es difícil de aplicar y actualmente produce pocos resultados
- Abordar las cuestiones medioambientales a través de las cadenas de suministro de las empresas permite sortear el obstáculo de la defensa del trabajo con los empleados.
- Las empresas más exitosas son también las más favorables al desarrollo de proyectos medioambientales
- La formación continua y las herramientas de reciclaje profesional son cruciales para conseguir que los empleados adopten las cuestiones medioambientales. La educación inicial superior es también una palanca que debería explorarse mucho más.
- Existen experiencias exitosas de mejora del comportamiento medioambiental en las empresas, cuando éstas están dispuestas a hacerlo.
- Otro punto crucial es el apoyo de todos los trabajadores (o al menos de una clara mayoría) de la empresa a los aspectos medioambientales: no se trata, ni mucho menos, de una preocupación exclusiva de los especialistas.
- Existe una necesidad real de contar con un delegado de medio ambiente en las empresas, con derechos reales, especialmente derechos suspensivos en caso de peligro pronunciado. Hay que proteger a estos representantes.
- También es muy necesario comunicar en las empresas la acción de los sindicatos sobre el medio ambiente. Los sindicatos no siempre ponen los recursos humanos necesarios en este tema. También les resulta difícil tratar temas transversales, que implican varios campos profesionales. Por último, no tienen necesariamente todas las herramientas para proponer alternativas "sencillas".
- A nivel europeo, existen herramientas: legislación medioambiental (que prevé la participación de los trabajadores), negociación colectiva (reivindicaciones), formación de los trabajadores y de los representantes, comités encargados de las cuestiones de salud y seguridad
- La construcción interna del equilibrio de poder es una clave esencial para el éxito de las luchas medioambientales en las empresas. Es necesario obtener el apoyo de los empleados.

Necesidades de convergencia

¿Son efectivas las convergencias entre sindicatos y ONG? ¿En qué escala? ¿Sobre qué temas? ¿Qué podemos aprender de las experiencias de cooperación de estas estructuras en una gran variedad de campos?

- ¿Cómo reforzar los derechos a las cuestiones medioambientales por y para los equipos sindicales asegurando los vínculos con los equipos externos (consumidores), cómo establecer sinergias entre los equipos sindicales sobre el terreno y los equipos externos?

- Los equipos sindicales están muy familiarizados con el funcionamiento interno de la empresa, y a menudo saben lo que ésta intenta ocultar, pero también pueden verse limitados por el hecho de que no les interesa revelarlo.
- Los equipos externos a las empresas (asociaciones, movimientos de consumidores, etc.) tienen el deber de proporcionar información a sus miembros, pero esta información debe ser de alta calidad.
- Muchos sindicalistas participan en las acciones de las asociaciones. Algunos sindicatos incluso financian estas acciones.
- Hay ejemplos de cooperación exitosa y eficaz, que han multiplicado su impacto, pero rápidamente se hace evidente que estos ejemplos no son tan numerosos.
- Jugar con la reputación de la empresa (25-30% del valor de la empresa según algunos autores). La vergüenza es un arma temida.
- Las grandes ONG se están acercando a los sindicatos, el discurso está cambiando. Los intercambios sindicales internacionales son cada vez más importantes.