



FTQ

Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec

2019

**RÉPERTOIRE
DES PRATIQUES SYNDICALES
EN TRANSITION JUSTE**

Rédaction : Rosalie Thibault (stagiaire), Patrick Rondeau et Wilfried Cordeau
Relecture et mise en page : Mouna Kamel
Impression : service de l'imprimerie de la FTQ

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone : 514 383-8000
Télécopieur : 514 383-0311
Sans frais : 1 877-897-0057
www.ftq.qc.ca

Dépôt légal — 3^e trimestre 2019
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-89639-418-0

Table des matières

1. Introduction.....	1
2. Méthodologie et remarques d'ordre général	2
3. Résumé des pratiques en environnement.....	3
4. Pratiques au niveau des syndicats	4
5. Pratiques à instaurer dans les milieux de travail	35
6. Recommandations.....	38
7. Conclusion.....	39
8. Annexes	40

1. INTRODUCTION

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) compte 600 000 membres issus de toutes les régions et de tous les secteurs d'activité économique. Les membres devront au cours des prochaines années s'adapter aux restructurations du marché du travail, dues à l'atténuation et à l'adaptation aux changements climatiques. Cette transition juste devra se faire avec les travailleurs et les travailleuses, ainsi que leur communauté.

La FTQ travaillera de front pour que ses membres soient soutenus dans ces transformations, en leur fournissant les outils nécessaires pour comprendre les enjeux et connaître les solutions afin d'être conscients et proactifs dans leur milieu de travail et syndicat local.

C'est dans ce contexte que des mesures concrètes d'appui aux travailleurs et travailleuses seront développées. Les participants, à la tournée régionale de la FTQ et du Fonds de solidarité FTQ pour une transition juste de 2018 et 2019, semblaient en général être concernés

par la crise climatique et sont conscients des risques quant à leurs emplois, surtout ceux provenant d'entreprises liées directement aux combustibles fossiles.

La volonté de participer à cette transition est bien présente, mais les moyens d'action sont méconnus. Pourtant, quelques initiatives locales ont eu du succès sans être publicisées. Pour aider les syndicats affiliés et les travailleurs et travailleuses à établir une stratégie d'action, un travail de recensement a été amorcé afin de soulever les mesures déjà existantes en environnement et qui pourraient être reproduites dans d'autres entreprises ou syndicats.

De cette façon, les formules gagnantes sont partagées et facilitent l'établissement de celles-ci dans d'autres milieux. Il n'y a pas de solution homogène qui s'applique à tous, mais quelques mesures inspirantes pourraient être reprises à plus grande échelle.



2. MÉTHODOLOGIE ET REMARQUES D'ORDRE GÉNÉRAL

➤ MÉTHODOLOGIE

D'abord, environ deux cent cinquante-quatre (254) participants à la tournée régionale 2018 et 2019 ont reçu une invitation par courriel à partager avec leurs connaissances. Ensuite, cent soixante-quinze (175) de ces participants ont été contactés et soixante et onze (71) ont pris le temps de discuter par téléphone des différentes initiatives ayant cours dans leur syndicat et leur milieu de travail.

Les discussions furent variées d'un répondant à l'autre, puisque cette préoccupation pour l'environnement est récente et les pratiques sont surtout embryonnaires dans bien des cas. La demande d'informations portait principalement sur trois lignes directrices :

- Les comités environnement et les comités paritaires qui traitent de questions d'environnement ;
- Les clauses de Conventions collectives en lien avec la transition ;
- Les pratiques innovantes.

Les membres du comité environnement de la FTQ furent les premiers à être contactés. Ils ont répondu à l'appel en référant des contacts clés capables d'aider à la rédaction du rapport. En parallèle, des recherches ont été effectuées sur les différentes plateformes électroniques de

certaines syndicats affiliés afin de trouver davantage d'information qui pourrait avoir été oubliée par les participants.

Cinq (5) présidents de sections locales sur les vingt-six (26) contactés, ont également participé en fournissant des informations détaillées sur les pratiques dans leur région.

Ces diverses collectes d'informations ont été effectuées durant l'été 2019, plus précisément du 3 juin au 16 août. La période estivale et les congés annuels expliquent donc la faible proportion de réponses sur le nombre de courriels et appels effectués. Certains syndicats affiliés ne sont donc pas représentés dans le rapport. Pour ceux qui ont été sondés, l'information rapportée n'est peut-être pas totalement représentative de leur degré d'implication. Il est recommandé de tenir compte de cette difficulté dans la poursuite des travaux ultérieurs.

Pour compléter la recherche, quelques projets innovants de transition et spécifiques à certaines entreprises ont donc été étudiés, même s'ils ne sont pas nécessairement affiliés à la FTQ, car en période de changement structurant, toute initiative peut devenir une source d'inspiration.

3. RÉSUMÉ DES PRATIQUES EN ENVIRONNEMENT

Peu de mesures sont prises dans une optique de réduire l'empreinte écologique de la production. Les pratiques les plus fréquentes sont plutôt liées à la consommation du travailleur. L'élimination des bouteilles d'eau en plastique ou la distribution de tasses réutilisables à l'effigie du syndicat représentent, pour la plupart, la première étape vers un milieu de travail écoresponsable. Le compostage est aussi un exercice de plus en plus usuel, et ce, plus particulièrement dans les entreprises en alimentation. Il est également reconnu que le recyclage du carton, du papier et des canettes soit une action bénéfique pour l'environnement.

Souvent, les plus grosses industries disposent de différents bacs pour trier les ordures et des entrepreneurs viennent récupérer les différents matériaux pour en recycler le plus possible. Quant à la consommation de nourriture lors des réunions syndicales, il est simple de demander aux traiteurs de prévoir des emballages recyclables et des options végétariennes. Quelques sections locales ont d'ailleurs adopté cette option. Généralement, les pratiques respectueuses en l'environnement ayant trait à la production industrielle ont, en fait, pour premier motif la santé et sécurité au travail. En ce qui concerne la relation entre les employés et le patronat, la divergence des priorités de chacun vient facilement faire entrave à la responsabilisation environnementale de l'entreprise.

Si une proposition de pratique écoresponsable n'est pas rentable, il est plus difficile d'introduire cette idée dans les discussions. Dans plusieurs cas, le syndicat doit faire pression sur l'employeur pour installer un dialogue concernant les objectifs de la transition énergétique de l'entreprise. La situation inverse est également possible. Soit,

l'entreprise a un modèle d'affaire prônant le développement durable et quelques mesures sont instaurées aux dépens des employés. Ces derniers, mécontents, peuvent à ce moment ralentir les avancées écologiques de leur milieu de travail. Dans d'autres cas, la communication entre les deux parties est facile et permet donc une certaine liberté aux instigateurs et instigatrices de nouvelles façons de faire, mais cette pratique est présente davantage dans les entreprises du domaine des services.

D'ailleurs, les secteurs manufacturiers sont assez conscients qu'une transition les affectera et qu'ils doivent réduire considérablement leurs taux d'émissions de gaz à effet de serre pour être viables à long terme. Malheureusement, dans les secteurs des services nous remarquons qu'ils se sentent moins concernés.

Les employées et les employés des tours de bureaux effectueront le plus souvent une transition numérique pour réduire leur consommation de papier et plaideront ces changements comme des gestes pour l'environnement. Ce sont les travailleurs et les travailleuses des industries les plus polluantes qui se sentent au cœur de l'enjeu des changements climatiques. La plupart des personnes de ces secteurs ayant été contactées semblaient se sentir responsables, en tant qu'employés(e)s d'une entreprise ayant un haut taux d'émission. Un sentiment d'impuissance a aussi été exprimé en expliquant que sans la volonté de l'employeur il est difficile d'agir.

Il est important de mentionner que ce sont des constats subjectifs relevés d'un échantillonnage qui ne reflète pas la majorité des membres affiliés FTQ.

4. PRATIQUES AU NIVEAU DES SYNDICATS

IPFPC

National/Provincial

Le gouvernement retire le papier de ses bureaux et recommande fortement aux bureaux locaux d'installer des bornes électriques. De plus, les voyages sont limités en encourageant les conférences virtuelles (WebEx) en faisant, entre autres, des investissements pour la construction de salles de vidéoconférence. Les politiques de déplacement sont strictes : un employé doit prouver la nécessité d'être présent à un événement pour que son transport soit remboursé.

Métallos

National/Provincial

Une campagne intitulée *Je signe pour la consigne* partage une pétition¹ et un tract² pour que la province recycle le verre. Le Fond humanitaire des Métallos a remis 10 000 \$³ à des communautés du Guatemala pour les aider dans les conséquences des changements climatiques

De plus, en 2013 le SCFP s'est doté d'une politique environnementale nationale appelée : « Travailler en harmonie avec la terre⁸ ».

Un comité environnement est actif au niveau national. Il y a normalement deux (2) rencontres par année et l'une se fait virtuellement pour éviter les déplacements. Les projets menés actuellement par ce comité portent sur l'électrification de la flotte de véhicules des employés du SCFP, comme les conseillers et conseillères, elle concerne également la certification de technologie LEED pour les bâtiments du syndicat.

¹ <https://www.metallos.org/site/assets/files/1901/petitionconsigne.pdf>

² https://www.metallos.org/site/assets/files/1901/6170_metallos_tract_vf_cm.pdf

³ <https://www.usw.ca/fr/nouvelles/centre-presse/actualites/2017/le-fonds-humanitaire-des-metallos-remet-10-000-a-des-communautes-du-guatemala-eprouvees-par-de-graves-secheresses>

tels que de grandes sécheresses qui auraient affecté les cultures de certaines régions.

SCFP

National/Provincial

À Ottawa, le syndicat national a élaboré quelques guides pour intervenir sur le plan environnemental :

- « Comment lancer une discussion au travail sur les changements climatiques⁴ » ;
- « Comment former un comité de l'environnement en milieu de travail⁵ »
- Le livret, intitulé *Sain, propre et vert* : « Guide des travailleurs pour un milieu de travail plus vert⁶ », offre quelques conseils pratiques sur les moyens à prendre pour assurer le respect de l'environnement dans les milieux de travail ;
- L'écovérification du SCFP pour évaluer les points forts des milieux de travail quant à l'environnement⁷.

⁴ <https://scfp.ca/comment-lancer-une-discussion-au-travail-sur-les-changements-climatiques>

⁵ <https://scfp.ca/comment-former-un-comite-de-l-environnement-en-milieu-de-travail>

⁶ <https://scfp.ca/node/56280>

⁷ <https://scfp.ca/le-scfp-se-dote-dune-politique-environnementale-nationale>

⁸ <https://scfp.ca/le-scfp-se-dote-dune-politique-environnementale-nationale>

Le comité recommande aussi à l'exécutif d'éliminer le papier dans les événements et de faire un virage technologique pour réduire l'empreinte carbone en favorisant, par exemple, la vidéoconférence pour les rencontres.

Au provincial, un comité ad hoc est en création. Au dernier congrès plusieurs résolutions portaient sur l'environnement. L'une parlait du zéro déchet, l'autre des communautés bleues, une autre portait sur l'électrification des transports et une sur la lutte aux changements climatiques. Un dîner-causerie a aussi été organisé pour les participants au congrès qui s'intéressent au sujet de la transition juste.

SEPB

National/Provincial

Le SEPB-Québec a un comité d'action sociale et politique (CASP) enregistré dans les statuts et règlements qui traite de questions environnementales en étant instigateur de certaines initiatives. Par exemple, des membres de ce comité se sont présentés à l'exécutif du SEPB-Québec pour proposer l'instauration du compostage dans la tour de la FTQ. Autrement, une demande a été faite au SEPB-Québec par ce même comité pour la création d'un comité environnement. Cette recommandation a été proposée à partir d'un sondage que le CASP a mené auprès des membres.

SQEES-298

National

Au 298, un comité environnement national est actif depuis environ 1 an et demi. Les présidents et présidentes des différentes sections locales ont des libérations syndicales pour faire partie des 5 membres du comité. Il y a un minimum de trois rencontres par année pour participer à des événements d'environnement et participer à quelques projets comme l'élaboration d'un guide

de 5 actions à mener dans son milieu de travail pour être plus écoresponsable. Le mandat général du groupe est de consulter et donner une légitimité aux demandes concernant des sujets environnementaux dans leurs divers milieux de travail ou simplement les enjeux régionaux ou provinciaux.

STTP

National

L'annexe T de la convention collective du STTP traite d'un comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement. Par ce comité, il peut se développer des projets pilotes de toutes sortes et des initiatives à tendance environnementale pourraient donc s'inscrire dans le plan de travail. La campagne « *Vers des Collectivités Durables*⁹ » est un projet type qui pourrait être porté par ce comité s'il est mis en marche par l'approbation du gouvernement. Le perfectionnement des aptitudes est aussi un des mandats du comité et cette mission est tout à fait pertinente dans un contexte de transition juste qui nécessitera la formation de travailleurs et travailleuses pour l'acquisition de nouvelles compétences.

⁹ http://www.deliveringcommunitypower.ca/fr-collectivites_durables

TUAC

National

TUAC-Canada est associé à l'Université York dans le cadre du projet *Adapting Canadian work and Workplaces to respond to climate change* (« adapter le travail au Canada et les lieux de travail du pays pour y permettre aux gens de faire face aux changements climatiques¹⁰ »).

UNIFOR

National/Provincial

À UNIFOR Québec, des représentants de différentes sections locales se rencontrent tous les trois mois au sujet du comité Santé, Sécurité et Environnement. Ils se concentrent surtout sur la mise en place de nouvelles pratiques, comme l'écriture de revendications ou l'implémentation d'une politique écoresponsable. Dans le cadre de leurs rencontres, ils recommandent ce qui suit :

- pas de bouteilles d'eau ;
- pas de verres à utilisation unique pour le café (ni de bâtonnets de plastique) ;
- prôner le covoiturage.

Aussi, il y a eu une suggestion de compenser les émissions de GES lors des nombreux déplacements, mais cette mesure n'est pas

Le représentant d'UNIFOR 574 siège sur l'exécutif du sous-comité de l'énergie. Leur principal travail consiste à la sensibilisation et à l'éducation¹³ sur la crise climatique internationale et la transition équitable. Des politiques¹⁴ et des revendications adressées aux gouvernements sont élaborées par ce conseil national.

encore officiellement mise en place. Certaines résolutions sont travaillées en collaboration avec le syndicat national Unifor Canada. Plusieurs projets portent sur le travail communautaire en collaboration avec les municipalités, comme des corvées de nettoyage¹¹ ou la participation à une plantation d'arbres dans le cadre de la *campagne 375 000 Arbres du Jour de la Terre*.

En partenariat avec EauSecours et d'autres groupes citoyens militants, Unifor Québec travaille activement pour interdire le nouveau projet de dépôt de déchets nucléaires *Chalk River* qui menace la santé, la sécurité et l'eau potable de millions de Québécois et Québécoises. Des lettres ont été envoyées à ce sujet au vérificateur général, aux gouvernements fédéral et provincial, au sénat et à l'honorable Catherine McKenna, ministre de l'Environnement et du changement climatique. De plus, des prix ont été attribués aux membres ayant été particulièrement impliqués en environnement, et ce, depuis 2017. Une campagne intitulée « J'achète Canadien¹² » est également en cours et elle se veut mobilisatrice pour motiver l'achat local.

Au niveau national, UNIFOR Canada se dote d'un conseil industriel de l'énergie, composé de représentants de sections locales selon leur type d'industrie.

¹⁰

http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=30961&Itemid=2263&lang=fr

¹¹

<https://www.uniforquebec.org/fr/evenement/nettoyage-des-berges-de-la-riviere-saint-jacques>

¹² <https://uniforquebec.org/fr/case/campagne-jachete-canadien-quebecois>

¹³

https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/unifor_justtransition_background_fr_web.pdf (Mai 2018)

¹⁴ Juillet 2017

https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/1072-energy_policy_2017_fr_web.pdf

Légende :



Initiative patronale



Initiative syndicale



Initiative paritaire/conjointe

Unifor-510 **Comité environnement de la section locale**



Les sections locales 510 et 62 sont les deux seules d'Unifor Québec à avoir un comité environnement. Un dialogue bilatéral est donc bien instauré et leurs projets sont parfois en collaboration avec le comité Santé, Sécurité et Environnement provincial, comme l'activité annuelle de nettoyage des berges. Plus particulièrement au local 510, un événement d'essai de véhicules électriques a été organisé lors d'une fin de semaine avec l'aide de l'Association des Véhicules Électriques du Québec (AVÉQ) pour sensibiliser les employés. Le comité a aussi d'autres projets en cours d'élaboration.

Le concours du local vert par exemple, consiste à partager avec les unités une grille avec différentes mesures environnementales et celles qui rempliront le plus de critères gagneront une reconnaissance. Cette initiative sera lancée pour valoriser l'écoresponsabilité et aussi pour éduquer sur les différentes mesures que les membres pourraient par la suite implémenter dans leur milieu de travail.

Prochamment, une initiative sera aussi lancée pour réduire l'impact écologique des rencontres syndicales au minimum. Des résolutions adoptées pour qu'une grille de demandes soit envoyée à l'avance aux établissements où les rencontres seront tenues. Avant l'événement, l'organisateur pourra donc adapter sa planification en lien avec les demandes faites par le syndicat.

Tendre vers le zéro déchet ou bien faire du compost pourrait en être des exemples. La réussite de ce comité environnement réside probablement dans la fréquence mensuelle de leurs rencontres leur permettant de mener plusieurs projets de front.

Unifor-728 **Complications du comité environnement**



À cette section locale, un comité environnement a déjà existé, mais il était trop difficile de libérer des membres pour participer audit comité qui n'est maintenant plus actif.

➤ SECTEUR AÉROSPATIAL

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



Unifor-510 **Exemple de comités actifs d'une entreprise**

Pratt & Whitney, Saint-Hubert



Chez Pratt & Whitney à Saint-Hubert, plusieurs comités de travail sont reliés à l'environnement. Les travailleurs et travailleuses peuvent s'impliquer sur leurs heures de travail dans l'un des 5 comités suivants :

- le comité énergie, air et gaz à effet de serre,
- le comité de l'air,
- le comité de l'eau,
- le comité de mobilité durable
- le comité de réduction des déchets.

Ce dernier travaillera à trouver les lacunes en matière de gestion des déchets pour ensuite chercher les solutions. Les membres aident les spécialistes en environnement à faire de la recherche pour trouver les entrepreneurs spécifiques au type de déchet à recycler. Il est évident que des ressources financières sont nécessaires à l'évaluation des différents matériaux qui constituent les déchets pour déterminer leur trace écologique. L'employeur donne donc quelques moyens aux comités, et ce, dépendamment de leurs projets. D'ailleurs, un comité corporatif nommé Focal en développement durable a été créé par un directeur en environnement de la compagnie et agit au niveau national canadien.

La force de ce groupe de travail réside dans sa diversité et dans les membres qui le composent, c'est-à-dire des cadres de tous niveaux, de tous les domaines et éventuellement quelques syndiqués. Les réunions se font dans le cadre des heures de travail.

Ce comité a une capacité de restructurer certaines pratiques de production et peut même avoir des répercussions sur les usines d'autres pays puisque la compagnie est une multinationale. Pour mobiliser davantage de travailleurs et travailleuses, un profil de chaque membre du comité est publié sur l'intranet avec leur histoire et motivation. Exemple de pratiques innovantes de l'entreprise :

En termes de sensibilisation, un militant s'est donné la mission de faire quelques capsules éducatives et les présenter dans les réunions des employés avec l'accord du superviseur. Un film sur les changements climatiques a aussi été projeté sur les heures de pause du dîner et plusieurs employés ont commencé à se mobiliser grâce à ce visionnement. Des discussions ont aussi eu lieu avec la haute direction et un guide sur comment organiser un événement écoresponsable leur a été remis. Le siège social de Pratt et Whitney a pris les devants sur quelques initiatives comme l'objectif 2028 de devenir zéro-déchet (dont l'usine de Saint-Hubert en sera pionnière). Enfin le principe d'écoconception est de plus en plus prôné : avec l'ingénierie, la fin de vie d'une pièce est réfléchi pour pouvoir être réparée et réutiliser ou même remise à neuve.

➤ SECTEUR ALIMENTATION

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



TUAC-501

Loblaws, Laval



Comité environnement pour du travail communautaire

Un comité environnement existe à l'entrepôt de Loblaws à Laval et l'employeur choisit ceux qui y siègeront pour qu'au moins la moitié des membres soit des travailleurs et travailleuses. Ils se rencontrent une fois par année pour organiser un événement de travail communautaire.

Dons aux banques alimentaires

Puisque l'entreprise est également un entrepôt de produits alimentaires, plusieurs dons aux banques alimentaires sont effectués. Du compost est également une pratique habituelle. Question de transport durable, l'employeur organise un tirage au sort chaque année parmi ceux qui ont fait du covoiturage pour se rendre sur les lieux du travail plus de 3 fois par semaine.

Passage au numérique du syndicat local

Le syndicat a maintenant des iPad pour réduire son utilisation de papeterie.



TUAC-1991 P

Olymel Yamachiche¹⁵



Pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre, l'usine située entre Trois Rivières et Shawinigan a mis à la disponibilité des employés un service de navette entre ces deux villes. Il réclame 20 \$ par semaine aux employés pour couvrir une petite partie des frais qui montent jusqu'à 180 000 \$ par année. Il y a deux ans, 21 % des nouveaux employés utilisaient le transport en commun pour se rendre au travail, mais depuis que les navettes sont là, ce chiffre a augmenté à 35 % aujourd'hui. De plus, la compagnie est prête à aller chercher les candidats à leur domicile pour faire les entretiens d'embauche.

¹⁵ <https://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/201906/14/01-5230260-olymel-a-yamachiche-le-defi-de-regrouper-deux-usines.php>

➤ SECTEUR ALUMINERIE

✚ Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



Métallos-9490

Rio Tinto Alcan, Saguenay



Changement de pratiques pour améliorer la rentabilité Au Saguenay, Rio Tinto Alcan fait l'utilisation d'anodes¹⁶ en céramique puisque c'est rentable, mais cette nouvelle pratique permet aussi de réduire les émissions de l'entreprise. La notion de transition juste fait de plus en plus partie des discussions dans le comité paritaire de l'usine.

➤ SECTEUR ARTS ET SPECTACLES

✚ Exemple d'article de convention collective et de lettre d'entente

Protection de l'environnement

AIEST 669 + 891 + TEAMSTER 155 (BRITISH COLUMBIA AND YUKON COUNCIL OF FILM UNION) & ASSOCIATION CANADIENNE DE PRODUCTION MEDIA 2012-2015

Article 6 : Repas

L'employeur doit fournir les boissons et essayer autant que possible que les contenants soient écoresponsables.

➤ SECTEUR BUREAU

✚ Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



SEPB-574

La Croix-Bleu, Montréal



Comité environnement créé par l'employeur

À la Croix bleue, un comité environnement existe avec comme membres, des employés syndiqués et des cadres. Le comité a fait en sorte que les photocopieurs des bureaux soient réglés pour imprimer automatiquement en recto verso. Aussi, les employés avaient un rabais corporatif sur les légumes moches, un panier d'aliments livrés directement au bureau.

¹⁶<https://unpointcinq.ca/economie/aluminium-sans-carbone/> et http://mi.lapresse.ca/screens/08b23464-e9bc-4d38-98a5-ffb296fc24fa_7C_0.html

Exemples d'articles de conventions collectives et de lettres d'entente

Comité environnement

**AIMTA 1922 & ECOJUSTICE CANADA (organisation caritative en droit de l'environnement)
2010-2012**

Article 20 : Comité mixte Santé, Sécurité et Environnement

20.02 : Le comité devra avoir des rencontres trimestrielles au minimum et prioriser la téléconférence. Les représentants d'employés doivent être payés pour le temps pris pour assister à ces rencontres pendant leurs heures de travail normales.

20.03 : Les employés qui doutent que leur travail soit effectué au détriment de l'environnement devraient avertir l'employeur, le syndicat ou un membre du comité Santé, Sécurité et Environnement pour que le problème soit analysé et éliminé.

20.04 : La Compagnie mettra les efforts nécessaires pour fournir des produits et services écoresponsables aux employés comme le papier, l'encre, le savon, les produits ménagers, et autres éléments de la même nature.

20.05 : La Compagnie fera son possible pour fournir à ses employés, des produits locaux, sans pesticides, des aliments sans OGM et cultivés éthiquement avec le label de commerce équitable.

Éducation et formation

**MÉTALLOS 405-417-423 & MEMBERS OF INTERIOR FOREST LABOUR RELATIONS ASSOCIATION
2009-2013**

Article XXXIV : Déclaration politique du fond d'éducation

Il est nécessaire de se renouveler par des programmes d'éducation basés sur les valeurs progressistes des Métallos. Le fond sera utilisé pour développer et mettre en place les différents programmes qui pourraient inclure les enjeux environnementaux.

Transport durable

SEPB 378 et ECOJUSTICE CANADA¹⁷

2015 — 2018

17.01 : Subvention du transport :

L'employeur paie un incitatif de transport en commun en contribuant jusqu'à 85 % du montant d'un laissez-passer mensuel d'une zone du transport en commun de la ville. Pour 2 zones, il paierait 50 % du prix des zones ajoutées, et ce, pour les employés utilisant le transport en commun, le télétravail, le vélo ou même ceux se rendant à pied au travail. Cet avantage est ajouté à la paie des employés.

¹⁷ <http://www.bcbargaining.ca/content/2194/Ecojustice%20MoveUp%202015%20-2018.pdf>

➤ SECTEUR CIMENTERIE

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



Métallos-6658

Lafarge, Saint-Constant



La compétitivité internationale décourage la transition

Pour les acheteurs des produits de cimenteries comme celle de Lafarge à Saint-Constant, les pays ayant moins de contraintes environnementales ou de règlements pour la condition des employés, sont davantage compétitifs dans leurs prix. Par exemple, Lafarge vend de ses produits à « Béton provincial » qui achètent aussi une bonne quantité de produits d'Asie. Lafarge n'a donc pas d'incitatif à augmenter ses investissements pour être plus écoresponsable parce qu'elle perdrait sa compétitivité dans le marché.

Instauration du dialogue social

Une pression syndicale s'applique sur l'employeur pour s'assurer qu'il y ait un dialogue entre les deux groupes sur la transition. Le syndicat veut être le premier à connaître les idées de l'employeur si elles impliquent des changements majeurs pour leurs travailleurs et travailleuses.



Un Budget débloqué pour réduire la pollution



Pour faire le ciment ou l'asphalte, les matières premières utilisées par Lafarge doivent passer dans un système de cuisson, ce qui est la principale source d'émissions de gaz à effet de serre. Vingt-trois (23) millions de dollars ont été injectés par l'employeur pour adapter les fournaies afin de réduire la pollution.

➤ SECTEUR DES COMMUNICATIONS

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



Unifor-81

Recyclage dans l'entreprise

Bell solutions techniques, Joliette



Les employés de Bell solution technique à Joliette ont pris l'initiative de recycler le cuivre et le carton. l'employeur a repris le concept une fois sa rentabilité prouvée. Les batteries de la compagnie sont ég recyclées, mais les employés ont l'interdiction d'amener au travail les batteries de chez eux. Les car d'encre vides sont aussi récupérées dans les bureaux ainsi que tout ce qui est électronique. Un entre s'occupera du recyclage des différentes matières.

Pratiques initiées par l'employeur



Bell diffuse des capsules environnementales pour sensibiliser ses employés. Les travailleurs doivent regarder une vidéo qui leur est envoyée par courriel et s'ils ne le font pas, un message de rappel est envoyé pour s'assurer qu'elle soit visionnée. Par rapport à leur flotte de véhicules, l'entreprise a des

mesures bien précises d'économie d'énergie. Les voitures ou camions empruntés pour le travail doivent être sur un mode de roulement au ralenti en utilisant par exemple moins de chauffage ou d'air conditionné. Chaque conducteur est donc comparé à la moyenne et s'il y déroge considérablement, des sanctions peuvent être imposées, cela allant d'un avis écrit jusqu'à la possibilité de suspension.

Un nouveau programme nommé *ajusto* peut aussi surveiller la conduite des employés pour s'assurer que l'usure des véhicules ne soit pas prématurée ou que la consommation d'énergie ne soit pas exagérée.



Unifor-6000

Bell Canada



Au niveau provincial/national

La compagnie offre des programmes de réduction des déchets.

Une station centralisée recycle les produits suivants :

Recyclage de Papier et Carton ;

Gobelets de café ;

Métal, plastique et verre ;

Ordures ;

Compost ;

Recyclage de batteries ;

Toit vert pour l'édifice ;

Programme de récupération des téléphones mobiles et de modem ;

Téléconférence via WebEx pour réduire empreinte écologique (réductions voyage Auto/Train/Avion) ;

Centre de réutilisation (vieux ordinateurs et équipements de bureau).

Bell Canada a une certification ISO 14001 et au campus Bell de Montréal, une certification LEED. Aussi, un comité patronal : *le Groupe Responsabilité d'entreprise et environnement* se penche sur des questions de développement durable.

Exemples d'articles de conventions collectives et de lettres d'entente

Télétravail

SCFP 2815 & VIDÉOTRON LTÉE (Laurentien)

2015 — 2020

Lettre d'entente n° 7 : télétravail¹⁸

Une entente est signée pour adopter le télétravail pour une durée minimale de (3) mois. La compagnie s'engage à fournir le matériel, les logiciels et les équipements de travail nécessaires à l'exécution des fonctions du poste. D'autres matériaux, logiciels et équipements propres à un poste peuvent également être ajoutés par Vidéotron. Les frais supplémentaires d'électricité et l'ameublement sont assumés par l'employé. Ce dernier sera assujéti à des tests de performance et devra se présenter minimalement deux fois par mois sur les lieux de son travail. Cette mesure est octroyée aux employés par ancienneté et à ceux

¹⁸ <http://sevl-scfp-2815.com/wp-content/uploads/2016/08/Convention-collective-Secteur-Laurentien.pdf>
(page 160 à 164)

qui sont en mesure d'exécuter les tâches de leurs fonctions sans avoir recours à un support ou encadrement particulier.

➤ SECTEUR ÉDUCATION

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



SCFP-4153 **Comité mixte pour des examens environnementaux**

Hamilton-Wentworth



Le conseil scolaire de la ville a mis sur pied un comité mixte d'examen des produits chimiques et du matériel où le syndicat et l'employeur ont chacun trois représentants. Les travaux de ce comité ont mené à des modifications de la convention collective pour tenir compte à la fois des répercussions sur l'environnement, la santé et sécurité et les effets des améliorations au-delà du lieu de travail.

➤ SECTEUR ÉNERGIE

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



SEPB-463 **Pratiques de l'entreprise**

Énergir, Brossard



Énergir se dirige de plus en plus vers une énergie au gaz renouvelable. Bien que pour l'instant il ne représente que 1 % de l'approvisionnement, le transfert du gaz conventionnel vers le renouvelable n'a pas d'importants impacts sur les travailleurs. En termes de pratiques innovantes, des ruches sont installées sur le toit de l'entreprise. Ce projet est une initiative de l'employeur en collaboration avec la caisse d'économie des travailleurs, soit celle des transports, et l'argent récolté par la vente de pots de miel est remis à un organisme de charité appelé « Soupe pour elle ».

Aussi, le stationnement est gratuit pour les travailleurs et travailleuses qui vont au travail en covoiturage et vingt-deux (22) places sont réservées aux voitures électriques. Pour ceux et celles qui utilisent le transport en commun, un tarif réduit sur les titres de la STM est offert.

➤ SECTEUR ENTRETIEN MÉNAGER

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



UES-800

GDI et Bee-clean



Le comité santé et sécurité qui est d'ailleurs paritaire touche souvent le sujet de l'environnement. Ce comité a entre autres propagé l'utilisation de produits nettoyants plus écologiques dans les différents domaines de services ménagers. De plus en plus de séchoirs à main sont installés dans les établissements et plusieurs outils de nettoyage sont maintenant réutilisables. Les centres d'achat ayant souvent une aire de restaurants font maintenant le tri des déchets pour recycler le plus possible.

➤ SECTEUR FONCTION PUBLIQUE

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



IPFPC

Incitation à covoiturer

Dorval



Un espace de stationnement est réservé pour le covoiturage au bureau de Dorval et une plateforme interne (wiki intranet) facilite cette pratique. On travaille aussi à ajouter une compensation dans le remboursement des voyages pour ceux et celles qui feront du covoiturage.



IPFPC

Brigade verte au bureau

Ottawa et Gatineau



Une brigade verte s'assure que le recyclage est bien fait et travaille à sensibiliser les employés à l'environnement.

SCFP-5367

Création d'un plan vert au syndicat

SPGQ



Le comité exécutif de la section locale a adopté à l'unanimité la proposition de création d'un plan vert lors du dernier conseil syndical en juin. Son élaboration se fera seulement en automne. L'idée vient du mouvement de grève pour le 27 septembre (la planète en grève).

Pratiques initiées par le Gouvernement



Le gouvernement pousse le syndicat à utiliser davantage des méthodes de télétravail pour réduire les déplacements. Cette initiative est encore en développement.

Exemples d'articles de conventions collectives et de lettres d'entente

Protection de l'environnement

BCGEU B-C OIL AND GAS COMMISSION & BRITISH COLUMBIA

2012-2013

Article 28 : Comité paritaire

Dans les mandats du comité paritaire, il est écrit que ce groupe a le pouvoir de faire des recommandations pour, entre autres, revoir les méthodes et réduire la consommation de ressources, d'augmenter la réutilisation de matériel et de mettre en place des programmes de recyclage.

Transport durable

PUBLIC SERVICE ALLIANCE Y023 & WHITEHORSE, YUKON¹⁹

2013 — 2017

19.09 : Laissez-passer d'autobus

Pour encourager les employés et leur famille à utiliser le transport en commun, l'Employeur devra rembourser 50 % du prix d'un laissez-passer pour le transport public de la Ville. Le terme « famille » est défini par un(e) conjoint (e) ou mari/femme et les enfants vivant à la résidence de l'employé.

¹⁹ <http://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/07/0738611a.pdf>

➤ SECTEUR FORESTIER

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



Unifor-1200

Uniboard Canada inc., Sayabec



Exemple de pratiques dans l'usine

Au laboratoire d'Uniboard Canada Inc. à Sayabec, il y a un département d'environnement qui s'occupe de faire des tests concernant les déversements ou contaminations. Un bassin de rétention autour de l'usine prévient la contamination de l'eau.

Celle qui coule dans le copeau de bois ne se rend donc pas jusqu'à la rivière ou la nappe phréatique. De plus, un système de captation des gaz est installé sur la cheminée pour transformer les émissions de l'usine en vapeur d'eau. Ces pratiques sont adoptées pour des raisons de respect des normes.

Au département de nettoyage, les poubelles installées ont plusieurs compartiments selon le type de déchets produits par les activités de la main-d'œuvre (ex. : les chiffons remplis d'huile ont un compartiment propre parce qu'ils sont ensuite brûlés avec des déchets de copeaux de bois).

Exemple d'article de convention collective et de lettre d'entente

Changements technologiques

UNIFOR 1492 & FORTRESS GLOBAL CELLULOSE LTD

2012 à 2022

Article XVI : Automatisation et changements technologiques

L'employeur propose l'établissement d'un comité mixte sur l'automatisation, lequel se composera de deux représentants de la direction et deux représentants syndicaux. Il étudiera les effets des changements technologiques et des répercussions sur les conditions de travail pour ensuite faire des recommandations pour que les intérêts de l'employeur et des employés soient équitablement protégés.

L'employeur s'engage à aviser le comité à au moins 90 jours de la date de mise en vigueur de tout changement technologique ayant un impact important sur la main d'œuvre.

➤ SECTEUR MUNICIPAL

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



SCFP-301

Cols bleus, Montréal



Des membres du comité santé et sécurité impliqués en environnement :

Deux délégués du comité santé et sécurité des cols bleus de Montréal sont instigateurs de plusieurs initiatives en environnement puisqu'ils sont aussi membres du comité environnement de la section locale. Voici un historique de ce dernier comité :

- Création du comité en environnement en 1990 ;
- Membre fondateur de l'organisme Eau Secours 1990 ;
- Participation à des mémoires pour des commissions parlementaires : recyclage, etc. ;
- Office de consultation publique de Montréal – La politique de la protection et de mise en valeur des milieux 2004 ;
- Lutte contre la privatisation du bien public de l'eau potable à Montréal 1998 — 2002 ;
- Bureau d'audience publique en environnement : Ajout de réservoir de carburant d'aviation — Port de Montréal 2018 ;
- Installation de bornes de recharge pour véhicules électriques 2014 — première section locale à offrir le service au Canada.

Dernièrement le comité environnement a travaillé sur plusieurs autres projets concrets. D'abord, dans le journal syndical, ils écrivent une chronique environnement et ils y font plusieurs suivis sur les dossiers concernant les hydrocarbures, puisque la santé et sécurité des travailleurs en est affectée, mais aussi sur la promotion de l'électrification des transports.

Par cet intermédiaire, le plus gros travail effectué est la sensibilisation des lecteurs. Ensuite, plusieurs méthodes de travail ont été modifiées pour être plus vertes. Par exemple, ils ont changé des outils utilisés par certains cols bleus pour que ceux-ci fonctionnent à l'électricité plutôt qu'au gaz.

Les scies à chaîne pour les élagueurs, les outils utilisés dans les aqueducs, les voiturettes aspiratrices de déchets dans la rue se sont vues transformées pour retirer des appareils émetteurs de gaz à effet de serre.

Un autre exemple d'initiative est le changement des produits de nettoyage à frein utilisés par les mécaniciens par un produit substitut en vrac. Pour réussir ces projets, des liens se sont créés avec l'administration ainsi qu'avec les responsables des achats d'équipements pour faciliter l'arrivée de nouveaux matériels et les demandes de subventions. Souvent, les nouvelles pratiques commençaient par des projets pilotes pour s'assurer du succès de celles-ci.



SCFP-1142
Mobilisation contre de nouveaux forages

Municipaux, Matapédia



Les travailleurs municipaux affiliés au SCFP se mobilisent pour empêcher deux nouveaux forages dans les municipalités régionales de comté (MRC) de La Matapédia, QC. Les salariés de Saint-Léon-le-Grand, Amqui, Causapscal, Lac-au-Saumon, Sayabec et Sainte-Érène²⁰ se mobilisent.



SCFP-2055
Amasser des fonds en récupérant

Cols bleus, Mascouche



À l'initiative du syndicat, les cols bleus de Mascouche remettent depuis plusieurs années des dizaines de milliers de dollars aux écoles et aux organismes communautaires de leur région. L'action consiste à récupérer le métal jeté par les citoyens et à le revendre à un ferrailleur de la région. Auparavant, c'était un entrepreneur qui s'occupait de la récupération²¹.



SPQ
Réduire le gaspillage

Blainville



Dans la convention collective du Syndicat des Pompiers de Blainville, il est écrit que l'employeur doit fournir plusieurs chemises chaque année. Les membres ont demandé à la ville de changer cet article de la clause puisque les employés ne portaient pas ces vêtements qui étaient alors gaspillés. Il a été proposé de réduire le nombre de chemises données et de prendre l'argent qui normalement servait à acheter les vêtements et le remettre aux employés d'une autre façon.

Les nouvelles pratiques créées des complications.



La ville de Blainville a éliminé les bouteilles d'eau en plastique. Les pompiers essaient de trouver une solution pour remplacer celles-ci qui étaient essentielles dans des cas d'interventions. La préoccupation du comité SST est de trouver une façon d'avoir une eau potable stérile facilement transportable dans le camion de pompiers. De plus, certains outils à la caserne sont devenus électriques. Il est plus complexe de devoir manipuler ces outils avec un fil électrique qui suit, mais ce n'est qu'une question d'habitude.

²⁰ <https://scfp.ca/les-travailleurs-municipaux-de-la-matapedia-qc-se-levent-contre-deux-nouveaux-forages>

²¹ <https://scfp.qc.ca/lenvironnement-service-de-collectivite-a-mascouche/>

Exemple d'article de convention collective et de lettre d'entente

Espace de création d'initiatives environnementales
SCFP 1542 & VILLE DE WATERLOO, ONTARIO

2012-2019

Lettre d'entente #8 : Développement durable et conservation de l'énergie et des ressources matérielles. Le syndicat reconnaît l'importance des projets et les initiatives qui améliorent notre empreinte environnementale et conserve considérablement l'énergie et les ressources matérielles utilisées. Les membres de SCFP 1542 sont conscients du rôle individuel et collectif dans une culture de conservation en travaillant pour l'utilisation efficace des technologies et ressources matérielles nécessaires pour gérer la ville de Waterloo.

SECTEUR PÂTES ET PAPIER

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



Unifor-240
Recyclage à l'usine

Pâtes Craft, Saint-Félicien



Jusqu'à récemment, les employés de Pâtes Craft, une usine de pâtes et papiers, recyclaient le cuivre des lignes électriques coupées et l'argent récolté est versé au club social de l'usine. Le même processus existe pour le recyclage des canettes.

Exemple d'article de convention collective et de lettre d'entente

Comité environnement
Unifor 3057 & DOMTAR INC., VAL D'OR

2009-2014

Article 5 : Temps supplémentaire

Un employé qui participe à un comité (négociation ou santé et sécurité) pourra accumuler les heures passées en comité comme des heures supplémentaires si celles-ci dépassent les heures régulières prévues à son horaire de travail.

➤ SECTEUR PÉTROCHIMIE

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



Unifor-574

Pétrochimie Indorama, Montréal



Exemple de pratiques dans l'usine

L'usine de pétrochimie Indorama à Montréal est consciente de la nécessité de réduire sa consommation d'énergie à des fins économiques, puisqu'une de ses plus grandes dépenses est sa consommation de gaz et d'électricité. Avec l'aide financière du fonds vert, l'employeur a instauré un système de récupération de la chaleur pour maximiser l'efficacité énergétique et minimiser les coûts. Apparemment, c'est une pratique assez populaire dans les raffineries en ce moment.

En termes de transition, la Ville de Montréal a changé les normes quant au rejet du cobalt. Étant plus stricte, l'usine n'a eu d'autre choix que d'investir cinq (5) millions de dollars pour instaurer le système nécessaire au respect de la nouvelle norme. L'extraction du cobalt des déchets de l'usine est maintenant rentable puisque ce produit est revendu à des compagnies de fabrication de composantes électroniques.

➤ SECTEUR SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



SCFP-3300

Création d'un comité de développement durable à l'IUCPQ



Un comité de développement durable est en cours de création à l'Institut universitaire de cardiologie et de pneumologie de Québec (IUCPQ). Le syndicat local a déjà suggéré au récent comité de retirer la styromousse et le plastique de la cafeteria. Des propositions pour favoriser les déplacements par le covoiturage ou l'instauration de bornes pour les véhicules électriques ont été formulées.



SCFP-4628

Création d'un comité environnement paritaire

CIUSS, Centre-Sud de Montréal



Le syndicat du CIUSS (Centre Intégré Universitaire de Santé et Services Sociaux) a fait une proposition de création d'un comité environnement paritaire en l'ajoutant comme clause à la convention collective. Le travail ne fait que commencer et rien n'est mis en place. D'ici 2021, ce comité devrait prendre forme.

Il y a le sentiment que l'Hôpital n'a pas à cœur l'environnement et que les employés doivent eux-mêmes par exemple amener certains déchets recyclables à l'écocentre.



SQEES-298
Initiative bloquée par l'employeur

CHSLD, St-Antoine-sur-le-Richelieu



Au CHSLD de St-Antoine-sur-le-Richelieu, un employé a essayé de mettre en place un bac de recyclage dans la salle de repos et l'employeur l'a retiré par précaution pour ne pas attirer de fourmis. Parfois les employés recyclent eux-mêmes des déchets qui devraient être portés à l'écocentre. L'employeur respecte le minimum des normes environnementales du gouvernement.



SQEES-298
Des déléguées syndicales motivées

CHSLD Rose Blanche, Sherbrooke



Depuis la tournée faite par la FTQ sur la transition juste, deux représentantes syndicales ont décidé de prendre des initiatives par elles-mêmes en allant discuter avec l'employeur du CHSLD Rose Blanche à Sherbrooke. Celui-ci s'est avéré ouvert à de nouvelles pratiques. De la sensibilisation est effectuée auprès de leurs collègues pour diminuer le gaspillage par exemple en informant sur l'importance de ne pas utiliser des gants de stérilisation quand il n'y a pas de nécessité. De plus, une tentative de réduction des déchets de la cuisine est en cours en éliminant d'abord la vaisselle jetable comme, entre autres, les pailles. La première étape est donc d'arrêter l'achat de ces produits.

➤ SECTEUR TRANSPORT

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



SEPB-610
Perte d'acquis

STM, Montréal



À La STM, le plan d'affaires de l'entreprise est directement en lien avec l'environnement. Les décisions prises pour ajouter des mesures environnementales peuvent parfois entrer en conflit avec les acquis des travailleurs et travailleuses. Par exemple, l'expansion des garages de la STM en vue d'une croissance du nombre d'autobus en ville se fait au coût des stationnements des employés. Bien que la carte Opus pour prendre le transport en commun leur soit donnée, le manque de stationnement pour leurs voitures est source de mécontentement.

Au niveau de la transition énergétique, les moteurs à gaz ont tous été remplacés par des moteurs hybrides et c'est maintenant vers le moteur complètement électrique que la STM se dirige. Quant à la réforme de certains emplois qui serait touchée par cette transformation, un programme d'éducation existe à l'interne.

Des formations seront offertes pour réorienter ceux-ci pour la nouvelle flotte électrique. Cette transition sera subventionnée par le gouvernement.



Unifor-1004

Comité environnement paritaire

Nova Bus, Saint-Eustache



À cette entreprise, deux employés de santé et sécurité ainsi que deux membres de la direction constituent un comité environnement. Dès que les mesures proposées engendrent des dépenses, le projet ne passe pas. Les accomplissements de ce groupe de travail sont : l'ajout d'une fontaine d'eau pour remplir les bouteilles, l'installation d'une poubelle pour le compost et l'offre de verres de cartons biodégradables plutôt qu'en plastique.

Exemples d'articles de conventions collectives et de lettres d'entente

Transport durable

TEAMSTER QUÉBEC 931 et INTELCOM COURRIER CANADA INC.²²

2009 — 2014

ANNEXE « A.2 » : COURRIER EN VÉLO

Dans cette compagnie de livraison de courrier, le courrier peut être distribué à vélo, pourvu que les standards de la compagnie soient respectés, c'est-à-dire, port de l'uniforme, feuille de route bien remplie, respect des heures à l'horaire. Une prime de 50,00 \$ par semaine sera versée à celui qui utilisera son vélo. Cette mesure est pertinente dans la mesure où elle peut augmenter la productivité d'un postier sachant que le vélo est le moyen de transport le plus rapide en ville en plus de réduire considérablement les émissions de gaz à effet de serre si habituellement une voiture est utilisée.

Transport durable

TEAMSTER QUÉBEC 931 et INTELCOM COURRIER CANADA INC.²³

CONSEIL CANADIEN DES TEAMSTERS et SERVICE DE COURRIER SATELLITE INC. 2004 — ?

ANNEXE « A.1 » : Rémunération pour les chauffeurs propriétaires de SERVICE DE COURRIER SATELLITE INC.²⁴

Les taux de commission pour les chauffeurs propriétaires travaillant pour le service de courrier Satellite inc. en vélo sont d'environ 10 % de plus que pour ceux en automobile.

Protection de l'environnement

UNIFOR 101 & PACIFIC RAILWAY

2015-2018

Article 44.14 : Substances toxiques et réduction des déchets

La compagnie s'engage à minimiser les dommages à l'environnement avec l'aide de la consultation des comités. Les substances utilisées sur le lieu de travail seront analysées et substituées si une alternative moins dangereuse peut être utilisée sinon, celle-ci peut être développée. Les substances qui ne peuvent

²² <http://negotech.labour.gc.ca/fra/ententes/13/1330202c.pdf>

²³ <http://negotech.labour.gc.ca/fra/ententes/13/1330202c.pdf>

²⁴ <http://negotech.labour.gc.ca/fra/ententes/13/1332901c.pdf>

pas être remplacées seront évaluées selon l'ordre d'importance et la méthode déterminée par le comité 1) réutiliser 2) recycler 3) jeter pour réduire les impacts sur l'environnement.

Protection de l'environnement

Unifor —Canada & Canadian Pacific Railway Company

2011 à 2014

Article 44 : Santé et Sécurité

La compagnie doit instaurer et maintenir toutes précautions pour garantir à chacun des employés un lieu de travail sécuritaire et un environnement protégé en suivant les lois environnementales des gouvernements.

Droit de refus de travailler

Unifor CANADA & CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY

2011 à 2014

Article 44 : Droit de refus de travail

La compagnie doit s'assurer que tous les employés sont informés de leur droit de refuser un travail qui pourrait endommager, entre autres, l'environnement. Si un employé vient à exercer ce droit, il doit avertir son superviseur et un membre du syndicat et participer à l'enquête de recherche du danger.

➤ SECTEUR UNIVERSITAIRE

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

AFPC-SÉRUM et SÉSUM travaillent de pair

Université de Montréal



Création d'un comité intersyndical en environnement.

Il n'y a pas de comité environnement enregistré, mais des discussions sont en cours pour en créer un. Il y aurait une possibilité d'établir un comité intersyndical au RÉSUM (Réseau des Employés Syndiqués de l'Université de Montréal) dédié à l'environnement au même plan qu'un comité RÉSUM est dédié à la SST. Sur celui-ci siègeraient des représentations syndicales et possiblement des groupes de la direction.

Le RÉSUM actuel a entrepris des démarches pour une mobilisation en lien avec la grève mondiale pour le climat du 27 septembre 2019. Une lettre signée et écrite par les différents syndicats de l'UdeM sera envoyée à l'employeur pour l'aviser qu'ils soutiendront l'événement et lui demander son appui.



AU SÉRUM

Il n'y a pas actuellement de comité environnement ou développement durable, bien que plusieurs démarches parallèles existent à l'Université. Celles-ci ne sont pas rattachées au syndicat (Réseau des Écoleaders, comité de développement durable, Désinvestissons UdeM,). Les initiatives de sensibilisation se font donc de façon ponctuelle et bénévole sauf dans la dernière année où le SÉRUM a souhaité initier

la discussion en ce sens avec ses membres par l'entremise de supports visuels et de discussions lors du dîner du 10^e anniversaire.



AU SÉSUM

Depuis mai, le syndicat des étudiants salariés de l'Université de Montréal a son propre comité vert constitué de six personnes, soit des délégués syndicaux et des membres de l'exécutif du syndicat. Leurs rencontres se font aux trois semaines pendant l'été et deviennent hebdomadaires à partir du mois de septembre. La responsable à la mobilisation est à l'origine de ce comité qui est pour l'instant ad hoc. À ce jour, les réflexions se concentrent sur la mobilisation du 27 septembre et sur la création de mandats pour le nouveau comité intersyndical.

En général, le comité prend des positions politiques sur les pratiques de l'UdeM, par exemple, la décarbonisation des investissements. Il incite aussi les délégués à sensibiliser leur réseau aux changements climatiques. D'ailleurs une infolettre a circulé à ce sujet. Éventuellement, le comité vert vise à organiser des événements éducatifs.

Pratiques écoresponsables au SÉSUM

C'est en majorité les membres du conseil exécutif qui porteront les initiatives écoresponsables. Dans les assemblées générales, de la vaisselle réutilisable est utilisée, les bouteilles de jus ne sont plus distribuées, les achats de nourriture se font dans un esprit zéro déchet le plus possible et les collations ou repas sont au mieux végane, mais sans exception végétarienne. Puisque l'Université de Montréal a une unité à Saint-Hyacinthe, un changement des règlements a été effectué pour leur permettre à ses membres d'assister aux assemblées générales par vidéoconférence pour éviter le déplacement. Dans le cas d'événements à l'extérieur de la ville, du covoiturage est toujours proposé.



SCFP-3886

Une clause de convention collective d'intendance environnementale

Victoria



« Conformément à la mission de l'Université en matière d'environnement, l'Université et le Syndicat s'engagent à élaborer et à faire respecter des normes élevées d'intendance environnementale. Notre mission est d'être un chef de file mondial en matière de durabilité environnementale par la mise en œuvre de stratégies innovantes qui favorisent la protection et la préservation de l'environnement²⁵. »

²⁵ <https://scfp.ca/negocier-un-lieu-de-travail-plus-ecologique>

Exemples d'articles de conventions collectives et de lettres d'entente

Transport durable

SCFP VANCOUVER 3338 & SIMON FRASER UNIVERSITY²⁶

2014 —

2019

Article 28 : Covoiturage et autres modes de transport

L'horaire de travail des employés devra être organisé dans la mesure du possible pour concorder avec les horaires du transport en commun. Le quart de travail sera ajusté pour que l'employé ait moins de 15 minutes d'attente pour les autobus et trains. Cet horaire peut être ajusté jusqu'à 30 minutes de marge de manœuvre de celui fixé à la demande de l'employé.

Espace de création d'initiatives environnementales

SCFP 3886 & ROYAL ROADS UNIVERSITY VICTORIA

2014-2019

Article 28.01 : Mandat Santé et Sécurité

L'université et le syndicat s'engagent à développer et maintenir de forts standards environnementaux et notamment devenir un « leader » mondial de développement durable en instaurant des stratégies innovantes qui ont pour but la protection et la préservation de l'environnement. Pour arriver à cette fin le syndicat et l'université devront coopérer pour corriger les pratiques et procédures qui ne sont pas sécuritaires.

AUTRES SECTEURS

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



Métallos-206 G —206 G1

Owens Illinois, Pointe-Saint-Charles



Owens Illinois et le recyclage

L'usine de verre tente d'augmenter au-delà du 40 % actuel son utilisation de verre recyclé pour réduire les coûts de l'entreprise et par le fait même leurs émissions de GES. Le ministre de l'Environnement a visité l'usine et une consultation parlementaire a eu lieu à l'été 2019 sur le recyclage de verre.

À la demande des employés, ils peuvent maintenant recycler le verre qu'ils apportent de la maison à la cafeteria de l'usine. Quant aux autres types de recyclage, le comité santé et sécurité a réussi à convaincre l'employeur d'engager un entrepreneur pour le recyclage des canettes d'aérosols.

Techniques spécifiques de l'usine pour réduire son empreinte écologique.

Avant, des particules en suspension étaient directement envoyées dans l'atmosphère, mais depuis 2004 l'usine a installé un outil de précipitation électrostatique pour récupérer les particules néfastes et les réutiliser pour la production. Pour l'utilisation de l'eau de l'usine, une tour d'eau permet de créer une boucle

²⁶ http://www.bcbargaining.ca/content/1312/SFU%20CUPE-CA-2014-2019_FINAL-printed.pdf

pour ne pas contaminer l'eau courante. Celle qui est envoyée aux égouts est d'abord traitée pour répondre aux normes de la ville.



Métallos-7531

Fenergic, Victoriaville



Comité paritaire sur les améliorations de l'entreprise

Un comité paritaire a été créé par l'employeur avec l'aide d'une ressource extérieure à l'usine qui sera responsable de trouver les techniques qui pourraient être implantées pour améliorer l'entreprise FENERGIC située à Victoriaville. Le comité est également constitué du contremaître et de quelques travailleurs et travailleuses, les discussions peuvent parfois porter sur l'environnement.

Renvoyer le non inutilisé au distributeur

Le carton et le plastique sont recyclés, mais ce qui est particulier est le renvoi du PVC non utilisé au distributeur.



SCFP-3942

Ottawa



Un article pour l'utilisation du vélo

L'employeur rembourse les frais d'essence et d'usure des véhicules des travailleurs qui se déplacent en voiture pour se rendre au travail ou visiter des clients. Maintenant, il le fait aussi pour ses employés cyclistes. « L'employé qui voyage à vélo pour l'entreprise de l'employeur est rémunéré au taux de vingt-cinq centimes (25 cts) le kilomètre ».



SCFP-3942

Surrey



Remboursement du transport en commun

L'employeur rembourse jusqu'à 30 % du coût des titres de transport en commun.

SCFP-557

Kairos

Une clause de convention collective similaire existe aussi à l'Église Unie du Canada.



SCFP-2012

Terrace, Colombie-Britannique



Une clause de convention collective pour appliquer des principes écologiques au travail

« Les parties conviennent qu'un environnement de travail sûr et propre est essentiel pour effectuer les tâches de manière satisfaisante. L'employeur s'engage à chercher des produits respectueux de l'environnement⁸. »



2SITBCTM-35-T

JTI MacDonald, Châteauguay



Pratiques vertes de la compagnie aux usines.

Dans les politiques de la compagnie JTI Macdonald à Châteauguay, plusieurs pratiques sont généralisées dans les différentes usines. Il y a du compostage et les pailles ou bâtonnets de plastique sont retirés des cafeterias en plus de la vaisselle jetable. L'éclairage fonctionne par des détecteurs de mouvement pour économiser de l'énergie et la température de l'usine est diminuée la fin de semaine. Les différents établissements de la compagnie sont comparés sur leur consommation énergétique. Il y a aussi une idée de remplacer le sel de déglaceage par du sable l'hiver. Ce sont toutes des initiatives du siège social.

Clause de convention collective concernant l'environnement

1 d) L'employeur et le syndicat travailleront ensemble afin de prioriser la santé et sécurité des employés et fournir des produits et services de qualité conformes aux exigences des clients tout en prévenant la pollution et protégeant l'environnement dans un esprit de respect de la législation en vigueur.



SQEES-298

Les Produits Neptune inc., Saint-Hyacinthe



Changer les procédés de fabrication

Un comité de développement durable est assez actif dans l'entreprise. Il est composé de quatre (4) personnes, dont deux de la direction. Cinq (5) heures de libération syndicale sont reconnues par l'employeur pour les deux autres membres.

Leur façon de travailler commence par de l'observation pour cibler les matériaux et produits utilisés dans la fabrication. Le comité voit ensuite à trouver les nouvelles procédures qui pourraient rendre la production de l'usine plus écoresponsable en analysant les coûts et l'épargne reliée à ces changements.

Leur méthode est en fait une étude de faisabilité. Une grande partie du travail accompli repose sur de la recherche. Un exemple tangible de transformation initiée par ce comité concerne une gelée utilisée pour recouvrir les bûches. Les déchets de ce produit avaient des coûts assez importants puisqu'ils devaient être envoyés au centre de tri. Les membres du comité se sont documentés pour connaître l'impact environnemental de la substance et ont fait en sorte que les employés pèsent à présent la quantité à utiliser pour minimiser le gaspillage.

En modifiant les procédés pour réduire l'empreinte écologique de l'usine, les ventes augmentent puisque des certifications environnementales ajoutent une valeur au produit. De plus, l'employeur reçoit des mentions pour souligner son implication, ce qui le motive à accepter de nouveaux projets.

D'après un membre des plus actifs, il est important de développer une bonne relation avec la direction pour faciliter sa collaboration. Il faut aussi développer une crédibilité en ayant une connaissance solide de l'employeur et de son marché pour être pris au sérieux lors de propositions ou de dénonciations de pratiques.

Pour bâtir cette expertise, des formations doivent être données afin de mobiliser les employés à s'impliquer sur le comité, des campagnes de sensibilisation devraient être entamées. La prochaine préoccupation du groupe de travail est la délocalisation d'une partie de la production due à une modification du marché. L'empreinte environnementale de l'entreprise explosera si elle importe plus de marchandise qu'elle n'en fabrique. Cet enjeu va bien au-delà de l'engagement du comité développement durable, mais c'est tout de même une priorité puisque c'est aussi une menace pour les emplois locaux.



UES-800

IPL.inc, St-Damien



Réduction du gaspillage

IPL est une usine de fabrication de poubelles. Le plastique acheté qui ne serait pas d'une assez bonne qualité pour être utilisé dans la production est purifié à l'usine même par un granulateur. Cette technique permet d'éviter de gaspiller pour quelques imperfections dans la matière en permettant finalement de reprendre le plastique qui était au départ inutilisable.

Convention collective sur les changements technologiques

Il n'y a pas de point concernant l'environnement dans la convention collective, mais il y en a concernant les changements technologiques stipulant que toute coupure de poste en lien avec ce genre de transition se doit d'être annoncée au moins 90 jours à l'avance.



UES-800

Oratoire Saint-Joseph, Montréal



Incitatif à l'utilisation des transports en commun

Dans le renouvellement de la dernière convention collective de l'Oratoire St-Jospeh, un ajout a été fait concernant la flexibilité des horaires. Ce faisant, laisser une possibilité d'arriver un peu plus tard au travail le matin et de terminer plus tard permet l'utilisation du transport collectif surtout pour les employés qui habitent en banlieue où l'horaire des autobus ne commençait pas assez tôt le matin pour arriver à l'heure

au travail. Aussi, le stationnement est devenu payant pour les employés, encore là, inciter à l'utilisation du transport en commun.

Rénovations écoresponsables

L'oratoire Saint-Joseph effectue, en ce moment même, de majeures rénovations. Dans ces constructions, l'environnement est pris en compte par norme LEED. Les nouveaux bâtiments seront alimentés par la géothermie, des bornes électriques seront installées, les nouveaux toits seront verts et l'eau de pluie sera récupérée.



Unifor-700

Permacombe, Trois-Rivières



Changement d'équipements pour réduire l'empreinte écologique de l'entreprise
À Permacombe, une compagnie d'aménagement paysager ainsi qu'un comité paritaire de Santé et Sécurité au Travail traitent aussi des dossiers en environnement. Le comité fait surtout des recherches pour trouver des manières d'améliorer les techniques et les outils de travail en réduisant l'empreinte écologique. Il est constitué d'un directeur, deux contremaîtres, un représentant syndical en prévention et quatre (4) délégués de santé et sécurité au travail. Les membres se rencontrent mensuellement.

Sur le plancher, plusieurs pièces sont enduites de graisse et nettoyées par un dégraisseur sous pression. Le comité a remplacé ce dégraisseur par un produit naturel composé de bactéries qui consomment la graisse.

Les employés nettoient maintenant leurs pièces dans des bassins remplis de liquide biocycle, ce qui réduit considérablement la production de déchets et l'utilisation d'aérosols.

Exemples d'articles de conventions collectives et de lettres d'entente

Protection de l'environnement

SITBCTM 235T & JTI MACDONALD CORP.

2017 — ?

Article 1 d)

L'employeur et le syndicat travailleront ensemble afin de prioriser la santé et sécurité des employés et fournir des produits et services de qualité conforme aux exigences des clients tout en prévenant la pollution et protégeant l'environnement dans un esprit de respect de la législation en vigueur.

Comité environnement

SQEES 298 & LES PRODUITS NEPTUNE

2014-2019

Article 4 : Comité de développement durable

Deux salariés feront partie du comité et elles seront libérées de leur travail sans perte de salaire pour les rencontres trimestrielles qui auront lieu durant les heures normales de travail ou lorsque considéré nécessaire. L'employeur consacra un total de cinq heures de libération par semaine.

**Espace de création d'initiatives environnementales
STTP & GOUVERNEMENT DU CANADA**

L'ANNEXE « T²⁷ » de la convention collective du STTP :
COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE ET DE L'INNOVATION ET DU CHANGEMENT

« De sa dernière négociation collective, le STTP a réussi à obtenir la création d'un comité paritaire qui intervient sur les projets d'expansion du service postal, d'innovation ou de changement interne. Ce comité peut intervenir sur différents aspects qui touchent notamment à la formation ou aux conditions de travail en lien avec ces projets, ainsi que mettre en place des projets-pilotes et les évaluer. Le STTP compte sur ce levier pour promouvoir et implanter des pratiques ou projets qui correspondent à la vision du service postal qu'il a développée dans le document intitulé « *Vers des collectivités durables : le service postal et l'économie post-carbone* ».

**Transport durable
UES 800 et L'ORATOIRE SAINT-JOSEPH DE MONTRÉAL 2018-2023**

9.10 : Choix d'horaire
Une nouvelle convention collective vient tout juste d'être négociée. Une clause a été rajoutée pour permettre à certains employés de choisir leur horaire en fonction de celui du transport collectif et donc les inciter à se déplacer par ce moyen.

**Changements technologiques
UES 800 & IPL INC. 2018-2021**

Article 31 : Changements technologiques
Dans le cas de changements technologiques susceptibles d'entraîner des mises à pied de salariés réguliers ou de modifier substantiellement les tâches et les occupations existantes, l'employeur donnera un préavis de 90 jours au syndicat. Suite à ce préavis, les parties doivent se rencontrer et former un comité paritaire qui pourra superviser cette transformation en examinant les effets sur les employés, en analysant les mouvements de main d'œuvre qui surviendront et en discutant des moyens d'informer les salariés des changements et moyens de s'y adapter.

**Comité environnement
UNIFOR 88 & GENETAL MOTORS OF CANADA. CAMI 2013-2017**

Lettre d'entente #8 : Comité environnement paritaire
Deux représentants d'Unifor 88 et deux membres de la direction formeront le comité et se rencontreront quatre fois par année ou plus fréquemment pour discuter des enjeux impliquant l'environnement, le recyclage et la conservation d'énergie. Jusqu'à 16 heures par mois seront accordées au comité pour soutenir les projets environnementaux de la compagnie, discuter et faire des recommandations sur les possibles et futurs programmes de recyclage ou de conservation d'énergie, promouvoir et appuyer les programmes déjà existants reliés aux mêmes sujets et développer et tenir à jour le matériel d'éducation pour les membres et leurs familles concernant ces sujets.

²⁷ <https://www.cupw.ca/sites/default/files/urbain-ja-31-2018-cc-web-fr.pdf> p.530

Éducation et formation

Unifor 114 & WILLIAMS MOVING AND STORAGE, ALBERTA ET COLOMBIE BRITANNIQUE 2014-2018

13.07 : Éducation et Formations

Chaque membre syndical du comité mixte Santé, Sécurité et Environnement devra suivre la formation de CAW sur la santé et sécurité d'une durée d'une semaine et un autre cours d'une semaine sur l'environnement.

Droit de refus de travailler

Unifor114 & WILLIAMS MOVING AND STORAGE, ALBERTA ET COLOMBIE BRITANNIQUE 2014-2018

Article 13 : Danger du lieu de travail

Les membres du Comité Santé, Sécurité et Environnement ont le droit d'investiguer sur les dangers du milieu de travail. Ces dangers peuvent inclure une substance d'un équipement ou d'une machine qui pourrait être néfaste pour l'environnement. Si un membre découvre un risque, les employés ont le droit de refuser de travailler tout en gardant leurs paies et bénéfices habituels.

Droit de refus de travailler

Unifor 114 & B & L SECURITY PATROL

2012-2015

Article 23.05

L'employeur doit s'assurer que les employés sont informés qu'ils ont le droit de refuser un travail dangereux pour eux-mêmes ou l'environnement sans être pénalisés.

Éducation et formation

Unifor 199, 222, 636 & GENERAL MOTORS OF CANADA, OSHAWA, WOODSTOCK 2012 — ?

Appendix H1 : Operations Master Agreement

La compagnie accordera un support financier pour les programmes et activités en utilisant les fonds disponibles du « *Special Canadian Contingency Fund* » pour la Santé et Sécurité, l'environnement, la formation de « leadership » et recherche allant jusqu'à un montant de cinq (5) centimes par heures travaillées pendant la durée de la convention collective.

Protection de l'environnement

UNIFOR 4050 & CASCADE CARRIERS LP

2013-2014

Article 10 : Santé et Sécurité

10.3 : La compagnie devrait prendre toutes les précautions pour garantir un espace de travail sain et protéger l'environnement en dehors du lieu de travail. Les standards établis par les lois sur l'environnement serviront de repère pour un minimum acceptable de pratiques nécessaires qui seront bonifiées par le comité mixte de Santé Sécurité et environnement.

Droit de refus de travail

UNIFOR 4050 & CASCADE CARRIERS LP

2013-2014

Article 10 : Santé et Sécurité

10.7 : Pas de mesures disciplinaires

Aucun entrepreneur dépendant ne sera pénalisé ou ne sera assujéti à des mesures disciplinaires pour avoir refusé de travailler sur une tâche ou dans un milieu de travail qu'il croit ne pas être sécuritaire pour,

entre autres, l'environnement ou à l'encontre des réglementations environnementales fédérales ou provinciales. Pour cet entrepreneur aucune perte de paie, d'ancienneté ou d'avantages n'aura lieu pendant la période de refus.

Pratiques dans les entreprises autres et internationales



Pneus Michelin ²⁸



Partager des valeurs environnementales au sein d'une multinationale

L'engagement environnemental de Michelin a pris la forme de publication d'une charte d'entreprise pour expliquer aux cadres en quoi consistent les notions de respect de la personne ou du respect de l'environnement. Aussi, et de quelle façon ces notions peuvent se traduire concrètement dans leur usine.

Il a fallu faire appliquer la charte en effectuant un travail de conscientisation. Les responsables des différentes gammes de produits furent ensuite impliqués en leur demandant d'élaborer un diagnostic de leur situation par rapport à la charte. Les éléments clés de leur réussite sont d'après eux, l'engagement de la direction, créer une analyse de cycle de vie des produits pour identifier les vrais enjeux de développement durable et la cohérence entre le projet et les valeurs déjà présentes et vivantes au sein de l'entreprise.



Lassonde (entreprise alimentaire) ²⁹



La consommation d'eau dans notre usine

À l'établissement de Rougemont, la consommation d'eau augmente lors de la saison des pommes, et ce, pour une période de six semaines durant l'automne. Jusqu'en 2014, le lavage des pommes se faisait par trempage et brossage. Lassonde a investi 100 000 \$ dans un nouveau système de lavage à haute pression. En parallèle, le processus de réception des pommes a été modifié et s'effectue de manière continue, 24 heures sur 24, nous permettant de réduire de manière considérable la consommation d'eau.

En 2015, 100 000 \$ ont été investis pour un nouveau silo ayant permis une baisse de 75 à 100 m³ par jour durant la saison des pommes. Également, l'usine californienne de LPC a reçu le prix de l'usine de l'année de la Californie Water Environment Association (CWEA) pour son engagement à adopter de saines pratiques environnementales. Ce prix lui a été décerné en raison de son programme pour les eaux usées, une initiative de conservation de l'eau qui a des répercussions environnementales positives sur la communauté. Alors que l'usine acheminait auparavant ses eaux usées industrielles (2 100 m³ par mois) à l'usine municipale de traitement des eaux, les équipes ont mis en place un nouveau processus qui a permis de recycler cette eau à des fins d'irrigation du terrain.

²⁸<https://www.cairn.info/revue-le-journal-de-l-ecole-de-paris-du-management-2005-4-page-23.htm#>

²⁹https://www.lassonde.com/wp-content/uploads/2018/04/Lassonde_DD_2017_FR.pdf

5. PRATIQUES À INSTAURER DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL

Incitation à changer le moyen de transport

Considérant que le transport est le secteur émettant le plus de gaz à effet de serre³⁰ au Québec, changer les moyens de transport habituels est une étape efficace pour réduire considérablement la pollution. De plus, la raison principale du déplacement de la population est pour se rendre au travail, les syndicats pourraient donc jouer un rôle clé dans ce secteur et ainsi contribuer à réduire le bilan carbone de la province. Il faut rappeler que ce sont aussi les déplacements entre le domicile et le lieu de travail qui occasionnent les plus gros embouteillages quotidiens et qui font perdre du temps aux individus.

D'ailleurs, les trajets se rallongent avec l'étalement urbain et le temps passé en auto augmente. C'est un ensemble de problèmes environnementaux, économiques et de santé publique qui sont ici en jeu et doivent inciter les milieux de travail à repenser le transport des individus. Des gains multiples peuvent être faits (temps, argent, émissions de GES). Il peut être avantageux de promouvoir des solutions au transport solo comme le covoiturage, le transport actif et le transport en commun.

Vélo

Le déplacement des employés à vélo est non seulement carboneutre, mais apporte plusieurs autres bénéfices³¹ à l'employeur par une augmentation de la productivité, une meilleure santé, ainsi qu'une baisse des coûts d'assurance et des congés de maladie ou même une réduction des retards, puisque le vélo est, dans certains cas, le moyen de transport le plus rapide. Quelques clauses de conventions collectives existent pour encourager les travailleurs et les travailleuses à se rendre au travail par l'utilisation du vélo, soit en donnant des primes ou en remboursant un montant par kilomètres parcourus³². Des Centres de gestion des déplacements appuient les entreprises dans la mise en place de mesures pour favoriser l'utilisation de ce moyen de transport chez leurs employés par le mouvement VÉLOSYMPATHIQUE de Vélo Québec.

Transport en commun

En centre urbain, le remboursement d'un laissez-passer mensuel de transport en commun encourage un transport écoresponsable, non seulement pour le déplacement vers le travail, mais également dans le quotidien des travailleurs et des travailleuses. Cet avantage permet un changement d'habitudes des individus pour réduire les émissions de gaz à effet de serre au quotidien et contribue ainsi au bien-être de la société en général.

³⁰ <http://mddelcc.gouv.qc.ca/changements/ges/2016/inventaire1990-2016.pdf>

³¹ <https://www.lesaffaires.com/dossiers-partenaires/mobilite-durable/le-velo-un-investissement-intelligent-pour-les-entreprises/611607>

³² <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/788637/rosemont-velo-marche-transport-subvention-employes>

Télétravail

- **Travailler sans se déplacer**

Ne pas avoir besoin de transport pour travailler réduit non seulement le temps perdu dans les embouteillages, mais réduit également le bilan carbone des employés. De plus, l'employé évite le stress et la fatigue causés par des trajets à défis variables et multiples (embouteillage, distance, détours, risque/peur d'être en retard, etc.).

Cette méthode de travail peut également aider à faciliter la conciliation travail et famille. Pour instaurer le télétravail dans les entreprises l'organisation Télétravail Québec³³ peut faciliter le processus.

Protection de l'environnement

- **Considérer l'environnement au travail**

La gestion des déchets ou le choix des produits utilisés sur le milieu de travail ont des impacts sur la conservation d'un environnement sain pour la communauté. Prendre la responsabilité de protéger l'environnement est une première étape pour s'engager dans un virage vert.

Changements technologiques

- **Assurer une transition fluide et juste**

La transition écologique aura des effets semblables à l'automatisation ou aux changements technologiques. D'abord, parce que les façons de travailler et de produire devront être modifiées. Pour les secteurs manufacturiers, certaines machines devront probablement être changées pour atteindre la carboneutralité. Des clauses de conventions collectives permettent d'assurer une sécurité d'emplois minimale et s'assurer de soutenir les employés les plus impactés.

Espace de création d'initiatives environnementales

- **Permettre une liberté d'action**

Avoir un espace ouvert pour des initiatives permet un renouvellement et une adaptation plus aisée aux nouvelles réalités. Dans un contexte contemporain où la lutte aux changements climatiques implique une restructuration ou un changement de vocation de certaines entreprises, des clauses de conventions collectives offrent une plus grande liberté et rapidité d'action, puisque la mise en place de nouvelles idées n'attend pas la période de négociation et que les enjeux pourront évoluer d'ici là.

³³ <https://www.teletravailquebec.org/>

Éducation et Formation

- **Conscientisation et réorientation**

Dans des changements importants des milieux de travail, certains postes sont supprimés et d'autres sont créés. Pour qu'une transition s'accomplisse, des formations appropriées devront être octroyées pour accompagner les employés dans ces changements. Cela devra être fait dans un dialogue social entre le syndicat et l'employeur. Les comités environnement paritaires peuvent être des leviers stratégiques pour négocier la transition à l'avantage des travailleurs et ainsi convenir des mécanismes de cette dernière (plans de reclassement, programmes de formation, etc.), qu'ils relèvent de la prévention ou de la réparation. Diverses formules existent qui témoignent que les syndicats peuvent agir sur des leviers différents, mais complémentaires pour favoriser la conscientisation et l'« empowerment » environnemental des travailleuses et des travailleurs.

Comité environnement

- **Agents de changements**

Les comités environnement paritaires sont nécessaires pour amorcer une transition écologique et s'assurer qu'elle soit effectuée justement. Les initiatives sont souvent plus légitimes lorsque portées par des comités officiels, car les relations avec la direction se feront probablement plus naturellement puisque les membres sont reconnus comme « experts » sur le sujet. Souvent, l'employeur n'est pas nécessairement conscient de son empreinte environnementale et est peu informé des opportunités de changements pour le bien de l'entreprise. C'est pourquoi les syndicats peuvent devenir des acteurs actifs dans la transition en créant des groupes de travail sensibles aux répercussions des enjeux climatiques sur le travail.

Droit de refus de travail

- **Moyen de pression**

Le droit de refus de travail est plus communément associé à des pratiques ou substances dangereuses pour la santé et la sécurité au travail. Ultiment, inclure dans les conventions collectives un droit de refus de travail, si ce dernier est considéré comme un danger pour l'environnement, permet d'établir un moyen de pression sur l'employeur pour réduire son empreinte écologique et le pousser à faire le lien entre la production de son entreprise et les répercussions environnementales dans la région.

Bien que la jurisprudence ne soit pas établie sur cette question, on voit apparaître depuis quelques années des clauses qui laissent croire à une telle possibilité, mais cela reste un sujet à examiner.

6. RECOMMANDATIONS

Comités environnement intersectionnels

L'obstacle à la création des comités d'environnement dans les sections locales est souvent lié au manque de budget pour les libérations syndicales. Quelques commentaires de répondants déploraient la quantité importante de comités permanents ce qui engendre un manque de temps pour s'impliquer en environnement.

Une façon de remédier à ces circonstances serait de s'assurer que la constitution et les mandats d'un comité environnemental soient intersectionnels et conventionnés. C'est-à-dire qu'ils peuvent être en relation avec les autres comités et être reconnus officiellement. Pour travailler à la source du problème, soit les émissions reliées à la production et non seulement à la consommation, une présence patronale dans le comité peut être pertinente et ainsi faciliter la mise en place de nouvelles pratiques et valoriser la transition tout en démontrant la rentabilité de certains projets. Dans d'autres cas, cela peut être seulement de sensibiliser sur la responsabilité morale ou légale de l'entreprise.

Des échanges avec plusieurs départements des milieux de travail sont tout aussi utiles. Être en lien avec les responsables en approvisionnement pourrait permettre facilement la substitution d'équipements ou produits polluants. Être aussi en contact avec les ingénieurs de l'usine serait une façon d'être bien informé sur les procédés utilisés. L'objet de travail d'un comité environnement touche directement ou indirectement un nombre important de secteurs divers ce qui explique la nécessité d'une pluralité dans les mandats et donc une diversité de membres.

Efficacité d'action

Selon les groupes de travail existants, nous savons que les plus actifs se rencontrent au minimum mensuellement. Le réchauffement du climat global s'accélère et l'urgence ressentie par les travailleurs et travailleuses doit être canalisée pour activer rapidement l'élaboration de mesures concrètes pour une réduction d'émissions de gaz à effet de serre.

Pour que les comités environnement accomplissent des projets à la hauteur de la rapidité des changements climatiques, il serait important d'avoir des rencontres sur une base régulière afin de s'assurer de l'adhésion de tous et de toutes.

Éducation

Pour avoir des comités travaillant sur la transition juste dans les milieux de travail, il faut à priori donner de la formation aux membres, mais surtout adapter les formations à chaque réalité. Pour plusieurs, les tournées régionales effectuées par la FTQ furent une introduction à l'importance de la transition juste et de la lutte aux changements climatiques et plusieurs en sont ressortis motivés à agir ou du moins sensibilisés.

Un suivi auprès des participants est essentiel à l'élaboration d'un réseau de mobilisation. Pour ce faire, ils doivent comprendre l'importance de leur rôle d'acteurs clés dans cette transition en leur montrant d'abord les possibilités précises qui les touchent directement. Les milieux déjà mobilisés, concentrent surtout leurs efforts sur ce qu'ils connaissent, soit principalement les mesures de consommation responsable, mais il faut également s'adresser à la production même des milieux de travail.

7. CONCLUSION

Assurer une pérennité

Les clauses de conventions collectives sont probablement la façon la plus durable et formelle d'impliquer les syndicats dans une transition pour un environnement plus sain. Les procédés de production, comme les habitudes des travailleurs, peuvent être changées aisément par une négociation de convention collective. Les milieux de travail les plus engagés dans des initiatives écoresponsables doivent leur motivation à quelques travailleurs et travailleuses syndiqués prêts à mettre des efforts pour s'assurer que leur emploi soit en accord avec leurs valeurs.

Pour qu'il y ait une continuité pour ces individus conscientisés, il doit y avoir un endroit où les initiatives sont écrites sur papier pour qu'elles deviennent des engagements à long terme.

Motif : transition juste

Les exemples de clauses de conventions collectives ayant un rapport avec la transition ou la réduction de l'empreinte écologique des milieux de travail n'ont, pour la plupart, pas été écrits avec un objectif de transition énergétique, sauf celles à l'échelle internationale.

Le statut des connaissances est donc encore embryonnaire et des clauses plus significatives en matière d'impacts pourront émerger plus facilement si les membres sont d'abord mieux informés sur les enjeux.

Une plateforme de partage

Pour influencer les prochaines négociations et les congrès syndicaux, une plateforme de partage des résolutions et clauses de conventions collectives spécifiquement pour une transition juste devrait être disponible au même titre que pour les pratiques locales.

Puisque la plupart des initiatives les plus ambitieuses sont présentement en élaboration et que davantage se feront dans un futur proche, il faudra prévoir une plateforme numérique telle que le site internet de la FTQ pour déposer ces nouvelles pratiques ou clauses de conventions collectives.

8. ANNEXES

➤ Articles dans les clauses de Conventions collectives

Les conventions de ces clauses ont été trouvées sur Négotech ou dans les ressources du site Work in a Warming World soit : https://www.zotero.org/green_agreements/items

SEPB 378 et ECOJUSTICE CANADA³⁴

2015 — 2018

17.01 : Subvention du transport :

« Reconnaissant que le fait de ne pas se rendre au travail avec son véhicule est l'une des choses les plus importantes qu'une personne puisse faire pour protéger notre environnement, l'Employeur se doit de payer aux employés permanents à temps plein et aux employés temps plein à durée déterminée qui utilise le transport en commun, le télétravail, son vélo ou même décide de marcher pour aller et revenir du travail, un incitatif de transport d'un montant équivalent à quatre-vingt-cinq (85 %) du prix d'un laissez-passer mensuel d'une zone TransLink et cinquante (50 %) du coût du laissez-passer mensuel pour davantage de zones. Cet avantage est aussi disponible aux employés à temps partiel ou contractuels au prorata. Tous les employés conduisant (incluant le covoiturage) jusqu'au travail plus de quatre (4) jours par mois ne sont pas éligibles à moins que la voiture soit nécessaire au travail. Les employés qui se qualifient pour la subvention de transport doivent signer un Document de Déclaration d'Admissibilité et doivent immédiatement avvertir le service des ressources humaines s'il y a quelconque changement dans l'organisation du transport. L'avantage est ajouté à la paie des employés. »

Traduction à partir de ce texte :

« In recognition of the fact that choosing to not take one's vehicle to work is one of the most significant things that an individual can do to protect our environment, the Employer shall pay to permanent full-time employees and fixed-term full-time employees who commute to and from work by public transit, telecommuting, cycling or walking, a transportation incentive of an amount equal to eighty-five (85%) of the cost of a one zone TransLink monthly pass and fifty (50%) of the cost of monthly pass for subsequent zones. This benefit is also available to part-time and contract employees on a pro-rated basis. Any employee who drives to work (including carpool) more than four (4) days per month is ineligible unless the car is needed for work. Employees who qualify for the transportation subsidy must sign a Declaration of Eligibility Form and must immediately notify Human Resources/Payroll in the event of a change in transportation arrangements. The benefit is added to the employee's pay. »

SCFP VANCOUVER 3338 & SIMON FRASER UNIVERSITY³⁵

2014 — 2019

Article 28 : Covoiturage et autres modes de transport

28.02 : Organiser un horaire de travail régulier (a) compatible avec le Transport (i) L'Université devrait tenter d'organiser la fin des quarts de travail de façon à ce que les employés aient accès au transport

³⁴ <http://www.bcbargaining.ca/content/2194/Ecojustice%20MoveUp%202015%20-2018.pdf>

³⁵ http://www.bcbargaining.ca/content/1312/SFU%20CUPE-CA-2014-2019_FINAL-printed.pdf

collectif avec pas plus de 15 minutes d'attente. (ii) L'heure que le quart de travail d'un employé commence et/ou termine peut-être ajustée jusqu'à 30 minutes avec l'approbation du superviseur pour arrimer avec l'horaire d'utilisation du transport public ou du covoiturage de l'employé. Une telle approbation ne sera pas refusée sans motif raisonnable. (b) Engager si incompatible : Quand les quarts de travail commencent ou terminent à des heures incompatibles avec le transport public, l'Université devrait employer des travailleurs capables de s'organiser leur propre transport. Lorsqu'impossible, l'Université devrait fournir un taxi ou rembourser des factures de taxis.

Traduction à partir de ce texte :

Scheduling Regular Shifts (a) Compatible with Transport: (i) The University shall attempt to arrange end of shifts in such a manner so the employee has access to public transportation with no more than a fifteen (15) minute wait. (ii) An employee's shift start and/or finish times may be amended by up to one half (1/2) hour upon approval of the supervisor in order to accommodate the employee's public transportation or car-pooling arrangements. Such approval will not be unreasonably withheld. (b) Staffing if Incompatible: When shifts begin or end at hours incompatible with public transport, the University shall attempt to staff shifts amongst employees capable of arranging their own transportation. In the event this is not possible, the University shall provide taxi vouchers or reimbursement for taxi fare.

PUBLIC SERVICE ALLIANCE Y023 & WHITEHORSE, YUKON³⁶

2013 — 2017

19.09 : Passe d'autobus

« Pour encourager les employés et leur famille, d'utiliser le transport en commun, l'Employeur devra rembourser 50 % du prix d'un laissez-passer pour le transport public de la Ville. Aux fins de la présente section, famille est définie par un(e) conjoint(e) ou mari/femme et les enfants vivant à la résidence de l'employé. »

Traduction à partir de ce texte :

« To encourage employees and their family members' use of public transit, the Employer shall reimburse 50% of the cost of a pass on the City operated Public Transit system. For the purposes of this section, family means an Employee's spouse or partner and children living in the employee's residence. »

UES 800 et L'ORATOIRE SAINT-JOSEPH DE MONTRÉAL

2018-2023

9.10 : Choix d'horaire

Tout salarié des titres d'emploi énoncé à l'Annexe 1 a le choix entre (2) horaires de travail et il doit exercer celui-ci en remplissant le formulaire disponible au bureau du personnel

Annexe 1 : Salariés réguliers qui peuvent faire un choix d'horaire :

Secteur pastoral

Secteur ressources humaines et financières

Secteur ressources matérielles

³⁶ <http://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/07/0738611a.pdf>

Lettre d'entente n° 7 : télétravail³⁷

Attendu la volonté de la compagnie de mettre de l'avant le télétravail dans le but de permettre à ses employés de réduire le temps et les coûts consacrés au transport et d'améliorer leur performance de même que de permettre une meilleure utilisation des espaces de bureau disponibles ;

Attendu la nécessité d'une entente conjointe et volontaire entre Vidéotron, le syndicat et un employé permettant à ce dernier d'exécuter les fonctions de son poste à partir de sa résidence ;

Attendu qu'il y a lieu d'établir les modalités et les conditions du télétravail ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- Aux fins du présent protocole d'entente, le terme « employé » désigne toute personne couverte par un des certificats d'accréditation et régie par une convention collective ;
- Le télétravail s'adresse aux employés des fonctions suivantes :
- Conseiller ventes service après-vente (7 postes)
- Conseiller senior SAC (1 poste)

L'ajout de nouvelles fonctions doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

2. Pour être éligible au télétravail, l'employé doit demeurer dans un territoire desservi par Vidéotron.

3. Une entente conjointe doit être signée entre le supérieur immédiat de l'employé, un représentant du service des Ressources humaines, l'employé concerné et le syndicat. Par cette entente, l'employé s'engage à adopter le télétravail pour une durée minimale de trois (3) mois. Les cas d'exception (moins de trois [3] mois) sont évalués conjointement.

4. La compagnie s'engage, à fournir le matériel, les logiciels et les équipements de travail nécessaires à l'exécution des fonctions du poste telles que : ordinateur, logiciels, modem, accès téléphonique, UPS, support à clavier, accès informatiques et papeterie. D'autre matériel, des logiciels et des équipements propres à un poste peuvent être ajoutés par Vidéotron.

5. Le matériel, les logiciels et les équipements demeurent en tout temps la propriété exclusive de Vidéotron et l'employé doit s'en servir à des fins d'affaires seulement. Ils sont récupérés par la compagnie en cas de départ de l'employé, lors de toutes absences prolongées ou lorsque l'entente conjointe de télétravail prend fin. Ils sont récupérés dans un délai de deux (2) mois dans toutes les autres situations.

6. La compagnie a la responsabilité d'installer chez l'employé le matériel, les logiciels et les équipements afin de s'assurer de leur fonctionnalité et de leur conformité. La compagnie accepte de payer les frais relatifs à l'installation et le débranchement/branchement occasionnés par un déménagement une fois par année seulement. Les cas d'exception feront l'objet de discussions entre les parties.

³⁷ <http://sevl-scfp-2815.com/wp-content/uploads/2016/08/Convention-collective-Secteur-Laurentien.pdf>
(page 160 à 164)

7. L'employé a la responsabilité de fournir l'ameublement, les accessoires tels que : mobilier de bureau, une chaise avec accoudoir et une lampe de travail si désirée. Sur demande, la compagnie avance les sommes nécessaires à l'achat de ce matériel. Le remboursement doit être effectué sur une période maximale de six (6) mois.
8. Les frais supplémentaires d'électricité, d'éclairage, de chauffage et de climatisation s'il y a lieu, sont assumés par l'employé.
9. Les frais additionnels autres que ceux énumérés dans la présente politique feront l'objet d'une évaluation conjointe afin d'en déterminer la responsabilité.
10. C'est la responsabilité de l'employé de s'assurer d'avoir à sa résidence un lieu de travail privé, sans bruit de fond, sans dérangement et distraction afin d'être en mesure d'exécuter un travail de façon concentrée, productive et efficace.
11. Le poste de travail de l'employé à sa résidence doit rencontrer les normes de Vidéotron en termes d'ergonomie et d'espace requis. Ces normes sont décrites dans l'entente conjointe. À cet effet, le comité paritaire santé sécurité retiendra les services d'une firme spécialisée qui s'assurera de la conformité de ces normes à la résidence de l'employé.
12. La convention collective, les règlements et politiques de Vidéotron, de même que tous les règlements et lois relatifs à la sécurité de l'information client, continuent de s'appliquer à l'employé comme s'il était dans un établissement de l'employeur. La signature de l'entente conjointe par l'employé signifiera qu'il a lu, compris et accepté les différents éléments de ce paragraphe.
13. L'employé est assujéti aux critères d'évaluation de la performance et de la productivité tels qu'ils sont définis par la direction de son service. Ces critères ne sont pas différents des critères applicables aux employés ne bénéficiant pas du télétravail et sont décrits dans l'entente conjointe de l'employé.
14. L'employé doit se présenter minimalement deux fois par mois sur les lieux de son travail. L'employeur s'engage à identifier ces journées de présence sur les lieux du travail selon le préavis prévu à l'alinéa 15.
15. L'employé s'engage à participer à toutes les sessions de formation, coaching, réunions, téléconférences et toutes autres activités requises par Vidéotron aux dates et lieux déterminés par celles-ci dans le cadre de son horaire normal de travail. À cette fin, l'employeur s'engage à donner un préavis de cinq (5) jours à l'employé sauf dans le cas de mesure disciplinaire. À la demande de son supérieur immédiat, l'employé doit terminer son quart de travail sur place.
16. Toutes les communications de la direction avec l'employé doivent se faire sur le temps de travail de l'employé sauf dans le cas d'offre d'heures supplémentaires.
17. Vidéotron garantit une aire de postes de travail en partage en cas de problème ou de retour.
18. En cas de défaillance des systèmes, des équipements ou des logiciels, l'employé doit immédiatement entrer en communication avec le Service de support aux usagers et informer son supérieur immédiat. Sur demande de ce dernier et selon le délai de résolution de la défaillance, il peut être appelé à travailler au lieu de travail déterminé par Vidéotron. L'employé qui est dans l'impossibilité de se présenter au travail sera considéré en sans solde. Dans le cas où la défaillance se prolonge au-delà de la journée, l'employé doit se présenter au travail le ou les jours suivants.

19. Dans le cas où l'employé est appelé à se présenter à un lieu de travail différent de son lieu de travail habituel comportant une distance supérieure, les dispositions de la convention collective concernant le kilométrage et/ou les heures supplémentaires s'appliquent.

20. Tout travail fait par l'employé pour Vidéotron à partir de sa résidence doit être déposé dans les répertoires du réseau de Vidéotron et être accessible par son supérieur immédiat et, s'il y a lieu, ses collègues de travail.

21. L'employeur ne peut mettre fin à l'entente conjointe de télétravail sans motif valable. L'employeur s'engage à discuter de la situation au préalable.

22. L'employé peut, moyennant un préavis de dix (10) jours, mettre fin à l'entente de télétravail en avisant par écrit l'employeur et le syndicat.

23. L'employé qui met fin à l'entente de télétravail retourne à son lieu de travail habituel et ne sera plus éligible au télétravail. Ces situations feront l'objet d'une évaluation conjointe afin de déterminer l'éligibilité future ou non.

24. Le télétravail est octroyé par ancienneté aux employés en mesure d'exécuter normalement les tâches de leurs fonctions et qui n'ont pas recours à un support ou encadrement particulier.

25. Une liste sera confectionnée à partir des employés qui auront postulé lors de l'appel à tous. Avant de procéder à l'installation des postes de travail à la résidence des employés, l'employeur s'engage à faire parvenir au syndicat la liste des employés intéressés par certificat d'accréditation. La liste et le partage par certificat d'accréditation doivent faire l'objet d'une entente entre les parties.

26. Les parties conviennent de procéder annuellement à une évaluation conjointe portant sur les modalités d'application de la présente.

27. Les employés en télétravail seront éligibles aux affectations temporaires, pourvu que la fonction soit accessible en télétravail et qu'ils sont qualifiés dans les banques d'affectations. Lesdites affectations temporaires se feront en télétravail. Autrement, l'employé qui veut se prévaloir d'une affectation hors télétravail, devra abandonner sa fonction en télétravail.

28. Conformément à la convention collective, le défaut de l'employé de se présenter à son lieu de travail à la date convenue suite au préavis de cinq (5) jours n'aura pas pour effet de lui redonner un nouveau préavis. Ainsi une nouvelle date sera établie par l'Employeur et l'employé devra se présenter.

29. Sur demande du Syndicat, laquelle ne doit pas être systématique à chaque visite de l'employé, l'Employeur permettra des rencontres entre le Syndicat et les employés en télétravail lors de leurs visites sur les lieux de travail. Toutefois, ces rencontres seront permises après entente du meilleur moment de la journée en fonction de la disponibilité des conseillers selon les activités prévues et les appels en attente.

30. L'Employeur mettra à la disposition du Syndicat une adresse électronique unique pour joindre les employés en télétravail, permettant ainsi la transmission des communiqués émis habituellement sous format papier à l'ensemble des employés.

La compagnie ou le syndicat se réservent le droit de mettre fin à l'entente conjointe de télétravail et s'engagent à donner un préavis de trente (30) jours ouvrables à l'autre partie.

31.01 Dans le cas de changements technologiques susceptibles d'entraîner des mises à pied de salariés réguliers ou de modifier substantiellement les tâches et les occupations existantes, l'Employeur convient de donner un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours au Syndicat. Suite à ce préavis, les parties doivent se rencontrer et former un comité paritaire.

Par la suite, le comité se réunit une (1) fois par mois, ou plus souvent s'il le juge à propos, et ce, jusqu'à la mise en application complète des changements concernés.

Est considérée comme un changement technologique une modification dans le processus de production par l'introduction de nouvelles technologies.

31.02 Le comité a pour mandat :

- D'examiner l'effet des changements technologiques ou modifications de procédés de travail sur les employés ;
- Analyser les mouvements de main d'œuvre qui surviendront suite à l'introduction de ces changements et transformations ;
- Discuter des moyens d'informer les salariés des changements à intervenir et des moyens de s'y adapter.

31.03 Le comité peut s'adjoindre les personnes-ressources qu'il juge nécessaires.

31.04 Afin de faciliter le travail du comité, l'Employeur fournit les informations nécessaires concernant la nature des modifications et changements technologiques, leur effet prévu sur les salariés, l'augmentation ou la diminution d'effectifs au niveau de chaque occupation, les programmes de formation, s'il y a lieu, qu'il entend mettre de l'avant.

31.05 Si, suite à ces modifications et changements technologiques, un salarié voit son occupation modifiée de façon substantielle et qu'il ne peut s'y adapter, les parties peuvent par entente lui permettre de déplacer, conformément aux dispositions de la présente convention comme s'il s'agissait d'une abolition de poste.

Tout salarié régulier, dont le poste sera aboli suite à l'introduction de ces changements technologiques, et qui rétrogradera, maintiendra dans sa nouvelle occupation le salaire de son ancienne occupation durant six (6) semaines, et par la suite il aura droit au salaire de l'occupation à laquelle il a rétrogradé.

16.02 L'Employeur se préoccupe des répercussions sur les employés et les conditions d'emploi qui découlent de l'automatisation et des améliorations technologiques. Il est essentiel que ces perfectionnements soient utilisés à l'avantage de l'Employeur et des employés. L'Employeur propose donc :

16.03

a) L'établissement d'un comité mixte syndicat patronal sur l'automatisation, lequel se composera de deux (2) représentants de la direction et de deux (2) représentants du Syndicat. Le Comité sera chargé d'étudier l'effet sur les employés des changements technologiques et de l'automatisation et leurs répercussions sur les conditions de travail, et de faire les recommandations sur lesquelles on se sera entendu afin que les intérêts tant de l'Employeur que des employés soient effectivement et équitablement protégés.

b) L'Employeur s'engage à aviser le comité le plus tôt possible et au moins quatre-vingt-dix (90) jours de la mise en vigueur de tout changement technologique ou de l'automatisation que l'Employeur a décidé de mettre en vigueur et qui entraînera la mise à pied d'employés ou d'autres changements importants dans le régime d'emploi des employés.

c) En outre, l'Employeur s'engage :

Dans le cas d'un employé qui rétrograde et qui est affecté en permanence à un emploi moins rémunéré à cause de changements technologiques ou de l'automatisation, à continuer pour une période de six (6) mois, à lui verser le taux de salaire de son emploi permanent au moment où il a rétrogradé et à lui verser, pendant une autre période de six (6) mois, un taux de salaire ajusté intermédiaire entre le taux de son emploi permanent, au moment où il a rétrogradé, et le taux de son nouvel emploi permanent. À la fin de cette période de douze (12) mois, le taux de son nouvel emploi permanent s'appliquera.

ii) Dans le cas d'un employé régulier ayant quatre-vingt-dix (90) jours ou plus de service continu qui est mis à pied à cause de l'automatisation ou de changements technologiques, à lui donner un préavis de fin d'emploi de douze (12) semaines.

16.04 Les changements technologiques et l'automatisation peuvent toucher les employés de bien des façons différentes selon, notamment, le nombre d'employés en cause, les états de service, l'habileté, l'éducation, l'âge et le statut familial. Chaque cas devra être étudié au mérite, et chacun peut exiger un ensemble différent des mesures, de façon à protéger les intérêts des employés et de l'Employeur. La mise à la retraite prématurée, le recyclage, les transferts à d'autres emplois et l'offre d'aide du gouvernement sont des critères dont il faudra tenir compte avant qu'une recommandation soit faite.

IMPORTANT ET PERTINENT !! Voir Annexe T dans la dernière convention collective de CUPW

SQEES 298 & Les Produits Neptunes

2014-2019

4.04 : Comité de développement durable, environnement et amélioration continue

L'employeur reconnaît un comité de développement durable, environnement et amélioration continue composé de deux (2) personnes salariées.

Les personnes salariées de ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire pour toutes les rencontres et sont alors réputées au travail.

Les rencontres de ce comité ont lieu une (1) fois tous les trois (3) mois ou lorsque nécessaire, s'il y a entente entre les parties. Les rencontres de ce comité ont lieu durant les heures normales de travail, sauf si les parties s'entendent autrement.

Aux fins d'application des présentes, l'employeur alloue un total de cinq (5) heures de libérations par semaine pour les personnes salariées composant ce comité.