

Répertoire des pratiques syndicales



Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec

FTQ



Environnement et
Transition juste

2023

Éloïse Cauchy-Vaillancourt (stagiaire)

Patrick Rondeau

Relecture et mise en page

Joelle Vescovi

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

Sans frais : 1 877-897-0057 www.ftq.qc.ca

Dépôt légal - 2^e trimestre 2023

Bibliothèque et Archives nationales du Québec ISBN 978-2-89639-535-4



Table des matières

Introduction.....	1
Laboratoires de transition juste.....	1
Propositions d'actions.....	2
Pratiques organisationnelles chez les syndicats affiliés à la FTQ.....	3
Pratiques syndicales en milieux de travail.....	16
Secteur de l'aérospatiale	16
Secteur de l'alimentation.....	17
Secteur de l'aluminerie.....	18
Secteur des Arts et spectacles.....	18
Secteur du travail en bureau.....	19
Secteur de la cimenterie.....	21
Secteur des communications	22
Secteur de l'éducation.....	26
Secteur de la fonction publique	28
Secteur forestier	31
Secteur municipal	33
Secteur des pâtes et papiers.....	36
Secteur pétrochimique.....	37
Secteur de la santé et des services sociaux.....	38
Secteur du transport.....	40
Secteur universitaire.....	42
Autres secteurs.....	46
Ailleurs dans le monde	55
Pratiques à instaurer dans les milieux de travail	57
Liste des organismes ressources et banques de dépannage	64
Conclusion	66

Introduction

Les changements climatiques ont un impact direct sur les conditions de travail des travailleurs et des travailleuses, et sur leurs communautés. Aussi, l'urgence climatique appelle à restructurer le marché du travail et à modifier nos modes de production et de consommation pour réaliser la transition énergétique. C'est pourquoi la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et ses syndicats affiliés se préoccupent de l'urgence climatique et militent pour que cette transition soit juste, et qu'elle ne laisse personne derrière¹. Une transition juste implique de miser sur le dialogue social, la protection sociale, le droit du travail et le droit à l'emploi.

Les travailleurs et les travailleuses ont une expertise à ne pas sous-estimer quant au fonctionnement de leur milieu de travail et aux possibilités pour le rendre plus écologique. Les syndicats et leurs membres sont bien placés pour initier des changements pour rendre les processus de production moins polluants, et mettre en place des pratiques écologiques. La transition est déjà bien amorcée dans une foule de syndicats et de milieux de travail, et ce grâce aux individus motivés qui se sont mobilisés dans ces milieux. Ce répertoire recense ces initiatives inspirantes et se veut un outil pour faciliter les nouvelles initiatives en environnement et transition juste. Tout d'abord, les pratiques environnementales des syndicats affiliés à la FTQ sont présentées, puis celles de leurs membres sur les milieux de travail, avec les clauses de conventions collectives et les mesures concrètes. Les pratiques environnementales en milieux de travail sont classées par secteurs d'activité, car les enjeux et les solutions ne sont pas les mêmes que l'on travaille dans le domaine du transport ou de la foresterie, par exemple.

Laboratoires de transition juste

La FTQ a lancé en 2022 un projet de laboratoires de transition juste. Cette initiative consiste à regrouper des travailleurs et des travailleuses au sein d'entreprises et de secteurs d'activité situés dans l'ensemble des régions du Québec et à les accompagner pour faire de la sensibilisation, identifier les enjeux et les possibilités de transformations dans les milieux de travail et/ou les communautés, réduire l'empreinte carbone de ces milieux de travail, renforcer la résilience de l'économie locale et enfin contribuer à l'émergence de projets-pilotes. Avec les laboratoires de transition juste, la FTQ offre un accompagnement aux syndicats affiliés et aux milieux de travail souhaitant s'engager dans la transition.

Pour mettre en place un processus de laboratoire de transition juste, veuillez contacter Patrick Rondeau, directeur du service Environnement et Transition juste : prondeau@ftq.qc.ca. Vous pouvez également consulter la [page web](#)² de la FTQ et le [document de présentation](#)³ du projet de laboratoires de transition juste.

¹ FEDERATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUEBEC (FTQ), *La transition juste au Québec, Guide argumentaire*, 25 mars 2022, 31 p., [En ligne] [\[ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/10/guide-argumentaire-TJ-F_2022.pdf\]](https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/10/guide-argumentaire-TJ-F_2022.pdf)

² FTQ, Environnement et transition juste, [En ligne] [\[ftq.qc.ca/environnement-et-transition-juste-2/\]](https://ftq.qc.ca/environnement-et-transition-juste-2/) (Consulté le 5 juillet 2023).

³ FTQ, *Projet de laboratoires de transition juste*, 2022, 32 p., [En ligne] [\[ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/12/projetdelaboratoiretransitionjuste_VF.pdf\]](https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/12/projetdelaboratoiretransitionjuste_VF.pdf).

Propositions d'actions

- Amorcer la discussion avec d'autres travailleurs et travailleuses sur les changements climatiques et les enjeux environnementaux dans le milieu de travail.
- Réfléchir ensemble à des idées potentielles d'instauration de pratiques environnementales dans le milieu de travail.
- Recueillir l'appui et l'opinion de vos collègues par rapport à l'instauration d'un comité environnement en milieu de travail.
- Voir le niveau d'ouverture autant des employé.e.s que de l'employeur par rapport à l'instauration de mesures environnementales.
- Demander la mise sur pied d'un comité environnement au sein de vos assemblées syndicales avec l'aide de votre syndicat local ou de la FTQ.
- Entreprendre d'abord des actions peu coûteuses en matière de ressources humaines et financières (réduction de l'usage des plastiques à usage unique, favoriser les comportements responsables comme le recyclage, le compost et le transport actif).
- Discuter et négocier avec l'employeur pour la mise en place d'un comité paritaire en environnement.
- Mettre sur pied de la formation en santé et sécurité du travail (SST) et en environnement adaptée à votre milieu de travail.
- Organiser des activités ou des ateliers de sensibilisation pour favoriser les échanges concernant les changements climatiques.
- Organiser et mettre en place des moyens de communication pour mieux faire connaître les mesures entreprises et leurs impacts.

Pratiques organisationnelles chez les syndicats affiliés à la FTQ

Syndicat Canadien de la fonction publique – SCFP (National / Provincial)

Le congrès provincial du SCFP-Québec a mis sur pied un comité environnement temporaire *ad hoc* en 2017. Le syndicat accorde une marge de manœuvre au comité et lui confère majoritairement un rôle éducatif et de sensibilisation en matière d'environnement sur les milieux de travail et de conseil vers le bureau national. En ce sens, le comité environnement du SCFP a été mandaté pour réaliser ces objectifs :

- Faciliter les relations entre les sections locales et le SCFP-Québec.
- Répertorier les comités actifs en environnement au sein des sections locales et partager les initiatives vertes qu'elles entreprennent⁴.
- Identifier et partager les clauses environnementales au sein des conventions collectives et sensibiliser les sections locales à inclure ces questions dans leurs négociations.
- Mener un sondage à l'intention des sections locales pour connaître leurs besoins et ressources en matière d'environnement.

Lors du congrès du SCFP-Québec en mai 2023, le comité *ad hoc* a été dissous. À la suite du congrès, le comité environnement a obtenu le titre de comité permanent.

Au palier national du SCFP, les questions d'environnement font partie des enjeux sur lesquels le syndicat se penche depuis plus de dix ans :

- À partir de 2013, l'organisation se dote d'une politique environnementale nationale, majoritairement composée de propositions en lien avec la réduction de GES intitulée *Travailler en harmonie avec la Terre*⁵.
- En 2018 est finalisée la présentation « Comment lancer une discussion au travail sur les changements climatiques⁶ ».
- Une fiche d'information et des outils sont mis à la disposition des membres sous la rubrique « Comment former un comité environnement en milieu de travail⁷ ».
- Un formulaire web disponible sur le site du SCFP permet de calculer et mesurer la cote d'écocertification de son milieu de travail et entrer en contact avec le syndicat pour instaurer

⁴ SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP), « Sondage du comité sur l'environnement du SCFP-Québec », 6 mars 2020, [En ligne] [scfp.qc.ca/sondage-du-comite-sur-lenvironnement-du-scfp-quebec/].

⁵ SCFP, « Le SCFP se dote d'une politique environnementale nationale », 17 avril 2013, [En ligne] [scfp.ca/le-scfp-se-dote-dune-politique-environnementale-nationale].

⁶ SCFP, « Comment lancer une discussion au travail sur les changements climatiques », 11 juin 2018, [En ligne] [scfp.ca/comment-lancer-une-discussion-au-travail-sur-les-changements-climatiques].

⁷ SCFP, « Comment former un comité de l'environnement en milieu de travail », 25 février 2016, [En ligne] [scfp.ca/comment-former-un-comite-de-lenvironnement-en-milieu-de-travail].

de meilleures pratiques⁸.

- Un livret intitulé « Sain propre et VERT » servant de guide environnemental est aussi partagé sur les plateformes du SCFP à des fins de consultation pour ses membres⁹.
- Le SCFP met aussi à disposition de ses membres l'article « Négocier un milieu de travail plus écologique » dans sa rubrique Pourparlers, afin de mieux orienter les négociations pour faciliter l'intégration d'articles verts au sein de conventions collectives¹⁰.
- En 2019, le comité environnement a mis sur pied un cahier de résolutions et de déclarations générales en environnement et en faveur de la transition juste qui fut distribué aux sections locales.
- En 2021, une mise à jour de la politique Travailler en harmonie avec la terre a été adoptée, afin d'insister encore davantage sur une réponse audacieuse à la crise climatique¹¹. Cette nouvelle mouture de la politique préconise de nouveaux modes de travail et de vie fondés sur les sources d'énergie publiques et renouvelables, ainsi que l'abandon des énergies fossiles. Elle souligne la nécessité d'enchâsser de bons programmes de transition juste dans la législation fédérale pour soutenir les travailleuses et les travailleurs, et reconnaît que les changements climatiques ont des répercussions encore plus graves sur les communautés racisées. En 2021, le comité environnement a produit la Déclaration du SCFP sur l'urgence climatique, qui a été signée par plusieurs sections locales¹².
- Un comité environnement est actif au niveau national¹³. Il y a normalement deux (2) rencontres par année et l'une se fait virtuellement pour éviter les déplacements. Le comité s'est penché sur plusieurs dossiers, dont l'électrification de la flotte de véhicules des employés du SCFP, les réponses possibles aux crises socio-économiques engendrées par la COVID-19 s'inscrivant dans les principes de la transition juste, la certification de technologie LEED pour les bâtiments du syndicat, les pratiques écoresponsables des instances syndicales comme l'élimination du papier dans les événements et le virage technologique pour réduire l'empreinte carbone.

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes du Canada – STTP (National)

- Durant les négociations du renouvellement de la convention collective en 2012, les membres du STTP et leur comité de santé et sécurité demandent à l'employeur de se

⁸ SCFP, *Écovérification du SCFP*, [En ligne] [scfp.ca/ecoverification-du-scfp] (consulté 5 juillet 2023).

⁹ SCFP, « Guide environnemental du SCFP », 15 février 2012, [En ligne] [scfp.ca/node/56280].

¹⁰ SCFP, « Négocier un lieu de travail plus écologique », 25 juillet 2018, [En ligne] [scfp.ca/negocier-un-lieu-de-travail-plus-ecologique].

¹¹ SCFP, « Le SCFP adopte une nouvelle politique environnementale », 7 octobre 2021, [En ligne] [scfp.ca/le-scfp-adopte-une-nouvelle-politique-environnementale].

¹² SCFP, *Déclaration du SCFP sur l'urgence climatique*, [En ligne] [scfp.ca/sites/cupe/files/climate_change_declaration_fr.pdf] (Consulté le 5 juillet 2023).

¹³ SCFP, Comité national de l'environnement, 19 novembre 2015, [En ligne] [scfp.ca/comite-national-de-lenvironnement] (Consulté le 5 juillet 2023).

conformer aux normes environnementales telles qu'édictées en vertu du code canadien du travail. Reconduite en 2017, cette convention détermine aussi la mise en place d'un comité national mixte ayant la responsabilité d'évaluer la qualité de l'environnement en milieu de travail en plus de mettre sur pied une stratégie environnementale concrète. De ces stratégies environnementales ressortent majoritairement trois documents et politiques propres.

Campagne Vers des collectivités durables : Réinventer Postes Canada : Plus de services pour toutes les collectivités¹⁴

Cette campagne a pour objectif de faire du service postal un acteur clef de la transition juste tout en proposant une actualisation des services postaux vers des carrefours de services aux communautés. La campagne vers des collectivités durables conçoit le rôle de Postes Canada comme central à la mise en place d'une transition juste à l'échelle nationale par la présence d'un point de service dans toute communauté canadienne. En bref, voici quelques éléments qui en ressortent :

- Rénover et remodeler les bureaux de poste afin que ceux-ci deviennent des carrefours d'innovation communautaire, en offrant des bureaux locatifs accessibles aux entreprises et en servant de point d'accès internet gratuit pour la communauté.
- Mettre en place une banque postale à portée générale pour assurer le financement de projets communautaires durables.
- Assurer un service de vigilance communautaire pour les aînés par les factrices et facteurs.
- Atteindre la neutralité carbone, en commençant par l'électrification de la flotte de véhicules et en rénovant les points de service de Poste Canada en respectant des conditions durables et vertes.

En plus de la campagne *Vers des collectivités durables*, le syndicat adopte aussi dans ses statuts nationaux une série de « principes fondamentaux en matière d'environnement ». Le syndicat a ainsi des positions sur l'énergie nucléaire, la pollution, l'eau, les ressources naturelles et la protection de la planète. Le STTP encourage notamment la désobéissance civile en vue de contrer les attaques contre l'environnement et demande aux entreprises publiques de rendre des comptes sur leurs émissions de gaz à effet de serres (GES) et de répondre à l'urgence climatique. Finalement, le STTP s'engage aussi à exercer continuellement des pressions sur le gouvernement et ses élus afin que des gestes concrets soient posés pour protéger l'environnement¹⁵.

Au congrès national du STTP en 2023, les politiques nationales concernant l'environnement ont été mises à jour. Voici les résolus :

¹⁴ VERS DES COLLECTIVITES DURABLES, *Réinventer Postes Canada : plus de services pour toutes les collectivités*, [En ligne] www.collectivitesdurables.ca/ (Consulté le 5 juillet 2023).

¹⁵ SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES (STTP-CUPW), *Statut nationaux, édition révisée 2019*, 274 p., [En ligne] www.sttp.ca/sites/default/files/sttp-statuts-nationaux-2019-2023-fr.pdf.

QU'IL SOIT RÉSOLU que le STTP identifie les impacts possibles sur nos emplois des changements climatiques et développe un plan de transition juste pour tirer un maximum d'avantages pour les membres tout en respectant les objectifs environnementaux;

QU'IL SOIT RÉSOLU que le STTP modernise et actualise ses politiques « Le STTP et l'environnement » pour les arrimer avec les objectifs dictés par la Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques (CCNUCC);

QU'IL SOIT RÉSOLU que le STTP utilise les droits conférés par l'annexe « T » de la convention collective ainsi que sa place sur le comité d'environnement plurisyndical au sein de Postes Canada pour que la société d'État pose sans tarder des gestes concrets et significatifs afin de réduire sans tarder ses émissions de gaz à effet de serre autant directes qu'indirectes;

QU'IL SOIT RÉSOLU que le Comité exécutif national oriente les discussions lors des prochaines conférences régionales prénégoiation pour favoriser l'émergence de demandes visant l'amélioration des droits en requalification de la main-d'œuvre active en lien direct avec les impacts découlant de la crise climatique.

Association internationale des machinistes et travailleurs de l'aérospatiale – AIMTA (National)

Dans les dernières années, il y a eu une prise de conscience collective chez les membres de l'AIMTA pour l'instauration de davantage de pratiques environnementales sur les lieux de travail, particulièrement au Québec. Les questions d'environnement et de transition juste sont au cœur de plusieurs discussions lors d'assemblées et se retrouvent aussi au cœur des revendications faites par l'AIMTA au Québec. Malgré l'absence d'un comité environnement, on peut voir que le syndicat entreprend plusieurs actions dans la lutte aux changements climatiques, comme mentionné dans le livre « Pour un engagement renouvelé en aérospatiale¹⁶ » déposé en 2019 en commission parlementaire. Dans ce document, qui sert à la fois à dresser un état des lieux dans le domaine de l'aviation et à discuter des avenues futures pour le secteur, il est possible de soulever quelques points pertinents :

- Instauration d'une approche en trois volets : amélioration du cycle de vie des aéronefs, travaux sur des sources d'énergies alternatives et réduction de l'impact à la production d'aéronefs.
- Création d'un programme d'avant-garde pour la production d'avions responsables sur le plan environnemental pour assurer la compétitivité du Québec.
- Favoriser le développement d'une industrie dédiée à la revalorisation des aéronefs désuets afin de réduire l'empreinte environnementale du cycle de production et de créer des emplois

¹⁶ TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES AEROSPATIALE DU QUEBEC (AIMTA), *Propulser le Québec vers de nouveaux sommets, pour un engagement renouvelé en aérospatiale*, 26 août 2019, [En ligne] [\[aimtadistrict11.org/propulser-le-quebec\]](http://aimtadistrict11.org/propulser-le-quebec).

spécialisés et non spécialisés dans la province.

- Encourager le gouvernement à discuter et comprendre la réalité des travailleurs touchés par la transition énergétique en leur offrant des programmes de soutien et de reconnaissance de la valeur des postes/fonctions qu'ils occupent.
- Instaurer des programmes de reclassement et de formation en continu avec l'aide des syndicats, des acteurs économiques et les institutions d'enseignement.

L'action politique en environnement de l'organisation se fait surtout par la capacité d'influence que celle-ci peut avoir sur les institutions. Ainsi, il est demandé que la crise causée par la pandémie de COVID-19 serve de catalyseur pour révolutionner la production d'aéronefs et rendre le milieu plus efficace. De ce fait, à l'Assemblée nationale, l'AIMTA émettait ces quelques recommandations :

- Garantir une meilleure formation pour les travailleuses et travailleurs afin de les rendre aptes à travailler dans un nouveau contexte industriel.
- Revoir la qualité de la formation technique et universitaire en aérospatiale pour assurer la formation de main-d'œuvre fortement qualifiée comparativement au reste du monde.
- Voir à la création d'espaces de coopération entre écoles, consortiums de recherche et entreprises pour mettre sur pied les meilleurs programmes de formation.
- Assurer du financement substantiel dans l'aérospatial et le voir comme une clef de la réduction des GES en investissant davantage dans la R&D d'aéronefs verts fabriqués entièrement au Québec¹⁷.

UNIFOR (National / Provincial)

Le directeur québécois d'Unifor Québec a recommandé en avril 2022 qu'Unifor organise la tenue d'une journée de travail portant sur l'implication des travailleuses et des travailleurs en lien avec les enjeux de la crise climatique et de la transition énergétique, et que les sections locales d'Unifor présentent des propositions de négociation concernant l'adaptation des milieux de travail aux enjeux posés par la crise climatique et la transition énergétique. Pour donner suite à cette recommandation, le syndicat québécois a organisé une activité intitulée *Climat, Transition, Travail : Journée d'échange Unifor* qui a rassemblé 65 participants et participantes membres d'Unifor à Trois-Rivières en avril 2023. L'objectif de cette journée était de sensibiliser et développer les capacités d'action des travailleuses et travailleurs en lien avec la crise climatique. L'activité a débuté avec un premier volet informatif sur les grands enjeux de transition, les laboratoires de transition juste de la FTQ, et les transformations industrielles en cours et à venir à l'échelle d'Unifor-Québec. Puis, un second volet interactif a pris place, avec un atelier d'échange. Ainsi, les participants et participantes ont pu identifier les transformations vécues dans les milieux de travail,

¹⁷ Mémoire présenté dans le cadre des consultations sur l'actualisation de la stratégie québécoise de l'aérospatiale, Octobre 2020.

les risques et les opportunités qui en découlent et finalement les moyens d'action qui sont nécessaires pour (re)bâtir un rapport de force syndical.

De plus, le comité Transition juste d'Unifor Québec a été créé au printemps 2023 pour se pencher sur les questions de la protection de l'environnement et de la transition juste. Auparavant, c'était un comité Santé, sécurité et environnement qui avait la charge de ce dossier, et ce comité a été divisé en deux pour mieux approfondir à la fois les questions de santé et sécurité et les questions environnementales. Le nouveau comité de la transition juste d'Unifor-Québec est maintenant chargé d'étudier spécifiquement les questions de la transition environnementale dans une perspective syndicale.

Unifor Québec fait également partie du collectif *Pour une forêt durable* et mène la campagne *Pour une forêt de possibilités*. La campagne vise à faire connaître et à diffuser au grand public (à l'aide de publicités et de capsules numériques) les bienfaits d'une saine gestion des ressources forestières du Québec, tout en encourageant l'achat de produits du bois du Québec¹⁸.

Au niveau d'Unifor Canada, un groupe de travail national sur le climat a été créé en août 2022 à la suite des pressions effectuées par Unifor-Québec. Ce groupe de travail a pour objectifs ce qui suit : l'engagement d'Unifor pour des politiques climatiques et environnementales durables, permettre le dialogue social et l'engagement des membres, générer des outils, ressources et informations pour soutenir les membres dans leur engagement pour la transition juste, surveiller les changements technologiques et opérationnels liés à la transition et évaluer leurs risques sur les emplois, faire le suivi des politiques publiques environnementales fédérales et provinciales ainsi que de leurs impacts sur les membres d'Unifor, et enfin évaluer les possibilités de décarbonation et les technologies plus vertes pour les secteurs d'activité d'Unifor. Une formation a également été élaborée, sur le thème *Crise climatique et transition juste*. Cette formation a été dispensée à divers groupes chez Unifor, notamment à la Conférence des Jeunes et au Séminaire du Congé d'éducation payé.

Dans la foulée de la crise socioéconomique causée par la COVID-19, Unifor Canada avait lancé la campagne *#RebatirenMieux*. Cette campagne est présentée dans la feuille de route proposée par Unifor pour une relance équitable, inclusive et résiliente misant sur quatre axes de revendications/chantiers d'intervention particuliers, soit : un système de sécurité du revenu, la création d'emplois verts et durables, rebâtir les infrastructures essentielles du Canada et rebâtir la capacité industrielle intérieure du pays¹⁹. Plusieurs propositions phares ressortent de cette feuille de route :

- Désengager graduellement le gouvernement canadien de l'industrie du pétrole en offrant des programmes de requalification aux employés de ces secteurs.

¹⁸ UNIFOR, *Campagne « Une forêt de possibilités »*, [En ligne] [www.uniforquebec.org/fr/foret] (Consulté le 5 juillet 2023).

¹⁹ UNIFOR, *Unifor's Road Map for a Fair, Inclusive and Resilient Economic Recovery*, [En ligne] [buildbackbetter.unifor.org/] (Consulté le 5 juillet 2023).

- Inciter le gouvernement fédéral à adopter une politique verte à l'échelle nationale et investir davantage dans les entreprises œuvrant dans les énergies propres.
- Développer le fonds pour l'infrastructure de transport en commun dans le cadre d'une stratégie nationale de transport public et la fabrication de véhicules électriques.
- Élargir les programmes de bonification et de formation au sein du marché du travail.
- Instituer un modèle de gouvernance tripartite pour la surveillance de la transition verte et les enjeux climatiques au Canada.
- Assurer et réorienter les systèmes de soutien à l'emploi et l'accréditation vers des emplois verts²⁰.

Unifor, autant au Québec qu'à l'échelle canadienne, s'implique aussi activement avec plusieurs regroupements pour assurer la conservation de la qualité environnementale. Des partenariats sont entretenus notamment avec Eau Secours, le Réseau d'action pour le climat, le Réseau de l'économie verte en plus de l'Alliance Bleu-Vert et le Collectif pour des forêts durables.

Unifor a également déposé deux mémoires à la Consultation parlementaire sur les changements climatiques de 2021 demandant notamment le retrait des investissements dans les énergies fossiles et la mise en place d'un système adressé aux institutions financières pour l'investissement dans les énergies propres et locales²¹.

Finalement, Unifor Canada a un conseil industriel de l'énergie, composé de représentants de sections locales selon leur type d'industrie. Le principal travail du comité est la sensibilisation et l'éducation sur la crise climatique internationale et la transition juste et équitable. Des politiques et des revendications adressées aux gouvernements sont élaborées par ce conseil national.

Alliance de la fonction publique du Canada – AFPC (National / Provincial)

L'AFPC-Québec a plusieurs résolutions en instance en lien à l'environnement :

2021 – G – 21 - Élimination des plastiques à usage unique

IL SOIT PROPOSÉ QUE L'AFPC ajoute sa voix celles des citoyens, des associations et des entreprises qui demandent aux différents paliers de gouvernement de bannir l'utilisation des plastiques à usage unique.

²⁰ UNIFOR, *La feuille de route d'Unifor pour une relance économique équitable, inclusive et résiliente*, juin 2020, 64 p., [En ligne] [\[d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/unifortheunion/pages/3089/attachments/original/1592946041/Build_Back_Better-final-fr-sm.pdf?1592946041\]](https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/unifortheunion/pages/3089/attachments/original/1592946041/Build_Back_Better-final-fr-sm.pdf?1592946041).

²¹ UNIFOR, *Mémoire au Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF)*, avril 2021, [En ligne] [\[unifor.com/sites/default/files/documents/document/osfi_consultation_2021_final_fr.pdf\]](https://unifor.com/sites/default/files/documents/document/osfi_consultation_2021_final_fr.pdf).

2021 – G – 27 - Pérennisation des investissements fédéraux en transport collectif

IL SOIT PROPOSÉ QUE L'AFPC exige du gouvernement fédéral qu'il soutienne financièrement les sociétés de transport dans la réalisation des nécessaires investissements prévus pour renforcer les équipements existants et développer de nouveaux services de transport collectif; et

IL SOIT DE PLUS PROPOSÉ QUE L'AFPC exige du gouvernement fédéral qu'il instaure un programme permanent consacré au financement de l'exploitation des réseaux publics de transport collectif.

2021 – G – 81 – Formation d'un comité environnement et transition juste

IL SOIT PROPOSÉ QUE L'AFPC-Québec mette en place, au cours du prochain cycle triennal, un comité permanent dédié à l'environnement et à la transition juste;

IL SOIT DE PLUS PROPOSÉ QUE L'AFPC-Québec fournisse les ressources humaines et financières nécessaires à la bonne marche de ce comité;

IL SOIT DE PLUS PROPOSÉ QUE L'AFPC-Québec incite tous les conseils régionaux à créer un poste de responsable à l'environnement et à la transition juste au sein de leur comité exécutif; et

IL SOIT DE PLUS PROPOSÉ QUE L'AFPC-Québec milite auprès de l'AFPC pour la création d'un comité environnement et transition juste au niveau national.

2021-G-79 – Changements climatiques

IL SOIT PROPOSÉ QUE L'AFPC-Québec augmente la pression politique pour contrer les changements climatiques et qu'elle incite l'AFPC nationale à faire de même.

2021-G-25 - Écoresponsabilité

IL SOIT PROPOSÉ QUE

- L'AFPC établit des politiques pour réduire l'impact environnemental lors de ses activités (congrès, comités, formations, rencontres...) et elle émet des attentes et recommandations d'écoresponsabilité pour les hôtels et centres de congrès dont l'AFPC utilise les services; »
- Pour tous les événements de l'AFPC, le calcul carbone approximatif de l'événement doit être exposé aux participants.

En vertu de ces deux résolutions présentées qui portent sur l'Écoresponsabilité, l'équipe chargée de l'organisation du congrès de l'AFPC-Québec a mis en place plusieurs mesures pour que le congrès soit écoresponsable. Notamment, l'équipe d'organisation a opté pour un hôtel détenant une classification « 4 clefs vertes » grâce à leur toit solaire et à leur comité environnement très actif. L'hôtel a mis en place de nombreuses mesures écologiques pour le congrès de l'AFPC, dont utilisation de bacs de recyclage (papier, canette, verre), la fermeture des lumières dans les salles

vides, l'utilisation de verres et de pichets d'eau, la récupération des graisses en cuisine, l'élimination des portions alimentaires emballées individuellement, la récupération des cocardes, l'impression recto verso, etc.

Ensuite, l'AFPC elle-même a fait des démarches pour limiter son empreinte carbone dans le cadre du congrès en 2023 :

- La politique sur les voyages de l'AFPC n'autorise pas l'usage d'un véhicule personnel lorsque la distance à franchir pour se présenter au lieu de l'événement est de 300 km et plus et celle-ci favorise le transport commercial.
- Si l'utilisation d'un véhicule personnel est autorisée, l'AFPC demande aux voyageurs de faire du covoiturage lorsque c'est possible afin d'éviter l'autosolo.
- L'AFPC offre un transport collectif entre les différents lieux d'hébergement et l'Hôtel Delta Trois-Rivières.
- L'AFPC encourage la mobilité active lorsque le lieu de résidence durant le séjour est à moins d'un kilomètre du Delta Trois-Rivières.
- La version papier des documents de congrès est disponible sur demande seulement.
- L'ensemble du matériel non utilisé est recyclé.
- Pour remplacer le traditionnel cadeau, l'AFPC offre aux personnes déléguées un certificat cadeau qu'ils et elles pourront utiliser pour eux-mêmes ou pour leurs commettants.
- Le calcul carbone de l'événement est effectué par l'AFPC.

Par ailleurs, l'exécutif national a mandaté l'AFPC-Québec ainsi que les autres syndicats provinciaux pour mettre sur pied des comités environnement. Un comité environnement existait déjà au niveau national, mais celui-ci était en dormance, ainsi des démarches pour revitaliser le comité sont lancées.

En ce sens, le congrès québécois a appuyé, avec la résolution présentée ci-haut, la création d'un comité environnement qui sera indépendant dans sa prise de positions et ses actions. Le comité aura d'abord une portée pédagogique et orientera ses interventions dans des mesures de sensibilisation et d'ateliers de formations afin de faire connaître les moyens et les enjeux liés à la lutte aux changements climatiques.

FTQ-Construction

Les bouleversements climatiques et la transition énergétique ont des conséquences sur les travailleuses et les travailleurs de la construction. Aussi, le secteur de la construction et des bâtiments a une importance certaine dans les efforts de lutte contre les changements climatiques et dans l'atteinte des cibles de réduction des émissions de GES fixées par nos gouvernements. C'est pourquoi la FTQ-Construction a publié en 2022 son *Plan de transition juste : Bâtir un Québec plus*

vert²². Ce plan se veut une référence pour la FTQ-Construction dans ses interventions auprès de l'industrie et une liste non exhaustive de mesures qui peuvent être prises afin de lutter contre les changements climatiques. Le plan porte principalement sur deux aspects névralgiques de la construction, soit le cycle de vie des matériaux et bâtiments, et l'efficacité énergétique²³.

Pour ce qui est du contenu, le Plan de la FTQ-Construction présente d'abord le contexte avec l'urgence climatique, les cibles et les plans des gouvernements, les impacts sur le secteur de la construction et l'objectif de décarbonation des bâtiments sur l'ensemble du cycle de vie. Puis, les recommandations concernant les matériaux et les stratégies de circularité sont détaillées, dans une perspective d'économie circulaire. Enfin, la section sur la transition énergétique expose les enjeux liés à la rénovation du parc immobilier québécois, les impacts sur l'emploi et les besoins de préparation de la main-d'œuvre.

Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau – SEPB (national – provincial)

Le SEPB-QC a un comité environnement dont le mandat est de sensibiliser les membres aux causes environnementales, de prendre des actions concrètes liées à l'environnement et d'examiner des façons d'améliorer le bilan environnemental dans les milieux de travail. Il favorise également la mise en œuvre d'un plan de transition juste afin de soutenir les travailleurs et travailleuses les plus à risques²⁴. Ce comité se rencontre mensuellement, et des sous-comités se forment souvent pour avancer les travaux sur des dossiers précis entre les rencontres.

Ensuite, le syndicat effectue depuis quelques années un bilan carbone de l'activité du syndicat avec l'aide d'une firme d'experts-conseils, pour pouvoir compenser les émissions de GES produites et réduire ces émissions d'année en année. Grâce aux bilans produits, le syndicat a pu repérer les éléments qui généraient le plus d'émissions de GES et ainsi travailler spécifiquement sur ceux-ci afin de réduire l'empreinte environnementale du syndicat.

Concernant les pratiques écoresponsables du syndicat, le SEPB-Québec a implanté la collecte des matières alimentaires pour le compost dans ses bureaux à Montréal en 2019.

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce – TUAC (international – national – provincial)

Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) ont adopté un énoncé politique sur l'environnement et la transition juste lors de leur congrès canadien en 2022. Dans cet énoncé s'appliquant au Conseil national des TUAC Canada et aux sections locales affiliées, les TUAC s'engagent « à prendre des mesures concrètes pour protéger l'environnement, y compris la préservation de l'eau propre et de l'air pur, et la réduction des gaz à effet de serre ». L'énoncé mentionne également qu'une « transition juste devrait cibler la création de bons emplois

²² FTQ-CONSTRUCTION, « Plan de transition juste : Bâtir un Québec plus vert », 7 septembre 2022, [En ligne] ftqconstruction.org/general/plan-de-transition-juste-batir-un-quebec-plus-vert/.

²³ *Ibid.*

²⁴ SYNDICAT DES EMPLOYEES ET EMPLOYES PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU (SEPB), [En ligne] sepb.qc.ca/sections-locales/comite-environnement/ (Consulté le 17 août 2023).

pour les travailleurs et pour les communautés. Elle devrait s'appliquer à travers un prisme d'égalité des sexes, de réconciliation et intersectionnel [...] Afin qu'aucun membre des TUAC Canada ne soit abandonné, une transition juste doit promouvoir un environnement plus sain tout en protégeant les milieux de vie des membres des TUAC et de leur famille ».

Ensuite, le congrès international des TUAC a adopté au printemps 2023 une résolution sur la transition juste et la crise climatique, qui stipule ceci :

That the UFCW will join with other unions, labor movements across the globe, and climate justice organizations to urge governments at all levels to ensure that a transition to net-zero emissions be just, democratic and worker-focused;

That the UFCW will reinforce the Just Transition guiding principles as adopted by the International Labour Organization (ILO) in 2015, which are organized around the four "pillars" of the ILO's Decent Work Agenda: social dialogue, social protection, rights at work and the right to employment;

That the UFCW will increase education, engagement and awareness with and among its members of a rights-based approach to climate change that incorporates economic and social justice;

That the UFCW calls on employers to invest in energy efficiency building retrofits and renewable energy technologies to reduce emissions and utility costs;

That the UFCW will work to ensure that climate transition policies and legislation will pply a gender, reconciliation, and intersectional lens and include input from all, with an aim to create good jobs for workers and for communities.

Finalement, les TUAC mettent à disposition un projet type de convention collective qui sert de référence à l'ensemble de leurs équipes de négociation. Ils ont intégré à ce projet-type de convention collective un modèle de lettre d'entente qui établit la création d'un comité paritaire sur l'environnement et la transition juste :

CONSIDÉRANT que l'Employeur et les membres du Syndicat reconnaissent l'importance d'agir dès maintenant face à la question des changements climatiques.

CONSIDÉRANT que pour ce faire, l'ensemble des acteurs de la société devront faire leur juste part dans le but de limiter le réchauffement climatique sous le seuil critique de 1,5

CONSIDÉRANT qu'il est essentiel de parvenir à un solide consensus social sur l'objectif de la durabilité et les voies à suivre pour le réaliser.

CONSIDÉRANT que le dialogue social doit faire partie intégrante du cadre institutionnel régissant l'élaboration et la mise en œuvre des politiques à tous les niveaux.

CONSIDÉRANT que toutes les parties prenantes concernées devraient être consultées dans le cadre d'un processus approprié, permanent et éclairé.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

L'employeur convient de créer un comité paritaire portant sur l'environnement et de la transition juste.

Ce comité paritaire est composé de représentants de l'Employeur et de représentants du Syndicat à parts égales et doit refléter au meilleur de sa capacité les différents départements de l'entreprise. Les membres du comité se réunissent au moins une (1) fois par trois (3) mois et plus souvent au besoin.

Le représentant syndical peut en tout temps assister aux rencontres du comité.

Le comité a pour rôle de développer des initiatives innovantes et a favorisé la concertation dans les milieux de travail, ainsi que dans les communautés, devant permettre la réduction du bilan carbone de ceux-ci.

Le comité adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne. Un (1) représentant de l'Employeur prépare un ordre du jour et le transmet aux membres du comité. Un des représentants de l'Employeur tient un procès-verbal, de la réunion et le transmet au comité dans les dix (10) jours qui suivent.

Lorsque le procès-verbal est adopté par le comité, il sera affiché.

Les représentants du Syndicat siégeant sur le comité de l'environnement et de la transition juste le font sans perte de salaire régulier.

Syndicat des Métallos (international, national, provincial)

Le syndicat des Métallos a plusieurs résolutions sur l'environnement au Québec, au Canada et à l'international. Les Métallos portent leurs positions environnementales dans le travail de lobby qu'ils effectuent ainsi qu'aux Conférences des Nations Unies sur les changements climatiques (COP). Ces positions s'articulent autour des thèmes de la transition juste, de l'ajustement carbone aux frontières pour le Canada et de l'achat propre de produits moins polluants et locaux principalement dans la construction d'immeubles et d'infrastructures par les gouvernements. De plus, lors de son assemblée annuelle de 2022, le syndicat québécois a adopté une résolution qui recommande entre autres de négocier des clauses de convention collective pour la mise en place de comités paritaires de transition juste dans les milieux de travail :

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE l'ensemble des unités et des sections locales interpellent leurs employeurs pour faire partie de tout projet de réduction de gaz à effet de serre (décarbonation) pour s'assurer d'une transition juste pour les travailleurs dans ces projets, et que ces informations soient relayées à notre responsable de l'environnement du District 5.

QU'IL SOIT DE PLUS RÉSOLU QU'une clause type concernant l'obligation de l'employeur d'impliquer le syndicat et de protéger ses membres dans des projets de réduction de gaz à effet de serre (décarbonation) soit développée et transmise à nos unités et sections locales pour être négociée afin qu'elle soit ultimement intégrée dans nos conventions collectives.

QU'IL SOIT FINALEMENT RÉSOLU QUE le Syndicat des Métallos travaille de concert avec la FTQ afin d'encourager ses syndicats affiliés à promouvoir l'inclusion de ce type de clause dans leurs conventions collectives.

Voici le texte de clause-type qui fut transféré aux sections locales du Syndicat des Métallos du District 5 (Québec).

Article ou lettre d'entente : Comité paritaire de transition juste pour l'environnement, réduction des gaz à effet de serre (décarbonation).

Considérant qu'il y a une crise climatique et que toutes les entreprises devront participer aux efforts de réduction des gaz à effet de serre (décarbonation) et de réduction de la pollution;
Considérant que ces efforts devront se faire de concert avec le Syndicat dans un objectif de réaliser une transition juste pour tous: la compagnie, ses travailleurs et la communauté;

Considérant que ces transformations sont inévitables et que l'impact sur les travailleurs doit être éliminé, voire réduit au minimum;

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité paritaire pour discuter des possibilités de projets de l'entreprise en regard de l'environnement, de la transformation énergétique et ultimement, à la réduction des gaz à effet de serre (décarbonation) et de réduction de la pollution.

Ce comité sera composé d'un minimum de quatre personnes : deux représentants de la partie patronale et deux représentants de la partie syndicale. Le temps de préparation et la participation aux rencontres de ce comité ou de projet émanant de ce comité se font sans perte de rémunération pour les représentants de la partie syndicale.

Ce comité se réunira à une fréquence minimum de 2 rencontres par année ou sur demande de l'une ou l'autre des parties.

Le rôle du comité sera de participer à l'élaboration, à l'implantation et la promotion de projets pour réduire l'émission des gaz à effet de serre ou de la pollution et ce, en respectant les principes de transition juste pour minimiser, voire éliminer les impacts sur les travailleurs.

Voir la définition de la Transition juste de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) <https://www.ilo.org/about-ilo>.

Le comité évaluera dans l'une de ses premières rencontres la possibilité d'avoir une présentation et/ou de participer au projet de laboratoire de transition juste de la FTQ.

Pratiques syndicales en milieux de travail

Légende



Initiative syndicale



Initiative patronale



Initiative paritaire / conjointe

Secteur de l'aérospatiale

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



UNIFOR 510



Pratt & Whitney, Saint-Hubert Exemple de comités actifs d'une entreprise

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

- Comité énergie, air et gaz à effet de serre;
- Comité de l'air;
- Comité de l'eau;
- Comité mobilité durable;
- Comité de réduction de déchets.

Le comité de réduction des déchets, par exemple travaille à trouver les lacunes en matière de gestion des matières résiduelles et leur chercher des solutions actives. Les membres coopèrent avec des spécialistes des sciences de l'environnement afin de faire de la recherche et ainsi entrer en contact avec des entrepreneurs spécialisés pouvant récupérer les déchets. Des ressources financières sont allouées à cet exercice qui nécessite l'évaluation des différents matériaux utilisés. L'employeur appuie ainsi les initiatives des comités en accordant, tout dépendamment des besoins du comité, les moyens nécessaires d'entreprendre de tels projets. D'ailleurs, un comité corporatif nommé Focal a été créé par un des directeurs en environnement de la compagnie et œuvre à l'échelle nationale canadienne dans le développement durable.

Les groupes de travail présents au sein de cette entreprise sont paritaires et tirent leur force de la diversité des membres qui les composent. Les réunions regroupant des cadres ainsi que des

membres du syndicat se font sur les lieux de travail durant des heures allouées à ces activités. Les comités peuvent restructurer certaines pratiques de production sur les lieux de travail de l'entreprise, y compris ailleurs au Canada ou à l'international. Dans le but de favoriser la mobilisation des travailleuses et travailleurs au sein du comité, un profil de chaque membre du comité est publié sur l'intranet avec une brève présentation.

Finalement, voici quelques exemples de pratiques innovantes instaurées au sein de l'entreprise. En ce qui a trait à la sensibilisation, un militant s'est donné la mission de faire quelques capsules éducatives et de les présenter lors de réunions. Un film documentaire sur les changements climatiques et leurs impacts a aussi été projeté durant les heures de pause, ce qui a mené à la mobilisation et l'implication de certains à la suite du visionnement. Sinon, un guide portant sur l'organisation d'événements écoresponsables a été mis sur pied et distribué au sein des différentes instances de l'entreprise. À la suite de cette distribution, le siège social de l'entreprise a pris les devants en annonçant l'Objectif zéro-déchets pour 2028, et ce en s'inspirant de l'usine de Saint-Hubert qui servira de projet pilote. Finalement, le principe d'écoconception fait son chemin au sein de la chaîne de production, surtout en ce qui concerne la fin de vie des pièces conçues dans les usines.

Secteur de l'alimentation

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



TUAC-501

Diageo, Montréal



Comité paritaire et implication communautaire

Un comité environnement paritaire existe à l'entrepôt de Loblaws à Laval et l'employeur choisit les personnes qui y siègent. Le comité se rencontre une fois par année pour organiser un événement de travail communautaire.

Dons aux banques alimentaires

Puisque l'entreprise comprend également un entrepôt de produits alimentaires, plusieurs dons aux banques alimentaires sont effectués. Le 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 trois 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 Yamachiche

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 s'élèvent 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 %. De plus, la compagnie est prête à aller chercher les candidats à leur domicile pour faire les entretiens d'embauche.

Secteur de l'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'anodes 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 des Arts et spectacles

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



AQTIS-514-AIEST

Industrie du cinéma, Montréal



L'initiative *Plateaux Verts*, mise de l'avant par le Bureau du Cinéma et de la télévision du Québec, Québecor et le Conseil Québécois des événements écoresponsables a recueilli l'appui de l'AQTIS et se joint ainsi au mouvement pancanadien *Real Green*. La campagne *Plateaux verts* cherche à réduire les impacts environnementaux de la production médiatique au Québec tout en encourageant des pratiques écoresponsables à toutes les étapes de la production de l'ensemble des projets tournés au Québec. L'initiative propose un guide de production responsable, un répertoire de fournisseurs écoresponsables, des affiches de signalisation pour les plateaux, un

programme d'accréditation verte, en plus d'un calculateur d'empreinte carbone à la disposition des demandeurs. Au Québec, l'AQTIS agit à titre d'ambassadeur vert et joue un rôle de sensibilisation et d'éducation afin de faire connaître les avantages d'une réalisation écoresponsable comme vecteur d'emploi et de rayonnement pour le Québec dans ce secteur.

De plus, à la suite d'une demande de l'AQTIS, l'organisation Québec Cinéma décernera à partir de 2022 le prix Iris Vert lors de la soirée de remise de prix au film dont l'équipe aura « démontré des efforts pour réduire ses émissions de carbone ». L'AQTIS cherche aussi à populariser et faire connaître, à partir de sa page Facebook les saines pratiques en environnement de ses membres et ainsi partager les actions concrètes pouvant être menées sur les lieux de travail.

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

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

Article 6 : Repas

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

Secteur du travail en bureau

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



SEP B-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. Les employés avaient également un rabais corporatif sur les légumes moches, un panier d'aliments livrés directement au bureau.

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 CANADA

2015-2018

Art. 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. »

Secteur de la cimenterie

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



Métallos-6658

Lafarge, Saint-Constant



Depuis 2018, l'usine de granulats Lafarge de Saint-Constant réoriente sa production afin de réduire les émissions de GES qui en découlent. Dans cet objectif, un système de co-traitement des carburants à faible teneur en carbone a été mis à niveau lors de la production de ciment. Lafarge s'est aussi engagée dans une campagne zéro déchet pour 2030. Afin d'en arriver à une production carboneutre, l'entreprise a mis sur pied Géocycle Canada, une filiale dédiée au recyclage des déchets et de traitement des rejets tels la biomasse et le plastique non recyclable. Ces pratiques auraient pour conséquence de réduire la teneur d'émissions de GES de l'usine d'environ 91 000 tonnes par an tout en réduisant l'enfouissement des déchets de production.

L

Instauration du dialogue social

Une pression syndicale s'exerce 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. De plus, le syndicat, qui vient de signer le nouveau contrat de travail, affirme que la nouvelle convention collective constitue une étape importante dans l'apport d'investissements pour l'amélioration du bilan carbone de l'entreprise.

Secteur des communications

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



Unifor-80

Bell Canada, Montréal



Recyclage dans l'entreprise

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 recyclées, mais les employés ont l'interdiction d'amener au travail les batteries de chez eux. Les cartouches d'encre vides sont aussi récupérées dans les bureaux ainsi que tout ce qui est électronique. Une entreprise 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 sa 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. Le programme 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

Recyclage du matériel de bureau et réduction des déchets

La compagnie offre des programmes de réduction des déchets. Une station centralisée recycle les produits suivants : 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.

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

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

Télétravail

SCFP 2815 & VIDÉOTRON LTÉ (Laurentien)

Lettre d'entente n° 7 : télétravail

2015-2025

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.

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.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. 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.

24. 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.

25. 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.

26. 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.

Secteur de l'éducation

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



SCFP-4153

Hamilton-Wentworth (Ontario)



Comité mixte pour des examens environnementaux

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.



SCFP-1208

CSS Marguerite Bourgeoys, Montréal



Récupération des masques jetables à usage unique

Les employés de services du centre de services scolaire (CSS) ont proposé à leur employeur de prendre part au projet pilote de récupération des masques jetables présenté par le SCFP Québec. En collaboration avec une entreprise québécoise basée à Magog, *MedSup*, le projet *GoZero*, a été mis en place dans plusieurs milieux de travail de la province durant la pandémie. En participant à ce projet, plus de 90 % des masques à usage unique en plus des masques N95 qui étaient portés par les employé.e.s du CSS ont pu être récupérés et revalorisés. Presque l'entièreté des composantes des masques étaient revalorisés par *MedSup*. Le polymère est transformé en billes de plastique afin de devenir du plastique malléable, les tiges d'aluminium sont fondues et remoulées à autre usage. Le projet demeure relativement simple à la fois pour l'employeur et les travailleurs et travailleuses.

Une boîte est installée sur le lieu de travail et, lorsqu'elle est pleine, est envoyée à l'entreprise via l'un des six points de collectes à travers le Québec. Le projet se présente comme une alternative peu coûteuse financièrement pour les participants tout en réduisant le nombre de déchets qui prennent la route des sites d'enfouissement. De plus, l'initiative permet de créer des emplois au Québec à toutes les étapes de cette chaîne de revalorisation.



SCFP-847

École John-Allison, Princeton (C-B)

Projet de jardin communautaire

Une enseignante de 3^e année a mis sur pied et proposé la création d'un jardin sur la cour de récréation de son école. Les membres du personnel de soutien de l'école, qui sont membres du SCFP-847 ont par la suite accepté de prendre part au projet à la fois de façon active, en offrant bénévolement leurs services pour l'entretien du jardin, mais aussi en assurant le financement du projet. Des bacs de compost ont été ajoutés dans chaque classe de l'école ainsi que dans les aires publiques afin de mieux fertiliser le jardin.

Le projet prend également une forme communautaire. D'abord, le comité de parents de l'établissement a convoqué certains de ses membres en tant que bénévoles attirés à l'entretien et à l'irrigation du jardin en plus de quelques autres membres de la communauté ne siégeant pas sur le comité. Ainsi, des « anges jardiniers » se proposent à parrainer un des groupes de l'école pour animer des ateliers et enseigner comment bien jardiner et l'importance par exemple de protéger certaines espèces.

Le jardin sert aussi à enseigner aux enfants les saines habitudes de vie en plus de leur offrir la chance, dans le cadre d'un cours à cet effet, de cuisiner et manger les aliments qu'ils ont aidé à faire pousser sur les terrains de leur école. Enfin, le projet a mené à la fondation du programme *Kitchen Kids*, qui remet une partie de la récolte provenant du jardin sous forme de dons à des banques alimentaires de la région.

SCFP- 4400

Thistletown Collegiate Institute, Toronto



Projet d'agriculture urbaine innovante

Un membre du SCFP-4400 a demandé à l'établissement scolaire la création d'un jardin sur les terrains de l'école dans le but d'offrir aux étudiants la chance d'apprendre l'importance de l'agriculture et de la consommation des aliments frais, mais surtout afin d'aider à la conservation des emplois à la cafétéria. En effet, les employé.e.s craignaient de voir leurs emplois disparaître sous la menace de la sous-traitance des services alimentaires. Le projet du potager extérieur fut rapidement accompagné de jardins verticaux extérieurs, ce qui a permis d'éliminer en majeure partie la livraison de fruits et légumes par camion et ainsi réduire l'empreinte écologique des services alimentaires. Les employé.e.s de service de l'école sont donc attirés à l'entretien et à la culture des jardins, qui désormais sont présents dans presque toutes les écoles de la région. De plus, le projet a permis de créer des emplois additionnels dans le service alimentaire de l'école. Le projet a aussi une mission éducative et communautaire. Les jardins et potagers qui se multiplient dans la région permettent aux étudiants d'en apprendre davantage sur l'agriculture et les saines habitudes de vie. De plus, le projet permet la participation d'étudiants vivant avec un handicap ou une déficience intellectuelle. Finalement, avec la multiplication des écoles qui participeront au projet, l'idée de fournir les banques alimentaires de la région n'est pas écartée.

Secteur de la fonction publique
Pratiques syndicales et innovantes en milieux de travail



The Professional Institute
of the Public Service
of Canada

L'Institut professionnel
de la fonction publique
du Canada

IPFPC

Dorval



Incitation à covoiturer

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

Ottawa et Gatineau



Brigade verte au bureau

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



Syndicat canadien de
la fonction publique

SCFP-5367

SPGQ



Création d'un plan vert au syndicat

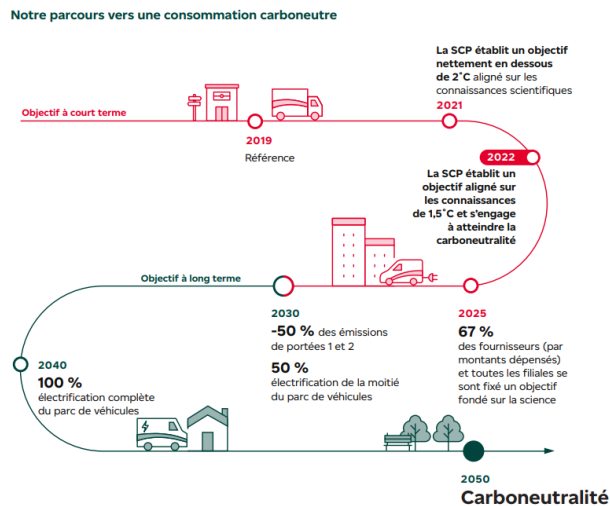
Le comité exécutif de la section locale a adopté à l'unanimité la proposition de création d'un plan vert lors du dernier conseil syndical en juin. Son élaboration se fera seulement en automne. L'idée vient du mouvement de grève pour le 27 septembre (la planète en grève).



Feuille de route vers la carboneutralité

Le STTP participe au comité pluri syndical de l'environnement avec Postes Canada afin de développer et de mettre en place une stratégie pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050. En parallèle, le STTP a aussi travaillé sur l'élaboration d'un plan d'action environnemental : [Vers un avenir durable](#).

La feuille de route vers la carboneutralité expose sommairement l'échéancier prévu.



Annuellement, Postes Canada publie son rapport sur [le développement durable](#)²⁵, ce qui permet de suivre l'évolution de la mise en œuvre du plan d'action environnemental. De plus, le rapport relatif au [Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques](#)²⁶ est publié annuellement depuis 2022 ainsi qu'un rapport [Complément de données ESG](#)²⁷ de Postes Canada qui fournit un aperçu regroupant les principales mesures de rendement ESG. Le complément appuie le Rapport sur le développement durable complet et souligne l'engagement à l'égard de la transparence en matière de leadership social et environnemental.

En ajout à cela, Poste Canada s'engage à favoriser des investissements responsables en ce qui concerne le Régime de retraite agréé de la Société canadienne des postes en intégrant les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) à sa stratégie de placement.

Finalement, la création d'un fonds d'action pour le développement durable, un programme annuel de subventions de 500 000 \$ lancé en 2021, a été créé pour permettre au personnel de Postes Canada de mettre en place des projets locaux et favoriser l'engagement en milieu de travail.

²⁵ POSTES CANADA, [En ligne] [www.canadapost-postescanada.ca/scp/fr/notre-entreprise/a-notre-sujet/developpement-durable/rapport-sur-la-responsabilite-entreprise.page] (Consulté le 5 juillet 2023).

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Ibid.*

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

Espace de création d'initiatives environnementales

STTP & POSTE(S) CANADA

L'ANNEXE « T » de la convention collective du STTP :

COMITÉ DE L'EXPANSION DU SERVICE ET DE L'INNOVATION ET DU CHANGEMENT

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 la mise 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* ».

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.

Normes environnementales

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes du Canada,

2021-2022

33.14 Respect des normes d'environnement

Les normes d'environnement telles que déterminées par le Comité national mixte de santé et de sécurité de même que celles édictées en vertu du Code canadien du travail doivent être respectées en tout temps.

33.15 Mesurage de la qualité de l'environnement

a) Le Comité mixte de santé et de sécurité verra à ce que les instruments nécessaires au mesurage de la température, de l'humidité, du bruit, de l'oxyde de carbone, de l'éclairage et de la poussière soient disponibles dans chaque bureau divisionnaire et dans les grands établissements postaux; quant aux autres établissements postaux, les instruments nécessaires seront disponibles sur demande lorsque des motifs sérieux existent qui laissent croire que les normes d'environnement ne sont pas respectées.

b) Des analyses de la qualité de l'environnement devront être effectuées sur demande des représentantes et des représentants syndicaux, lorsque celles-ci ou ceux-ci ont des raisons

sérieuses de croire que les normes d'environnement ne sont pas respectées. c) Tous les résultats des analyses de la qualité de l'environnement seront mis à la disposition de la représentante ou du représentant local du Syndicat. La Société convient de familiariser et d'expliquer, lors de séances d'information aux représentantes et aux représentants locaux du Syndicat, la méthodologie de la technique de mesurage de l'environnement. d) La Société permet et facilite les analyses de l'environnement par le Comité mixte de santé et de sécurité. e) Lorsque des écarts aux normes surviennent ou lorsqu'un problème quelconque est identifié, la Société prend les mesures qui s'imposent pour corriger la situation.

Transport durable

PUBLIC SERVICE ALLIANCE Y023 & WHITEHORSE, YUKON

2013-2017

19.09 : Laissez-passer 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.

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 les copeaux 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).



Unifor

Collectif pour une forêt durable



Participation à une campagne

Les représentants d'Unifor Québec se sont joints à la campagne *Pour une forêt durable*. Un site web est disponible et relate les bienfaits de l'aménagement des forêts du Québec dans les principes de développement durable²⁸, tout en présentant l'activité économique du secteur comme étant écoresponsable. Parmi les membres du collectif se trouvent des organisations syndicales, des entreprises et des organismes gouvernementaux. Le site sert notamment à la diffusion de capsules, d'articles et d'information concernant l'impact favorable que peut avoir l'exploitation de la forêt québécoise sur l'économie et la lutte aux changements climatiques.

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

UNIFOR 1492 & FORTRESS GLOBAL CELLULOSE LTD 2012 à 2022

Article XVI : Automatisation et changements technologiques

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 :

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

²⁸ UNIFOR, *Campagne « Une forêt de possibilités »*, op.cit.

Secteur municipal

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



SCFP-301

Cols bleus, Montréal



Le SCFP-301 a un comité Environnement et Transition juste composé de deux personnes déléguées.

Voici un historique de ce comité :

- Création du comité en environnement, 1990.
- Membre fondateur de l'organisme Eau Secours, 1990.
- Participation à la rédaction de 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, les membres écrivent une chronique environnement et font des 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 un gros travail de sensibilisation est effectué auprès des lecteurs. Ensuite, plusieurs méthodes de travail ont été modifiées pour être plus vertes. Par exemple, des outils fonctionnant au gaz, utilisés par certains cols bleus, ont été changé pour leur version électrique.

Les scies à chaîne pour les élagueurs, les outils utilisés dans les aqueducs, les voiturettes aspiratrices de déchets dans la rue ont été transformés pour retirer des appareils émetteurs de gaz à effet de serre.

Un autre exemple d'initiative est le changement des produits de nettoyage de frein utilisés par les mécaniciens par un produit substitué en vrac. Pour réussir ces projets, des liens se sont créés avec l'administration ainsi qu'avec les responsables des achats d'équipements afin de 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

Municipaux, Matapédia



Mobilisation contre de nouveaux forages

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, Causapsal, Lac-au-Saumon, Sayabec et Sainte-Ilrène se mobilisent.



SCFP-2055

Cols bleus, Mascouche



Amasser des fonds en récupérant

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 récupération.



SPQ Blainville

Réduire le gaspillage



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 convention puisque les employés ne portaient pas ces vêtements qui étaient donc 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 à le remettre aux employés sous une autre forme.



Les nouvelles pratiques créent des complications

La ville de Blainville a éliminé les bouteilles d'eau en plastique. Les pompiers essaient de trouver une solution pour les remplacer car elles 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.

Exemples d'articles de conventions collectives et de lettres 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 de leur rôle individuel et collectif dans une culture de conservation en travaillant pour l'utilisation efficace des technologies et des ressources matérielles nécessaires pour gérer la ville de Waterloo.

Engagement vers une réduction de la pollution environnementale

SCFP 2099 & Ville de Mount Pearl, TERRE-NEUVE ET LABRADOR

2014-2018

Article 26.10

L'employeur et le syndicat sont d'avis qu'il est désirable de s'attribuer des objectifs de réduction de la pollution environnementale. Ainsi, les parties s'entendent, en s'appuyant sur leurs responsabilités respectives, sur un objectif commun de coopérer et de promouvoir conjointement l'objectif de l'atteinte d'un environnement de travail et communautaire sans pollution.

Garantie de protection des lanceurs d'alerte

SCFP 76 & VILLE DE POWELL RIVER C-B

2010-2012

Article 14.5

Aucun employé ne pourra être renvoyé, discipliné, pénalisé ou intimidé comme conséquence d'avoir dénoncé une entrave à l'environnement ou d'avoir rapporté à l'employeur, WorkSafeBC ou le ministère de l'Environnement une méthode de travail polluante ou toute violation en ce sens.

Secteur des pâtes et papiers

Pratiques syndicales et innovantes en milieux de travail



Unifor-240

Pâtes Craft, Saint-Félicien



Recyclage à l'usine

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.



Unifor-498

Produits Résolu, Saint Félicien



Revalorisation thermique et production écoresponsable

L'entreprise les Serres Toundra de Saint-Félicien représente un exemple concret de transition juste et communautaire possible en région. La production des Serres Toundra, majoritairement de concombres, est 100 % écoresponsable. L'eau utilisée pour les légumes est réutilisée à 100 % et aucun plastique à usage unique n'est utilisé dans la chaîne de production. De plus, la chaleur nécessaire à la conservation des conditions favorables à la cultivation des légumes provient entièrement de la revalorisation des surplus de chaleur issus de l'usine de Produits Résolu qui se situe à quelques centaines de mètres de Toundra. Ce partenariat a pour conséquence de réduire le bilan carbone de Résolu de plus de 30 tonnes de gaz carbonique sur une base quotidienne. Ce projet permet à la fois d'employer des centaines de personnes de la région, d'alimenter et nourrir les Québécois et les entreprises de la province tout en réduisant l'impact carbone de la production issue de la foresterie.



Entreprise responsable

Ce type de projet s'inscrit notamment au sein de l'approche de développement durable et de service aux communautés de Produits Résolu. Dans sa mission entrepreneuriale, Résolu s'engage à ce que chacune de ses installations s' « engage dans un dialogue avec la communauté » qui comprend toutes les parties prenantes qui la composent. De plus, l'entreprise s'est dotée d'un énoncé stratégique en développement durable en quatre étapes qui vise notamment l'efficacité énergétique, la réduction de la pollution sonore et la réduction de gaz à effet de serre.

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 pétrochimique

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, puisque deux de ses plus grandes dépenses sont 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.

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 de la santé et des 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

Le syndicat du CIUSSS (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. Le comité devrait prendre forme d'ici la fin 2021.

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.



SQUEES-298

Rose Blanche, Sherbrooke



Des déléguées syndicales motivées

Depuis la tournée faite par la FTQ sur la transition juste, deux représentantes syndicales ont décidé de prendre des initiatives en allant discuter avec l'employeur du CHSLD. 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.

Transport durable

CENTRAIDE GRAND MONTRÉAL, SEPB 574

2022 - 2025

LETTRE D'ENTENTE - MOBILITÉ DURABLE

Les parties acceptent de mettre en vigueur, et ce, à compter de la signature de la présente lettre d'entente, les mesures suivantes pour encourager la mobilité durable:

- a) Chaque salarié inscrit à un titre de transport annuel souscrit auprès des services de transport en commun a droit à un remboursement maximal de 120\$ par année sur présentation d'une pièce justificative.
- b) Chaque salarié qui utilise le transport en commun sans titre de transport annuel pour venir au bureau a droit à un remboursement de 1\$ par jour travaillé au bureau pour un maximum de 90 \$ par année.
- c) Chaque salarié qui effectue du covoiturage avec d'autres membres du personnel de Centraide pour venir au bureau a droit à un remboursement de 1 \$ par jour travaillé au bureau pour un maximum de 90 \$ par année.
- d) Chaque salarié qui se rend en vélo au bureau peut se faire rembourser la mise au point de son vélo ou l'achat d'un casque de vélo pour un maximum de 45 \$ par année.
- e) Il est possible de cumuler les mesures précédentes (transport en commun, covoiturage et vélo) pour un maximum de 135\$ par année.

Secteur du transport

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



Unifor-1004

Nova Bus, Saint-Eustache

À la demande des travailleurs, un représentant syndical a désormais sa place au sein du comité environnement dirigé par l'entreprise. Les rôles et responsabilités du comité sont enchâssés dans la convention collective qui garantit désormais une représentation des travailleuses et travailleurs dans le comité. Parmi les quelques réalisations du comité, on retrouve notamment l'ajout d'une fontaine d'eau permettant le remplissage de bouteilles réutilisables, l'ajout de bacs de compost dans l'aire de repas ainsi que l'offre de verres en carton biodégradables plutôt que des verres en plastique dans la cuisine. Depuis 2020, le comité a aussi fait la commande d'une boîte de Recyc-Québec pour faire de l'usine un point de collecte de batteries usées. La boîte sert d'abord à recueillir les batteries usées en provenance des outils de travail, mais sert aussi de point de collecte pour les batteries que les travailleuses et travailleurs pourraient avoir à la maison. Finalement, en partenariat avec l'entreprise Terracycle zero Waste, des boîtes ont été installées sur le lieu de travail afin de récupérer les masques à usage unique usagés en plus de l'équipement de protection individuelle ne servant plus.

L'entreprise entre aussi dans un nouveau cycle de production axé sur le développement de prototypes d'autobus électriques. Face à la demande croissante pour ce type de produit, des pourparlers entre le syndicat et l'entreprise ont été entrepris quant à la formation que pourraient avoir besoin les travailleuses et les travailleurs afin de se spécialiser et leur permettre de travailler adéquatement sur les nouveaux assemblages.

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

Transport durable

TEAMSTER QUÉBEC 931 et INTEL COM COURRIER CANADA INC

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.

Comité environnement

UNIFOR QUÉBEC 1004 et NOVA BUS, DIVISION DE VOLVO CANADA 2019-2022

Art.8 al .18

La compagnie reconnaît la présence d'un représentant à l'environnement nommé par le syndicat parmi les salariés visés par la convention collective. Ce représentant fait partie du comité environnement de la compagnie qui se rencontre à raison d'une heure par mois.

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.

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.

Transport durable

**SYNDICAT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL DU
TRANSPORT EN COMMUN SCFP-2850-FTQ et STM 2018 - 2025**

Article 712 : Transport gratuit

712.01 La Société accorde aux employés réguliers, aux employés à l'essai et aux employés retraités, le privilège d'accès gratuit au réseau de la Société. De plus, la Société accorde à ces mêmes employés le privilège de voyager gratuitement sur le réseau sous la juridiction du RTL, de la STL et d'Exo (excluant la MRC Joliette Transport), ainsi que sur les réseaux et modes de transports offerts par le RTC et la ST Lévis dans la région de Québec conformément aux ententes en vigueur.

Malgré ce qui précède, ce privilège n'est et ne peut en aucune façon être reconnu sur tout genre de service que la Société pourrait exécuter à contrat pour des tiers.

712.02 Parmi les employés embauchés sur une base temporaire, seuls ceux qui doivent se déplacer dans l'exercice de leurs fonctions sur le réseau de transport de la Société ont droit à un laissez-passer temporaire sur l'autorisation de leur supérieur immédiat.

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 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.

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 innovantes en milieux de travail



AFPC-SÉRUM et SÉSUM

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. Y siègeraient des représentants syndicaux et possiblement des groupes de la direction.



SÉRUM



Création d'un comité environnement paritaire et motion d'action directe.

Les membres du SÉRUM ont tenté de faire adopter lors de leur dernier congrès, en juin 2020 plusieurs motions à saveur environnementale. D'abord, il était proposé de mettre sur pied un comité environnement au sein de l'organisation et de discuter de l'attribution de ses pouvoirs et ressources. De plus, des négociations devaient aussi avoir lieu afin de débiter les pourparlers quant à la création d'un comité paritaire en environnement avec l'employeur.



AFPC-SÉRUM et SÉSUM

Université de Montréal



Pratiques écoresponsables de l'Université

L'Université de Montréal a mis en place un plan stratégique pour atteindre la carboneutralité d'ici 2040²⁹. Ce plan inclut entre autres des actions dans la gestion des immeubles pour améliorer l'efficacité énergétique des installations, des équipements et des matériaux, ainsi que des mesures pour verdir les campus et favoriser la biodiversité. Une autre mesure mise en place par l'université est d'intégrer davantage de produits locaux dans l'offre alimentaire des cafétérias, comme un poisson de pisciculture élevé et pêché à Montréal, l'omble chevalier³⁰.



SCFP-CUPE 2626

Université d'Ottawa



Afin d'assurer un espace de travail et un campus respectueux de l'environnement, les membres du SCFP 2626 se sont alliés avec les autres syndicats au sein de l'UO afin de garantir le maintien

²⁹ Béatrice ST-CYR LEROUX, « L'UdeM construit un avenir plus durable », udemnouvelles, 28 avril 2023, [En ligne] nouvelles.umontreal.ca/article/2023/04/28/l-udem-construit-un-avenir-plus-durable/].

³⁰ Marilou Garon, « Du poisson local à l'Université de Montréal », udemnouvelles, 13 avril 2023, [En ligne] nouvelles.umontreal.ca/article/2023/04/13/du-poisson-local-a-l-universite-de-montreal/].

du programme de recyclage de vieux articles électroniques, de matériel scolaire ainsi que de batteries ou piles de cellulaires. Le syndicat organise aussi annuellement la journée sans voiture, qui incite les étudiants et les membres du personnel à utiliser le vélo ou le transport en commun pour se déplacer au travail.

De plus, en 2019, le comité environnement du SCFP 2626 a tenu une journée thématique en environnement et a organisé un colloque avec des experts invités afin d'animer des conférences pédagogiques sur les enjeux environnementaux ouverts à toute la communauté de l'UO.

Finalement, étant membre du comité de développement durable de l'Université, le SCFP 2626 participe aux discussions concernant l'efficacité énergétique du campus et a instauré une interdiction de vente de bouteilles d'eau à usage unique.



AFPC

Université de Sherbrooke



Collecte de verre sur le campus

Depuis 2019, en partenariat avec la municipalité de Sherbrooke et la communauté étudiante, chaque station dédiée à la récolte de matières résiduelles, de recyclage et de compost a été remplacée afin de faire place à une collecte additionnelle dédiée au verre. L'UdeS prend donc part à un projet pilote du gouvernement du Québec précédant l'instauration d'une consigne sur le verre prévue pour 2023.

Ruche Campus

Un regroupement d'étudiants membre de l'organisation étudiante du Centre universitaire de recherche en environnement en plus d'employés de l'alimentaire de l'Université ont créé le programme Ruche Campus. Le programme, qui sert d'abord à protéger les pollinisateurs et sensibiliser la communauté étudiante à leur importance s'inscrit aussi dans un volet entrepreneuriat, en accordant des emplois à des étudiants dans l'entretien des ruches et la collecte de miel. Le miel est ensuite vendu dans les cafés du Campus et le profit sert à maintenir le projet.

Camp durable

La *stratégie de campus équitable et nourricier* cherche à réduire la dépendance au transport sur longue distance des besoins alimentaires de la communauté de l'Université tout en assurant la participation étudiante à la réduction des émissions de GES du campus. Proposée par des membres de la communauté étudiante, des employés de l'Université ainsi que des organisations communautaires de Longueuil et Sherbrooke, l'initiative vise à assurer une agriculture durable tout en alimentant les communautés et les membres de l'Université. Les étudiants participent donc à l'entretien de potagers et jardins sur chacun des campus en plus de promouvoir le FreeGo, un réfrigérateur de partage alimentaire visant à éviter le gaspillage alimentaire.

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

Transport durable

SCFP VANCOUVER 3338 & SIMON FRASER UNIVERSITY

2014 - 2019

Article 28 : Covoiturage et autres modes de transport

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 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.

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.

Comité environnement et libération

SCFP 3886 & ROYAL ROADS UNIVERSITY, VICTORIA C-B

2014-2019

Le comité de santé, sécurité et environnement sera composé de représentants de toute la communauté universitaire, incluant un représentant en provenance de chacun des syndicats en présence sur le campus, du personnel de l'exécutif, de l'académique, des métiers non académiques et de la population étudiante. Le comité se rencontrera à tous les 3 mois. Tous les représentants y étant présents se verront accordés leurs bénéfices et leurs rétributions habituelles.

Autres secteurs

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



Métallos-206-G

Owens-Illinois, Pointe-Saint-Charles



Recyclage et consigne du verre

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



Campagne je signe pour la consigne

Depuis 2016, les membres du 206-G mènent de front la campagne intersyndicale *Je signe pour la consigne*, visant la réutilisation et la récupération du verre provenant de bouteilles de vin et spiritueux vendus à la SAQ. Les employés de Owens Illinois ont porté leur campagne au niveau national des Métallos qui en ont fait un de leurs principaux enjeux dans les dernières années. Selon le syndicat, la consigne de ce type de verre permettrait à la fois de réduire les émissions de GES en lien avec leur production, réduirait la présence de verre dans les sites d'enfouissement en plus de créer et garantir des emplois de qualité au Québec. En 2020, le gouvernement du Québec annonce son intention d'étendre la consigne du verre aux bouteilles de spiritueux et de vin pour 2022, ce que les Métallos considèrent une victoire.



Métallos-7531

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



Métallos-6839

Infasco, Marieville



Comité paritaire sur l'environnement

Un comité paritaire a été créé en 2022 dans l'usine de boulons Infasco à Marieville, grâce aux pressions des travailleurs et travailleuses ainsi que du syndicat. Depuis 5 ans, les travailleurs syndiqués Métallos et le président de la section locale, Pierre Piédalue, font effectivement des propositions à l'employeur pour améliorer le bilan environnemental de l'usine. Aujourd'hui, le mandat du comité paritaire est d'améliorer les pratiques de l'usine pour que celle-ci soit le plus responsable possible sur le plan environnemental. Le comité se réunit tous les mois et traite, entre autres, de dossiers concernant les accréditations environnementales, l'analyse des rejets externes atmosphériques et le traitement des eaux.



SCFP-3942

Municipalité d'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

Municipalité de Surrey



Remboursement du transport en commun

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

SCFP-557

Municipalité de 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'environnement.»



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-Joseph, 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 en fin de journée 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, afin d'inciter à l'utilisation du transport en commun.

Rénovations écoresponsables

L'oratoire Saint-Joseph effectue, en ce moment même, des rénovations majeures. 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 seront alimentés par la géothermie, des bornes électriques seront installées, les nouveaux toits seront verts et l'eau de pluie sera récupérée.



Union des employés et employées de service
SECTION LOCALE 800

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.



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 déglçage 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.

**Changer les procédés de fabrication**

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

Le travail du comité 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.

Le comité procède avec 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 baignoires. 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 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.

Un facteur facilitant du travail du comité est le développement d'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.

Exemples d'articles de conventions collectives ou 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.

Transport durable

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

Transport durable

Unifor et L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)

2022-2023

36.04 : Autres moyens de transport

L'Employeur favorise le covoiturage et l'utilisation des modes de transport en commun, tels l'avion, le train, l'autobus ou l'emploi de voitures de location pour les déplacements de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions.

La personne salariée qui décide de ne pas utiliser sa voiture pour les déplacements encourus dans l'exercice de ses fonctions se voit rembourser les frais de transport réels sur présentation de pièces justificatives.

Comité environnement**SQEES 298 & LES PRODUITS NEPTUNE****2014-2019****Article 4 : Comité de développement durable**

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.

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

Article 31 : Changements technologiques

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.

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.

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

Unifor 114 & WILLIAMS MOVING AND STORAGE, ALBERTA ET C-B 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.

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 règlementations environnementales fédérales ou provinciales. Pour cet entrepreneur aucune perte de paie, d'ancienneté ou d'avantages n'aura lieu pendant la période de refus.

Comité environnement

UNIFOR 88 & GENETAL MOTORS OF CANADA.

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.

Ailleurs dans le monde

Pratiques syndicales et innovations en milieux de travail



AGL-ENERGY

Sydney, Australie



Afin de répondre aux nouvelles exigences environnementales australiennes, cette centrale de production d'énergie au charbon devait cesser ses activités à partir de 2022. Cependant, dans le but de conserver les quelque 300 emplois que l'usine entretenait, un projet de reconversion de la production vers de l'électricité à partir de turbines à gaz a été proposé.

La transformation de production s'inscrit dans le cadre d'un processus de transition juste, où aucune mise à pied sur les 300 employés n'a eu lieu, alors que des ateliers de formation et de requalification ont permis à ces travailleuses et travailleurs de conserver leurs emplois au sein de l'entreprise. Sinon, un programme de dédommagement et de financement a aussi été offert aux personnes souhaitant changer d'emploi.



Lassonde Californie, États-Unis Consommation d'eau dans l'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, 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 100 à 75 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 California 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.



General Motors

Michigan, États-Unis



Afin de faire connaître leurs nouvelles gammes de véhicules autonomes et électriques, des représentants de GM US ainsi que des membres du syndicat international des travailleurs de l'automobile (UAW) ont entamé une tournée américaine à bord de voitures Chevrolet Bolt. Le but de la traversée du pays sert à diffuser et faire connaître l'importance de faire adopter des politiques environnementales dans les différents États et au niveau fédéral.

De plus, la tournée s'arrête dans les différentes usines de production de GM pour faire la rencontre des travailleuses et des travailleurs et ainsi assurer de la formation quant à la production de la nouvelle chaîne de véhicules électriques de l'entreprise. C'est notamment le cas de la section locale 5960, qui a été sélectionnée pour devenir une des usines où seraient produites les voitures électriques. Ainsi, une formation est offerte tout en assurant une visibilité pour les véhicules électriques.

Jernkontoret

Association des producteurs de fer de Suède

Stockholm, Suède



Un partenariat entre l'Université de Stockholm, la Stockholm Environmental Institute, les entreprises et les syndicats œuvrant dans la production de fer vise à réduire l'impact environnemental de la plus grosse industrie du pays. Le projet n'étant que dans sa phase préliminaire il est impossible de circonscrire des résultats pour l'instant, toutefois, le projet s'étalant jusqu'en 2050 comporte 4 phases distinctes visant une revalorisation de la production, un objectif net zéro, la valorisation communautaire et la transition juste pour les travailleurs. Des laboratoires tests avec certaines entreprises sont présentement à leurs débuts et de nouvelles études de cas devraient être partagées dans les prochaines années afin de faire adopter les nouvelles façons de faire à l'international.



Chrysler Motors

Illinois, États-Unis

L'entreprise s'est vu décerner la distinction LEED (Leadership in environmental and energy design) pour la construction de sa nouvelle usine de production de véhicules. La nouvelle chaîne de production aura donc une consommation d'eau réduite en assurant la réutilisation de cette matière, sera chauffée et climatisée par Géothermie et sera même munie de panneaux solaires pour assurer une partie de sa consommation d'énergie. De plus, sa consommation d'énergie sera moindre comparativement aux usines de l'entreprise, ce qui aura un impact majeur sur les émissions de GES, la majeure partie de l'énergie consommée dans l'État provenant de combustibles fossiles ou du charbon.

Pratiques à instaurer dans les milieux de travail

Incitation à revoir ses déplacements

Considérant que le transport est le secteur émettant le plus de gaz à effet de serre (GES) au Québec²⁸, favoriser la mobilité durable peut contribuer à réduire grandement le bilan carbone de la province. Les déplacements vers le lieu de travail occupant une grande place dans les besoins de

²⁸ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Inventaire québécois des émissions de gaz à effet de serre*.
[\[En ligne\] www.environnement.gouv.qc.ca/changements/ges/](http://www.environnement.gouv.qc.ca/changements/ges/) (Consulté le 5 juillet 2023).

transport, les syndicats peuvent ainsi jouer un rôle clé pour diminuer la pollution associée aux déplacements.

Plusieurs initiatives prennent place dans les milieux de travail pour promouvoir des alternatives au transport solo, comme le covoiturage, le transport actif et le transport en commun. Certains milieux de travail offrent une allocation pour le transport en commun, coordonnent un service de navette pour se rendre sur les lieux de travail, ou organisent une journée ou un mois de la mobilité durable par exemple.

Vélo

Le déplacement des employés à vélo est non seulement carboneutre, mais apporte plusieurs autres bénéfices²⁹ à l'employeur comme une augmentation de la productivité, une meilleure santé, ainsi qu'une baisse des coûts d'assurance et des congés de maladie. Certaines conventions collectives incluent des clauses pour encourager les travailleurs et les travailleuses à se rendre au travail en vélo, soit en donnant des primes ou en remboursant un montant par kilomètres parcourus³⁰. 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 exemple, la campagne VÉLOSYMPATHIQUE de Vélo Québec cherche à appuyer les entreprises, par des séances d'informations, webinaires et un accompagnement pour le développement d'une culture du vélo dans les milieux de travail³¹. La campagne attribue des notes et une certification Sympathique aux entreprises offrant à leurs employés des conditions favorables aux déplacements à bicyclette. De plus, leur programme d'évaluation et de planification permet un accompagnement pour les employeurs afin de parvenir à l'atteinte d'objectifs particuliers tels que l'installation de stationnements à vélo ou de douches dans les vestiaires des employés, par exemple. Leur site internet regorge d'outils et de documentation³² fort utiles à toute entreprise ou organisation souhaitant favoriser les déplacements à vélo chez ses employés.

Transport en commun

En centre urbain, le remboursement par l'employeur 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. En plus de favoriser l'utilisation du transport collectif par les individus, cette mesure permet d'augmenter le financement des services de transport collectifs de la région. Par ailleurs, certains milieux de travail

²⁹ LES AFFAIRES, *Le vélo, un investissement intelligent pour les entreprises*, [En ligne][www.lesaffaires.com/dossiers-partenaires/mobilite-durable/le-velo-un-investissement-intelligent-pour-les-entreprises/611607] (Consulté le 5 juillet 2023).

³⁰ RADIO CANADA, Être payé pour aller travailler en vélo, 21 juin 2016, [En ligne][ici.radio-canada.ca/nouvelle/788637/rosemont-velo-marche-transport-subvention-employes] (Consulté le 5 juillet 2023),

³¹ VELO QUEBEC, Qu'est-ce qu'une organisation certifiée VÉLOSYMPATHIQUE ? [En ligne][velosympathique.velo.qc.ca/organisation/] (Consulté le 5 juillet 2023).

³² VELO QUEBEC, Développer la culture vélo dans votre milieu, [En ligne][velosympathique.velo.qc.ca/ressources/] (Consulté le 5 juillet 2023).

ont modifié les horaires de travail pour les adapter aux horaires de transports en commun. Cette mesure relativement simple et peu coûteuse facilite l'utilisation du transport en commun pour les déplacements entre la maison et le travail.

Télétravail

Un des impacts majeurs qu'aura eu la pandémie de COVID-19 sur le monde du travail demeure sans doute le recours au télétravail pour assurer le maintien des activités économiques malgré les mesures sanitaires en vigueur. Au Canada, avant 2020, ce n'était que 15 % des personnes en emploi qui effectuait du télétravail, une proportion qui a grimpé à un peu plus de 40 % en 2021³³. Sans surprise, cette proportion varie selon les secteurs d'activité. Par exemple, 85 % des travailleurs et travailleuses de l'industrie de l'information et de l'industrie culturelle effectuaient du télétravail, alors que cette proportion ne s'élevait qu'à 5 % pour le secteur de l'hébergement et de la restauration³⁴. Somme toute, le télétravail s'est taillé une place importante dans le monde du travail. Devant cette nouvelle réalité, il est essentiel de rappeler les impacts que peut avoir le travail à distance sur l'environnement et pour les travailleurs et travailleuses.

Tout d'abord, le télétravail permet d'accomplir ses tâches professionnelles sans se rendre physiquement sur le lieu de travail. Statistique Canada indiquait en ce sens qu'il y avait 2,8 millions de personnes en moins qui se déplaçaient vers leur lieu de travail en 2021 par rapport à 2016. En 2022, la proportion de personnes en télétravail complet ou hybride a légèrement diminué, mais est restée bien supérieure au niveau pré-pandémique³⁵. Étant donné que 60 % des déplacements vers le travail sont effectués en voiture, une diminution de ceux-ci vers le lieu de travail peut amener en principe une réduction des émissions de GES. Gardons en tête qu'au Québec, ce sont plus de 43 % des émissions de GES qui proviennent du secteur des transports³⁶, les enjeux de mobilité ne doivent donc pas être négligés dans les efforts pour assurer la transition écologique³⁷.

Il faut cependant ajouter un bémol à ces bienfaits présumés et à démontrer en termes de réduction des GES. En effet, la pandémie et le télétravail ont réduit le nombre de déplacements en transport en commun³⁸. Pour preuve, le niveau de fréquentation en 2023 se situe à 73,8 % de celui de

³³ RADIO CANADA, Télétravail : entre avantages et inconvénients, y a-t-il un juste équilibre ? 1^{er} juin 2020, [En ligne][ici.radio-canada.ca/nouvelle/1706757/teletravail-sante-gestion-securite-emploi-syndicats].

³⁴ STATISTIQUE CANADA, Entreprises offrant à leurs employés l'option de faire du télétravail par industrie et taille d'entreprise, [En ligne][www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=2210012701] (Consulté le 5 juillet 2023).

³⁵ ENVIRONICS INSTITUTE, CENTRE DES COMPÉTENCES FUTURES, DIVERSITY INSTITUTE, Le passage au télétravail : Façon dont s'adaptent les travailleuses et les travailleurs canadiens au travail à domicile, septembre 2022, 39 p. [En ligne][fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2022/09/Le-passage-au-teletravail-Facon-dont-sadaptent-les-travailleuses-et-les-travailleurs-canadiens-au-travail-a-domicile.pdf].

³⁶ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Réduire les GES en transport, [En ligne][www.quebec.ca/gouvernement/politiques-orientations/plan-economie-verte/actions-lutter-contre-changements-climatiques/reduire-ges-transport#:~:text=Au%20Qu%C3%A9bec%2C%20plus%20de%2043,part%2C%20%C3%A0%20la%20pollution%20atmosph%C3%A9rique] (Consulté le 5 juillet 2023).

³⁷ STATISTIQUE CANADA, Navettage des Canadiens : la prédominance de la voiture se maintient, mais l'empreinte carbone diminue, 9 juin 2023, [En ligne][www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/3798-navettage-des-canadiens-la-predominance-de-la-voiture-se-maintient-mais-lempreinte-Canada] (statcan.gc.ca)] (Consulté le 5 juillet 2023).

³⁸ RADIO CANADA, Une baisse de fréquentation pas catastrophique pour le transport en commun, 25 avril

2019³⁹. Il en résulte des enjeux importants au niveau du financement et de l'offre de ce service pourtant essentiels sur le plan social et environnemental. En outre, le télétravail favoriserait l'étalement urbain, alors que les individus ne sont plus nécessairement tenus d'habiter proche de leur lieu de travail et qu'ils cherchent à avoir un plus grand espace de vie⁴⁰. Or, l'étalement urbain est fortement lié à l'augmentation des émissions de GES et à la dégradation environnementale, notamment parce que ce type d'aménagement du territoire favorise l'utilisation de l'automobile et empiète sur les milieux naturels⁴¹. Une autre conséquence négative du télétravail sur l'environnement est l'utilisation accrue de produits technologiques, le maintien de vastes réseaux numériques et le stockage de données informatiques qui contribuent à l'augmentation des émissions de GES⁴².

En somme, il faudra plus d'études pour statuer clairement concernant les effets globaux du télétravail sur le plan environnemental. Car si ce mode d'organisation du travail peut contribuer à réduire la pollution associée au transport, il peut aussi être à l'origine d'une utilisation accrue de l'automobile et une intensification de la pollution numérique.

Pour ce qui est de l'impact du télétravail sur les personnes en emploi, on recense aussi bien des avantages que des inconvénients. Pour plusieurs personnes ayant participé aux consultations de la FTQ, le télétravail amène des avantages liés à la conciliation travail-vie personnelle ainsi qu'à une diminution du stress, du temps passé en déplacement et de certaines dépenses (transport, repas, habillement)⁴³. Toutefois, le télétravail n'est pas avantageux pour tout le monde et dans tous les milieux de travail. Par exemple, certaines personnes ne disposent pas de l'espace pour télétravailler ou n'ont pas la tranquillité requise pour le faire. D'autres n'apprécient pas l'isolement qu'il provoque, surtout si ce mode d'organisation du travail est imposé par l'employeur à temps plein. Il comprend aussi des risques comme l'augmentation de la charge de travail, des problèmes de santé mentale, la difficulté à faire reconnaître les accidents de travail et les maladies professionnelles, une surveillance électronique accrue, etc.⁴⁴ De plus, l'implantation du télétravail peut exacerber les inégalités, notamment entre les personnes qui sont autorisées à travailler à leur

2022, [En ligne][[ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/le-15-18/segments/entrevue/399339/transport-commun-frequentation-baisse-pandemie#:~:text=La%20pand%C3%A9mie%20a%20fait%20chuter%20de%20mani%C3%A8re%20importante.chiffres%20de%20l'autorit%C3%A9%20r%C3%A9gionale%20de%20transport%20m%C3%A9ropolitain%20\(ARTM\)](https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/le-15-18/segments/entrevue/399339/transport-commun-frequentation-baisse-pandemie#:~:text=La%20pand%C3%A9mie%20a%20fait%20chuter%20de%20mani%C3%A8re%20importante.chiffres%20de%20l'autorit%C3%A9%20r%C3%A9gionale%20de%20transport%20m%C3%A9ropolitain%20(ARTM))] (Consulté le 5 juillet 2023).

³⁹ STATISTIQUE CANADA, Navettage des Canadiens : la prédominance de la voiture se maintient, mais l'empreinte carbone diminue, *Op.cit.*

⁴⁰ SIMARD, M. (2020). La pandémie de COVID-19 et le débat sur l'étalement urbain : tournant majeur ou accident de parcours ? *Revue Organisations & territoires*, 29(2), 175–183, [En ligne][doi.org/10.1522/revueot.v29n2.1160].
theconversation.com/telework-mostly-benefits-white-affluent-americans-and-offers-few-climate-benefits-142251].

⁴¹ Qiu FENG et Pierre GAUTHIER, Changements climatiques, étalement urbain et aménagement physico-spatial, 2018, [En ligne][www.ouranos.ca/sites/default/files/2022-07/proj-201419-ebati-gauthier-rapportfinal.pdf].

⁴² RADIO CANADA, L'empreinte environnementale du télétravail, 14 avril 2020, [En ligne][ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/moteur-de-recherche/segments/chronique/165403/impact-environnement-travail-maison-carbone].

⁴³ FTQ, Synthèse des consultations sur le télétravail, 12 mai 2022, [En ligne][ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/06/Rapport_consultation_teletravail_2022-05-12.pdf].

⁴⁴ *Op.cit.*

domicile et celles qui doivent se déplacer sur les lieux du travail. Il soulève aussi des préoccupations sur le plan syndical, comme la mobilisation des membres notamment lors de conflits de travail et le développement, et le maintien d'un sentiment d'appartenance à l'organisation syndicale.

Le télétravail peut aussi influencer les dynamiques de genre⁴⁵. Effectivement, le télétravail entraîne des effets positifs tout comme négatifs sur l'égalité de genre, tout dépendamment des conditions physiques, psychologiques, relationnelles, contractuelles et juridiques dans lesquelles il prend place⁴⁶. Notamment, le brouillage des frontières entre vie personnelle et professionnelle entraîné par le télétravail peut augmenter le travail invisible effectué par les femmes⁴⁷. La charge des tâches ménagères et du travail de soin réalisé dans la sphère privée repose encore davantage sur les épaules des femmes⁴⁸. Toutefois, le télétravail peut aussi faciliter la conciliation travail-vie personnelle, grâce à la souplesse des horaires et au temps gagné en évitant les déplacements vers le lieu de travail⁴⁹. Par ailleurs, le télétravail a des impacts sur la charge financière des travailleurs et des travailleuses.

Effectivement, le fait de télétravailler entraîne certaines économies (transport, habillement), mais aussi des coûts supplémentaires (internet, matériel informatique, équipements ergonomiques et de bureau, logement). Considérant que les femmes occupent plus souvent des emplois précaires et sont en moyenne moins bien payées que les hommes, le télétravail peut impliquer une plus grande charge financière pour celles-ci⁵⁰. Sur le plan professionnel, le télétravail compose un risque d'invisibiliser davantage une portion du travail effectué par les travailleuses et nuire à l'avancement de carrière des femmes⁵¹. D'un autre côté, le télétravail pourrait aussi démocratiser l'accès à certains postes et diminuer les espaces de discussions informelles dont les femmes profitent moins que leurs collègues masculins de manière générale⁵². De plus, le télétravail augmente l'isolement, l'exposition aux risques pour les personnes victimes de violence conjugale ainsi que les cas d'harcèlement en ligne. C'est pour ces raisons, entre autres, que les organisations syndicales s'inquièteraient de l'imposition du télétravail⁵³. Malgré ces enjeux, les femmes sont nombreuses à vouloir conserver le télétravail après la pandémie⁵⁴. Les études effectuées démontrent qu'en

⁴⁵ FTQ, Journées de réflexion sur le télétravail, 2021, [En ligne][ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/06/2021_11_05_Cahier-participant_journees-teletravail-FTQ.pdf].

⁴⁶ FTQ, Le télétravail : bon ou mauvais pour l'égalité des genres? 18 novembre 2021 [En ligne][ftq.qc.ca/teletravail-mauvais-legalite-genres/] (Consulté le 5 juillet 2023).

⁴⁷ GOUVERNEMENT DU QUEBEC, Le télétravail des femmes pendant et après la pandémie, 5 novembre 2020, [En ligne][csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/le-teletravail-des-femmes-pendant-et-apres-la-pandemie/](Consulté le 5 juillet 2023).

⁴⁸ CAPITAL, Quand le télétravail accroît la charge mentale des femmes, 26 mars 2021[En ligne] [www.capital.fr/votre-carriere/quand-le-teletravail-accroit-la-charge-mentale-des-femmes-1398231] (Consulté le 5 juillet 2023).

⁴⁹ FTQ, Le télétravail : bon ou mauvais pour l'égalité des genres? *Op.cit.*

⁵⁰ FTQ, Le télétravail : bon ou mauvais pour l'égalité des genres? *Op.cit.*

⁵¹ Tremblay, Les enjeux et risques du télétravail pour les femmes au Canada et au Québec. *Travail, genre et sociétés*, 48, 157-161, 2022, [En ligne][doi.org/10.3917/tgs.048.0157].

⁵² FTQ, Le télétravail : bon ou mauvais pour l'égalité des genres? *Op.cit.*

⁵³ SYNDICAT EUROPEAN TRADE UNION, Il faut protéger les femmes en télétravail contre le harcèlement en ligne, 24 novembre 2020, [En ligne] [www.etuc.org/fr/pressrelease/il-faut-protoger-les-femmes-en-teletravail-contre-le-harcelement-en-ligne] (Consulté le 5 Juillet 2023).

⁵⁴ Sophie DUBOIS-PARADIS et Martin TÉTU, Étude sur la conciliation famille-travail-étude des Québécois-e-s en contexte de pandémie, 26 avril 2021, p.18, [En ligne]

2020, près de 90 % des personnes salariées, en majorité des femmes, souhaitent continuer le télétravail complet ou hybride⁵⁵.

En somme, il est nécessaire que les modalités du télétravail soient négociées avec les syndicats et inscrites dans les conventions collectives afin d'assurer la défense des droits des travailleurs et des travailleuses et permettre de lutter contre les injustices et les inégalités. À cet effet, le site de la FTQ propose plusieurs ressources en lien avec le télétravail, comme un guide sur le télétravail⁵⁶, un rapport des consultations menées par la FTQ sur le télétravail⁵⁷, un aide-mémoire syndical sur le télétravail⁵⁸, un modèle intersyndical d'entente de télétravail⁵⁹, un modèle intersyndical de politique de télétravail⁶⁰, divers webinaires, etc⁶¹. Les organisations syndicales sont aussi appelées à se pencher sur leurs pratiques pour maintenir la mobilisation et la solidarité. Il en va de la vitalité du mouvement syndical.

Gestion des déchets et entretien ménager

La gestion des déchets et le choix des produits nettoyants utilisés sur le milieu de travail ont des impacts sur la conservation d'un environnement sain pour la communauté. L'installation de bacs de recyclage, de bacs de compost ou de boîtes servant à la collecte de produits électroniques désuets ou de batteries à l'aide de *Recyc Québec* est relativement simple à réaliser dans la plupart des milieux de travail et permet d'améliorer leur bilan environnemental⁶². De plus, l'utilisation de produits d'entretien certifiés écologiques dans les milieux de travail est bénéfique pour l'environnement et les écosystèmes⁶³.

Changements technologiques et transition juste

La transition écologique aura des effets semblables à l'automatisation ou aux changements technologiques. Effectivement, les façons de travailler et de produire devront être modifiées. Pour les secteurs manufacturiers, certaines machines devront probablement être remplacées pour

[\[ccfte.files.wordpress.com/2021/06/ecc81tude_conciliationfamilletravailecc81tudes_ccftecc81_dubois-tecc81tu_avecannexes-1.pdf\]](https://ccfte.files.wordpress.com/2021/06/ecc81tude_conciliationfamilletravailecc81tudes_ccftecc81_dubois-tecc81tu_avecannexes-1.pdf).

⁵⁵ Diane-Gabrielle TREMBLAY, « Les enjeux et risques du télétravail pour les femmes au Canada et au Québec », *Travail, genre et sociétés*, n°48, 2022, 157-161, [En ligne] [\[doi.org/10.3917/tgs.048.0157\]](https://doi.org/10.3917/tgs.048.0157)

⁵⁶ FTQ, *Guide sur le télétravail : Définition, questions, réponses*, 2021, 36 p., [En ligne] [\[ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/06/Guide-FTQ-teletravail-2021.pdf\]](https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/06/Guide-FTQ-teletravail-2021.pdf).

⁵⁷ FTQ, *Synthèse des consultations sur le télétravail*, 12 mai 2022, 19 p., [En ligne] [\[ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/06/Rapport_consultation_teletravail_2022-05-12.pdf\]](https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/06/Rapport_consultation_teletravail_2022-05-12.pdf).

⁵⁸ FTQ, *Aide-mémoire syndical sur le télétravail*, [En ligne] [\[ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/06/Aide-memoire-FTQ-teletravail-2021.pdf\]](https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/06/Aide-memoire-FTQ-teletravail-2021.pdf)

⁵⁹ CSN, FTQ, CSD, *Modèle intersyndical d'entente de télétravail*, 15 novembre 2021, [En ligne] [\[ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2021/11/2021-11_intersynd_polit_teletravail_entente.pdf\]](https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2021/11/2021-11_intersynd_polit_teletravail_entente.pdf)

⁶⁰ CSN, FTQ, CSD, *Modèle intersyndical de politique de télétravail*, 15 novembre 2021, [En ligne] [\[ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/06/2021-11_intersynd_polit_teletravail_modele.pdf\]](https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/06/2021-11_intersynd_polit_teletravail_modele.pdf).

⁶¹ FTQ, *Télétravail*, [En ligne] [\[ftq.qc.ca/teletravail/\]](https://ftq.qc.ca/teletravail/) (Consulté le 5 juillet 2023)

⁶² RECYC-QUÉBEC, *Entreprises et organismes*, [En ligne] [\[www.recyc-quebec.gouv.qc.ca/entreprises-organismes/\]](https://www.recyc-quebec.gouv.qc.ca/entreprises-organismes/) (Consulté le 5 juillet 2023).

⁶³ Philipine DE TINGUY, « 5 points pour savoir si un produit est vraiment écologique », *ICI EXPLORA*, 8 novembre 2022, [En ligne] [\[ici.exploratv.ca/blogue/ecologique-ecoblanchiment-certifications/\]](https://ici.exploratv.ca/blogue/ecologique-ecoblanchiment-certifications/).

atteindre la carboneutralité. Certaines clauses de conventions collectives permettent d'assurer une sécurité d'emploi et de s'assurer de soutenir les employés les plus affectés, avec une aide financière ou en offrant de programmes de formation pour assurer leur spécialisation. Certaines conventions collectives comprennent également une clause obligeant l'employeur à donner un préavis au syndicat lorsque des changements dans le processus de production ont un impact sur les tâches et les emplois des travailleuses et des travailleurs. Quelques clauses incluent également la création d'un comité paritaire temporaire lorsque des changements dans le processus de production ont un impact sur les travailleurs et les travailleuses, pour décider ensemble de la marche à suivre. Ces mesures s'inscrivent dans le cadre de la transition juste, et s'assurent que le poids de la transition est assumé collectivement et ne repose pas uniquement sur les épaules des travailleurs et des travailleuses les plus affectés par les changements dans les processus de production.

Faciliter les changements écologiques

Avoir un espace ouvert pour des initiatives permet une flexibilité et une adaptation plus aisée aux nouvelles réalités. Dans un contexte contemporain où la lutte contre les changements climatiques implique une restructuration ou un changement de vocation de certaines entreprises, certaines clauses de conventions collectives offrent une plus grande liberté et rapidité d'action. Ces clauses permettent que la mise en place de nouvelles idées n'attende pas la période de négociation et que les enjeux puissent évoluer entre temps. Sinon, à une échelle plus informelle, l'organisation de journées thématiques en environnement peut motiver les échanges entre les travailleuses et les travailleurs et amener un partage d'idées concernant la mise en place de pratiques environnementales.

Éducation et formation

La transition écologique implique des changements dans les processus de production, ce qui peut mener à une modification des tâches des travailleurs et des travailleuses, et/ou à la fermeture de certains postes pour en ouvrir de nouveaux. Pour que la transition se fasse de façon juste, des formations appropriées doivent être octroyées pour accompagner les employés dans ces changements. Le dialogue social entre le syndicat et l'employeur est essentiel pour s'assurer que les changements dans les processus de production ne se fassent pas au détriment des travailleurs et des travailleuses. 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. Les syndicats peuvent également jouer un rôle important dans la sensibilisation et la mobilisation des travailleurs et des travailleuses en lien avec l'environnement, notamment avec la création de webinaires, de guides ou de programmes d'éducation syndicale, par exemple⁶⁴.

L'éducation syndicale et la formation sont des outils privilégiés pour mobiliser et faire avancer des

⁶⁴ ACTU, *Comment protéger votre lieu de travail contre le climat*, [En ligne] [www.actu.org.au/our-work/climate-change/how-to-climate-proof-your-workplace] (Consulté le 5 juillet 2023).

débats sociaux, et l'enjeu de la lutte contre les changements climatiques ne fait pas exception. La crise climatique est un problème collectif avec de multiples conséquences sociales, et les solutions sont, entre autres, politiques. C'est pourquoi l'éducation relative à l'environnement et l'action climatique de façon plus large trouvent leur place dans le mouvement syndical⁶⁵. De plus, les travailleurs et les travailleuses ont des connaissances pratiques essentielles à l'élaboration de solutions efficaces à la crise climatique. Les programmes d'éducation syndicale peuvent permettre de mettre en commun ces connaissances et de faire le pont entre l'expérience des membres et la théorie sur la transition écologique⁶⁶. Finalement, l'éducation est une étape clé pour la mobilisation sociale⁶⁷.

Comités environnement

Les comités environnement paritaires sont nécessaires pour amorcer une transition écologique et s'assurer qu'elle soit juste. Les initiatives sont souvent plus légitimes lorsque portées par des comités officiels, car les relations avec la direction se font plus naturellement et 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 de premier plan dans la transition en créant des groupes de travail sensibles aux liens entre les enjeux climatiques et le travail.

Droit de refus de travailler

Le droit de refus de travail est plus communément associé à des pratiques ou substances dangereuses pour la santé et la sécurité au travail. Un travailleur qui considère qu'une tâche est dangereuse pour lui ou pour une autre personne peut ainsi refuser d'exécuter cette tâche⁶⁸. Ultimement, inclure dans les conventions collectives un droit de refus de travail, si ce dernier est considéré comme un danger pour l'environnement, pourrait permettre d'établir un moyen de pression sur l'employeur pour réduire son empreinte écologique. Cela pousserait l'employeur à faire le lien entre la production de son entreprise et les répercussions environnementales dans la région. Actuellement, le droit de refus de travailler ne s'applique pas à l'environnement au Québec, mais on voit apparaître depuis quelques années des clauses qui laissent croire que cela pourrait être possible dans le futur.

⁶⁵ Carine VILLEMAGNE, « L'éducation relative à l'environnement des adultes », *Éducation, environnement et société*, Les presses de l'Université du Québec, 2017, p.156-176.

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST), *Droit de refuser de faire une tâche*, [En ligne] [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/horaire-travail/droit-refus/droit-refuser-faire-une-tache#:~:text=Si%20un%20travailleur%20croit%20qu,refuser%20d'ex%C3%A9cuter%20cette%20+C3%A2che] (Consulté le 5 juillet 2023).

Liste des organismes ressources et banques de dépannage

Les premières étapes d'un projet innovant sont souvent les plus difficiles, notamment parce qu'on ne connaît pas encore les ressources qui s'offrent à nous. Pour faciliter la tâche, voici une liste de quelques organismes qui peuvent s'avérer aidants pour initier des pratiques de transition juste en milieu de travail :

Organismes Gouvernementaux

- Transition énergétique Québec : www.transitionenergetique.gouv.qc.ca/
- MELCC : www.environnement.gouv.qc.ca/programmes/index.htm
- MERN : www.mern.gouv.qc.ca/energie/programmes/
- Ministère de l'économie : www.economie.gouv.qc.ca/bibliotheque/programmes/?no_cache=1
- Ressources Naturelles Canada :
oeenrncan.gc.ca/organisme/statistiques/bnce/apd/politique_f/resultats.cfm?programtypes=4®ionaldeliveryid=6&attr=0
- Environnement et Changement Climatique Canada : www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/financement-environnement.html
- Fédération canadienne des municipalités : fcm.ca/fr/financement/fmv/projet-pilote-reduction-utilisation-combustibles-fossiles-parcs-vehicules
- Recyc Québec : www.recyc-quebec.gouv.qc.ca/entreprises-organismes

Organisations non gouvernementales

- Vélo Québec : www.velo.qc.ca/
- PME Montréal : pmentl.com/services/financement/prets-et-subsidies/fonds-developpement-industriel-et-durable
- Fonds ÉcoLeader : www.fondsecoleader.ca/
- Écotech Québec : www.ecotechquebec.com/technologies-propres/boite-a-outils/
- La Ruche : aruchequebec.com/
- IRIS : iris-recherche.qc.ca/
- IREC : irec.quebec/
- Équiterre : www.equiterre.org/solutions-organisations
- Greenpeace Canada : www.greenpeace.org/canada/fr/explorer/
- Environnement Jeunesse: enjeu.qc.ca/education/
- Front commun québécois pour une gestion écologique des déchets (FCQGED) :
fcqged.org/fiches-dinformation-du-fcqged/
- Front commun pour la transition énergétique (FCTÉ) :
www.pourlatransitionenergetique.org/transition-juste-en-milieu-de-travail/

Entreprises

- Bornes Québec : bornesquebec.com/fr/
- Gazifère : www.gazifere.com/fr/conseils-pour-economiser-energie/

- Énergir : www.energir.com/fr/affaires/subventions/efficacite-energetique/
- Hydro-Québec : www.hydroquebec.com/affaires/programmes-outils/
- Go Zero : gozerorecycle.com/fr

Ressources à l'international

- Centre pour une transition juste : www.ituc-csi.org/just-transition-centre?lang=fr
- Stockholm environment institute : www.sei.org/

Conclusion

Le portrait qui a été dressé montre que les travailleurs, les travailleuses et le mouvement syndical s'activent pour la transition juste! Cette action syndicale en environnement passe par les prises de position, les campagnes, la formation, et les pratiques écoresponsables de syndicats, mais aussi par les changements directement dans les milieux de travail. Les avancées se font dans une multitude de secteurs, allant de l'aérospatiale à la santé et aux services sociaux, en passant par le travail de bureau.

Il existe une multitude de possibilités quand vient le temps d'agir pour l'environnement et la transition juste dans un milieu de travail. Cette diversité est d'ailleurs essentielle, car les enjeux environnementaux sont nombreux et complexes, il n'existe pas de solution magique qui règle le problème à elle seule. Nous avons besoin d'une action climatique juste, ambitieuse, complète et qui traverse les secteurs de la société et de l'économie. En revanche, certaines options sont plus avantageuses pour le mouvement syndical, comme la négociation environnementale, soit la signature de lettres d'entente ou de conventions collectives avec des éléments sur la transition juste. Effectivement, les clauses de conventions collectives permettent de pérenniser les initiatives et d'impliquer formellement le syndicat, les travailleurs et travailleuses et l'employeur dans les changements effectués. Ces clauses peuvent inclure, par exemple, des mesures pour faciliter le covoiturage et le transport en commun des employés, des changements dans les processus de production, ou encore la création d'un comité paritaire sur l'environnement et la transition juste. Les projets inspirants deviennent alors des engagements formels et à long terme.

Les travailleurs et les travailleuses peuvent être des acteurs et des actrices de changement pour la transition écologique, et doivent être inclus(es) dans les décisions pour que cette transition soit juste. L'action climatique s'inscrit dans l'action syndicale, et répond aux mêmes valeurs de justice sociale, d'équité et de solidarité!