

**GUIDE DE RÉFÉRENCE**

**Action syndicale en environnement  
Des outils pour nos milieux de travail**



**UNIFOR**  
theUnion | lesyndicat



*Confrères, consoeurs, camarades,*

*Face à l'urgence climatique et à la perte de biodiversité, le monde du travail est en évolution. Si l'écologisation de l'économie et des activités industrielles s'avèrent plus nécessaires que jamais, elles sont également une importante source de perturbation dans nos milieux de travail.*

*Le risque que ce mouvement se déploie en dépit et au détriment des travailleurs et travailleuses est élevé. Sans une prise en charge syndicale assumée, la transition ne pourra être réussie ou juste. Il faut que nous prenions notre place. C'est pourquoi notre implication active est essentielle.*

*Les travailleurs et travailleuses ont le savoir-faire nécessaire pour rendre leurs milieux plus respectueux de l'environnement. Leur engagement collectif a déjà initié des changements concrets. Le contexte actuel nous impose d'en faire plus.*

*Ce guide de référence est un outil de départ. Il a pour objectif d'inspirer l'implication de nos membres et d'aider à amplifier notre influence en proposant des pistes d'action concrète pour nos milieux de travail.*

**Comité Environnement et Transition juste d'Unifor Québec**

**Mars 2025**

## Table des matières



### 1. Identifier les pistes d'actions

- Exemples d'initiatives et espaces d'implication
  - Intervenant.e local
  - Comité environnement
  - Projets et initiatives écologiques
  - Activités de sensibilisation et de formation
  - Comité paritaire en environnement
  - Comité Environnement et Transition juste d'Unifor Québec (CETJ)



### 2. Négocier l'écologisation du milieu de travail

- Exemples de textes de convention collective
  - Gestion écologique
  - Déclaration ou engagement écologique
  - Représentant.e à l'environnement
  - Comité paritaire en environnement
  - Mobilité durable



### 3. Résolutions d'Unifor Québec

- Sur la crise climatique et la transition énergétique
- Sur la scission du comité sur la santé, sécurité et environnement

# 1. Identifier les pistes d'actions



Il existe une panoplie d'actions qui peut être déployée afin de favoriser l'écologisation de votre milieu de travail.

Certaines initiatives sont simples à exécuter et visent un objectif précis de courte durée. D'autres interventions peuvent nécessiter un engagement plus soutenu, recourir à la convention collective et engager un dialogue structuré avec l'employeur.

L'important, c'est de commencer quelque part, de se mettre en mouvement pour gagner en confiance et bâtir notre sphère d'influence. L'action écologique peut devenir un extraordinaire moteur d'engagement auprès de vos collègues, de votre syndicat, de votre employeur et de votre communauté.

Ce répertoire d'action a pour but de vous donner un aperçu des possibilités qui s'offrent à vous. Explorez-le, partagez-le avec vos collègues et n'hésitez pas à l'adapter à votre réalité.

## Exemples d'initiatives et espaces d'implication

### Intervenant.e local

Nous préférons l'action collective, mais parfois la volonté d'une personne peut faire toute la différence. Il n'est pas rare que les gestes écologiques dans nos milieux de travail débutent par l'implication d'un membre qui suscite l'engouement de ses collègues et de l'employeur.



### Ce que vous pouvez faire :

- ➔ Si vous avez des idées et des projets, parlez-en avec vos collègues.
- ➔ Prenez contact avec les responsables de votre unité ou de votre section locale.
- ➔ Si vous occupez des fonctions syndicales, tentez de faire reconnaître un mandat ou une responsabilité reliée à l'environnement (ex. responsable environnement de l'unité, agent de liaison du comité exécutif sur les dossiers environnementaux).
- ➔ Contactez le CETJ d'Unifor Québec afin d'obtenir de l'aide.

## **Comité environnement**

Un comité environnement se penche sur les questions écologiques et examine les façons d'améliorer le bilan environnemental d'un milieu de travail. Sa composition est 100% syndicale. Il constitue un espace privilégié pour rassembler les membres qui sont préoccupés par ces enjeux.

Le comité peut d'abord servir de lieu de discussion et de partage des observations sur les pratiques de l'employeur. Par la suite, il peut agir comme point de départ pour des actions plus structurées (initiatives, projets, activités de sensibilisation, etc.).

### **Ce que vous pouvez faire :**

- ➔ Rassemblez les membres qui sont préoccupés par la performance environnementale de votre employeur.
- ➔ Effectuez un premier survol des problèmes ou des lacunes environnementales dans votre milieu de travail.
- ➔ Évaluer le degré d'ouverture des employé.es et de l'employeur à l'adoption de mesures écologiques.
- ➔ Pensez à prioriser un enjeu spécifique et déterminez un objectif et des actions atteignables.
- ➔ Prenez contact avec les responsables de votre unité ou de votre section locale afin de faire connaître votre démarche et obtenir leur appui.
- ➔ Faites reconnaître officiellement l'existence du comité auprès de votre section locale afin de faciliter l'accès à des ressources (budget, libération, etc.)
- ➔ Exigez que les questions environnementales soient abordées de manière ponctuelle lors des réunions exécutives et des assemblées de la section locale et offrez-vous pour faire rapport.
- ➔ Participez aux rencontres et conférences du CETJ d'Unifor Québec afin d'obtenir plus d'information, de partager vos initiatives et de vous inspirer de celles des autres comités locaux.

## Projets et initiatives écologiques



Vous êtes engagé.es dans une démarche d'écologisation dans votre milieu de travail? Que vous agissiez comme intervenant.e local ou par l'entremise du comité environnement ou encore du comité exécutif de la section locale, une foule de projets potentiels s'offrent à vous.

Vous pouvez vous attaquer aux petits comme aux gros problèmes. Le plus important c'est d'entreprendre une action réaliste qui répond à un besoin dans votre milieu et qui correspond à vos intérêts. Plus on accumule les résultats concrets, aussi petits soient-ils, plus on gagne en confiance.

## **Ce que vous pouvez faire :**

Voici une liste non exhaustive d'interventions à adapter à votre réalité et pouvant vous inspirer afin de mobiliser votre milieu de travail.

### **→ L'introduction, le rehaussement ou l'élargissement des pratiques de recyclage et de compostage en milieu de travail**

**Exemple :** Projet Gant (CETJ, section locale 4511 et 698)



Mise sur pied d'un projet de recyclage des gants de nitriles dont l'utilisation est répandue dans les ateliers mécaniques. Ces équipements à usage unique sont actuellement jetés aux rebus. Un sondage interne auprès des membres a révélé qu'un travailleur jetait en moyenne 13 paires de gants par jour de travail. L'introduction d'un système de recyclage permettra de détourner des milliers de gants des décharges. L'initiative pourrait être élargie à de nombreux milieux de travail qui utilisent ce type de gants.

### **→ Conservation des ressources (énergie, eau et autres matériaux)**

**Exemple :** Introduire des équipements d'éclairage écoénergétiques et encourager la mise en place de mesures actives de réduction de la consommation d'éclairage.

### **→ Options et stratégies de transport**

**Exemple :** Promouvoir l'utilisation des transports collectifs. Installer des supports à vélo et mettre des douches à la disposition des salarié.es pour favoriser les transports actifs.

### → Offres alimentaires

**Exemple :** Favoriser les produits locaux et le recours à des emballages écoconçus dans les machines distributrices.

### → Programmes d'aménagement et d'entretien paysagers

**Exemple :** Planter des arbres et viser la déminéralisation des terrains de l'employeur. Introduire des végétaux vivaces adaptés requérant moins d'arrosage et des plantes mellifères contribuant à l'alimentation des pollinisateurs et favorisant la biodiversité.

### → Pratiques et produits de nettoyage

**Exemple :** Remplacer les produits existants par des alternatives impliquant moins d'emballage (vrac) et d'ingrédients de synthèse.

### → Véhicules, équipements et matériel

**Exemple :** Installer des bornes de recharge pour véhicules électriques sur les lieux du travail. Encourager l'électrification des flottes de véhicules de service. Sensibiliser l'employeur au remplacement des équipements fonctionnant à partir d'un carburant fossile par des équivalents électriques lorsque possible.

### → Pratiques de réunion

**Exemple :** Favoriser le recours aux rencontres virtuelles et au télétravail lorsque possible.

### → Initiatives communautaires

**Exemple :** Corvée de nettoyage communautaire (ex. collecte des déchets sur les berges d'une rivière).

## Activités de sensibilisation et de formation



La sensibilisation et la formation des membres sont une des principales clés permettant de soutenir l'action écologique en milieu de travail. En mettant l'accent sur le développement de la conscience et de la littératie environnementales de nos collègues, nous alimentons leur désir d'action.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu des idées d'initiatives et des espaces de participation qui s'offrent à vous.

Si certaines de ces activités vous semblent moins accessibles ou que vous cherchez des expert.es ou des personnes-ressources qui sont en mesure de fournir ce type de contenu ou d'animation, n'hésitez pas à contacter le CETJ d'Unifor Québec afin d'obtenir du soutien.

## → Déclaration syndicale

Cette action a une portée symbolique. Elle vise d'abord à sensibiliser les membres de votre syndicat, la direction de votre employeur, mais aussi à donner une légitimité à votre action en milieu de travail.

Son adoption peut se faire lors d'une assemblée générale et susciter une discussion collective. Le texte peut également être intégré aux statuts du syndicat si l'occasion s'y prête.

### **Exemple :**

#### *Déclaration du syndicat sur la crise écologique*

*Notre syndicat reconnaît l'urgence de la crise écologique et son impact sur les travailleurs et la collectivité. Il est essentiel d'adopter une action syndicale coordonnée pour promouvoir des pratiques durables dans notre milieu de travail. Dans la mesure de nos ressources et capacités, nous nous engageons à sensibiliser, négocier et mettre en place des initiatives environnementales qui protègent à la fois nos emplois, nos écosystèmes et notre avenir collectif.*

## → Évènement à thématique environnementale

Organiser un évènement à thématique environnementale ou mettre un sujet relié à l'environnement à l'agenda d'une activité syndicale constitue un bon moyen de réunir et d'identifier les personnes susceptibles de se mobiliser sur ces enjeux.

**Exemple :** Organiser un 5 à 7 thématique avec un conférencier.e invité (ex. les énergies renouvelables vs. fossiles, l'obsolescence programmée, l'écoblanchiment des entreprises, la désinformation climatique, etc.). Aborder un sujet précis en assemblée générale (ex. impact d'une nouvelle réglementation environnementale sur le secteur d'activité de notre employeur).

### → Activité de mobilisation

Les manifestations à caractère écologique sont un autre moyen de susciter l'engagement des membres sur des enjeux environnementaux. Limitées dans le temps et festives, il ne faut pas sous-estimer la prise de conscience que peut engendrer ce type d'activité.

**Exemple :** Organiser un contingent parmi les membres de votre section locale pour une marche climatique (ex. Jour de la terre) ou une activité liée à une campagne spécifique (ex. Coule pas chez nous).



### → Journée de réflexion stratégique

Chez certains employeurs et au sein de secteurs d'activité spécifiques, les impacts découlant des efforts de décarbonation (ex. pétrochimie, aérospatiale) ou de l'introduction de mesures de protection de la biodiversité (ex. foresterie) peuvent requérir une attention plus soutenue.



Journée de réflexion sur l'aérospatiale à la section locale 62 à Montréal, novembre 2024

L'organisation d'une journée de réflexion permettant d'aborder les enjeux et de pousser l'analyse des risques offre l'occasion d'aller plus loin. Ce type d'activité permet aussi de sensibiliser les membres et personnes occupant des fonctions syndicales (comité exécutif, comité de négociation, comité SST, etc.).

Qu'elle soit locale (au sein d'une section locale et portant sur un seul employeur) ou sectorielle (regroupant diverses sections locales issues d'une même industrie), la journée de réflexion stratégique peut agir comme tremplin vers une prise en charge plus structurée de l'écologisation du milieu de travail, déboucher sur des projets de plus

grande envergure ou encore accélérer le cheminement de nouvelles priorités de négociation.

**Exemple :** Journée de réflexion sur l'aérospatiale (section locale 62)



Conçue à travers un partenariat avec Travailleuses et travailleurs pour la justice climatique (TJC) et l'organisation britannique *Safe landing*, l'activité visait à entamer une discussion avec les travailleurs de Bombardier au sujet de l'impact actuel et futur des crises écologiques sur l'industrie aéronautique, afin de permettre au syndicat de se préparer pour y faire face.

### → Formation Environnement et Transition juste

Le CETJ d'Unifor Québec travaille actuellement avec le service d'éducation d'Unifor Québec à la création d'une formation complète d'une semaine au centre de formation de Port Elgin dans le cadre du programme de congé d'éducation payé (CEP).

L'objectif derrière ce projet est d'offrir une perspective à 360 degrés sur l'action syndicale écologique et d'outiller les militant.es qui souhaitent aller plus loin dans leur implication.

Les contenus élaborés dans le cadre de cette formation serviront également à concevoir du matériel éducatif pour des activités d'apprentissage de plus courte durée (formation d'un jour, formation thématique, webinaire, etc.).

**Exemple :** CEP Environnement et Transition juste du 26 au 31 octobre 2025 au centre de formation d'Unifor à Port Elgin en Ontario.

## Comité paritaire en environnement



Si le comité environnement constitue le socle de l'action écologique parmi les membres syndiqués d'un milieu de travail, le comité paritaire en environnement représente le fer de lance d'une action syndicale en concertation avec l'employeur.

Il y a fort à parier que les personnes impliquées dans les questions environnementales seront les mêmes qui animeront les travaux des deux comités.

Cela dit, le comité paritaire se distingue, car il offre une interface de dialogue structurée et soutenue avec l'employeur, un peu à l'image du comité santé et sécurité (SST), mais aussi de certains mécanismes prévus dans les clauses de changement technologique.



Pour parvenir à ses fins, le comité paritaire doit être conventionné. Idéalement, il devrait préciser les éléments suivants :

- Composition
- Fréquence des rencontres
- Mesures de soutien à la participation des salariés (libération)
- Sphères d'intervention (information, évaluation, amélioration, démarche commune, etc.)
- Mécanisme de suivi (procès-verbal)

L'avantage principal du comité paritaire tient du fait qu'il se rapproche de l'exercice d'un rapport de force. Chez les employeurs réfractaires, réussir à mettre l'environnement à l'agenda peut servir d'électrochoc et

contribuer au renforcement de l'entreprise. Chez les employeurs plus proactifs, le comité paritaire peut servir à relayer les préoccupations des salarié.es qui sont associées aux transformations envisagées en amont de leur implantation.

Il n'est pas facile de jouer dans les plates-bandes de l'employeur sur les questions environnementales, car on touche rapidement à sa prérogative de base et son droit de gérance. Malgré tout, les décisions écologiques les plus judicieuses permettent souvent aux employeurs de réaliser des économies tout en rehaussant leur image publique.

Les travailleurs et travailleuses peuvent tirer parti de cette préoccupation pour promouvoir les améliorations environnementales qu'ils jugent nécessaires. Ces avancées ne sont pas seulement souhaitables du point de vue de la protection de la planète. Elles favorisent la progression des conditions de travail et soutiennent la pérennité des emplois.

Parmi les actions que peut entreprendre un comité paritaire en environnement, on retrouve :

- ➔ Présentation et recherche de soutien pour les projets et initiatives issues du comité environnement.
- ➔ Présentation des rapports ESG de l'entreprise.
- ➔ Échanges sur la performance environnementale de l'entreprise.
- ➔ Réalisation d'écobilans ou d'audits par un tiers indépendant, évaluation des rapports et discussion sur les recommandations.
- ➔ Discussion sur l'intégration de nouvelles normes ou de certifications environnementales (ex. norme ISO 14 001<sup>1</sup>, certification forestière FSC, etc.).
- ➔ Lobby conjoint syndical/patronal sur des programmes ou mesures publiques en appui à l'écologisation des entreprises (ex. subventions à l'électrification).

---

<sup>1</sup> La norme ISO 14001 est une norme internationale qui établit un cadre pour la mise en place d'un système de management environnemental au sein des organisations. D'autres normes ISO sont également associées à la performance environnementale (ISO 14006 – Intégration de l'éco-conception dans le management environnemental; ISO 14044 – Analyse du cycle de vie des produits; ISO 14064 – Mesure, gestion et vérification des émissions de gaz à effet de serre; ISO 50001 – Système de management de l'énergie pour améliorer l'efficacité énergétique.)

## Comité Environnement et Transition juste d'Unifor Québec (CETJ)



Réunion du CETJ d'Unifor Québec à Montréal, juin 2024

Formé en 2023 à la suite de la scission du comité sur la santé, sécurité et environnement d'Unifor Québec, le CETJ se concentre sur l'écologisation des milieux de travail et les enjeux de transition qui en découlent.

Il constitue le lieu de convergence par excellence des militant.es qui souhaitent agir sur leur environnement, partager leurs réalités et leurs défis, obtenir plus d'information et trouver des pistes de solution.

Le CETJ tient plusieurs rencontres par année qui sont ouvertes à tous les membres d'Unifor Québec. Le comité exécutif est composé de 3 membres élus ou nommés par le Conseil québécois.

- ➔ Le CETJ d'Unifor Québec compte actuellement 1 poste vacant au sein du comité exécutif. Si le mandat vous intéresse, contactez-nous.

## 2. Négocier l'écologisation du milieu de travail



La négociation collective est un levier puissant pour favoriser l'écologisation des milieux de travail, mais elle demeure sous-exploitée. Il est souvent difficile d'imposer les enjeux environnementaux face aux priorités traditionnelles comme les salaires ou les conditions de travail.

Cependant, avec une sensibilisation continue et une approche graduelle, des avancées sont possibles. Un énoncé d'engagement écologique, la création d'un comité environnement actif et la mise en lumière des enjeux écologiques dans les discussions collectives permettent d'intégrer ces préoccupations aux négociations.

En construisant progressivement cette dynamique, les travailleurs et travailleuses peuvent exiger des actions concrètes pour un milieu de travail plus durable. Dans la section qui suit, vous trouverez des exemples de textes de convention collective qui sont présentement en vigueur au Québec.

## Exemples de textes de convention collective<sup>2</sup>



**LALLEMAND INC.**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LALLEMAND (CSN)**

**ARTICLE XXXVII — ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX**

**37.01** Consciente de l'importance des enjeux environnementaux, Lallemand adopte des politiques de gestion environnementale qui couvrent, mais sans s'y limiter :

- l'utilisation responsable de l'eau;
- la surveillance des eaux usées;
- le contrôle des rejets de substances dangereuses;
- la gestion des déchets solides;
- la réduction des émissions atmosphériques et des niveaux de bruit;
- la contamination limitée des terres;
- la conservation de la biodiversité et
- la consommation responsable de l'énergie.

**9215-2784 QUÉBEC INC. (Aux Vivres)**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS D'AUX VIVRES - CSN**

**ARTICLE 27 — ENVIRONNEMENT**

L'employeur et les salarié-es contribuent à la protection de l'environnement. En ce sens, la minimisation du gaspillage alimentaire, le compostage et le recyclage sont encouragés et favorisés par une organisation du travail écoresponsable.

---

<sup>2</sup> Nous tenons à remercier Jonathan Michaud, candidat au doctorat (PhD) en Relations industrielles à l'Université de Montréal pour la compilation et le partage de ces extraits.

## **VOLKSWAGEN DE L'ESTRIE**

### **ASSOCIATION SYNDICALE DES EMPLOYÉS(ES) DE PRODUCTION ET SERVICES (ASEPS)**

#### **ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL**

La direction et le personnel de Volkswagen de l'Estrie s'engagent à mettre tout en œuvre pour améliorer son bilan environnemental en prenant en compte l'impact environnemental de ses activités, à évaluer cet impact et à le réduire. Le management environnemental s'inscrit dans une perspective de développement durable.

Le respect des réglementations, l'amélioration de l'image de l'entreprise, faire des économies ... font partie de nos motivations.

Cette gestion environnementale devient une composante du système de management global qui inclut la structure organisationnelle, les activités de planification, les responsabilités, les pratiques, les procédures, les procédés et les ressources pour établir, mettre en œuvre, réaliser, passer en revue et maintenir la politique environnementale intégrée à la gestion.

Les actions entreprises dans le cadre de ce système de management environnemental pourront être :

- un écobilan des activités de l'entreprise
- l'écoconception des produits
- la prévention de la pollution
- la diminution de la consommation des ressources naturelles
- la diminution de la consommation d'énergie
- la réduction des déchets
- l'éducation à l'environnement
- la certification suivant les normes environnementales
- la mise en place de systèmes de production d'énergies renouvelables (photovoltaïque, solaire thermique...)
- l'implication des fournisseurs et sous-traitants en les encourageant à adopter un système de management environnemental, démarche liée à la problématique des achats durables.

Le management environnemental utilise des outils comme l'écobilan pour déterminer l'impact des activités de l'organisme sur l'environnement. Les impacts environnementaux sont évalués en fonction de leur gravité et de leur fréquence. On doit aussi prendre en compte les effets potentiels, par exemple en cas d'accident.

Le management environnemental est amené à évoluer pour prendre en compte les résultats des mesures d'impacts, en suivant un processus d'amélioration continue. Il doit prendre en compte des contraintes réglementaires, techniques et économiques. Cette nouvelle forme de management fait appel à des compétences toutes aussi nouvelles. Certaines entreprises se font accompagner devant la complexité de la mise en place de procédures de management environnemental. Plusieurs initiatives provenant aussi bien du public que de cabinets de conseil privés ont pour but la mise en place d'outils pour faciliter l'application de ces procédures comme par exemple le manuel des achats durables.



## Déclaration ou engagement écologique

**PF RÉSOLU CANADA INC. DIVISION FORÊT ET SCIERIE CÔTE-NORD**

**UNIFOR, SECTION LOCALE 22**

### **ARTICLE 1 OBJET DE LA CONVENTION**

1.01 La présente convention a pour objet de promouvoir les intérêts de l'Employeur et des salariés, de rechercher dans l'opération de l'usine des méthodes favorisant la sécurité, le bien-être et l'intégrité des salariés, la qualité et la quantité dans la production ainsi que la propreté de l'usine et la protection de l'environnement.

**AIR LIQUIDE CANADA INC.**

**UNIFOR, SECTION LOCALE 6003**

### **PRÉAMBULE**

L'Employeur, les employés cadres qui le représente, le Syndicat et les salariés qu'ils représentent, s'engagent conjointement à établir, à promouvoir et à soutenir les éléments suivants :

1. Promouvoir les intérêts communs de l'Employeur et du salarié, rechercher dans l'opération de l'usine des modes tendant à améliorer le plus possible la sécurité et le bien-être des salariés, la protection de l'environnement, l'économie dans les opérations, la quantité et la qualité dans le rendement, la propreté de l'usine, la protection de la propriété par une communication sincère au niveau de la situation financière et des orientations de l'entreprise.



## Représentant à l'environnement

**NOVA BUS, DIVISION DE GROUPE VOLVO CANADA INC.**

**UNIFOR, SECTION LOCALE 1004**

### **ARTICLE 8 - REPRÉSENTATION SYNDICALE**

8.18 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 (1) heure par mois sans perte de salaire sur le quart de jour. Il est entendu que ce représentant doit être le même salarié pour la durée de son mandat à moins d'un départ de ce dernier.



## Comité paritaire en environnement

### TUAC NATIONAL

#### MODÈLE DE LETTRE D'ENTENTE

#### 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 :

- a) L'Employeur convient de créer un comité paritaire portant sur l'environnement et de la transition juste.
- b) 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.
- c) Les membres du comité se réunissent au moins une (1) fois par trois (3) mois et plus souvent au besoin.
- d) Le représentant syndical peut en tout temps assister aux rencontres du comité.
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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.
- h) Lorsque le procès-verbal est adopté par le comité, il sera affiché.
- i) Les représentants du Syndicat siégeant sur le comité de l'environnement et de la transition juste le font sans perte de salaire régulier.

**RIO TINTO ALCAN INC.**

**SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9490**

**12.6.1 ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ ENVIRONNEMENT (E)**

CONSIDÉRANT les changements environnementaux et les impacts de ceux-ci sur l'industrie;

CONSIDÉRANT l'importance de maintenir des bonnes pratiques environnementales pour l'avenir de l'installation;

Un Comité Environnement constitué initialement de deux (2) membres de la direction et deux (2) membres de l'exécutif syndical se réuniront, le mois suivant la mise en vigueur de la présente entente, afin de former un comité d'environnement pour l'usine Alma qui se réunira aux trimestres.

Le mandat du comité sera entre autres :

- Examiner les façons d'améliorer le bilan environnemental du milieu de travail
- Faire des recommandations à la direction sur des améliorations environnementales
- Recevoir l'information relative aux résultats environnementaux
- Promouvoir les bonnes pratiques environnementales afin de demeurer des leaders de l'industrie

**RÉGIE DE GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES DE LA MAURICIE**

**SYNDICAT RÉGIONAL DES EMPLOYÉS(ES) MUNICIPAUX DE LA MAURICIE (CSN)**

**LETTRE D'INTENTION DE LA RÉGIE DE GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES DE LA MAURICIE (RGMRM) DE MAINTENIR UN COMITÉ ENVIRONNEMENT**

L'Employeur confirme, par la signature des présentes, son intérêt à maintenir un comité environnement au sein de son organisation dans le but d'élaborer des actions pour l'environnement, d'analyser des opportunités de projets ou traiter des questions environnementales dans notre milieu de travail.

Le comité est formé d'au moins un (1) cadre sous sa responsabilité et d'employés engagés syndiqués.

Le comité environnement verra à déterminer son fonctionnement et établir ses priorités.

L'employeur convient d'établir un budget suite aux recommandations du comité.

**BOMBARDIER INC.**

**UNIFOR, SECTION LOCALE 62**

**LETTRE D'ENTENTE N° 9**

**COMITÉ PARITAIRE D'ENVIRONNEMENT**

L'Employeur et le Syndicat conviennent de mettre en place un comité paritaire l'environnement qui tiendra des rencontres tous les trois (3) mois. Ces rencontres ont lieu pendant les heures normales de travail. Ce comité est composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur.

De plus, l'Employeur présentera une fois par année le plan lié aux aspects Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG).

**LES PRODUITS NEPTUNE INC.**

**SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 298 (FTQ)**

**ARTICLE 4**

**COMITÉS PARITAIRES**

**4.04 Comité de développement durable, environnement et amélioration continue**

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

## **LES FORGES DE SOREL CIE**

### **SYNDICAT DES ACIERS FORGES SOREL (CSN)**

#### **ARTICLE 3**

##### **DROITS MUTUELS**

d) Comité paritaire « partenariat »

L'employeur et le comité exécutif se rencontrent au moins deux (2) fois par année, ou à la demande d'une des parties, pour échanger entre autres sur les points suivants : la situation globale de la corporation, la situation financière et économique de l'entreprise, la situation des marchés, les prévisions à court et long termes, les investissements en cours et prévus, la santé et la sécurité au travail et tout autre sujet d'intérêt commun (R&D, bilan environnemental, productivité, qualité, etc.). Pour fins de vérification, l'employeur permet la présence d'un comptable agréé (C.A.) choisi et défrayé par le syndicat, moyennant la signature d'une entente de confidentialité par le C.A.

Ce comité a pour but de maintenir de saines relations patronales-syndicales.



## **LALLEMAND INC.**

### **SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LALLEMAND (CSN)**

#### **ARTICLE XXXVII — ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX**

**37.02** L'employeur favorisera l'utilisation par les salariés de véhicules à faible émission à effet de serre, en installant des bornes de recharges électriques, de même que des espaces de stationnement pour vélos.

## **CARREFOUR FAMILIAL HOCHELAGA**

### **SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN INTERVENTION COMMUNAUTAIRE – CSN**

#### **30.09 Transport vers l'établissement**

Considérant l'objectif de l'organisme de favoriser un mode de transport écoresponsable pour ses personnes salariées, l'organisme défraie les coûts d'une passe Bixi ou des titres de transport en commun pour l'ensemble de ses travailleuses et travailleurs selon la tarification en vigueur.

**UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**

**ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (APAPUS)**

**CHAPITRE 17**

**DISPOSITIONS DIVERSES**

**17-1.00 MOBILITÉ DURABLE**

17-1.01 L'Université maintient un comité de mobilité durable ayant comme principal mandat de faire des recommandations sur l'aménagement, le financement, l'entretien, la tarification, les règlements et l'exploitation des parcs de stationnement et sur la mobilité des personnes dans le respect de la Politique de développement durable.

Le Syndicat désigne un membre à ce comité.

**CENTRAIDE DU GRAND MONTRÉAL**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 574, SEPB CTC-FTQ**

**LETTRE D'ENTENTE N° 1**

5. Nonobstant ce qui précède, 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 à 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.

### 3. Résolutions d'Unifor Québec

## Recommandation du directeur québécois sur la crise climatique et la transition énergétique

Adoptée en avril 2022

Depuis plusieurs décennies, les scientifiques étudient les liens qui existent entre les activités humaines et le climat. Le consensus qui a émergé au sein de la communauté scientifique quant aux impacts négatifs découlant de l'augmentation des émissions de gaz à effet de serre est maintenant bien connu. Ce constat est partagé par une majorité de la population qui appelle les gouvernements à répondre à la crise climatique par des gestes concrets.

*La fenêtre d'opportunités se rétrécit rapidement pour faire face à l'urgence climatique. Une fois que la hausse moyenne des températures atteindra 1,5 °C, chaque pourcentage supplémentaire rendra l'adaptation plus difficile.*

**Rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), Mars 2022**

*Une action immédiate est nécessaire pour remodeler le secteur énergétique mondial afin d'atteindre les objectifs climatiques ambitieux d'ici 2050*

**Rapport de l'Agence internationale de l'énergie (AIE), mai 2021**

*Entre 1950 et 1999, la superficie ayant brûlé annuellement dans la zone boréale d'Amérique du Nord a plus que doublé.*

**Rapport annuel sur l'état des forêts, Ressources naturelles Canada (RNC), septembre 2021**

Tous les secteurs d'activités économiques seront touchés par la transition à venir. De nombreux membres d'Unifor sont aux premières lignes des défis posés par les changements climatiques, que ce soit sous la forme de risques directs pour leur santé et leur sécurité ou encore des effets découlant des mesures de décarbonation qui sont mises en place par les entreprises et les gouvernements, le plus souvent sans consultation. Il s'agit d'une tendance lourde, dont les effets vont s'accroître au cours des prochaines années.

Le XXI<sup>e</sup> siècle sera marqué par la transition énergétique. Peu importe que nous atteignons les cibles de réduction en 2040 ou en 2060, les transformations sont déjà en cours dans nos milieux de travail et le mouvement syndical a un rôle clé à jouer pour s'assurer de soutenir et d'impliquer les travailleurs et travailleuses durant cette transition. Nos membres doivent avoir leur mot à dire, ils doivent pouvoir influencer les décisions qui toucheront directement leur avenir. Nous devons nous mobiliser et militer pour des lieux de travail durables, plus sécuritaires et faisant partie de la solution climatique. Mais pour atteindre nos objectifs, nous devons aussi nous préparer en amont, développer notre expertise sur ces questions et bâtir la crédibilité de nos interventions au sein de nos entreprises et dans l'espace public.

C'est pourquoi Unifor-Québec travaille déjà sur ces enjeux en collaboration avec le comité environnement de la FTQ et contribue aux activités des premiers laboratoires de transition juste mis sur pied par la centrale. Récemment, nous avons franchi une étape supplémentaire en soutenant la création du Groupe de travail national sur le climat d'Unifor dont l'objectif sera d'élargir le débat sur les changements climatiques, la protection et l'adaptation de nos milieux de travail et les politiques de décarbonation. Ce groupe de travail, qui est en démarrage, élaborera des ressources et du matériel afin d'outiller les sections locales, les représentants nationaux et les membres.

**Par conséquent, le directeur québécois recommande :**

1. Que le Conseil québécois soutienne les activités du Groupe de travail national sur le climat et les travaux réalisés en collaboration avec la FTQ.
2. Que les sections locales d'Unifor confient à une personne ou à un comité permanent de leur comité de direction la tâche de déployer des efforts pour protéger et renforcer leur milieu de travail face aux enjeux posés par la crise climatique et la transition énergétique, notamment :
  - En procédant à une évaluation locale (entreprise ou milieu de travail) des risques avec le soutien du Groupe de travail sur le climat;
  - En créant un espace de conversation avec les membres pour discuter des impacts et des pistes de solution applicables à leur milieu de travail ou secteur d'activité ;
  - En assurant la liaison avec le Groupe de travail sur le climat d'Unifor.
3. Qu'Unifor-Québec 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 :

- En conviant les personnes responsables identifiées par les sections locales et les membres du Comité santé, sécurité et environnement (CSSE) à un évènement qui serait tenu en marge d'un Conseil québécois.
- 4.** 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, quand et où elles peuvent être réalisées :
- En se basant sur des exemples de clauses types développées par le Groupe de travail sur le climat pouvant intégrer les éléments suivants :
    - Une déclaration commune reconnaissant la nécessité d'une approche collaborative et consultative;
    - La réalisation d'une évaluation des risques effectuée par un tiers et dont les résultats seraient communiqués au syndicat;
    - La mise en place d'un comité paritaire et d'une démarche structurée de consultation et de planification ayant pour but d'adapter et d'assurer la pérennité des milieux de travail tout en soutenant les travailleuses et travailleurs.

## Recommandation #2 du directeur québécois : Scinder le comité sur la santé, sécurité et environnement

### Adoptée en avril 2023

Nous sommes fiers de vous présenter un projet novateur visant à renforcer notre engagement envers la santé et la sécurité au travail, ainsi que la protection de notre environnement. Dans le préambule des Statuts d'Unifor, nous retrouvons les déclarations suivantes :

- Nous créons Unifor au moment où notre planète est secouée par des crises sociales et menacée par une dégradation de l'environnement et par les changements climatiques.
- Nous visons le changement. Réaffirmer nos intérêts communs au-delà des intérêts individuels. Changer nos milieux de travail et notre monde. Notre vision est convaincante. Nous voulons fondamentalement transformer l'économie sur une base d'égalité et de justice sociale, restaurer et renforcer la démocratie et bâtir un avenir viable au plan environnemental. Voilà le fondement du syndicalisme social : une culture syndicale solide et

progressiste et un engagement à travailler ensemble avec d'autres groupes progressistes du Canada et d'ailleurs sur des causes communes.

Conformément à ces principes, je vous fais la recommandation suivante : diviser notre comité santé, sécurité et environnement en deux comités distincts : l'un se concentrera sur la santé et la sécurité au travail, tandis que l'autre se consacrera aux actions destinées à la transition juste.

Cette initiative vise à mettre en lumière l'importance de ces enjeux pour notre organisation et nos membres, tout en permettant une approche plus ciblée et efficace pour relever les défis qui leur sont liés. La division des comités favorisera le développement d'une expertise approfondie dans chaque domaine, contribuant ainsi à des actions et des décisions plus éclairées.

Nous croyons également que cette approche suscitera un intérêt accru de la part des membres pour s'impliquer activement dans les discussions. Nous reconnaissons que certains d'entre vous peuvent être passionnés par la santé et la sécurité au travail, tandis que d'autres sont plus attirés par les enjeux environnementaux. En créant deux comités distincts, nous leur offrons la possibilité de se consacrer pleinement aux questions qui les interpellent.

Enfin, cette initiative renforce notre solidarité avec les autres sections d'Unifor, les sections locales du Québec et d'ailleurs sur des causes communes et nous place dans une meilleure position pour nouer des alliances stratégiques avec d'autres groupes progressistes.

Nous sommes convaincus que cette évolution reflète pleinement notre vision d'une économie fondée sur l'égalité et la justice sociale et alignée sur le plan environnemental. Nous vous invitons à participer activement à ces discussions et à faire valoir votre expertise, vos idées et votre passion pour ces enjeux cruciaux.

Ensemble, continuons à bâtir un syndicalisme solide et progressiste, au service de nos membres et de notre planète.

**PARCE QUE** la santé et sécurité au travail des travailleuses et des travailleurs a toujours été un des piliers de l'action syndicale et une des raisons d'être des unions ouvrières et qu'aujourd'hui plus que jamais nous devons nous assurer que les mécanismes de prévention et de réparation sont en place pour protéger les salariés.

**PARCE QUE** la transition vers une économie verte et juste est inévitable et aura un impact important sur le marché du travail et que les syndicats doivent donc jouer un rôle clé dans cette transition pour s'assurer que les travailleuses et travailleurs ne soient pas laissés pour compte et pour négocier des conditions de travail justes et équitables pour les salariés affectés.

**PARCE QUE** nous reconnaissons que ces deux questions sont primordiales à l'action syndicale moderne, mais qu'elles n'intéressent pas toujours les mêmes personnes et qu'il nous semble important de mener à bien ces deux missions sans compromis.

**Je recommande donc au Conseil québécois :**

Le Conseil québécois d'Unifor entérine la création, à l'intérieur du comité de la santé, de la sécurité et de l'environnement, la création de deux sous-comités.

Le premier comité traitera de toutes les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail et portera le nom de « Comité SST d'Unifor-Québec. »

Le second comité étudiera les questions de la transition environnementale dans une perspective syndicale et portera le nom de « Comité de la transition juste d'Unifor-Québec. »

