ACPPU Actualité en négociation

Juin 2017

Les changements climatiques & la négociation collective

Les changements climatiques induits par l'homme ont de graves conséquences environnementales, économiques et sociales pour tous les pays et tous les peuples, et représentent l'un des défis mondiaux les plus sérieux que les gouvernements et la société civile aient à relever au 21ème siècle.

— Résolution 2.5.1, Congrès mondial de l'Internationale de l'Éducation de 2011[1]

Introduction

Au sein de l'ACPPU, de nombreux membres sont activement engagés dans la lutte contre les changements climatiques dans le cadre de leurs activités d'enseignement, de recherche et de service. Comment les associations de personnel académique peuvent-elles mettre à profit notre pouvoir collectif de mobilisation et de négociation pour que les établissements d'enseignement prennent le virage vert?

Il y a un lien direct entre nos activités professionnelles et les changements climatiques :

... dans les pays industrialisés, le monde du travail est le principal producteur d'émissions de gaz à effet de serre (GES). Comme les émissions de GES générées par l'activité humaine contribuent à l'essentiel du réchauffement planétaire, tous les aspects du monde du travail, abstraction faite des niveaux d'emploi, influencent la rapidité avec laquelle la planète se réchauffe[2].

Tous les genres de travail n'influent pas sur l'environnement au même degré ou de la même manière. Toutefois, deux des sources les plus importantes d'émissions de GES sont les bâtiments et le transport. Au Canada, les établissements d'enseignement postsecondaire, qui possèdent un nombre considérable d'actifs immobiliers et où se rendent chaque jour des milliers de personnes par différents modes de transport, peuvent assurément réduire leur empreinte carbone. Beaucoup d'universités et de collèges se sont d'ailleurs attelés à la tâche, en établissant et en mettant en œuvre des plans d'action sur le climat et des cadres de durabilité[3]

Pour faire progresser les établissements vers la durabilité et accélérer l'impact de leurs interventions, les associations de personnel académique peuvent inclure l'environnement dans les enjeux de la négociation collective.

---

1. Le texte de la résolution est reproduit en entier à l'annexe 1.
2. *Work in a Warming World*, sous la direction de Carla Lipsig-Mummé et de Stephen McBride, School of Policy Studies à Kingston, Université Queen's, 2015, p. 3.
3. Vingt-cinq recteurs d'université et de collège du Canada ont signé l'Énoncé d'action sur les changements climatiques. Voir à http://www.climatechangeaction.ca/fr/signatories

La négociation des enjeux climatiques conduit à la conclusion d'une entente officielle précisant :

l*es cibles et le calendrier de réduction des émissions de GES ainsi que la formation d'un comité paritaire permanent sur l'environnement chargé de superviser les progrès accomplis. Au fil du temps, la négociation devrait porter aussi sur la reconnaissance officielle de responsables de la gérance de l'environnement, et amener les parties à s'entendre sur la répartition des économies découlant de la réduction des émissions de GES*[4] .

En faisant de l'environnement un de leurs chevaux de bataille, les associations ont une occasion de plus de mobiliser leurs membres. Si une association entend vraiment discuter d'environnement à la table de négociation, elle doit, comme le requière toute stratégie de négociation efficace, préparer le terrain et, bien avant le début des discussions, élaborer un plan de communication et de mobilisation en matière d'environnement. Les membres doivent saisir la nature des répercussions de leur établissement d'enseignement sur l'environnement et l'importance de les atténuer, et se rendre compte de la nécessité que chacun mette la main à la pâte pour y parvenir collectivement.

Les travaux de recherche sont aussi amorcés bien en amont. Bon nombre d'établissements d'enseignement ont mis en place des plans en matière de durabilité et d'efficacité énergétique qui comprennent des audits de l'utilisation des ressources, des objectifs environnementaux quantifiables et une stratégie d'exécution. Habituellement, les plans stratégiques portent surtout sur les installations : conception et modernisation des bâtiments, mesures pour économiser l'énergie et l'eau, transport, gestion des déchets, recyclage. Toutefois, ils peuvent également comporter des initiatives liées aux curriculums et à la recherche. La plupart du temps, on y trouve un engagement à faire participer les parties prenantes, ce qui permet aux associations d'insister sur une représentation et une responsabilisation appropriées.

Énoncés de principe

Les énoncés de principe dans le préambule ou une autre section de votre convention collective donnent le ton et ouvrent la voie à l'intégration des questions environnementales. La convention conclue entre la section locale 3886 du SCFP et l'Université Royal Roads comprend un énoncé de principe dans la clause sur la santé et la sécurité :

Conformément à la mission de l'Université en matière d'environnement, l'Université et le Syndicat s'engagent également « ... à établir et à maintenir en vigueur des normes élevées de gérance de l'environnement. Nous avons pour mission d'être un chef de file mondial en durabilité de l'environnement en appliquant des stratégies novatrices pour favoriser la protection et la préservation de l'environnement[5] .

La section locale 2099 du SCFP et la Ville de Mount Pearl, à Terre-Neuve-et-Labrador, ont négocié la clause suivante :

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il est souhaitable de limiter la pollution de l'environnement. Par conséquent, les parties confirment que, dans la mesure de leurs responsabilités respectives, elles se donnent comme objectif de promouvoir un environnement exempt de pollution au travail et dans la collectivité, et de collaborer à sa création.

La section locale 3012 du SCFP et le Saskatchewan Council for International Co-operation à Regina ont adopté une politique exhaustive sur l'environnement de travail dans laquelle l'employeur et les travailleurs s'engagent à :

Améliorer notre qualité de vie en réduisant la pollution de l'air et les émissions de gaz à effet de serre qui sont responsables du réchauffement de la planète. La mise en œuvre d'une politique verte en milieu de travail contribue à relever les normes de santé et de sécurité tout en générant des économies, dans l'intérêt de l'environnement et des générations futures.

4. LIPSIG-MUMMÉ, Carla. *A Short Glossary of Climate Bargaining Terms, Adapting Canadian Work and Workplaces to Respond to Climate Change*, [en ligne], Université York, 2014-2021.

5. Convention collective 2014-2019 conclue entre la section locale 3886 du SCFP et l'Université Royal Roads, article 28 et paragraphe 28.01.

Cette politique est accompagnée d'un plan d'action relatif à l'approvisionnement durable, à la conservation de l'énergie, à la réduction des déchets, aux réunions écologiques et aux modes de transport écologique.

Comités de l'environnement

Vous pouvez aussi commencer par négocier une clause sur la constitution d'un comité paritaire de l'environnement. Un tel comité ne remplace pas les autres organismes ou comités sur le campus qui sont responsables des questions environnementales, mais il peut appuyer leurs efforts. L'intérêt de ce comité est qu'il peut donner accès à de l'information et à des ressources autrement hors de notre portée. En outre, l'employeur est tenu de respecter les engagements décrits dans la clause.

Les comités paritaires de l'environnement peuvent être une tribune où vos membres militants peuvent se mobiliser, explorer des options et mettre en œuvre des politiques pour réduire l'empreinte écologique de l'établissement. Dans leur mandat, les comités doivent être habilités à déterminer la nature de l'information nécessaire, son mode de collecte et d'évaluation ainsi que les mesures à prendre.

Certains syndicats ont choisi d'intégrer les questions environnementales dans le champ d'action de leur comité de santé et de sécurité [6] ou de leur comité paritaire de consultation (syndicat /direction) [7].
Dans les négociations engagées en 2015-2016, l'association du personnel académique de l'Université York a proposé d'entrée de jeu d'élargir la portée du paragraphe 7.05 (qui traite du sous-comité de la planification à long terme) en enrichissant le mandat du comité comme suit:

(e) la portée et les conséquences du changement climatique relativement à l'Université, à ses campus, à son personnel enseignant et général, à ses étudiants et à la communauté en général, ainsi que l'établissement de stratégies et de politiques pour les gérer[8] .

Sur le plan de la stratégie, il est habituellement plus facile de s'entendre avec l'employeur pour modifier le mandat d'un comité déjà opérationnel que pour en constituer un nouveau. Cela apparaît clairement lorsqu'il y a un certain recoupement des enjeux (par exemple, la santé-sécurité et l'environnement). La négociation d'une convention collective est une démarche progressive, et même une clause fragmentaire peut constituer un bon point de départ.

Cependant, il est important de reconnaître qu'un comité surchargé ne peut fatalement accorder autant d'attention qu'il le faudrait aux questions environnementales. Il vaudrait peut-être mieux envisager de créer un comité distinct lorsque l'on souhaite mettre l'environnement au premier plan et s'y consacrer activement.

---

6. Convention collective, paragraphe 27.01
Newfoundland Association of Public and Private Employees (NAPE). Group Homes – Government of Newfoundland
[Traduction] « Article 27 : Santé et sécurité au travail : L'Employeur accepte de collaborer pleinement avec les employés à la mise sur pied et au fonctionnement d'un comité de santé et de sécurité au travail. Le comité veillera à la conformité avec toutes les exigences de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et examinera les préoccupations des employés au sujet de conditions susceptibles d'être dangereuses ou insalubres dans leur milieu de travail. Son mandat sera élargi pour inclure les questions environnementales. Un représentant de la santé et de la sécurité au travail demeurera affecté à chaque foyer, conformément à la Loi. »

7. 17th Master Agreement, BCGEU – Public Service Agency, Government of BC., paragraphe 29.4
« Responsabilités du comité
c) Le comité aura aussi le pouvoir de faire des recommandations au Syndicat et à l'Employeur sur les questions générales suivantes : […] (4) examiner les façons dont l'Employeur peut, dans le milieu de travail, réduire la consommation de ressources renouvelables et non renouvelables, augmenter la quantité de matériel réutilisé et mettre en œuvre des programmes de recyclage; »

8. *YUFA, Primary Negotiating Positions 2015, B. 8 Implications of Climate change for the University et B.9 Disaster preparedness and disaster management, approuvées à l'AGM le 29 avril 2015.*

Le Syndicat des Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois a négocié la clause suivante :

La Compagnie accepte de mettre sur pied un comité paritaire de l'environnement chargé d'examiner les questions environnementales à l'usine de pâte à papier. Ce comité sera composé de deux représentants du syndicat et de deux représentants de la direction, tous élus. Les représentants tiendront des réunions chaque trimestre. Le comité aura pour mandat de recevoir de l'information, d'examiner les problèmes portés à son attention et de faire des suggestions appropriées pour assurer la conformité[9].

Voici un autre exemple :

À la demande du Syndicat, un comité paritaire de protection de l'environnement sera mis sur pied à l'usine de pâte à papier. Le comité aura pour mandat de recevoir de l'information, d'examiner les problèmes portés à son attention et de faire des suggestions appropriées pour assurer la conformité, y compris en ce qui concerne les défis posés par le changement climatique[10].

En Australie, le syndicat représentant les employés du Australian Greenhouse Office (AGO) a obtenu d'importants engagements de l'employeur en jouant la carte des relations publiques :

Article 10.02
En tant qu'organisme au sein du Portefeuille du patrimoine et de l'environnement chargé de diriger le programme de lutte contre les émissions de gaz à effet de serre de l'Australie, l'AGO doit s'assurer d'employer les pratiques exemplaires en matière de GES et d'environnement dans ses propres activités. Cette responsabilité lui incombe du fait de sa participation au Programme de réduction des gaz à effet de serre... Pour aider l'AGO à atteindre ses objectifs en matière d'environnement et de responsabilité sociale, un comité responsable de l'environnement et du soutien aux collectivités a été constitué. Il relèvera de l'administrateur général et sera composé des personnes suivantes :

- *Le directeur, Services ministériels (président),*
- *Un représentant du Programme,*
- *Le directeur des Services parlementaires,*
- *Des agents Econet de l'AGO,*
- *Un représentant de chaque direction.*

- *Le comité a reçu le mandat suivant :*
- *Gérer la mise en œuvre de l'accord relatif au Programme;*
- *Gérer la performance environnementale et la présentation de l'arrangement de l'AGO;*
- *Gérer la participation de l'AGO dans le programme Econet du ministère de l'Environnement et du Patrimoine;*
- *Gérer la participation de l'AGO dans les activités et initiatives de soutien aux collectivités*[11].

Le University and College Union au Royaume-Uni a négocié avec succès l'inclusion dans la politique environnementale du South Thames College la clause suivante visant essentiellement à accroître la mobilisation des membres à l'égard des questions environnementales [12]:

Délégués à l'environnement en milieu de travail

Le South Thames College reconnaît le rôle déterminant joué par les délégués syndicaux dans la mobilisation des employés. Les délégués à l'environnement en milieu de travail servent d'agents de liaison entre l'administration et le personnel, en ce qu'ils veillent à la communication des préoccupations, des suggestions et des réponses entre les deux parties et qu'ils travaillent avec elles à l'élaboration des meilleures pratiques environnementales, particulièrement en ce qui a trait aux ressources immobilières et humaines. Ils peuvent participer à l'examen ou à conception des politiques et des initiatives en matière d'environnement, et assurer que celles-ci soient bien comprises, adaptées aux besoins et applicables dans chaque milieu de travail.

---

9. Convention collective 2012-2017 conclue par la section locale 15 – Opérations de Tembec à Skookumchuk, des Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada.
10. Art. XXIX de la convention collective 2012-2017 négociée par la section locale 1133 – Papier spécialisé (Canfor Pulp Ltd) du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.
11. Australian Greenhouse Office (AGO) ⊠ Enterprise Agreement, art. 224, 226 et 227, Community and Public Sector Union.
12. Voir le bulletin *Environment News no* 6 en date de février 2009 du University and College Union.

Les délégués à l'environnement en milieu de travail rempliront les fonctions suivantes :

- *Assister aux réunions du sous-groupe de l'environnement et du comité de santé, sécurité et environnement du STC;*
- *Encourager la mise en place d'initiatives et de pratiques en milieu de travail axées sur la durabilité de l'environnement;*
- *Donner leur avis sur les politiques environnementales et les systèmes de gestion en milieu de travail;*
- *Participer à l'évaluation des risques environnementaux;*
- *Participer aux audits environnementaux;*
- *Favoriser les possibilités de formation sur l'environnement pertinentes au regard du curriculum du STC;*
- *Réaliser toute autre activité permettant au STC d'améliorer le milieu de travail sur le plan de la durabilité.*

Des clauses exhaustives sur la constitution de comités figurent dans la convention collective conclue entre Unifor et GM[13] (voir l'annexe II) et dans celle conclue entre le College of Law et le National Tertiary Education Union (NTEU – voir l'annexe III). Nous reproduisons les deux clauses en entier en raison de l'angle particulier de chacune. Dans la première convention, la clause porte essentiellement sur la structure du comité et les droits de représentation des délégués syndicaux à l'environnement. Dans la seconde, la clause traite plus particulièrement des objectifs et des buts du comité. Les deux clauses font mention des préoccupations et des intérêts des deux parties à l'égard de la réduction de l'impact environnemental de leurs activités.

La clause dans la convention du NTEU énonce que l'un des objectifs positifs de la création d'un comité est de favoriser l'établissement d'une « culture de la durabilité de l'environnement » [*Traduction*]. Comme il est souligné ci-dessus, plus la mobilisation des membres à l'égard d'un enjeu est grande, et plus il est difficile pour l'employeur de faire abstraction des revendications du syndicat. Le NTEU et ses membres pourront utiliser sur cet acquis pour négocier dans l'avenir une clause encore plus forte.

Bâtiments

Le secteur immobilier est l'un des plus importants émetteurs de gaz à effet de serre au Canada. Reconnaissant qu'il est nécessaire de doter les campus canadiens d'une infrastructure verte, le gouvernement fédéral s'est engagé, dans son budget de 2016, à investir deux milliards de dollars sur trois ans dans un nouveau Fonds d'investissement stratégique pour les établissements postsecondaires.

L'ajout de l'environnement dans les enjeux de négociation pourrait contribuer à accélérer la réduction des émissions de GES générées par les bâtiments des campus, dans la perspective où le syndicat appuierait l'établissement dans la définition et le respect de cibles et de normes. La réduction des émissions de GES générées par les bâtiments permet de réaliser des gains sur le plan environnemental, mais aussi sur le plan économique, car cette mesure soutient la durabilité de l'environnement et la viabilité financière.

En Australie, le College of Law et le National Tertiary Education Industry Union ont inclus dans la convention collective 2010-2013 la clause suivante sur la réduction des émissions de GES générées par les bâtiments :

Les employés seront informés et consultés au moment opportun relativement à toute proposition ou modification concernant les méthodes de travail ou l'environnement de travail bâti qui aurait pour effet de limiter les émissions de carbone ou de réduire la consommation d'eau et d'énergie. De telles modifications ne nuiraient pas aux employés;

les nouveaux projets de construction et de rénovation devront respecter les normes d'efficacité énergétique.

Les associations pourraient négocier une stratégie pluriannuelle de rénovation et assurer que les nouveaux bâtiments et toits verts reçoivent la certification LEED.

13. Master Agreement, Document 74 : Memorandum of Understanding Health and Safety, Article XI, CAW (aujourd'hui Unifor), Locals 199, 222, 636 ⊠ General Motors Canada (St. Catherines, Oshawa, Woodstock Operations), 2012-2016.

Transport

Dans le secteur académique, le transport est un autre producteur important d'émissions de gaz à effet de serre. Non seulement les membres de la communauté académique font-ils de multiples allers-retours entre leur domicile et leur établissement ainsi qu'entre les campus, ils voyagent aussi souvent pour assister à des conférences et à des réunions ou en sont l'hôte. Les clauses présentées ci-dessous traitent principalement de stratégies pour accroître l'utilisation de modes de transport actif, mais elles pourraient aussi porter sur l'utilisation de la vidéoconférence pour réduire le plus possible les déplacements et sur l'instauration de mesures de compensation écologique pour contrebalancer les déplacements obligatoires.

Au Manitoba, une section locale du syndicat de la fonction publique a obtenu une réduction importante du prix des cartes de transport en commun pour stimuler l'utilisation de ces modes de transport.

Article 65: Programme de cartes ECOtransport
Dans le cadre du Programme de cartes ECOtransport, Travel Manitoba offre une réduction de soixante-quinze pour cent (75%) sur le prix d'une carte de transport aux employés participants qui choisissent le transport en commun pour se rendre au travail[14].

Une section locale de l'AFPC a même réussi à étendre cet avantage aux familles des employés :

Article 19.09
Pour encourager les employés et les membres de leur famille à utiliser un mode de transport en commun, l'Employeur rembourse 50% du prix d'une carte du système municipal de transport en commun. Aux fins de cet article, la famille comprend le conjoint marié ou de fait de l'employé et ses enfants vivant sous son toit[15].

En Colombie-Britannique, les parties à une négociation ont convenu de chercher ensemble des modifications aux itinéraires du système de transport local qui permettraient aux employés de l'utiliser pour se rendre au travail :

Lettre d'entente
Les parties s'entendent pour constituer un comité d'étude qui sera chargé d'entrer en communication avec des représentants du système de transport de la Colombie-Britannique afin de déterminer s'il serait possible de modifier les itinéraires pour permettre aux employés de se rendre aux installations de la Howe Sound Pulp & Paper. Le comité rendra compte de ses résultats au comité permanent paritaire[16].

En Australie, un employeur s'engage à mettre en œuvre un programme environnemental (sans participation directe du syndicat), qui comprend notamment des incitatifs aux employés et une étude des modes de transport alternatifs.

Allocations de déplacement
Article 6.53 Soutien aux modes de transport alternatif
Le Ministère est résolu à encourager l'utilisation de modes de transport plus écologiques. Il s'engage notamment à ce qui suit:

a. Offrir des incitatifs plus généreux et améliorer l'accès des employés aux installations, pour favoriser la marche, l'utilisation d'autobus, le covoiturage ou la bicyclette pour se rendre de leur domicile au travail et inversement;
b. Mettre un parc de bicyclettes à la disposition des employés pendant les heures de travail;
c. Favoriser l'utilisation de solutions technologiques en remplacement des déplacements en avion;
d. Se renseigner sur les modes de transport plus efficients pour les déplacements professionnels;
e. *Examiner des façons d'améliorer le rendement du parc automobile et de réduire les déplacements en avion grâce à la vidéoconférence*[17].

14. Convention collective 2014-2018 conclue entre la section locale 355 du Manitoba Government and General Employees et Travel Manitoba.
15. Convention collective 2013-2017 conclue entre la section locale YO23 du Yukon Employees' Union et la Ville de Whitehorse.
16. Convention collective 2008-2012 conclue entre la section locale 1119 d'Unifor et Howe Sound Pulp and Paper.
17. Department of Sustainability, Environment, Water, Population and Communities (Government of Australia) – Enterprise Agreement, 2011-2014.

Toutefois, l'intérêt des employeurs pour de telles initiatives est proportionnel aux économies réalisées, comme le montre bien la clause suivante de la convention des TCA :

Lettre 18.1 – Covoiturage par fourgonnette – Usine de coulage d'Etobicoke
Le 4 avril 1977, la Compagnie a lancé un programme pilote de covoiturage par fourgonnette à l'intention des employés afin d'atténuer les problèmes liés au manque de places de stationnement et de mettre en avant des mesures d'économie de carburant à l'heure où une conscience énergétique se développe. Jusqu'à présent, le programme a été utile, comme en témoignent le soutien et la participation des employés. La Compagnie a l'intention de maintenir le programme en place aussi longtemps que des considérations économiques et pratiques raisonnables le justifient. La Compagnie se réserve le droit d'y mettre fin s'il devenait inapplicable[18] .

L'association du personnel académique du Collège Camosun a pu tirer parti du droit au stationnement gratuit qui était accordé à ses membres dans la convention collective pour créer une incitation à délaisser la voiture. Le programme de prime de transport alternatif s'adresse aux membres qui ne se rendent pas au travail en voiture et leur accorde un avantage financier annuel basé sur les économies réalisées. Le programme comprend aussi une carte de stationnement flexible qui permet aux membres d'utiliser le stationnement jusqu'à concurrence de la moitié du nombre de jours dans une année en contrepartie de la moitié de la prime. La clause est reproduite à l'annexe IV.

Les associations pourraient envisager de négocier le « télétravail », c'est-à-dire le travail à distance, généralement au domicile, particulièrement pour les membres professionnels qui n'enseignent pas dans une classe. L'annexe V présente intégralement la clause négociée par la section locale 378 du SEPB dont les membres peuvent travailler à domicile en raison de la nature de leurs tâches.

Le droit des membres à travailler à domicile est inscrit dans la convention collective des bibliothécaires académiques de l'Université McMaster, sous réserve de l'accord de l'employeur en cas de télétravail continu. Il serait possible de réviser cette clause pour encourager le télétravail pour des considérations environnementales.

15.9 Travail à domicile
L'Université permet aux employés de travailler occasionnellement à domicile. Les conditions suivantes s'appliquent toutefois lorsqu'un employé demande à le faire de façon continue :
(i) l'employé doit continuer de s'acquitter de tous ses engagements sur le campus;
(ii) l'employé et son supérieur doivent tous deux être d'accord pour mettre en place un tel arrangement;
(iii) le supérieur doit examiner l'arrangement pour assurer sa faisabilité opérationnelle continue;
(iv) l'arrangement doit être consigné par écrit;
(v) aucun arrangement continu ne peut excéder un an; il peut toutefois être renouvelé si l'employé et le supérieur sont d'accord[19].

Les cours en ligne ou l'« enseignement/apprentissage distribué »[20] sont aussi l'occasion pour les membres de travailler à domicile. En vertu de la clause négociée à cet effet par la FPSE dans sa convention commune, les membres ne sont pas obligés de donner les cours en ligne à partir de leur domicile, mais n'en sont pas empêchés non plus (voir le sous-paragraphe 6.6.1 ci-dessous). Il y a cependant un bémol important qui limite l'application de cette clause : l'employeur est seulement tenu de fournir le matériel nécessaire s'il est entendu que le membre peut travailler à domicile.

18. Convention collective 2012-2016 conclue entre les TCA, Production et entretien, et l'usine de coulage de Chrysler Canada à Etobicoke.
19. Convention collective 2015-2019 entre l'Association des bibliothécaires académiques et l'Université McMaster.
20. [Traduction] 6.6.1 L'enseignement/apprentissage distribué désigne, entre autres, les cours donnés à l'aide de matériel imprimé, les cours en ligne ou les cours sur le Web, la vidéoconférence, la téléconférence, les bandes vidéo ou audio de formation, les programmes et les cours hybrides ou multimodaux. Convention commune 2014-2019 de la Federation of Post-Secondary Educators of BC.

6.6 . Technologies éducatives / Enseignement distribué
6.6.7. Les employés ne seront pas obligés de donner les programmes ou les cours selon le modèle de l'enseignement/ apprentissage distribué à partir de leur domicile. Les employés qui donnent ou conçoivent de tels programmes ou cours auront accès à un bureau et à la technologie appropriée pour appuyer leur travail.

6.6.8. Lorsqu'un employé s'est vu attribuer un cours en ligne et accepte, à la demande de l'employeur, de donner une partie ou la totalité de ce cours à partir de son domicile, il devra être équipé par l'employeur de la technologie appropriée et être rémunéré en fonction du coût raisonnable et approuvé de la présentation du cours à partir de son domicile[21].

Recyclage

À l'Université de la Colombie-Britannique (UBC), la section locale 882 de l'International Union of Operating Engineers (IUOE), dont les membres veillent au bon fonctionnement de l'infrastructure physique de l'Université, a négocié l'inclusion de deux droits environnementaux principaux dans la convention collective. L'article 24 sur le recyclage et la réduction des déchets[22] accorde aux membres le droit de recycler leurs déchets au lieu de mettre ceux-ci aux ordures :

L'Université fournira des installations pour la réutilisation ou le recyclage sécuritaires des déchets produits dans l'accomplissement du travail.

Bien qu'une clause sur le recyclage soit à l'avantage de tous les membres, une clause comme celle-ci, modifiée, serait particulièrement utile au personnel enseignant clinicien ou aux chercheurs scientifiques.

Droit de refus du travail

Les membres sont également protégés contre l'obligation d'effectuer un travail qui contreviendrait à la législation environnementale :

Un employé peut refuser d'effectuer un travail dont le résultat contreviendrait à la législation fédérale ou provinciale en matière d'environnement.

Conclusion

Le changement climatique est aujourd'hui l'un des enjeux mondiaux les plus cruciaux. La négociation collective peut être un important instrument de mobilisation des membres et des établissements pour accélérer la transition vers des campus à faibles émissions de carbone. Notre avenir dépend de notre volonté collective d'agir de façon concertée et de notre leadership.

---

21. Ibid.
22. Convention collective 2010-2014 conclue entre la section locale 882 du International Union of Operating Engineers et l'Université de la Colombie-Britannique.

Annexe I

Résolution composite : mobilisation des syndicats de l'éducation à propos des changements climatiques[23]

Le 6ème Congrès mondial de l'Internationale de l'Education (IE), réuni au Cap, en Afrique du Sud, du 22 au 26 juillet 2011 :

1. **Reconnaît** que les changements climatiques induits par l'homme ont de graves conséquences environnementales, économiques et sociales pour tous les pays et tous les peuples, et représentent l'un des défis mondiaux les plus sérieux que les gouvernements et la société civile aient à relever au 21ème siècle;

2. **Rejette** toutes les tentatives visant à promouvoir la puissance atomique comme alternative propre à la production d'électricité avec émissions de carbone. Tchernobyl et Fukushima l'ont démontré : l'énergie nucléaire n'est ni sûre, ni durable, et devrait être substituée par une énergie renouvelable.

3. **Estime** que les fédérations syndicales internationales ont un rôle important à jouer en matière de façonnement de l'opinion publique et de la politique dans le domaine des changements climatiques et qu'une action en vue d'en atténuer les effets est essentielle pour tous les syndicats, car :

   (i) La transition vers une économie à faibles émissions de carbone requiert de nouveaux schémas en matière de production, de consommation et d'emploi; les travailleurs/euses doivent être impliqué(e)s de manière essentielle dans cette transition;
   (ii) Cette transition requiert une action collective de la part des gouvernements et de tous les secteurs de l'économie, à l'échelle nationale et mondiale; les syndicats sont bien placés pour utiliser leur force organisationnelle et collective pour amener les changements structurels nécessaires en vue de créer des systèmes de production et de distribution à faibles émissions de carbone.

4. **Affirme** le rôle particulièrement important de l'éducation et de la recherche dans le cadre de la conduite du débat autour des changements climatiques, notamment en assurant que celui-ci se fonde sur des informations fiables, basées sur des faits scientifiques.

5. **Déclare** que les institutions éducatives, ont une part de responsabilité dans la réduction des émissions dans le cadre des actions collectives nationales et mondiales que tous les secteurs économiques doivent entreprendre;

6. **Reconnaît** la nécessité d'un accord international contraignant pour remplacer le Protocole de Kyoto et l'insuffisance du cadre et des niveaux de réduction des émissions auxquels les Etats se sont engagés lors de la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques, tenue à Cancun (Mexique) en 2010. Cet accord doit intégrer un plan international de recherche publique, basé sur des coopérations nationales, régionales et internationales, portant sur les énergies les moins polluantes, l'efficacité énergétique, la sobriété énergétique et les changements structurels nécessaires à la transition vers une économie à faibles émissions de gaz à effet de serre;

---

23. International de l'éducation, Résolution composite 2.5.1 / 2.5.2 E 2.5.1./2.5.2. Droits humains et syndicaux et égalité / Changements climatiques Proposée par : Bureau exécutif et UCU/Royaume-Uni, Langue originale : anglais

7. **Note** que les membres des syndicats de l'éducation affiliés à l'IE ont un rôle important à jouer pour instruire les étudiant(e)s à propos des causes et des effets des changements climatiques, et des changements structurels nécessaires en vue de créer des systèmes de production et de distribution à faibles émissions de gaz à effet de serre, et pour mettre en œuvre des mesures de réduction des émissions de carbone dans les institutions éducatives, notamment dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, consommateur intensif d'énergie;

8. **Encourage** toutes les organisations membres à sensibiliser leurs membres aux questions environnementales et à prendre des mesures afin de :

   a. Mettre en œuvre des projets de sensibilisation de leurs membres aux changements climatiques pour les aider à explorer les différentes façons de réduire la pollution et de préserver les ressources financières, environnementales et matérielles;
   b. Promouvoir des politiques et des pratiques respectueuses de l'environnement sur le lieu de travail;
   c. Chercher à étendre le rôle des représentants syndicaux sur chaque lieu de travail en vue d'assurer la rédaction de clauses sur les changements climatiques et le développement durable, à intégrer aux négociations menées avec les employeurs et dans les accords de travail;
   d. Demander que les programmes scolaires à tous les niveaux des institutions éducatives incluent des séances spécifiques sur les changements climatiques;
   e. S'inspirer des nouvelles pratiques professionnelles et mesures de négociation collective pour réduire l'empreinte carbone des institutions éducatives;
   f. Encourager tous/toutes les éducateurs/trices à enseigner aux générations futures l'importance du développement durable, de la biodiversité et des changements climatiques par une sensibilisation aux écosystèmes autochtones;
   g. S'assurer que, dans la mesure du possible, tous les syndicats du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche exercent des pressions afin que leurs institutions d'enseignement supérieur signent la Déclaration de Talloires de l'Association des présidents d'université pour le développement durable (1990) et ratifient la Charte universitaire Copernicus pour le développement durable (1994);
   h. Promouvoir les changements climatiques en tant que domaine d'étude spécifique s'intégrant dans une approche interdisciplinaire à tous les niveaux de l'éducation, formation des enseignant(e)s comprise;
   i. Faire pression pour la protection des programmes de recherche et un investissement accru dans la recherche sur les changements climatiques et le développement durable.

9. **Mandate** le Bureau exécutif pour:

   (i) Inscrire la question des changements climatiques à l'ordre du jour de ses propres réunions, conférences et séminaires, et dans les discussions menées auprès des organisations internationales;
   (ii) Soutenir les campagnes et les initiatives mondiales du mouvement syndical international et des organisations intergouvernementales pour promouvoir une transition vers des industries fondées sur l'utilisation d'énergie renouvelable produite au plan local et qui créent des emplois durables sur le plan environnemental et social, avec des conditions de travail équitables et justes;

(iii) Assurer la sensibilisation des membres et de la société au travers de sites Internet, articles, formations, etc.;
(iv) Assurer le partage d'informations orientées vers l'action entre les affiliés et l'IE, et entre l'IE et d'autres Fédérations syndicales internationales (ITF, par ex.);
(v) Assurer la participation de l'IE à la Décennie des Nations Unies pour l'éducation au service du développement durable (2005-2014), menée par l'UNESCO;
(vi) Développer la mise en place d'un réseau électronique d'affiliés soucieux de faire avancer ce programme.

Annexe II
Comités de l'environnement

Dans le présent cycle de négociations, les parties ont discuté de la constitution de comités paritaires de l'environnement. Chaque comité sera composé de deux (2) délégués au choix du Syndicat (TCA) et de deux (2) délégués au choix de la Compagnie. En ce qui concerne les TCA, un délégué sera autorisé à consacrer jusqu'à seize (16) heures par mois à ses fonctions et pourra en outre faire partie du comité de contrôle des matières dangereuses de l'usine, tandis que l'autre serait autorisé à assister aux réunions du comité paritaire de l'environnement.

Les membres du comité paritaire de l'environnement ont le mandat suivant :

1. Tenir des réunions mensuelles à un moment et dans un lieu convenant à tous pour se pencher sur les enjeux liés à l'environnement, au recyclage et à l'efficacité énergétique dans les activités des employés de General Motors du Canada Limitée.
2. Discuter de programmes éventuels futurs de l'usine ayant trait à l'environnement, au recyclage et à l'efficacité énergétique, et formuler des recommandations.
3. Promouvoir la réalisation de programmes permanents sur l'environnement dans les usines et y apporter leur soutien.
4. Discuter des enjeux pertinents que les employés ou la Compagnie portent à leur attention.
5. Concevoir des documents d'information sur l'environnement, le recyclage et l'efficacité énergétique et les diffuser aux employés et à leurs familles.
6. Suivre la formation sur l'environnement donnée par la Compagnie pendant l'assemblée annuelle.

Le délégué à l'environnement des TCA assurera ses fonctions comme suit :

A. Un (1) délégué à l'environnement des TCA sera en poste à l'usine d'assemblage automobile de St. Catherines et à celle d'Oshawa Car, et sera autorisé à consacrer seize (16) heures par mois à ses fonctions.
B. Un (1) délégué à l'environnement des TCA sera en poste au centre de distribution des pièces de Woodstock et sera autorisé à consacrer huit (8) heures par mois à ses fonctions.

Dans le présent cycle de négociations, la Compagnie et le Syndicat ont engagé un dialogue sur leurs préoccupations mutuelles en matière d'environnement. Les parties reconnaissent les efforts et les nombreux résultats positifs des comités paritaires de l'environnement. Par conséquent, la Compagnie a accepté d'autoriser les délégués à l'environnement des TCA aux usines d'assemblage et de construction à consacrer seize (16) heures supplémentaires par mois au soutien des enjeux environnementaux dans les usines et la Compagnie qui débordent le cadre de leur mandat au sein du comité paritaire de l'environnement et viennent s'y greffer. Plus précisément, ils pourront orienter leurs activités vers les comités ISO, les relations avec les communautés, les campagnes internes de sensibilisation à l'environnement, la promotion la protection de l'environnement ainsi que d'autres activités convenues avec le délégué à l'environnement de la Compagnie.

Le directeur régional des Services environnementaux WFG et le coordinateur national en matière de santé et de sécurité (TCA), ou leurs délégués respectifs, se rencontreront chaque année avec les comités paritaires de l'environnement des usines pour s'entretenir des activités des comités. Les

dépenses engagées à cette fin seront traitées comme celles occasionnées par la formation annuelle pour les comités mixtes de santé et de sécurité locaux.

La Société se réserve le droit de ne pas communiquer des informations sensibles ou confidentielles qui ne pourraient pas autrement avoir une large diffusion au sein de la Compagnie ou du public pour des raisons d'exclusivité ou autres.

Les parties reconnaissent que des initiatives environnementales communes sont en cours dans diverses usines de GMCL. La présente entente n'a pas pour but de remplacer ou de limiter les pratiques locales actuelles. Les préoccupations soulevées par l'application et l'administration du présent document seront examinées et réglées par le coordonnateur national en matière de santé et de sécurité (TCA) et le directeur divisionnaire de la sécurité[24] .

24. Master Agreement, Document 74 : Memorandum of Understanding Health and Safety, Article XI, CAW (aujourd'hui Unifor), Locals 199, 222, 636 General Motors Canada (St. Catherines, Oshawa, Woodstock Operations), 2012-2016.

Annexe III
Durabilité de l'environnement[25]

9.1 Le College of Law et ses employés s'engagent à explorer des initiatives et à mettre en œuvre des mesures concrètes pour réduire l'empreinte carbone du Collège, promouvoir la durabilité environnementale et réduire le plus possible la consommation de ressources.

9.2 À cette fin, les parties conviennent de collaborer efficacement pour instaurer une culture de la durabilité de l'environnement et pour adopter les principes suivants qui régiront l'application de la présente clause :

a) les employés seront tenus régulièrement au courant des résultats du Collège en ce qui a trait aux émissions de carbone et à la consommation d'eau et d'énergie;
b) les employés seront informés et consultés au moment opportun relativement à toute proposition ou modification concernant les méthodes de travail ou l'environnement de travail bâti qui aurait pour effet de limiter les émissions de carbone ou de réduire la consommation d'eau et d'énergie. De telles modifications ne nuiraient pas aux employés;
c) les initiatives individuelles visant à réduire les émissions de carbone et la consommation d'énergie ou d'eau seront encouragées et soutenues;
d) les nouveaux projets de construction et de rénovation devront respecter les normes d'efficacité énergétique.

9.3 Le College of Law s'engage à poursuivre le travail déjà amorcé, soit notamment :

a) un sondage auprès du personnel sur les enjeux liés aux changements climatiques et à la gestion du carbone, ainsi que sur leurs répercussions;
b) une analyse sur les activités et le personnel du College;
c) un examen sur place des résultats du College en ce qui a trait à la consommation d'énergie et à ses émissions de carbone;
d) un atelier à l'intention de la direction pour élaborer une stratégie de gestion du carbone.

9.4 Le College of Law s'acquittera de son engagement en :

a) menant des enquêtes, exerçant une surveillance et formulant des recommandations sur les points suivants :
   i) les répercussions du changement climatique sur le travail et les méthodes de travail au College;
   ii) les moyens que peut prendre le College pour limiter et réduire ses émissions de carbone ainsi que sa consommation d'eau et d'énergie, et pour concevoir des méthodes de travail durables;
   iii) les moyens que peut prendre le College pour atténuer les risques environnementaux dans le milieu de travail;
   iv) les propositions et les plans du College liés l'environnement de travail bâti;

25. Article 9 : Convention collective 2010-2013 conclue entre le College of Law et le National Tertiary Education Industry Union (NTEU), en Australie

v) les audits et les rapports relatifs aux émissions de carbone, à la consommation d'eau et d'énergie et aux progrès dans l'instauration en milieu de travail d'une culture du respect de l'environnement;

b) préparant un bulletin trimestriel sur la gestion de l'environnement afin de rendre compte des progrès réalisés au personnel;
c) invitant le personnel à contribuer et à faire des suggestions au moyen du système de gestion de la qualité et des bulletins trimestriels;
d) informant et en consultant les représentants syndicaux faisant partie du comité de mise en application de la convention collective.

Annexe IV

Stationnement[26]

L'Employeur mettra à la disposition des employés un parc de stationnement gratuit près du lieu de travail. Ce privilège sera assujetti aux règles de l'Agence des douanes et du revenu du Canada relatives aux avantages imposables.

Lettre d'entente[27]

Objet : Programme de prime de transport alternatif

Les parties conviennent de mettre en œuvre un Programme de prime de transport alternatif (ci-après le « Programme ») en suivant les lignes directrices et les paramètres suivants :

- Le Programme n'entraînera aucun coût supplémentaire pour l'Employeur et sera conforme aux objectifs de durabilité de l'environnement en diminuant le pourcentage de véhicules à passager unique stationnés sur le campus.
- Le Programme offrira la possibilité aux employés qui choisissent de ne pas se prévaloir du privilège de stationnement prévu à l'article 19 de recevoir une prime en contrepartie.
- La valeur de la prime sera fonction de la valeur des places de stationnement libérées par les employés qui choisissent de ne pas se prévaloir du privilège de stationnement prévu à l'article 19, diminuée de 30 %, un pourcentage retenu par le Collège pour administrer les subventions au transport vert pour les trajets domicile-travail.
- La valeur d'une place de stationnement sera basée sur les revenus annuels nets tirés du parc de stationnement, divisés par le nombre de places de stationnement payantes.
- La valeur totale de la prime sera basée sur les revenus générés par les employés qui choisissent de ne pas se prévaloir du privilège de stationnement prévu à l'article 19. La valeur de la prime par employé admissible sera calculée seulement d'après les revenus générés par les membres de l'association qui ne se prévalent pas de leur privilège de stationnement gratuit.
- La prime est un avantage imposable.
- La prime est calculée en fonction des revenus tirés du parc de stationnement pendant l'année de stationnement (soit de septembre au 31 août) et sera versée le 31 octobre pour l'année précédente.
- La prime sera versée à tous les employés admissibles qui choisissent de participer au Programme de prime de transport alternatif ou au Programme de cartes de stationnement flexibles avant la date limite d'inscription (le 30 septembre). Elle est calculée en divisant la valeur totale de la prime (moins 30 % pour les subventions au transport vert) par le nombre d'employés admissibles.

---

26. Article 19, Convention collective 2014-2019 entre l'association du personnel académique du Collège Camosun et le Collège Camosun
27. Lettre d'entente 7 entre le Collège Camosun et l'Association du personnel académique du Collège Camosun

- Un pourcentage de 30 % de la valeur de la prime sera retenu et administré par le Collège pour offrir gratuitement ou subventionner des options de transport vert pour les trajets domicile-travail, exposées dans la Commuter Choice Leadership Initiative (CCLI, 2001). Certaines options peuvent être offertes uniquement aux participants au Programme.
- Les participants au Programme ne pourront se prévaloir du stationnement gratuit prévu à l'article 19 pendant l'année de stationnement.

a. Les employés qui ne s'inscrivent pas au Programme avant le 30 septembre de chaque année de stationnement auront droit au stationnement gratuit en vertu de l'article 19, et conformément au système de permis de stationnement du Collège.
b. Sous réserve du point c. ci-dessous, après la date limite d'inscription au Programme (le 30 septembre), un employé doit attendre à l'année de stationnement suivante pour s'inscrire. Un employé inscrit au Programme ne peut changer d'avis avant la prochaine année de stationnement.
c. Les employés qui entrent en fonction après la date limite d'inscription pour le stationnement et qui choisissent de recevoir la prime de transport alternatif recevront un montant calculé au prorata de l'année écoulée.

Une « carte de stationnement flexible » sera également proposée aux employés chaque année. Selon cette carte, l'employé sera autorisé à utiliser le parc de stationnement pendant la moitié du nombre de jours ouvrables par mois et recevra la moitié de la prime. L'inscription pour obtenir cette carte prend également fin le 30 septembre.

Les membres du corps professoral qui s'inscrivent au Programme de prime de transport alternatif pour avoir droit à la prime complète recevront un incitatif forfaitaire de 120 $. Cet incitatif sera de 60 $ pour les titulaires de la carte de stationnement flexible. Cet incitatif sera versé en décembre de chaque année jusqu'à épuisement des fonds affectés à cette mesure.

Appendix V
Protocole d'entente[28]
Objet : projet de télétravail

Préambule

Le présent protocole d'entente a pour but de mettre en place un régime de travail qui, considérant l'évolution de la nature du travail, est axé sur la flexibilité dans le choix du lieu de travail (une option qui s'ajoute aux horaires déjà flexibles). Il reconnaît aussi que les méthodes de « travail » ont changé, et que BC Hydro et MoveUP tentent d'être à l'écoute de la clientèle, de leurs employés et de leurs membres.

Principes directeurs

a) Conservation – la mise en place du télétravail appuie la conservation, qui est l'un des buts, objectifs et valeurs primordiaux de BC Hydro.
b) Honnêteté et intégrité – BC Hydro et MoveUP comprennent les difficultés associées au télétravail et s'attendent à ce que les cadres et les employés les atténuent en étant de bonne foi et en se conformant aux modalités de télétravail énoncées aux présentes.
c) Gouvernance – tout régime de travail flexible doit reposer sur des accords appropriés dans lesquels les attentes sont communiquées et documentées et sur l'obtention des autorisations requises aux présentes.
d) Professionalisme – de manière générale, les employés de BC Hydro sont très instruits et très professionnels, et bon nombre d'entre eux sont syndiqués. Le présent protocole d'entente doit tenir compte de leur appartenance au syndicat, mais aussi respecter leurs compétences et leur statut professionnel.
e) Dynamique intergénérationnelle – on constate actuellement une évolution dans la nature du travail et les personnes qui l'effectuent. Un milieu de travail axé sur les résultats, où la capacité de travailler à différents endroits à différents moments modifie notre approche des conditions d'emploi. Le présent protocole d'entente vise à proposer un régime de travail qui est sensible aux différences générationnelles chez nos employés, tout en fournissant des options qui répondent aux besoins de BC Hydro, MoveUP et des employés.

Exemples de situations propices au télétravail

(i) Les emplois qui comportent des déplacements ou qui exigent des déplacements professionnels.
(ii) Les travailleurs qui ont besoin d'un milieu de travail calme.
(iii) Les engagements occasionnels au milieu de la journée.
(iv) D'autres situations propices au télétravail convenues par le supérieur et l'employé.

---

28. Protocole d'entente No78, Convention collective 2014-2019 entre la section locale 378 du SEPB et BC Hydro Powertech Labs Inc. Le protocole d'entente était inclus initialement dans le mémoire d'entente de la convention 2012-2014, puis a été renouvelé dans la convention 2014-2019. Un protocole d'entente no 79 pour les circonstances exceptionnelles prévoit le télétravail à court terme en situation d'urgence comme les catastrophes naturelles, les pannes de courant, les intempéries ou les incendies majeurs, etc.

Le présent protocole d'entente porte principalement sur le télétravail comme régime de travail régulier et permanent, mais il peut aussi couvrir certaines situations ponctuelles comme celles qui sont décrites ci-dessus. En cas de circonstances exceptionnelles, telles les événements majeurs, les obstacles physiques (inondations, routes fermées, intempéries) et de situations d'urgence pouvant entraîner le télétravail, veuillez vous reporter au protocole d'entente no 79. Le télétravail peut également être envisagé comme mesure d'adaptation, bien que les mesures d'adaptation relèvent de notre obligation d'adaptation et sont donc exclues de la portée du projet de télétravail.

Mandat du projet de télétravail

1. Le télétravail désigne le fait, pour un employé, d'accomplir ses fonctions habituelles à son domicile, ou à un autre endroit convenu par l'employé et BC Hydro en dehors des lieux de travail de la Compagnie.
2. Le télétravail est un régime volontaire et doit faire l'objet d'un accord entre le supérieur et l'employé.
3. Un employé peut soumettre à son supérieur une demande de télétravail; il doit y décrire comment il accomplirait à distance ses tâches de manière efficace et efficiente, et y préciser à quelle fréquence il souhaiterait travailler à distance.
4. La direction prendra en considération les facteurs suivants dans sa décision discrétionnaire d'approuver ou non une demande de télétravail :

   a. la possibilité de maintenir ou d'améliorer le service ou la productivité par le télétravail;
   b. la nature du poste, les tâches et les conséquences sur les collègues et les clients;
   c. la capacité de l'employé, au regard de son rendement, de son style ou et de son autonomie au travail;
   d. la nature du matériel et des fournitures nécessaires au télétravail, y compris si BC Hydro devrait assumer un coût;
   e. la forme et la fréquence des contacts entre le supérieur et l'employé.

   Le style et l'autonomie au travail renvoient à la capacité d'un employé de faire son travail sans supervision directe, ou sans rétroaction fréquente de la part de son supérieur ou de ses collègues ou encore d'interactions fréquentes avec ces personnes. Les demandes ne seront pas rejetées sans raison valable.

5. Le nombre de jours dans un mois où un employé sera autorisé à travailler à distance variera au gré des circonstances. Toutefois, de manière générale, ce nombre ne devrait pas être supérieur à deux jours par semaine, sinon l'accord du syndicat devra être obtenu, mais les demandes ne seront pas rejetées sans raison valable. Le nombre de jours autorisé pour les employés permanents à temps partiel sera établi au prorata de leur moyenne de jours de travail par semaine.
6. La participation au projet de télétravail n'aura aucun effet sur le statut, le salaire, les avantages et les responsabilités professionnelles de l'employé, ainsi que sur les normes de rendement qu'il doit respecter.
7. L'employé doit observer son horaire de travail normal, mais travailler à distance. S'il souhaite travailler en dehors des heures normales (et notamment faire des heures supplémentaires), il doit obtenir au préalable l'autorisation de son supérieur. Des variations peuvent être autorisées conformément à l'article 11 de la convention collective.
8. Un employé peut être autorisé, si son supérieur y consent au préalable, à diviser en blocs sa journée de travail pour permettre, par exemple, de s'occuper d'une affaire personnelle au milieu de la journée. Le nombre total d'heures travaillées ne doit pas dépasser 7,5 heures par jour et

entraîner des heures supplémentaires. Les heures travaillées doivent être conformes aux variations autorisées conformément à l'article 11 de la convention collective.

9. Le supérieur ou l'employé peuvent annuler le télétravail moyennant un avis à l'autre partie. L'annulation peut concerner une journée particulière ou le régime complet de télétravail. Un préavis minimum de 24 heures doit être donné.
10. Le syndicat recevra une copie de tous les accords de télétravail.

Santé et sécurité

11. L'employé accepte de désigner, dans le lieu du télétravail, un espace de travail adéquat pour l'exercice de ses fonctions officielles. L'employé maintiendra cet espace dans un état sécuritaire. Il recevra de l'information pour être mieux en mesure d'identifier les dangers et sera tenu de remplir une liste de contrôle des dangers et de la retourner à son supérieur. L'employé consent à ce qu'un représentant de BC Hydro vienne vérifier la conformité de son espace de travail, après avoir reçu de BC Hydro un préavis minimum.
12. L'employé doit aviser immédiatement son supérieur de tout accident qui survient dans son espace de télétravail.

Coûts et matériel

13. BC Hydro n'aura normalement pas à assumer un coût supplémentaire lié à un accord de télétravail.
14. BC Hydro fournira à l'employé un accès à son RPV pour que celui-ci puisse se brancher sur son réseau à partir de son ordinateur à son lieu de télétravail. BC Hydro ne remboursera pas les coûts des services publics, d'une connexion Internet, d'un modem, télécopieur, photocopieur ou d'une imprimante, mais remboursera des dépenses indirectes raisonnables (comme le papier, l'encre, la poudre d'encre, les appels interurbains, etc.).
15. Un employé n'aura pas droit à une indemnité de repas pendant les heures de travail normales ni à une indemnité des frais kilométriques pour ses allers-retours entre le bureau et le lieu de télétravail, même dans le cas où il doive se rendre au bureau une journée désignée auparavant pour le télétravail.

Autres responsabilités de l'employé

16. L'employé est responsable de mettre en lieu sûr et de protéger les biens, les documents et l'information confidentielle de BC Hydro dans le lieu du télétravail. Il recevra de l'information sur la protection des renseignements personnels et sur la sécurité avant de commencer son régime de télétravail.
17. L'employé doit s'abstenir de toute rencontre en personne sur le lieu de télétravail.
18. L'employé doit veiller à prendre toutes les dispositions nécessaires pour la garde des personnes à charge et à gérer ses responsabilités personnelles de manière à ce qu'elles n'entravent pas ses responsabilités professionnelles.
19. L'employé est tenu à un comportement aussi professionnel que celui qu'il adopterait à son lieu de travail normal.
20. L'employé doit s'assurer que le régime de télétravail ne contrevient pas à des actes de propriété d'une maison ou d'une unité, à des contrats de location, à des polices d'assurance habitation ou à des règlements administratifs municipaux ou régionaux.

21. L'employé doit se conformer à toutes les politiques de la Compagnie, dont le code de conduite, et à la législation applicable, comme la FOIPPA, la CRA, la WCA et le Règlement sur la santé et la sécurité au travail.

Durée du projet de télétravail

22. Les parties conviennent que le projet de télétravail s'étendra sur la période comprise entre le 20 novembre 2012 et le 31 mars 2014.

23. Les parties se rencontreront chaque trimestre pour faire le point sur le projet.