

## Activités syndicales au lieu de travail

**Le présent document se veut une source d'information générale seulement; son contenu ne doit pas être considéré comme des conseils juridiques. Si vous avez besoin de conseils sur des questions précises liées aux relations de travail ou à l'emploi, veuillez communiquer avec votre agente ou votre agent des relations de travail de l'ACEP.**

Les membres de l'ACEP ont le droit de promouvoir et de faire croître leur syndicat à leur lieu de travail. Les membres ont le droit d'être tenu-es au courant dans les locaux de l'employeur en dehors des heures de travail, avant ou après les heures de travail et pendant les pauses et l'heure du dîner, que ces pauses soient payées ou non.

Votre liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression est protégée par la *Charte canadienne des droits et libertés*, tout comme vos autres droits de la personne et droits politiques.

Même si la liberté d'expression et d'association est protégée par la *Charte canadienne des droits et libertés*, les fonctionnaires doivent également faire preuve de loyauté à l'égard de leur employeur, et cela peut limiter les propos qui peuvent et doivent être exprimés dans de nombreux contextes.

La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* interdit de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale, d'intervenir dans cette formation ou administration, de représenter des employé-s qui sont représenté-es par une organisation syndicale ou de faire preuve de discrimination à l'égard d'une organisation syndicale. Cela ne donne pas carte blanche aux délégué-es et aux dirigeant-es, mais protège généralement contre l'imposition de mesures disciplinaires pour avoir pris position contre l'employeur, pourvu que les déclarations aient été faites dans l'exercice de fonctions syndicales.

### Points à prendre en considération

- En 1991, la Cour suprême du Canada a confirmé une décision de la Cour fédérale selon laquelle les restrictions relatives à l'activité politique ne doivent pas s'appliquer à la grande majorité des fonctionnaires fédéraux. Il est fait référence à cette décision dans le document de l'employeur sur [l'obligation de loyauté](#).<sup>1</sup>
- Les formes d'expression au lieu de travail les plus faciles à défendre sont celles qui sont exclusivement orientées vers l'intérieur, qui sont positives ou qui soutiennent une cause, qui n'utilisent pas le matériel ou les systèmes gouvernementaux et qui sont étroitement liées à des activités menées par le syndicat. Les plus difficiles à défendre sont celles qui critiquent les actions du gouvernement.

---

<sup>1</sup> Osborne c. Canada (Conseil du Trésor), 1991 CanLII 60 (CSC)

- La directive de cesser l'activité devra probablement être respectée, puis faire l'objet d'un grief pour éviter les conséquences disciplinaires découlant d'un acte d'insubordination. Cependant, l'employeur ne doit pas interdire systématiquement certaines activités.
- Pour ce qui est des postes impliquant des interactions avec la clientèle ou le public, les activités peuvent être plus limitées. Les moyens de s'exprimer des employé-es occupant des postes orientés vers l'extérieur peuvent devoir être plus neutres ou ambigus. Par exemple, des décisions récentes ont confirmé que les membres d'un syndicat pouvaient porter du matériel syndical, car celui-ci ne présentait aucun risque pour la santé et la sécurité, n'était pas illégal, injurieux ou diffamatoire et ne laissait pas supposer un non-respect de la convention collective ou de la LRTSPF. Cette action pourrait toutefois augmenter le risque de faire l'objet de mesures disciplinaires.
- Divers recours peuvent être exercés pour contester les mesures prises par l'employeur à l'encontre d'activités associées à l'appartenance à un syndicat ou à des activités syndicales au sens large.
- Il faut éviter d'utiliser le courrier électronique, les systèmes informatiques et l'équipement de l'employeur pour s'exprimer dans ces activités.
- Les grèves sont interdites pendant la durée de la convention collective et en dehors des périodes de grève légales. Les circonstances dans lesquelles un groupe d'employés agit ensemble, d'un commun accord ou dans un même but, de manière à refuser des tâches, à ralentir les tâches ou à limiter de toute autre manière le rendement au travail répondent à la définition d'une grève. En revanche, les actions individuelles non coordonnées qui ne sont pas menées par la direction du syndicat et qui ne ralentissent pas les tâches ou la production pourraient ne pas répondre à cette définition.

**Les membres ont le droit de faire ce qui suit :**

- Signer des pétitions et communiquer de l'information sur les campagnes syndicales en dehors du temps consacré au travail, comme à l'heure du dîner et lors des pauses;
- Parler du syndicat à des collègues au lieu de travail, comme on peut le faire pour tout autre sujet;
- Distribuer des documents au lieu de travail ou en-dehors de ceux-ci. L'employeur n'a pas le droit de s'immiscer dans ces activités syndicales légales;
- Si l'employeur l'autorise, distribuer des publications qui expriment le point de vue du syndicat sur les enjeux liés au lieu de travail, à condition que leur contenu soit exact et non diffamatoire. C'est un excellent moyen d'inviter les membres à des séances d'information, de faire le point sur les activités syndicales et de recruter des volontaires;
- Utiliser les babillards du lieu de travail à des fins syndicales, conformément à la convention collective;

- Porter un macaron, un cordon, un autocollant ou un t-shirt, afficher un fond d'écran en réunion virtuelle, utiliser un bloc de signature de courriel ou utiliser tout autre support qui communique un message du syndicat. Même pour les membres portant un uniforme, il y a toujours moyen de porter un article communiquant le message d'un syndicat;
- Assister à des rassemblements et à des activités de mobilisation. On peut prendre part à des rassemblements ou à d'autres événements syndicaux en personne pendant les pauses payées, de même qu'avant ou après le travail.

Certaines restrictions peuvent s'appliquer.

Le risque pour les membres de faire l'objet de mesures disciplinaires dépendra probablement des circonstances individuelles et contextuelles. Les membres doivent évaluer les meilleures options de défense des droits et les ressources disponibles en tenant compte de leurs circonstances personnelles, de leurs objectifs et de leur tolérance au risque.

L'employeur ne doit pas interdire systématiquement certaines activités. Si cela se produit ou si vous avez des questions concernant vos droits syndicaux à votre lieu de travail, veuillez contacter vos représentant·es de sections locales de l'ACEP ou le Bureau national de l'ACEP.