

Pour une réforme de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

Un guide pour approfondir la compréhension,
susciter la discussion et amplifier l'action
à l'aide des vidéos sur la *LRTSPF*



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

Comment se servir du présent guide

Ce guide vise à favoriser l'apprentissage, la réflexion, la discussion et l'action à l'aide de la série de vidéos de l'AFPC sur la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la *LRTSPF* ou la *Loi*).

Il est possible de regarder les vidéos de façon autonome, puis de se servir du guide pour faire des liens entre le contenu et sa propre expérience. Autrement, le guide peut servir aux présidences de section locale ou aux personnes déléguées syndicales qui souhaiteraient animer une discussion lors d'une réunion de section locale, d'un dîner-causerie ou d'une assemblée générale annuelle. Les vidéos peuvent être visionnées en une ou plusieurs fois.

Peu importe la méthode choisie, le but est d'aider les membres à comprendre les effets concrets de la *LRTSPF* sur les négociations, les griefs et les droits du travail et d'obtenir des appuis à la modernisation de la *Loi*.

Chaque section du guide est conçue pour passer de la compréhension à la discussion, puis à l'action. On y propose également des façons concrètes de s'impliquer : diffuser la campagne, contacter sa députée ou son député, etc.



PASSEZ À L'ACTION!



Cliquez sur l'image ou balayez le code QR pour envoyer un courriel à votre députée ou député et exiger la modernisation de la *LRTSPF*.

Première vidéo : Qu'est-ce que la LRTSPF?



Cette vidéo présente comment la *LRTSPF* régit les relations de travail dans la fonction publique fédérale. Elle explique que plusieurs frustrations vécues par les travailleuses et travailleurs sont systémiques, et non des cas isolés. En effet, elles sont liées à un système qui détermine qui est protégé, ce qui peut être négocié, les façons de régler les différends et les délais de résolution.

Points à retenir

- La *LRTSPF* influe sur les négociations, les griefs et l'accès aux droits en milieu de travail.
- Certaines personnes ne sont pas considérées comme des fonctionnaires au sens de la *Loi* et sont ainsi plus vulnérables.
- La *Loi* limite les questions pouvant être abordées à la table et ralentit les négociations.
- Lorsqu'on examine la *LRTSPF*, on comprend pourquoi il y a tant de problèmes.

Questions de réflexion et de discussion

- Quelle partie de la vidéo vous rejoint le plus, et pourquoi?
- Pourquoi est-ce important de comprendre que ces problèmes sont causés par la *Loi*?
- Y a-t-il un problème que vous voyez différemment après avoir regardé la vidéo?
- Avez-vous vécu une situation où la *LRTSPF* a entravé la résolution d'un problème?

Suggestions pour passer à l'action

- **Montrez la vidéo** à une autre personne membre et demandez-lui ses impressions.
- **Recueillez des exemples** de situations où des collègues ont été affectés par des délais, des exclusions ou un manque de protection, puis cernez les schémas récurrents.
- **Déterminez votre prochaine étape** : regarder la vidéo suivante, soulever la question à une réunion de votre section locale, envoyer un courriel à votre députée ou député, etc.

Gros plan sur la Loi

Comme son nom l'indique, la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* régit les relations de travail dans la fonction publique fédérale. Elle fixe les règles qui concernent les négociations, le règlement des différends, les griefs et les droits des personnes salariées.

Malheureusement, elle n'est plus de son temps. Elle empêche certaines personnes de bénéficier d'une représentation syndicale sans raison valable, érige des barrières à la négociation équitable et au règlement rapide des griefs, et ne prévoit aucun mécanisme pour obliger l'employeur à rémunérer le personnel adéquatement et à temps. De plus, en permettant le recours aux briseurs de grève en cas de conflit de travail, elle affaiblit le pouvoir de négociation des personnes syndiquées et prolonge les grèves.

Trois façons dont la *LRTSPF* affecte les travailleuses et travailleurs

1. Elle régit les négociations.

La *LRTSPF* fixe les règles de négociation, ce qui influe sur les délais et le règlement des différends.

2. Elle limite ce qui peut être abordé à la table.

Certaines questions importantes, comme la dotation, la retraite et la discrimination systémique, sont totalement exclues des négociations.

3. Elle n'offre pas les mêmes protections à tout le monde.

Plusieurs questions ne sont pas encadrées par la *LRTSPF*, comme les délais de traitement des griefs, le recours aux briseurs de grève, l'accès au droit de négocier et la garantie d'une rémunération exacte et en temps voulu.

Pourquoi c'est important

Avec une loi qui limite le contenu des négociations et exclut certaines personnes salariées, les membres doivent s'armer de patience pour obtenir un traitement équitable, de meilleures conditions et une plus grande responsabilisation de l'employeur. C'est pourquoi l'AFPC demande la modernisation de la *LRTSPF*.



Deuxième vidéo : Pourquoi les négos au fédéral prennent-elles autant de temps?



Cette vidéo explique pourquoi les négociations dans la fonction publique fédérale s'éternisent. Si les fonctionnaires provinciaux arrivent souvent à conclure des ententes en moins d'un an, la situation est toute autre au fédéral, où les pourparlers prennent habituellement de deux à quatre ans.

Points à retenir

- Les négociations au fédéral prennent trop de temps.
- Certaines questions ne peuvent pas être discutées adéquatement à la table.
- Les commissions de l'intérêt public (CIP) augmentent les délais sans réellement aider les parties à s'entendre.
- Le recours à des briseurs de grève fait obstacle au règlement des différends et prolonge les grèves.

Questions de réflexion et de discussion

- Qu'est-ce qui est le plus frustrant : ne pas pouvoir aborder des questions essentielles ou voir les négociations traîner?
- En quoi la longueur des négociations affecte-t-elle le moral, la confiance et la mobilisation?
- Selon vous, quelles sont les questions les plus importantes pour les membres à la table?
- À quoi ressemblerait un processus véritablement conçu pour arriver à une entente rapidement et efficacement?

Suggestions pour passer à l'action

- **Posez la question autour de vous** : en quoi la longueur des négociations affecte-t-elle votre moral, votre confiance et votre degré d'engagement?
- **Discutez avec vos collègues** des questions qu'il vous semble injuste de tenir à l'écart.
- **Trouvez une mesure à prendre** : soulever le problème à une réunion de votre section locale, partager la vidéo sur les réseaux sociaux, envoyer un courriel à votre députée ou député, etc.

Qu'est-ce qu'une commission de l'intérêt public?

Il s'agit d'une étape du règlement des différends prévue dans la *LRTSPF* lorsque les négociations stagnent dans un processus de conciliation avec droit de grève. La commission tient des audiences, puis présente des recommandations non contraignantes dans un rapport.

Le recours aux CIP est l'une des principales raisons pour lesquelles les négociations sont si longues dans la fonction publique fédérale. Cette étape multiplie les délais, permet rarement de résoudre les questions essentielles et ralentit les négociations pendant que les parties attendent.

Trois choses à savoir sur les CIP

1. Elles entraînent des délais importants.

Nommer les membres de la commission, tenir les audiences, rédiger un rapport : tout ça peut ajouter des mois aux négociations. Lors des dernières rondes, il s'est écoulé en moyenne un an entre la première demande de conciliation de l'AFPC et la réception des recommandations de la CIP.

2. Ses recommandations sont non contraignantes.

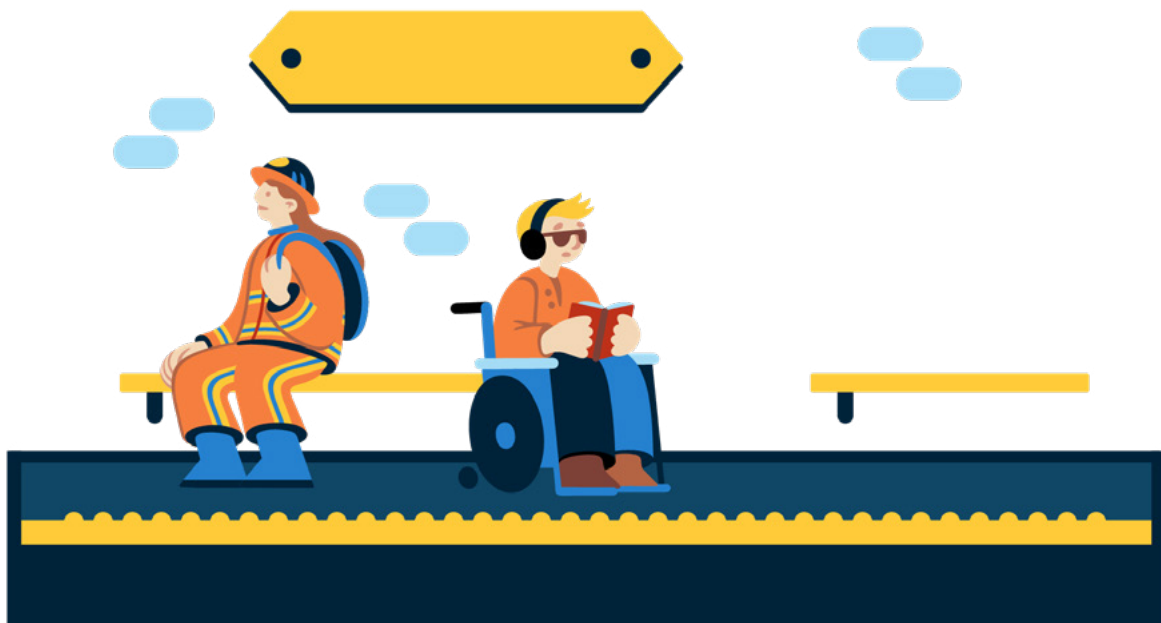
Une CIP peut formuler des recommandations, mais aucune des parties n'est tenue de les accepter.

3. Elle retarde souvent les pourparlers

Pendant que les parties attendent le rapport, les négociations à la table ont tendance à ralentir ou à carrément s'arrêter.

Pourquoi c'est important

Une procédure qui retarde les négociations sans résoudre les problèmes de fond, ça signifie plus d'attente avant d'obtenir un contrat juste et équitable. C'est pourquoi l'AFPC demande l'élimination des CIP.



Troisième vidéo : Pourquoi faut-il des années pour régler des griefs au fédéral?



Regardez la vidéo en cliquant sur l'image ou en balayant le code QR.

Cette vidéo porte sur le règlement des griefs et les préjudices que causent les longs délais. Les griefs sont l'un des principaux leviers dont disposent les fonctionnaires fédéraux pour faire valoir les droits prévus dans leur convention collective ou pour contester des mesures disciplinaires ou d'autres violations sur le lieu de travail. Mais quand ils prennent des années à régler, les conflits ont le temps de s'exacerber, et les injustices perdurent. Pendant ce temps, les travailleuses et travailleurs continuent de souffrir.

Points à retenir

- Les mécanismes actuels ne permettent pas d'obtenir justice rapidement.
- Les longs délais peuvent aggraver les dommages causés par le problème initial (mesures disciplinaires, discrimination, congé refusé, harcèlement, etc.).
- Il y a trop peu d'effectifs décisionnels pour le nombre de cas à traiter.
- La réforme de la *Loi* devrait prévoir des capacités accrues, des délais plus stricts et l'accès à des mesures de redressement provisoire.

Questions de réflexion et de discussion

- Que peut-il arriver à une personne dont le grief prend des années à traiter, au lieu de quelques mois?
- Quels types de problèmes au travail deviennent plus difficiles à résoudre avec le temps?
- Pourquoi est-il important que les griefs passent par chaque étape du processus dans des délais précis?
- À quoi ressemblerait une procédure de règlement des griefs équitable et efficace?

Suggestions pour passer à l'action

- **Lancez la discussion** sur ce que ces délais signifient concrètement pour la partie plaignante et sur les torts qui en découlent.
- **Discutez des problèmes au travail** qui peuvent mener à des griefs et des raisons pour lesquelles une enquête rapide et l'aide du syndicat sont essentielles.
- **Choisissez une mesure à prendre**, comme soulever le problème à une réunion de la section locale ou discuter des changements à apporter à la *Loi*.

Comment fonctionne la procédure de règlement des griefs?

Le règlement des griefs est un mécanisme officiel visant à protéger les droits des travailleuses et travailleurs. Il y a motif à grief si l'employeur enfreint un droit prévu dans la convention collective ainsi que dans certains cas de mesures disciplinaires ou de congédiement. Ce processus est l'un des principaux leviers dont disposent les membres de l'AFPC pour faire respecter leurs droits au travail.

Le mécanisme s'enclenche généralement lorsqu'une ou un membre soulève un problème au travail auprès d'une personne déléguée ou représentante syndicale. Par la suite, le syndicat enquête, examine la convention collective, parle avec la partie plaignante et les témoins (s'il y a lieu), puis détermine s'il y a effectivement motif à grief. Il est parfois possible de résoudre le problème sans déposer de grief.

Une fois le grief déposé, celui-ci passera par un ou plusieurs paliers à l'interne. Ce n'est qu'après ces étapes que le grief peut être renvoyé à l'arbitrage, où une tierce partie neutre entendra l'affaire avant de rendre une décision exécutoire et d'ordonner des mesures correctives au besoin.

Trois choses à savoir sur la procédure de règlement des griefs

1. L'accompagnement du syndicat est crucial.

L'AFPC aide ses membres à déterminer s'il y a motif à grief, à faire enquête, à cerner les droits possiblement en cause, à préparer le grief et à le faire passer aux étapes suivantes. On ne s'attend pas à ce que vous fassiez tout vous-même.

2. Un grief suit une série d'étapes.

La procédure va généralement comme suit : enquête, dépôt du grief dans les délais impartis, audiences internes ou réponses d'un ou plusieurs paliers, puis renvoi éventuel à l'arbitrage si l'affaire n'est toujours pas résolue.

3. L'objectif est d'obtenir réparation.

Un grief a pour but de remédier à une violation en offrant réparation complète. Les mesures correctives peuvent comprendre la réintégration, la paye rétroactive ou le dédommagement. Mais lorsque les choses prennent trop de temps, même une issue favorable peut arriver trop tard pour réparer complètement le préjudice.

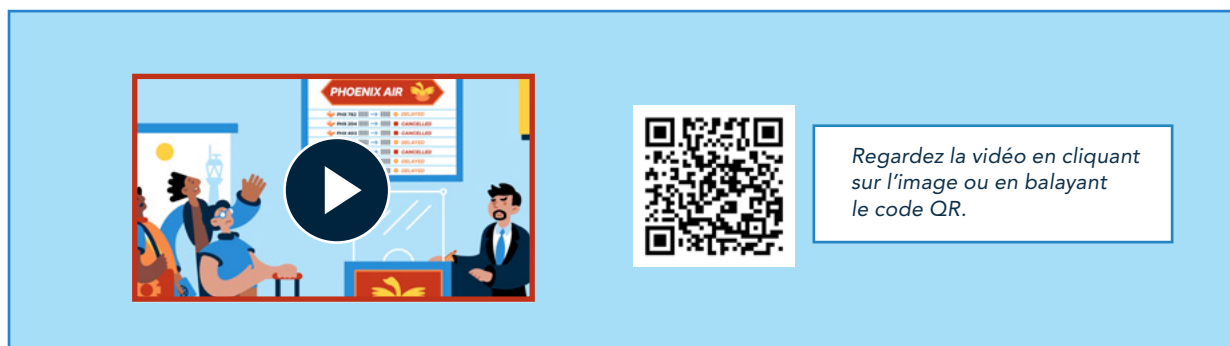
Pourquoi c'est important

Le règlement des griefs est censé donner aux travailleuses et aux travailleurs un moyen concret de faire valoir leurs droits. La procédure doit donc être accessible, équitable et rapide.

Avec les délais actuels, l'attente se compte souvent en mois, et même en années. Pendant ce temps, le problème au travail persiste (mesure disciplinaire, discrimination, congé refusé, harcèlement ou autre). Les longs délais peuvent aussi décourager certaines personnes de dénoncer une situation et effriter la confiance envers la justice au travail.

C'est pourquoi l'AFPC demande la réforme des mécanismes de règlement des griefs pour les rendre plus efficaces et mieux à même d'offrir des réparations valables aux travailleuses et travailleurs dont les droits ont été bafoués.

Quatrième vidéo : Les lacunes de la LRTSPF



Cette vidéo met l'accent sur ce que la *Loi* ne prévoit pas. On y explique le système à deux vitesses que crée la *LRTSPF*, où deux personnes avec des fonctions similaires n'ont pas nécessairement les mêmes droits, la même sécurité d'emploi et le même salaire. On y expose aussi le manque de responsabilisation de l'employeur lorsqu'il y a des erreurs et des retards dans les payes.

Points à retenir

- La *Loi* empêche le personnel occasionnel et temporaire de bénéficier des avantages syndicaux et des protections connexes.
- Elle comporte des failles majeures quant au droit de négocier et aux recours.
- Certaines personnes se retrouvent sans recours lorsque l'employeur ne les paye pas correctement et à temps.
- Il faut une réforme de la *Loi* pour élargir l'accès aux protections et assurer la responsabilisation de l'employeur en ce qui a trait à la paye.

Questions de réflexion et de discussion

- En quoi la présence d'un système à deux vitesses peut-elle affecter la solidarité au travail?
- En quoi le personnel occasionnel et temporaire est-il traité différemment?
- Quelles conséquences ont les problèmes de paye sur la vie personnelle des travailleuses et des travailleurs?
- À quoi ressemblerait un système équitable qui inclut tout le monde?

Suggestions pour passer à l'action

- **Demandez à vos collègues qui occupent un poste occasionnel ou temporaire** de vous parler de leur expérience.
- **Demandez à d'autres membres en quoi les problèmes de paye les ont affectés**, et comment l'employeur devrait rendre des comptes.
- **Choisissez une mesure à prendre** pour promouvoir une meilleure protection salariale et l'accès aux mêmes droits pour tout le monde. Vous pourriez par exemple écrire à votre députée ou député.

Quels sont les droits du personnel occasionnel et temporaire?

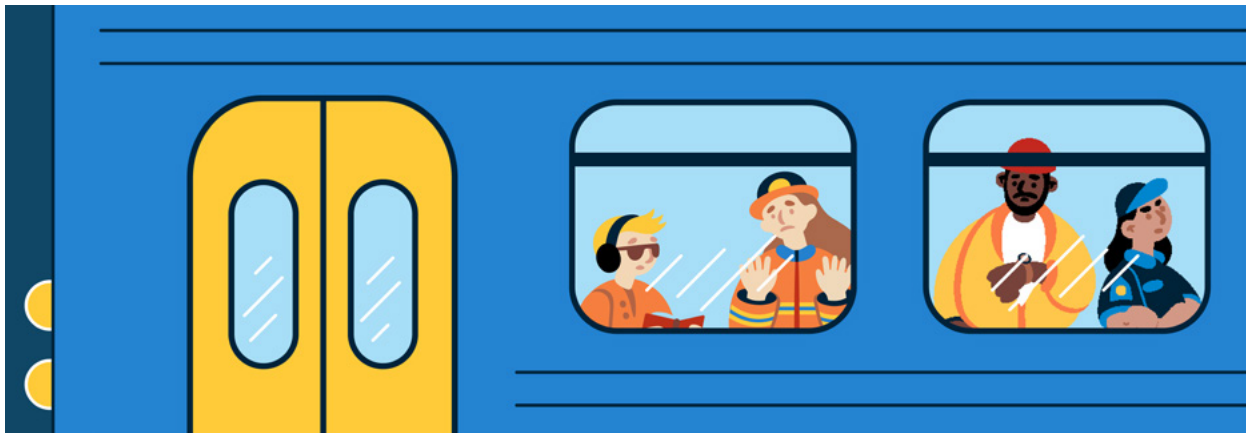
Dans la fonction publique fédérale, les travailleuses et travailleurs occasionnels et temporaires n'ont pas les mêmes droits que les autres. On se retrouve avec un système à deux vitesses où, à fonctions égales, certaines personnes ont moins de sécurité et de droits que leurs collègues permanents.

Trois choses à savoir sur les droits du personnel nommé pour une durée déterminée

- 1. Le personnel temporaire a parfois plus de droits que le personnel occasionnel.**
Une personne nommée pour une période déterminée qui effectue un contrat de trois mois ou plus, ou qui enchaîne une série de contrats totalisant trois mois ou plus, bénéficiera d'une représentation syndicale ainsi que de certains avantages et protections. Ses droits demeureront toutefois limités par la *Loi*.
- 2. Le non-renouvellement n'est pas traité comme une mise à pied ou un congédiement.**
À la fin d'un contrat de plus de trois mois, le lien d'emploi avec la fonction publique est rompu. Le personnel nommé pour une durée déterminée n'a droit à un préavis écrit de 30 jours que si son contrat prend fin prématurément ou n'est pas reconduit.
- 3. Les recours officiels sont limités.**
La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral n'a pas la compétence pour entendre les griefs portant sur l'expiration ou le non-renouvellement des contrats d'une durée déterminée. Dans les cas de discrimination, la personne membre doit s'adresser à sa représentante ou son représentant syndical pour savoir s'il est possible de déposer un grief ou une plainte pour atteinte aux droits de la personne.

Pourquoi c'est important

Le personnel temporaire et occasionnel est souvent le premier touché par les coupes budgétaires. À fonctions égales, ces personnes ont moins de droits, de recours et de sécurité. C'est là une profonde injustice.



Cinquième vidéo : Comment changer les choses



Cette vidéo montre qu'il est possible de modifier la *LRTSPF*, mais seulement en unissant nos forces. On y souligne aussi l'importance pour les membres de se former, de se mobiliser et d'agir.

Points à retenir

- Le changement est possible, mais il faudra s'y mettre ensemble.
- Les travailleuses et travailleurs ont obtenu d'importants gains par le passé; on peut y arriver encore.
- Le gouvernement doit écouter les personnes directement concernées.
- Les petits gestes comptent lorsqu'ils contribuent à sensibiliser et à mobiliser les gens.

Questions de réflexion et de discussion

- Qu'est-ce qui empêche les membres d'agir sur des questions comme celle-ci?
- Quelles actions vous semblent les plus réalistes?
- Qu'est-ce qui pourrait inciter les membres à se mobiliser davantage?
- Après avoir regardé la vidéo, quel geste pensez-vous pouvoir poser?

Suggestions pour passer à l'action

- **Choisissez une mesure que vous seriez en mesure de prendre** après avoir regardé la vidéo. Ce pourrait être de passer le mot dans les médias sociaux, d'en parler à vos collègues, de participer à une activité syndicale ou de contacter votre députée ou député.
- **Partagez la série de vidéos** avec vos collègues afin de les sensibiliser et de les rallier à la cause.
- **Planifiez votre prochaine étape**, par exemple : planifier un dîner-causerie, lancer une discussion au travail ou organiser la projection d'une des vidéos sur la *LRTSPF* dans une réunion syndicale. Ce sera l'occasion de repérer les membres qui désirent s'impliquer.

En quoi faire du lobbying peut-il contribuer au changement?

Les activités de lobbying (rencontres avec sa députée ou son député, témoignages devant des comités, publication de mémoires et de recommandations lors de consultations, etc.) sont l'un des moyens utilisés par l'AFPC pour obtenir des changements législatifs et politiques.

C'est une façon pour les membres de transformer leurs préoccupations au travail en action politique. L'objectif est de sensibiliser les parlementaires, mais aussi de les convaincre d'agir.

Trois arguments en faveur du lobbying

1. Les députées et députés ont le pouvoir de faire avancer les dossiers.

Ces personnes peuvent faire part de vos préoccupations au gouvernement, s'exprimer publiquement, poser des questions et faire pression pour que les choses changent.

2. Les récits personnels peuvent s'avérer un outil efficace

Les membres n'ont pas besoin de connaître les tenants et aboutissants d'un dossier pour en parler. Ce qui importe, c'est d'être en mesure d'expliquer clairement et avec humanité en quoi le problème affecte les travailleuses, les travailleurs et les collectivités.

3. Les activités de lobbying ont un effet concret.

Rencontres, lettres, appels, suivis : toutes ces initiatives montrent que le dossier attire l'attention.

Pourquoi c'est important

Lorsque les membres font pression ensemble, il devient plus difficile d'ignorer leurs préoccupations. Leur action concertée permet d'amplifier la voix de l'AFPC et rappelle aux parlementaires que leurs décisions ont des conséquences réelles sur la vie des gens.



La suite des choses dépend de nous

Plusieurs des frustrations vécues par les fonctionnaires fédéraux sont directement liées au système de relations de travail en place. Un système désuet et restrictif qu'on doit changer.

Voilà pourquoi la modernisation de la *LRTSPF* est importante.

Pour les membres qui attendent leur nouvelle convention collective pendant des années.

Pour les membres dont les griefs traînent trop longtemps.

Pour le personnel temporaire et occasionnel privé de certaines protections.

Pour chaque personne qui croit à une rémunération adéquate, à un traitement équitable et à un réel accès à la justice au travail.

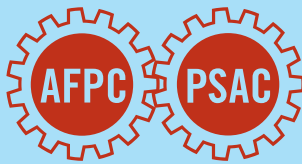
Afin d'opérer le changement, il faudra que les membres s'informent, ouvrent la discussion au travail, témoignent de leur vécu et passent à l'action ensemble.

ÉCRIVEZ À VOTRE DÉPUTÉ OU DÉPUTÉE

Demander à votre députée ou député d'appuyer la réforme de la *Loi*, c'est l'un des gestes les plus significatifs que vous pouvez poser

Cliquez sur l'image ou balayez le code QR pour envoyer un courriel.





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



syndicatafpc.ca/lrtspf