



VOS DROITS SYNDICAUX EN MILIEU DE TRAVAIL

Il semble parfois que bien des membres ne reconnaissent pas l'importance du syndicat et du travail que vous accomplissez en leur nom comme dirigeants ou comme délégués syndicaux de section locale. L'employeur, lui, sait fort bien à quel point vous êtes importants ! De fait, les gestionnaires tentent peut-être d'entraver votre travail de représentation syndicale.

Heureusement, votre convention collective et les dispositions énoncées dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique protègent toutes deux les syndiqués contre des gestionnaires qui tentent de les empêcher d'exercer leurs droits syndicaux légitimes.

Il existe deux mécanismes de réparation qui peuvent servir à régler le problème. Les définitions, les interdictions à l'endroit de la direction et les conseils sur la façon d'établir votre preuve sont virtuellement les mêmes pour les deux. Examinons tout d'abord la loi, puis votre convention collective.

La loi - Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

L'article 8 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique précise qu'il est interdit aux gestionnaires de vous amener par intimidation ou menace à renoncer aux droits que la loi vous accorde. L'article 8 précise aussi que les gestionnaires ne peuvent s'immiscer dans la représentation des membres par le syndicat.

Si votre gestionnaire enfreint l'article 8, vous pouvez déposer une plainte auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique - une plainte en application de l'article 23. Si la Commission juge qu'il y a eu infraction à l'article 8, elle peut ordonner à votre gestionnaire de mettre fin à ce comportement.

La convention collective

La plupart des conventions collectives renferment un article sur l'"élimination de la discrimination", rédigé à peu près en ces termes :

« Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'AFPC ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou son état de personne graciée ».

Si vous estimez avoir fait l'objet de discrimination à cause de votre affiliation ou de votre activité syndicale, vous pouvez déposer un grief en application de l'article sur l'élimination de la discrimination.

Voici des exemples de gestes qui constituent une infraction à l'article 8 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, ou à l'article de la convention collective sur l'élimination de la discrimination :

Refuser de vous accorder de l'avancement au motif que vous consacrez trop de temps aux affaires syndicales;

Se plaindre que vous déposez trop de griefs;

Menacer de vous imposer des mesures disciplinaires si vous continuez à être impliqué dans le syndicat; et

Consigner dans votre évaluation personnelle que votre engagement syndical nuit à votre rendement au travail.

Un type de discrimination pourrait paraître dans les genres de mesures suivantes :

Traitement inégal

Vous attribuer plus que votre juste part du travail salissant.

Supprimer les parties les plus intéressantes de votre travail.

Vous harceler soudainement au sujet de la durée de votre pause repas, tout en continuant à faire preuve de latitude pour celle d'autres personnes.

Traitement injuste

Voici des exemples de traitement injuste de la part de la direction : vous confier soudainement trop de travail, ou pas assez; ou décider que votre rendement au travail n'est plus satisfaisant, même si rien n'a changé.

C'est une chose de savoir que votre gestionnaire tente de vous intimider; c'en est une autre de le prouver. Vous devez indiquer le nom de votre gestionnaire dans votre plainte ou votre grief, et vous devez pouvoir démontrer qu'il y a eu des gestes d'intimidation. Vous devez aussi démontrer que la personne que vous avez nommée a tenté intentionnellement de vous empêcher d'exercer vos droits. La Commission des relations de travail dans la fonction publique présupera que le gestionnaire est innocent, à moins que vous ne puissiez prouver qu'il est coupable. Il est important que vous produisiez assez de preuves pour que votre représentant puisse établir un dossier solide.

Voici quelques conseils pertinents :

Consignez toutes les remarques et tous les incidents qui, selon vous, avaient pour but de vous intimider. La Commission ne sera peut-être pas impressionnée par un seul incident, mais une série de gestes d'intimidation pourrait la convaincre.

Consignez les dates et les moments où les remarques et les incidents intimidants ont eu lieu.

Faites part de vos soupçons à une personne, au début.

Trouvez des témoins qui ont entendu les remarques.

Conserver des copies des lettres et des notes de service préjudiciables.

Demandez à votre syndicat s'il est préférable, dans les circonstances, de déposer un grief ou une plainte en application de l'article 23.

N'oubliez pas - les syndicats et leurs membres ont des droits. Ne laissez personne vous en priver !

(Mars 2005)