

Congé pour affaires syndicales

Guide à l'intention des membres EC et TR de l'ACEP

Juin 2026

Qu'est-ce qu'un congé syndical?

Le congé syndical est un droit prévu à la convention collective qui permet à une personne salariée de s'absenter du travail avec l'accord de l'employeur afin de participer à des activités syndicales. Toute personne salariée peut participer à des activités syndicales en dehors de ses heures de travail, mais le congé syndical donne la possibilité d'exercer des fonctions syndicales qui doivent parfois avoir lieu pendant les heures normales de travail.

Le congé syndical est une pierre angulaire de la convention collective, car il donne effet à la liberté d'association garantie par la Charte. C'est grâce à ce droit que les travailleuses et travailleurs peuvent défendre leurs intérêts collectifs par l'action syndicale.

Types de congés syndicaux

- Réunions ou préparatifs liés à la négociation collective (EC 14.10, 14.11/TR 10.05, 10.06)
- Réunions de consultation syndicale-patronale ou réunions de comités (EC 14.12/TR 10.07)
- Audiences devant la Commission des relations de travail (CRTESPF) en tant que partie, représentant-e ou témoin (EC 14.01, 14.05, 14.06/TR 10.01-10.03)ⁱ
- Audiences de griefs devant la direction, en tant que plaignant-e ou représentant-e (EC 14.07-14.09/TR 10.04)
- Formation syndicale ou participation à des rencontres externes, comme celles du Congrès du travail du Canada (CTC) (EC 14.13-14.15/TR 10.08)
- Congé pour occuper un poste syndical à temps plein obtenu par élection ou nomination (EC 14.16/TR 10.10)ⁱⁱ

Nécessités du service

La plupart des types de congés syndicauxⁱⁱⁱ sont assujettis à une seule condition : « lorsque les nécessités du service le permettent ». Ces « nécessités » ne sont pas définies dans les conventions collectives EC ou TR, mais sont plutôt interprétées par les tribunaux du travail et les cours de justice.

Beaucoup de gestionnaires interprètent à tort les « nécessités du service » comme leur donnant un

pouvoir discrétionnaire absolu d'accepter ou de refuser les demandes de congé syndical. Ce n'est pas le cas.

Comme tout autre congé assujetti aux nécessités du service, le congé syndical nécessite une évaluation au cas par cas des répercussions réelles de l'absence sur les nécessités véritables du service qui ne peuvent être gérées au moyen de mesures temporaires raisonnables^{iv}.

Les arbitres et tribunaux ont reconnu qu'un manque chronique de personnel^v, ou le recours aux heures supplémentaires^{vi} ne peuvent servir de prétexte artificiel pour refuser un congé syndical.

De même, une simple contrainte de service ou un coût additionnel ne justifient pas à eux seuls le refus d'un congé^{vii}. Après tout, toute absence du travail, peu importe le motif, entraîne nécessairement certaines répercussions sur le service.

Comment demander un congé syndical

Vous devez d'abord confirmer que l'activité syndicale prévue est visée par l'une des dispositions applicables de votre convention collective et préparer les documents nécessaires. Vous devez adresser la demande à votre superviseur-e immédiat-e et lui donner un préavis suffisant pour que la direction puisse prendre les mesures de remplacement nécessaires.

Si vous faites votre demande de vive voix, assurez-vous d'en faire le suivi par écrit et de confirmer le délai prévu pour obtenir une réponse. Lorsqu'une demande demeure sans réponse indéfiniment, cela équivaut dans les faits à un refus.

Que faire en cas de refus

- Demandez une réponse écrite de la direction accompagnée des motifs du refus;
- Communiquez avec votre agent-e des relations de travail (ART) à l'adresse representation@acep-cape.ca.
- Prévenez le/la dirigeant-e syndical-e responsable de l'activité à laquelle vous comptez participer;

Avis

Ce document se veut une source d'information générale seulement et ne constitue pas un avis juridique. Si vous avez besoin de conseils précis concernant des questions de relations de travail ou d'emploi, veuillez communiquer avec votre agente ou agent des relations de travail de l'ACEP.

- Conservez toutes les communications pertinentes et notez la chronologie des faits;
- Dans certaines situations, il peut être nécessaire d'ajuster la demande afin de tenir compte d'une nécessité du service légitime.

En conclusion

Le congé syndical est un droit prévu aux conventions collectives des groupes EC et TR. La direction a accepté ces dispositions dans le cadre de la négociation

collective et doit prendre des mesures raisonnables pour permettre aux travailleuses et travailleurs de se prévaloir de ce droit.

Cela dit, il faut demeurer vigilant·es face aux gestionnaires qui pourraient faire de la discrimination ou refuser déraisonnablement des demandes parce qu'elles sont liées à des activités syndicales. Si vous croyez être victime de discrimination antisyndicale, communiquez avec votre ART à l'adresse representation@acep-cape.ca.

Notes et références

ⁱ Lorsqu'une personne est convoquée par la CRTESPF, un conseil d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou dans le cadre d'un processus substitutif de règlement d'un différend, le congé requis n'est pas assujéti aux nécessités du service.

ⁱⁱ Ce congé non payé pour occuper un poste syndical à temps plein, obtenu par élection ou nomination, n'est pas assujéti aux nécessités du service.

ⁱⁱⁱ Voir ci-dessus.

^{iv} *Canada (Procureur général) c. Degaris*, 1993 CarswellNat 239, ACF no 1011

^v *Noakes c. Conseil du Trésor (Transports Canada)*, 1981 CRTFP (166-2-9688)

^{vi} *Conseil du Trésor (Transports Canada) c. MacGregor*, 1992 CRTFP (166-02-22489)

^{vii} *Burgess c. Conseil du Trésor (Affaires indiennes et du Nord canadien)*, 2004 CRTFP 164 (166-02-32094).