

CANADA / ÉDITION 2026

ATLAS DE L'ÉCOSYSTÈME SYNDICAL



Un guide visuel du fonctionnement des syndicats au Canada

Structures syndicales, représentation, droits au travail et mouvement syndical élargi.



Des travailleurs plus forts.

Des milieux de travail plus forts.

Des communautés plus fortes.

Un Canada plus fort.

Créé par Jacob Beaulieu

Projet indépendant d'éducation syndicale

Ce n'est pas une publication officielle syndicale, patronale ou gouvernementale.

COMMENCEZ ICI	
Repères et navigation	
—	Carte d'ensemble 3
Les liens entre les parties et votre parcours de lecture.	
PARTIE I / VOTRE PLACE	
Votre place dans l'ensemble	
01	Un membre, plusieurs systèmes 4
Travail, syndicat, employeur, lois et mouvement.	
02	Cotisations, impôts et responsabilité démocratique 5
Ressources communes et contrôle démocratique.	
03	La formule Rand 6
Cotisations, adhésion et portée de la convention.	
04	La structure d'un syndicat 7
Membres, instances dirigeantes et personnel.	
05	Qui décide de quoi? 8
Responsabilités et sources d'autorité.	
PARTIE II / REPRÉSENTATION	
Du milieu de travail aux résultats collectifs	
06	La négociation collective 9
Priorités, négociations et conventions.	
07	Vos droits au travail 10
Les sources des droits et des protections.	
08	Représentation et voies de grief 11
Enjeux, démarches et formes de soutien.	
09	Du côté de l'employeur 12
Direction, RH/RT et pouvoir de négociation.	
10	Le parcours des cotisations 13
Budgets, ressources et contrôle syndicaux.	
11	Responsabilité et recours externes 14
Démarches internes et institutions externes.	
PARTIE IV / VUE D'ENSEMBLE	
Données et contexte international	
17	Le syndicalisme en chiffres 20
Couverture, adhésion et tendances canadiennes.	
18	Le mouvement syndical mondial et l'OIT 21
Liens internationaux et rôles distincts.	
PARTIE III / ÉCOSYSTÈME CANADIEN	
Syndicats, affiliations et compétences	
12	Unités, agents négociateurs et syndicats 15
Qui est regroupé et qui représente qui.	
13	Les liens du mouvement syndical canadien 16
Conseils, fédérations et centrales syndicales.	
14	Les syndicats du secteur public canadien 17
Services publics et compétences diverses.	
15	Les syndicats du secteur privé canadien 18
Secteurs, milieux de travail et régimes.	
16	Écosystèmes syndicaux locaux et régionaux 19
Liens au travail et dans la communauté.	
ANNEXES / A-E	
Structures précises et références pratiques	
A	Au sein de l'IPFPC 22
B	Les groupes de l'IPFPC 23
C	Les agents négociateurs fédéraux 24
D	Responsabilité et recours externes 25
E	L'écosystème syndical d'Ottawa-Gatineau 26

Carte d'ensemble

Qui est lié à qui et où explorer chaque partie.

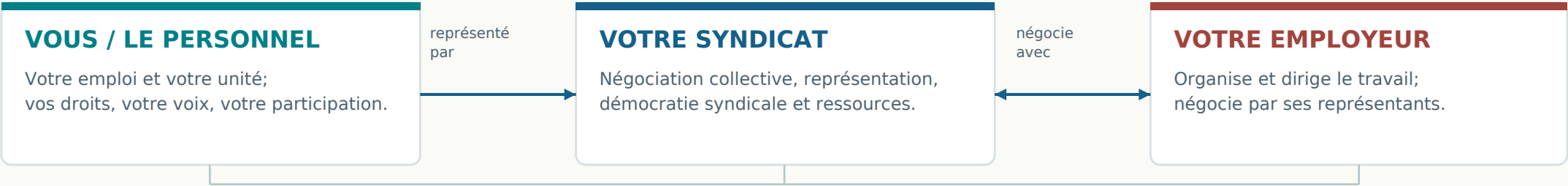


L'ÉCOSYSTÈME

Des relations, sans chaîne de commandement unique.

TRAVAIL

Le cadre du travail : emplois, collègues, direction, conditions de travail et enjeux du milieu.



LOIS ET INSTITUTIONS

Lois du travail et des droits de la personne, commissions et tribunaux encadrent les droits, obligations et recours. Les règles et les institutions varient selon la compétence.

LE MOUVEMENT SYNDICAL ÉLARGI

Les syndicats coopèrent par des conseils, fédérations, centrales et réseaux internationaux. Les affiliations varient; ces liens ne forment pas une chaîne de commandement unique.

Lisez les liens avec leurs explications : représentation, négociation, droit et coopération sont des relations différentes.

PARCOURS DE LECTURE

Suivez les parties I-IV ou consultez une annexe. Index complet des sujets : page 2.

I

VOTRE PLACE

Thèmes 01-05 / p. 4-8
Adhésion, cotisations, structure et autorité.

II

REPRÉSENTATION

Thèmes 06-11 / p. 9-14
Négociation, droits, employeurs et recours.

III

ÉCOSYSTÈME CANADIEN

Thèmes 12-16 / p. 15-19
Unités, syndicats, affiliations et paysages syndicaux.

IV

VUE D'ENSEMBLE

Thèmes 17-18 / p. 20-21
Données canadiennes et liens internationaux.

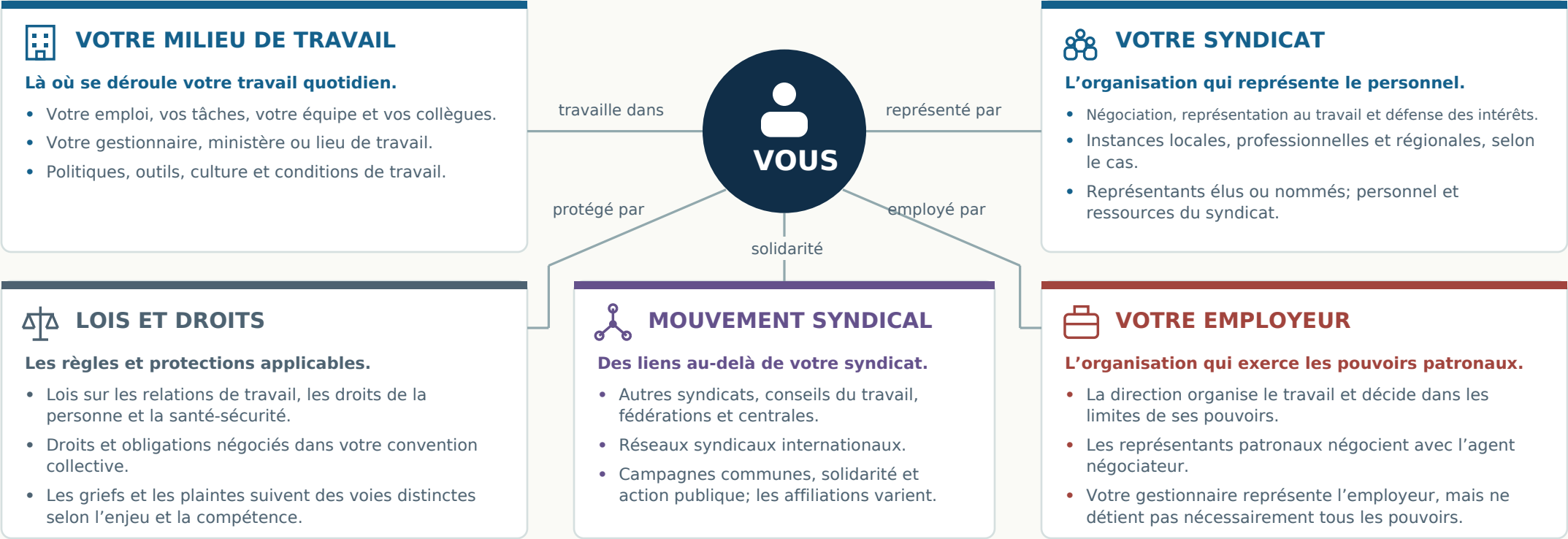
A-E

ANNEXES

p. 22-26
IPFPC, processus fédéraux et Ottawa-Gatineau.

Un membre, plusieurs systèmes

Vous faites partie de plusieurs systèmes liés, chacun ayant un rôle distinct.



LES INTERACTIONS ENTRE SYSTÈMES

Exemple : l'employeur modifie une politique de présence. Le changement touche votre milieu de travail. Votre syndicat peut expliquer la convention, conseiller des démarches et contester une décision s'il existe des motifs. La loi peut prévoir d'autres droits ou recours. Le mouvement syndical élargi peut appuyer l'action publique.

BIEN DISTINGUER LES RÔLES

Une unité de négociation regroupe les employés représentés ensemble. L'agent négociateur la représente. Par exemple, l'IPFPC représente l'unité fédérale des TI.

Savoir qui détient le pouvoir permet de trouver le bon soutien.

Sources : Conseil du Trésor : convention TI, art. 24

IPFPC : statuts et règlements, art. 12

Cotisations, impôts et responsabilité démocratique

Des ressources communes, des mandats distincts et une attente de gestion responsable.

COMPARAISON	LE SYSTÈME SYNDICAL	LE SYSTÈME GOUVERNEMENTAL
Contributions	Les cotisations réunissent les ressources des travailleurs représentés. Selon la loi et la convention, elles peuvent être retenues même sans adhésion au syndicat.	Les impôts sont imposés par la loi aux personnes et aux entreprises visées. Contribuables, résidents et électeurs admissibles sont des groupes distincts qui se recoupent.
Ce qu'ils financent	Négociation collective; représentation et aide juridique; formation des membres; syndicalisation et défense des intérêts; personnel, administration et réserves.	Services et programmes publics : santé, éducation, transport, sécurité publique, soutien social et administration. Les responsabilités varient selon le palier.
Qui autorise	Les statuts et règlements du syndicat attribuent aux membres, aux délégués ou aux instances les pouvoirs sur les cotisations et budgets. La répartition varie.	Exemple fédéral : le gouvernement propose les mesures financières; le Parlement autorise les impôts et dépenses par les processus législatifs applicables.
Qui administre	Les dirigeants et le personnel autorisés perçoivent, répartissent et dépensent les fonds selon les budgets, politiques et délégations approuvés.	Ministres, ministères et fonctionnaires administrent les programmes et dépenses selon les pouvoirs légaux et les contrôles financiers.
Quels contrôles	Élections, AGA ou congrès, rapports financiers, audits requis, questions des membres et recours internes prévus par les règles syndicales.	Élections, assemblées législatives et comités, comptes publics, vérificateurs, accès à l'information et contrôle public; les règles varient selon la compétence.

LES LIMITES DE L'ANALOGIE

Des pouvoirs différents

Un syndicat représente les travailleurs et agit selon ses règles et la loi. Il ne dispose pas des pouvoirs législatifs ou fiscaux du gouvernement.

Les cotisations ne sont pas des impôts

Elles ne sont pas pour autant facultatives. L'adhésion et l'obligation de cotiser sont distinctes. Voir le thème 03, page 6.

Des droits de participation distincts

Payer des impôts ne donne pas en soi le droit de vote. Cotiser ne confère pas nécessairement tous les droits internes d'un membre.

ATTENTE COMMUNE

Des pouvoirs clairs, des rapports transparents et une gestion responsable des ressources communes.

Sources : Chambre des communes : procédures financières

Convention fédérale TI : cotisations, art. 25

IPFPC : exemple de gouvernance

La formule Rand

Cotiser et adhérer à un syndicat sont deux questions distinctes.

COUVERTURE

Votre emploi est-il dans l'unité?

L'agent négociateur représente une unité définie d'employés. La convention collective en fixe les conditions de travail.

CONTRIBUTION

Quelles cotisations faut-il payer?

Selon la formule Rand, les cotisations sont retenues pour les employés de l'unité, membres ou non du syndicat, sous réserve des exceptions applicables.

ADHÉSION

Avez-vous adhéré au syndicat?

L'adhésion suit les règles d'admission du syndicat. Les retenues salariales ne prouvent ni l'adhésion ni tous les droits de participation interne.

MEMBRE DU SYNDICAT

Vous avez adhéré selon les règles du syndicat.

- Les cotisations sont retenues selon la loi et la convention.
- La convention de l'unité vous couvre et son agent négociateur vous représente.
- Vous pouvez voter aux élections internes, assister aux assemblées et vous présenter à un poste, selon les règles d'admissibilité.

NON-MEMBRE COTISANT

Vous n'avez pas adhéré : on parle souvent de cotisant Rand.

- Les cotisations sont retenues selon la formule Rand, sous réserve des exceptions applicables.
- La convention de l'unité vous couvre; les devoirs de représentation du syndicat s'étendent aux non-membres.
- Les droits internes des membres ne s'appliquent généralement pas. Vérifiez les règles et le type de vote ci-dessous.

POURQUOI CETTE FORMULE?

Avantages partagés, coûts partagés : les employés couverts par la négociation collective contribuent à négocier et administrer la convention et à maintenir la représentation, même sans adhérer au syndicat.

EXEMPLE FÉDÉRAL • CONVENTION TI DE L'IPFPC

L'article 25 prévoit des retenues mensuelles pour les employés de l'unité, selon ses dispositions et exceptions. Ne pas adhérer à l'IPFPC ne met pas en soi fin à la couverture ou à l'obligation de cotiser.

VOTE : VÉRIFIEZ LE TYPE

Élections internes : l'admissibilité dépend de l'adhésion et des règles de gouvernance syndicale.

Votes de négociation : des non-membres peuvent y participer. Pour autoriser une grève, la loi fédérale (art. 184) exige un scrutin secret auprès de tous les employés de l'unité.

Votes de ratification : vérifiez la loi, les règles syndicales et l'avis de vote; les règles des élections internes ne s'appliquent pas nécessairement.

LES BONNES RÈGLES

Les cotisations ne sont pas des impôts. Obligations, exceptions et droits de participation varient selon la loi, la convention et les règles syndicales.

Sources : AFPC : formule Rand

Convention TI : art. 24-25

Loi fédérale : vote de grève, art. 184

Représentation équitable, art. 187

La structure d'un syndicat

Membres, représentants élus et personnel : des rôles liés et des responsabilités distinctes.

LES MEMBRES SONT LA BASE

Les membres définissent les priorités, élisent leurs représentants et participent par les voies prévues dans les règles du syndicat.

FONCTIONS COURANTES

Les cases regroupent des responsabilités; elles ne décrivent pas une hiérarchie universelle.



Décisions démocratiques

Les congrès et AGA réunissent membres ou délégués pour décider des grandes orientations, des règles statutaires et des questions relevant de leurs pouvoirs. Les dirigeants peuvent y être élus ou faire l'objet d'un scrutin distinct.

Entre ces assemblées, les dirigeants, conseils et instances du syndicat gouvernent, appliquent les décisions, surveillent les ressources et représentent le syndicat publiquement. Leurs pouvoirs et obligations découlent des statuts et règlements.



Instances locales, régionales et autres

Les sections locales ou autres instances de proximité relient les membres aux activités syndicales et aux enjeux du travail. Les instances régionales ou intermédiaires coordonnent les milieux, ministères, secteurs ou territoires selon les règles du syndicat.

Les noms ne sont pas interchangeables : un Élément de l'AFPC regroupe des membres par ministère, organisme ou gouvernement territorial. L'IPFPC a deux structures parallèles : groupe/sous-groupe et région/section. Vérifiez chaque mandat.



Négociation et représentation au travail

L'agent négociateur représente l'unité auprès de l'employeur. Les équipes et négociateurs élaborent les propositions et négocient selon leur mandat; les délégués syndicaux et autres représentants aident à résoudre les enjeux du travail.

La sélection varie : élection ou nomination. À l'IPFPC, les règlements prévoient la nomination des délégués syndicaux et ce rôle d'office pour les membres titulaires du Conseil. Un mandat local élu ne vaut pas nomination comme délégué syndical.



Personnel professionnel et opérations

Les salariés du syndicat assurent les conseils en relations du travail, la négociation, l'aide juridique, la syndicalisation, les services, la formation, les communications, la recherche, les finances et l'administration.

Le personnel exerce ses fonctions professionnelles et opérationnelles selon les pouvoirs attribués et les politiques. Il peut prendre des décisions déléguées; les décisions réservées aux membres, délégués ou instances élues demeurent de leur ressort.

UNITÉ ET AGENT NÉGOCIATEUR

L'unité est le groupe d'employés représentés; l'agent est le syndicat habilité à les représenter. Au fédéral, la commission du travail détermine l'unité appropriée à l'accréditation (art. 57); celle-ci confère au syndicat le pouvoir exclusif de négocier (art. 67).

QUI EST RÉMUNÉRÉ?

Un poste élu peut être bénévole, rémunéré ou assorti de libérations ou d'honoraires. Le personnel est salarié. Rémunération, congés et frais suivent les règles applicables.

Sources : IPFPC : structures et délégués syndicaux

AFPC : Éléments

AFPC : gouvernance

Loi fédérale : unité, art. 57

AFPC : opérations et services

Pouvoir de négociateur, art. 67

Qui décide de quoi?

Participer, conseiller, approuver et mettre en œuvre sont des rôles différents.

DÉCISION OU ENJEU	POUVOIR DE DÉCISION ET RÔLES DE SOUTIEN	LIMITES ET VÉRIFICATIONS
Statuts et règlements	Les membres ou organismes constituants proposent des modifications. Les membres ou délégués admissibles les approuvent selon le processus prévu.	Vérifiez préavis, quorum, seuil de vote et approbations supplémentaires. Une section locale ne peut modifier les statuts nationaux.
Élections syndicales	Les membres ou délégués admissibles élisent les dirigeants. Un comité électoral ou des responsables désignés administrent le scrutin selon les règles.	Vérifiez circonscription, admissibilité, candidatures, mode de scrutin, mandat et procédure de contestation.
Politique et stratégie générales	Membres et délégués proposent des résolutions. Les assemblées fixent les grandes orientations; conseils et exécutifs prennent les décisions stratégiques et opérationnelles qui leur reviennent.	Consultez les pouvoirs réservés et délégués. Les exécutifs doivent respecter les statuts et les décisions contraignantes de l'assemblée.
Priorités et négociation collective	Les travailleurs concernés donnent leur avis. Les instances désignées approuvent les mandats; les équipes et négociateurs autorisés préparent les propositions et négocient avec l'employeur.	Vérifiez la politique de négociation et les règles du groupe ou de l'unité. Les priorités guident les demandes; aucune partie ne peut imposer seule une entente négociée.
Ratification d'une entente de principe	Les électeurs admissibles acceptent ou rejettent l'entente selon la loi et les règles syndicales. Les représentants l'expliquent et peuvent recommander son acceptation ou son rejet.	Vérifiez l'admissibilité et les étapes d'approbation. Une recommandation n'est pas une ratification. Le vote de grève est distinct; voir page 6.
Griefs et représentation	Délégués syndicaux et personnel aident l'employé. Les personnes désignées décident du soutien syndical, de la stratégie ou du renvoi selon la politique et la loi.	À l'IPFPC, la politique confie la responsabilité principale au personnel et prévoit une révision en cas de désaccord. Les délais de grief restent applicables.
Budgets, cotisations et dépenses majeures	L'AGA, le congrès, les membres ou le conseil désigné approuvent ces questions selon les règles. Dirigeants et personnel administrent les dépenses autorisées.	Des pouvoirs existent aux niveaux local, régional et national. Approuver le budget, autoriser une dépense et signer un paiement sont des tâches distinctes.
Activités locales et mobilisation	Les membres proposent des priorités. L'exécutif local, l'assemblée ou le comité autorisé décide des activités dans les limites du mandat et du budget.	Vérifiez règlements locaux et politiques. Une décision d'activité locale ne modifie pas en soi une convention ou une politique nationale.

TROUVER LA BONNE AUTORITÉ

Nommez la décision, trouvez la règle applicable, puis confirmez qui peut l'approuver et comment demander une révision.

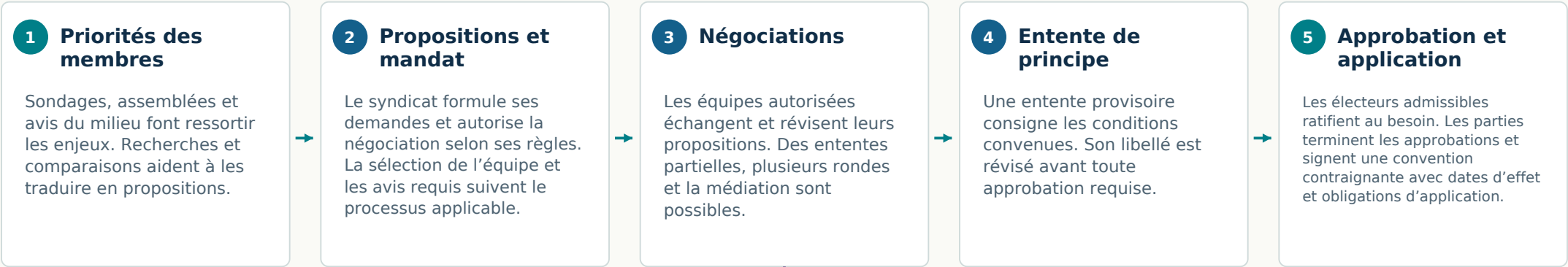
Sources : IPFPC : statuts et règlements

AFPC : statuts et règles de négociation

IPFPC : politique de représentation

La négociation collective

Le syndicat et l'employeur négocient les conditions de travail d'une unité.



Parcours d'un règlement négocié. Les délais varient; les étapes peuvent se chevaucher ou se répéter. **Si des enjeux restent sans solution**

LES VOIES POSSIBLES DÉPENDENT DE LA LOI ET DU RÉGIME DE NÉGOCIATION

Médiation / conciliation

Un tiers neutre aide à chercher un règlement. Ses recommandations peuvent être non contraignantes. Les pourparlers peuvent continuer ou reprendre.

Grèves / lock-out

Possibles dans certains régimes seulement, sous conditions légales : scrutins, préavis, délais d'attente et restrictions liées aux services essentiels. Rien n'est automatique.

Arbitrage exécutoire

Là où il est prévu, un décideur indépendant tranche les questions soumises. La décision obligatoire prend effet selon la procédure légale, sans vote de ratification.

AU-DELÀ DU SALAIRE : LA PORTÉE LÉGALE DÉTERMINE LES SUJETS

Salaire : taux, progression et indemnités.
Temps : heures, horaires, télétravail, congés et droit à la déconnexion.
Protection : santé-sécurité, équité, prévention du harcèlement et adaptation.
Travail : charge, dotation, sécurité d'emploi, classification, carrière et technologie/IA.
Règles : vie privée, protection des données et procédures de grief ou de différend.
Avantages : santé, soins dentaires, invalidité ou retraite, si la loi permet de les négocier.

FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE : LES LIMITES

Selon la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, l'agent négociateur choisit l'arbitrage ou la conciliation pour une ronde; la médiation peut aider dans les deux cas.
L'article 113 limite les clauses régies par les lois fédérales sur la dotation et les pensions. Après l'échéance, les conditions sont maintenues selon la loi (art. 107), sans prolongation inconditionnelle jusqu'à une nouvelle entente.

AU SYNDICAT

Qui fixe le mandat? Que peut-on négocier? Qui vote? Où consulter les nouvelles officielles de la négociation?

Sources : SCT : définitions de négociation

CRTESPF : négociation et différends

Loi : portée, art. 113

Maintien, art. 107

Vos droits au travail

Plusieurs sources peuvent protéger une même personne. Les règles et recours dépendent du milieu.



Convention collective

Salaire, indemnités, heures, congés, avantages, sécurité d'emploi, discipline et griefs négociés. Le télétravail et la souplesse dépendent de la convention. Lisez la clause, sa portée et ses exceptions.



Loi sur les relations de travail

Syndicalisation et adhésion; reconnaissance de l'agent, représentation, négociation, pratiques déloyales et règlement des différends. La loi fixe les pouvoirs de la commission compétente et les procédures de plainte.



Normes d'emploi

Minimums légaux applicables : salaire, heures, vacances, jours fériés et congés. Portée et exemptions varient selon la compétence et le secteur. Les normes du privé ne s'appliquent pas forcément aux fonctionnaires.



Droits de la personne

Protection contre la discrimination fondée notamment sur la race, le sexe, la religion, le handicap, la situation de famille ou l'orientation sexuelle. L'adaptation, sa limite de contrainte excessive et les recours suivent la loi applicable.



Santé et sécurité au travail

Obligations des employeurs et travailleurs, signalement des dangers, comités ou représentants, inspections et application. Le refus d'un travail dangereux suit une procédure légale définie, avec conditions et exceptions.



Politiques et règles de l'employeur

Directives sur la présence, la conduite, la sécurité, la technologie et les opérations. Elles doivent respecter la loi et la convention. Certaines ajoutent des droits; toute politique n'est pas un droit négocié.

EXEMPLE : FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

La partie II du Code canadien du travail régit la santé-sécurité; la partie III sur les normes d'emploi ne s'applique généralement pas. Les relations de travail relèvent de la LRTSPF, et non de la partie I du Code.

EN CAS DE PROBLÈME

Voies possibles : vérifiez leur disponibilité et leurs interactions dans votre situation.

Convention / discipline

Consultez le syndicat pour un grief. Certaines demandes exigent son approbation et sa représentation.

Santé / sécurité

Suivez la procédure de signalement, du comité ou de l'organisme compétent, et la procédure légale de refus de travail au besoin.

Normes minimales

Une plainte relative aux normes d'emploi peut être possible si la loi vous couvre et vise l'enjeu.

Discrimination / adaptation

Un grief ou un recours en droits de la personne peut s'appliquer. La commission peut exiger une autre démarche préalable.

Pratique déloyale de travail

Une plainte peut relever de la commission du travail compétente. Sa compétence et les exigences légales de dépôt prévalent.

Politique / autre enjeu

Révision interne, appel légal, tribunal ou cour : la voie dépend de l'enjeu. Une démarche peut en limiter une autre.

AGISSEZ TÔT Contactez un délégué ou le personnel syndical, gardez vos preuves et vérifiez les délais; une discussion informelle ne les suspend pas forcément.

Sources : Code du travail : portée
Griefs fédéraux : art. 208

Droits de la personne : adaptation
Plaintes : art. 41

Refus de travail dangereux
Convention TI : droits négociés

Représentation et voies de grief

Un problème au travail : l'enjeu, votre couverture et les règles applicables déterminent la suite.

PARTIR DU PROBLÈME

Erreurs de paie; discipline ou rendement; adaptation; discrimination ou harcèlement; travail dangereux; dotation ou nominations; interprétation de la convention; différend sur une politique. Gardez dates, correspondance, clauses pertinentes et résultat recherché.

IPFPC : QUI PEUT AIDER?

Le délégué syndical est généralement le premier contact. Le bureau régional affecte du personnel spécialisé au besoin. Un exécutif local peut vous orienter.

CHOISIR LA VOIE APPLICABLE

Des exemples, sans ordre d'escalade. Portée, décideurs et procédures varient.

Grief sur la convention

Suivez la procédure prévue en cas de violation ou de mauvaise interprétation alléguée. Paliers et délais s'appliquent. Au fédéral, ces griefs exigent l'approbation et la représentation de l'agent négociateur (art. 208).

Santé et sécurité

Dangers ou travail non sécuritaire : signalez le problème à l'employeur et au représentant ou comité. L'autorité compétente peut intervenir. Le refus de travail a sa propre procédure légale.

Droits de la personne / adaptation

Une procédure interne, un grief ou une plainte peut s'appliquer en matière de discrimination ou d'adaptation. La compétence et les règles de la commission ou du tribunal déterminent la voie recevable.

Plainte à la commission du travail

Pratiques déloyales ou autres questions visées par les lois du travail : saisissez la commission compétente. Cette plainte est distincte de la procédure de grief de l'employeur.

Normes d'emploi

Salaires minimum, heures, congés ou paie, si la loi vous couvre : adressez-vous à l'autorité compétente. Cette voie ne s'applique pas nécessairement aux fonctionnaires fédéraux.

Procédure de l'employeur

Plaintes sur les politiques ou mécanismes de révision, dont conduite ou harcèlement : suivez la procédure précise. La classification peut avoir une voie de grief distincte; vérifiez le régime.

Dotation / nominations

Nominations, concours ou mises en disponibilité, lorsqu'un recours existe. Admissibilité, motifs et délais varient. Les plaintes de dotation fédérale suivent leurs propres règles, distinctes des griefs ordinaires.

Autres tribunaux / cours

Un appel spécialisé ou un contrôle judiciaire peut être prévu dans certains cas. La cour n'est pas une étape automatique après un grief. Vérifiez compétence, conditions préalables et délais.

UN ENJEU, PLUSIEURS SYSTÈMES

Les voies peuvent se chevaucher, exiger une démarche préalable ou se limiter entre elles. Demandez conseil avant de choisir.

PARCOURS D'UN GRIEF Exemple courant; paliers et délais variables.

01

Dépôt dans les délais

Déposez le grief écrit avec l'approbation requise.



02

Réponse de l'employeur

Examen et réponse au premier palier applicable.



03

Paliers suivants

Passez au palier suivant à temps si l'enjeu persiste.



04

Dernier palier interne

Terminez le dernier palier selon les règles.



05

Arbitrage

Si admissible : suivez les règles de renvoi et d'approbation.

LA REPRÉSENTATION VA PLUS LOIN

Conseils, interprétation de la convention, discussions informelles, réunions, adaptation et retour au travail, consultation, plaintes et audiences. Demander conseil ne vous engage pas à déposer un grief.

Les résultats peuvent être une entente, une décision patronale ou d'un tribunal, ou une modification de politique. Une demande peut aussi être rejetée.

LES DÉLAIS COMPTENT

Confirmez chaque échéance et qui doit agir. Conseils, discussions informelles et médiation ne suspendent pas automatiquement les délais.

Sources : IPFPC : soutien au travail
Loi fédérale : art. 208

CRTESPF : griefs et plaintes
Arbitrage : art. 209

Droits de la personne : art. 41

CRTESPF : plaintes de dotation
Code du travail : portée

Recours dans la fonction publique

Du côté de l'employeur

La personne qui dirige votre travail n'a pas forcément le pouvoir de modifier la règle qui vous touche.

Gestionnaire / superviseur

Dirige le travail quotidien, attribue les tâches et gère le rendement. Autorise congés, adaptations ou mesures disciplinaires dans les limites de ses pouvoirs. Souvent premier contact; une décision supérieure ou un avis spécialisé peut être nécessaire.

Ministère / organisme / organisation

Organise opérations, directions, budgets et ressources; applique politiques et conventions. Peut être l'employeur légal ou relever d'un employeur plus large. Son nom seul ne détermine pas qui peut décider.

Ressources humaines / relations du travail

Conseille la direction sur conventions, dotation, classification, discipline, griefs et adaptation. Favorise des procédures solides et légales. Conseiller ne confère pas le pouvoir d'approuver : vérifiez qui est autorisé.

Haute direction / cadres

Fixe les orientations et approuve les questions qui lui sont réservées. Peut exercer des pouvoirs légaux ou délégués et traiter les grands enjeux ou certains paliers de grief. Le niveau hiérarchique ne donne pas tous les pouvoirs.

Représentants patronaux en négociation

Négocient selon le mandat approuvé, préparent les propositions, consultent direction, RH et spécialistes, et coordonnent les organisations au besoin. Ils ne décident généralement pas des questions quotidiennes du travail.

Organisme patronal central

S'il existe, établit des politiques ou mandats communs et peut être l'employeur légal de plusieurs organisations. Son rôle dépend du secteur et de la loi; toute structure n'en possède pas.

QUI PEUT DÉCIDER? VÉRIFIEZ LA DÉLÉGATION

Rôles illustratifs : confirmez la loi, la convention, la politique et les délégations écrites de votre milieu.

ENJEU	POUVOIR DE DÉCISION ET SOUTIEN
Tâches quotidiennes	Superviseur ou gestionnaire dans les limites de son pouvoir opérationnel.
Rendement	Le gestionnaire dirige; les RH conseillent; les mesures formelles exigent l'autorité requise.
Discipline importante	Gestionnaire ou cadre autorisé; conseils des relations du travail et des juristes.
Adaptation	Le gestionnaire autorisé agit avec l'employé; les RH et spécialistes conseillent.
Dotation / nominations	Gestionnaire d'embauche autorisé; soutien des RH selon le processus de dotation.
Élaboration de politiques	Responsable ou instance d'approbation désignée; soutien de la direction et des RH.
Négociation collective	Négociateurs mandatés; approbations patronales selon le régime applicable.
Griefs / différends	Autorité patronale désignée à chaque palier; conseils des relations du travail.

EXEMPLE : FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Administration publique centrale : le Conseil du Trésor est l'employeur, appuyé par son Secrétariat (SCT). Les organismes distincts sont des employeurs distincts; leurs mandats de négociation pour le personnel représenté exigent l'approbation du président du Conseil du Trésor. Dotation : la Commission de la fonction publique délègue les pouvoirs de nomination selon son propre cadre, s'il s'applique.

DEUX PARTIES, DES RESPONSABILITÉS DISTINCTES

Syndicat : conseils, représentation, négociation et contestation des décisions patronales. Employeur : opérations, décisions au travail, application des politiques et négociation.

QUI PEUT AGIR?

Qui est l'employeur légal? Qui peut approuver? Qui conseille? Quelle règle ou délégation lui donne ce pouvoir?

Sources : Employeur fédéral : art. 2
Rôles du CT et du SCT

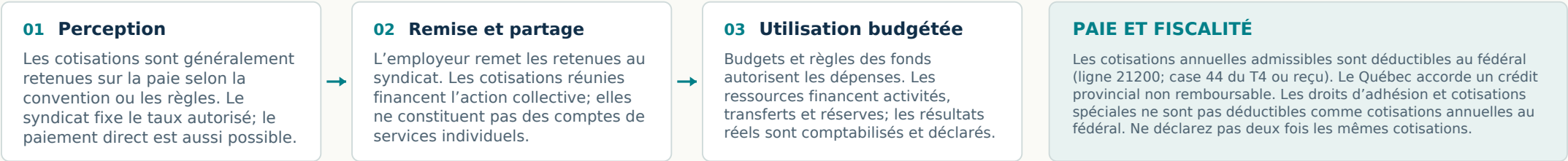
Administrateurs généraux : art. 12
Employeurs centraux / distincts

CFP : délégation de nomination
MDN : exemple de délégation

SCT : mesures d'adaptation

Le parcours des cotisations

Les ressources communes financent l'action collective. Les membres peuvent examiner règles, priorités et résultats.



Les budgets autorisent les dépenses; perception et contrôle financier se poursuivent toute l'année.

USAGES DES COTISATIONS

Catégories illustratives, sans pourcentages ni parts égales. Les catégories comptables peuvent se recouper.

Négociation collective

Recherche, analyses salariales et économiques, équipes, négociations, conseils spécialisés, mobilisation et campagnes de négociation.

Représentation et aide juridique

Personnel des relations du travail, griefs, arbitrage, avis juridiques et soutien en droits de la personne et en adaptation.

Services et formation des membres

Ateliers, formation, communications, ressources, conférences, activités et perfectionnement des délégués et dirigeants.

Syndicalisation et mobilisation

Relations avec les membres, organisation au travail, recrutement et rétention, campagnes, défense des intérêts, participation communautaire et solidarité.

Opérations et administration

Personnel, bureaux, technologie, comptabilité, audits, gouvernance, processus démocratiques et opérations courantes.

Réserves, fonds de grève et imprévus

Capacité d'action en conflit, soutien de grève si un fonds existe, imprévus et opérations futures. Solde d'un fonds et dépenses annuelles sont des mesures distinctes.

DESTINATAIRES DES FONDS

La structure varie selon le syndicat.

Les instances nationales, régions, sections, Éléments, groupes et organismes affiliés peuvent recevoir des fonds. Ce sont des destinataires, et non des catégories de dépenses à additionner aux usages ci-dessus.

QUI FIXE LES PRIORITÉS ET CONTRÔLE LES FONDS?

Membres / délégués	Élisent les dirigeants; fixent règles et cotisations et votent les budgets selon les statuts.
Conseil / exécutif	Exerce les pouvoirs d'approbation et de surveillance; maintient les contrôles financiers.
Trésorier / personnel financier	Préparent les budgets, comptabilisent, gèrent les dépenses et rendent compte.
Comité des finances	Examine les finances et recommande des mesures selon son mandat.
Auditeur, si requis	Examine les états et fait rapport de façon indépendante; ne fixe pas les priorités.

VOS QUESTIONS

Qui fixe les cotisations? Quels budgets et dépenses? Quels fonds pour négocier et représenter? Quelles réserves? Quel audit? Comment influencer sur les priorités?

Sources : IPFPC : règles financières
Convention TI : art. 25

IPFPC : Comité des finances
ARC : déduction des cotisations

EXEMPLE DE L'IPFPC

Les assemblées générales fixent les cotisations; l'AGA approuve le budget proposé. Le Conseil surveille les registres comptables. Le Comité des finances examine et recommande au Conseil. Les organismes constituants peuvent recevoir des allocations annuelles. Le rapport d'audit est accessible aux membres avant l'AGA.

AFPC : structure des cotisations
Revenu Québec : crédit de cotisations

Responsabilité et recours externes

Les obligations patronales et syndicales ont des voies d'application distinctes. Reliez enjeu, compétence et réparation.

RECOURS LIÉS AU TRAVAIL ET AU DROIT

Disponibilité, pouvoirs et délais dépendent de la loi, de la convention et de l'enjeu.

Grief; arbitrage	Interprétation ou application de la convention et autres questions pouvant faire l'objet d'un grief. Une audience externe n'est possible que pour les différends admissibles.
Commission des relations du travail	Accréditation, pratiques déloyales et autres compétences attribuées, dont ingérence patronale ou représentation syndicale inéquitable.
Commission / tribunal des droits de la personne	Discrimination et adaptation. Au fédéral, la Commission examine et enquête; le Tribunal tranche les dossiers renvoyés et peut ordonner des réparations.
Autorité de santé et de sécurité	Inspections, enquêtes sur les dangers et application de la loi. Une procédure interne de signalement, plainte ou refus peut être préalable.
Autorité des normes d'emploi	Salaire minimum, heures, congés et autres droits lorsque la loi s'applique; enquêtes et application selon ce régime.
Cours / autres tribunaux spécialisés	Contrôle judiciaire ou autres demandes relevant de leur compétence. Une cour ne réexamine pas automatiquement toute décision patronale ou syndicale.

Les arbitres tranchent de façon indépendante. Les autorités appliquent la loi et peuvent être des ministères; leurs rôles et pouvoirs diffèrent.

DEVOIR DE REPRÉSENTATION ÉQUITABLE

Fonction publique fédérale • LRTSPF, art. 187

Le syndicat accrédité et ses représentants doivent éviter l'arbitraire, la discrimination et la mauvaise foi dans la représentation des employés de l'unité. Ce devoir couvre aussi les non-membres.

Un syndicat peut refuser un dossier après un examen adéquat. La plainte porte sur sa façon de représenter, sans réentendre le grief.

Délai fédéral : 90 jours après la connaissance, réelle ou présumée, de la conduite ou des circonstances pertinentes (art. 190).

La compétence compte : ailleurs au Canada, les commissions, lois et procédures diffèrent.

Sources : CRTESPF : représentation équitable
CRTESPF : mandat

ACTIONS DES MEMBRES

Préciser. Précisez l'enjeu, la compétence, le décideur et la réparation recherchée.

Documenter. Conservez dates, correspondance, décisions et règles ou clauses pertinentes.

Demander conseil. Consultez tôt un délégué ou représentant; envisagez un avis indépendant pour une plainte contre le syndicat.

Protéger les délais. Vérifiez chaque échéance. Un appel interne ne suspend pas nécessairement un délai externe.

Participer. Votez, assistez aux assemblées et examinez les finances.

LRTSPF : délais, art. 190
Code du travail : portée

RESPONSABILITÉ SYNDICALE

Démocratie et révision internes coexistent avec les obligations légales. Un même enjeu peut toucher les deux.

Membres et délégués

Élisent les dirigeants; utilisent AGA, congrès et votes pour orienter les priorités et les statuts.

Contrôle financier

Examinent budgets, rapports et audits; exercent les droits d'approbation et de surveillance prévus.

Plaintes et appels internes

Suivez les statuts, règlements et politiques. Les droits de révision et décideurs varient.

Responsabilité juridique externe

Le devoir de représentation équitable et d'autres recours légaux peuvent s'appliquer. Les recours judiciaires dépendent de la compétence et de l'enjeu.

FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

CRTESPF. La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral tranche de façon indépendante les affaires de relations du travail, de griefs et de dotation qui lui sont confiées.

Portée du Code. La partie II du Code canadien du travail vise la santé-sécurité de la fonction publique. La partie III n'est pas la source générale des droits fédéraux de paie et de congé.

Processus qui se recoupent. Un grief peut soulever des droits de la personne. La Commission peut exiger d'utiliser d'abord les recours de grief ou autres recours légaux (LCDP, art. 41).

Droits de la personne : Commission / Tribunal
LCDP : examen et autres recours, art. 41

Unités, agents négociateurs et syndicats

Qui est représenté ensemble? Qui négocie? Où se situent les instances internes du syndicat?

LA RELATION JURIDIQUE

Schéma simplifié d'un milieu représenté avec une convention collective.



« Agent négociateur » décrit un rôle juridique, pas nécessairement un niveau distinct dans un grand syndicat.

QU'EST-CE QUI DÉTERMINE VOTRE UNITÉ?

Employeur, fonctions, classification et exclusions légales contribuent à déterminer votre appartenance. Le titre ou niveau du poste ne suffit pas; tous les postes ne sont pas représentés. La description légale fixe les limites de l'unité. Une unité accréditée peut exister avant sa première convention.

STRUCTURES INTERNES DU SYNDICAT

Un syndicat peut représenter plusieurs unités, employeurs, professions et régions. Sections, groupes et Éléments organisent gouvernance, participation et services selon ses règles. Ils peuvent avoir exécutifs et comités. Leur nom n'établit pas leur statut d'agent : vérifiez l'organisation accréditée ou reconnue légalement.

COUVERTURE ET ADHÉSION

Être représenté diffère de l'adhésion formelle. Souvent, convention et représentation couvrent les employés de l'unité qui n'ont pas adhéré; des cotisations peuvent rester exigibles. L'adhésion peut influencer sur les élections et candidatures internes. Vérifiez séparément élections, ratification et vote de grève.

UN SYNDICAT, PLUSIEURS UNITÉS

Syndicat / agent négociateur dans les deux exemples : IPFPC

UNITÉ DE NÉGOCIATION	EMPLOYEUR	CONVENTION
Technologies de l'information (TI)	Conseil du Trésor	Convention TI
Vérification, finances et sciences (VFS)	Agence du revenu du Canada	Convention VFS

À l'IPFPC, les groupes réunissent les membres d'une unité. Les sous-groupes relient localement les membres d'un groupe; les sections réunissent des membres de plusieurs groupes dans un territoire. Ce ne sont pas des unités de négociation supplémentaires.

CONFUSIONS FRÉQUENTES

- « Mon syndicat est mon unité. »
L'unité est le groupe d'employés représentés.
- « Un syndicat, une convention. »
Un syndicat peut négocier plusieurs conventions.
- « Ma section est l'agent négociateur. »
Parfois; vérifiez la reconnaissance légale.
- « Je cotise, donc j'ai adhéré. »
Retenue de cotisations et adhésion peuvent différer.

SITUEZ-VOUS

Confirmez employeur, unité, agent négociateur, convention, adhésion et instances internes.

Sources : LRTSPF : définitions, art. 2
CCRI : accréditation

TI : reconnaissance et cotisations, art. 24-25
ARC : convention VFS

IPFPC : statuts et règlements
IPFPC : adhésion et cotisants Rand

Les liens du mouvement syndical canadien

Affiliations, campagnes communes et solidarité relient les travailleurs au-delà des syndicats, régions, secteurs et frontières.

Travailleurs et membres

Adhèrent et participent, élisent les dirigeants, définissent les priorités et renforcent l'action au travail. Leur implication relie les préoccupations quotidiennes aux décisions syndicales et à l'action collective élargie.

Section / groupe / Élément

Les instances internes organisent les membres par lieu de travail, profession, employeur ou territoire. Elles peuvent avoir exécutifs élus et comités. Noms, pouvoirs et responsabilités varient selon le syndicat.

Syndicat / agent négociateur

Négocie les conventions, représente au travail et fournit services, formation et ressources. Un syndicat peut représenter plusieurs unités avec des employeurs et conventions distincts.

Les statuts syndicaux et les droits légaux de négociation déterminent qui décide et représente les membres.

COOPÉRATION ENTRE SYNDICATS

Conseils du travail locaux

Réunissent les sections et instances participantes pour des campagnes locales, l'action communautaire, la formation et la solidarité.
Exemples : Ottawa et district; Toronto et région de York.

Fédérations provinciales et territoriales

Coordonnent les syndicats affiliés sur les lois provinciales ou territoriales, les politiques publiques, la formation et les campagnes.
Exemples : Fédération du travail de l'Ontario; BCFED; FTQ (Québec).

Centrale syndicale nationale

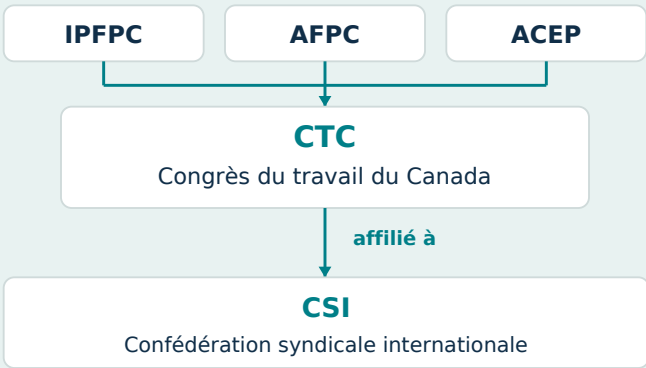
Le Congrès du travail du Canada (CTC) coordonne l'action fédérale, l'aide à la syndicalisation, la formation et les campagnes nationales de ses affiliés et organismes à charte. Tous les syndicats canadiens n'en font pas partie.

Instances syndicales internationales

CSI : la Confédération syndicale internationale relie les centrales pour la défense des intérêts et la solidarité mondiales.
Fédérations syndicales internationales : relient les syndicats par secteur au-delà des frontières. Exemples : Internationale des services publics (ISP) et IndustriALL Global Union.

EXEMPLE D'AFFILIATION VÉRIFIÉ

Trois des nombreux syndicats affiliés au CTC :



Les flèches montrent l'affiliation, pas une autorité sur chaque convention collective.

LE RÔLE DE L'AFFILIATION

Campagnes, recherches et formations communes élargissent l'influence des travailleurs. L'affiliation comporte des droits et obligations statutaires; le CTC encadre aussi ses organismes à charte. Elle ne transfère pas automatiquement les droits de négociation ou la représentation quotidienne de votre agent négociateur.

QUI ADOPTE LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL?

L'Organisation internationale du Travail (OIT) est une agence de l'ONU réunissant gouvernements, employeurs et travailleurs. Sa Conférence internationale du Travail adopte les normes, dont conventions et recommandations. Les syndicats les défendent et en favorisent l'application; ils n'adoptent pas seuls les conventions de l'OIT.

AU SYNDICAT

À quels organismes sommes-nous affiliés? Qui sont nos délégués? À quelles campagnes ou formations puis-je participer?

Sources : CTC : syndicats affiliés
CTC : statuts (2026)

CTC : fédérations et conseils du travail
SNEGSP : liens régionaux et mondiaux

CSI : organisations affiliées
OIT : adoption tripartite des normes

Les syndicats du secteur public canadien

Il n'existe pas un syndicat unique de la fonction publique. La représentation varie selon l'employeur, l'unité et la compétence.

QUATRE SPHÈRES QUI SE RECOUPENT

Un syndicat peut être présent dans plusieurs sphères. Les noms en bleu renvoient aux sources officielles.

Fonction publique fédérale Ministères et organismes distincts fédéraux; nombreuses unités professionnelles. AFPC Vaste éventail professionnel IPFPC Groupes professionnels et techniques ACEP Économique/sciences sociales (EC), traduction (TR) AJJ Juristes SEIC et UCET : Éléments de l'AFPC	Fonction publique provinciale / territoriale Ministères et organismes des provinces et des territoires. SEFPO/OPSEU Ontario BCGEU Colombie-Britannique AUPE Alberta SGEU Saskatchewan MGEU Manitoba NBU Nouveau-Brunswick NAPE Terre-Neuve-et-Labrador PEI UPSE Île-du-Prince-Édouard Éléments territoriaux de l'AFPC : UNW (T.N.-O.) · NEU (Nt) · SEY (Yn)	Administration municipale / locale Villes, régions et services locaux : transport, routes, parcs, eau et administration. SCFP / CUPE Services municipaux Unifor Transport et autres services publics SUT (ATU) Transport en commun UIOÉ, section locale 772 Exemple : Ville de Hamilton Teamsters, section locale 879 Exemple : routes du comté d'Essex	Secteur public élargi Santé, écoles, collèges, universités, services sociaux, services publics et autres établissements. ONA (Ontario) BCNU (C.-B.) Personnel infirmier et de santé AUPE (Alberta) NSGEU (N.-É.) Santé et autres services publics SCFP et Unifor Santé, éducation et autres services FSE-CSQ Enseignants du Québec, via ses affiliés APUO Professeurs et bibliothécaires, uOttawa
--	---	--	---

PLUSIEURS FORMES DE REPRÉSENTATION

Les syndicats peuvent avoir une vaste base ou se spécialiser : professions techniques, santé, éducation, sécurité publique, métiers, opérations ou employeur précis. Certains couvrent le public et le privé. SCFP et CUPE sont les noms français et anglais du même syndicat.

RELATIONS DE TRAVAIL AU FÉDÉRAL La Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF) couvre l'administration publique centrale et les organismes distincts; la CRTESPF administre négociation et arbitrage. La plupart des sociétés d'État fédérales relèvent plutôt de la partie I du Code canadien du travail. Le Parlement a une loi distincte.	PROVINCES ET TERRITOIRES Gouvernements provinciaux, municipalités, hôpitaux et écoles relèvent généralement des régimes provinciaux. Les gouvernements territoriaux ont leurs règles de fonction publique; leurs municipalités relèvent de la partie I du Code canadien du travail. Commissions, structures et règlement des différends varient.	TROUVEZ VOTRE UNITÉ Vérifiez votre convention, l'employeur, l'agent négociateur et la loi. Le financement public seul ne détermine pas le régime. Tout le personnel n'est pas représenté : les postes EX fédéraux, par exemple, ne le sont pas. Les affiliations sont expliquées à la page 16.
--	---	---

UN PORTRAIT D'ENSEMBLE

Ces exemples illustrent la diversité de la représentation, sans constituer un répertoire complet ni une hiérarchie.

Sources : SCT : agents et groupes non représentés CRTESPF : mandat légal	AFPC : structure des Éléments Canada : compétence fédérale	SNEGSP : syndicats provinciaux SCFP / CUPE : secteurs
---	---	--

Les syndicats du secteur privé canadien

La représentation varie selon les secteurs, employeurs, unités de négociation et régions.

SECTEUR / MILIEU	EXEMPLES DE SYNDICATS PRÉSENTS DANS CES SECTEURS	COUVERTURE CONVENTIONNELLE
Fabrication et automobile	Unifor · Métallos (USW) · AIM Automobile, aérospatiale, métallurgie et autres activités manufacturières.	Canada, 2025 · Employés de 15 ans et plus
Construction et métiers spécialisés	LIUNA · FIOE · UIOÉ Journaliers, électriciens et opérateurs de machinerie lourde.	Secteur public77,5 %
Transport et logistique	Teamsters Canada · Unifor · AIM Transport, fret, entreposage et services connexes.	Secteur privé15,1 %
Commerce, alimentation et services commerciaux	TUAC Canada · Teamsters Canada · Unifor Épiceries, transformation alimentaire, distribution et autres milieux.	Ensemble des employés30,6 %
Télécommunications et médias	Unifor · FIOE Le SCEP et les TCA ont fusionné en 2013 pour former Unifor.	La couverture inclut membres et non-membres visés par une convention. Ce sont des moyennes annuelles, pas des taux d'adhésion syndicale.
Énergie, services publics et ressources	Métallos · Unifor · UIOÉ · Teamsters Canada Exploitation des ressources, sites industriels et projets connexes.	
Hôtellerie et secteur des services	TUAC Canada · UNITE HERE · Teamsters Canada Hôtels, restauration et autres milieux de services.	

LIUNA : Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord · FIOE : Fraternité internationale des ouvriers en électricité
UIOÉ : Union internationale des opérateurs-ingénieurs · TUAC : Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce

LA PLUPART DES MILIEUX : RÈGLES PROVINCIALES

Dans les provinces, la plupart des milieux privés relèvent du droit provincial du travail. Dans les territoires, la négociation privée relève de la partie I du Code canadien du travail; les normes territoriales s'appliquent généralement sauf dans les secteurs fédéraux. Les règles dépendent de l'employeur et de l'activité.

LA COMPÉTENCE FÉDÉRALE TRAVERSE LES SECTEURS

Exemples : banques; télécommunications et radiodiffusion; transport aérien; rail, route et transport maritime transfrontaliers; ports et pipelines interprovinciaux ou internationaux; postes et messageries; silos à grains; mines d'uranium et énergie atomique. Le Conseil canadien des relations industrielles administre la partie I du Code. La propriété est une autre question : la plupart des sociétés d'État fédérales relèvent aussi du Code, mais ne sont pas privées. Voir le secteur public à la page 17.

UN PORTRAIT, PAS UN RÉPERTOIRE

Sources : Statistique Canada : tableau 14-10-0132-01
Unifor : profils sectoriels

Exemples illustratifs, non exhaustifs. Les noms en bleu renvoient aux sources officielles.

Canada : compétence fédérale
Teamsters Canada : divisions

Unifor : fusion et structure
CCRI : relations du travail

Écosystèmes syndicaux locaux et régionaux

Représentation au travail, affiliation et coopération communautaire créent des liens différents.

PERSONNES ET INSTANCES

RÔLE DANS L'ÉCOSYSTÈME LOCAL

Votre milieu de travail / employeur	Votre emploi, classification, quotidien, santé-sécurité et règles de travail, dans le cadre de la convention et de la loi.
Les instances locales de votre syndicat	Participation, activités et accès aux délégués et représentants. Sections et autres instances ont des mandats distincts.
Les autres syndicats de votre région	Solidarité intersyndicale, expertise partagée, campagnes communes et soutien aux travailleurs en conflit.
Conseil du travail local / instance syndicale régionale	Réunit les sections affiliées par des délégués; coordonne l'action locale, la formation et la solidarité.
Fédérations du travail provinciales / territoriales	Coordonnent campagnes, formation et défense des intérêts à plus grande échelle. Exemples : FTO en Ontario et FTQ au Québec.
Réseaux syndicaux élargis	Les syndicats nationaux ou internationaux ont leurs structures de soutien. Les centrales, comme le Congrès du travail du Canada (CTC), coordonnent les affiliés.
Groupes communautaires et réseaux de mobilisation	Logement, transport, services sociaux, équité, droits de la personne et environnement : les partenariats peuvent élargir l'appui public.
Établissements d'enseignement et de formation	Collèges, universités, écoles syndicales et centres de formation appuient études du travail, compétences, apprentissage et recherche.
Administrations municipales / régionales	Services locaux, transport, urbanisme, logement et règlements offrent des occasions d'action. Une municipalité peut aussi être un employeur.

POURQUOI LE TERRITOIRE COMPTE

Secteurs, employeurs, présence syndicale et institutions diffèrent selon la région. Une communauté frontalière peut relever de plusieurs régimes. La compétence du travail dépend de l'employeur et de l'activité, pas seulement de l'adresse; voir pages 17-18.

LES LIENS LOCAUX RENFORCENT L'ACTION COLLECTIVE

Sources : CTC : fédérations et conseils
CTC : rôle national

Les structures varient selon le syndicat et la région. Il s'agit d'une carte des rôles, pas d'un organigramme.

FTQ : conseils régionaux
CTC : formation syndicale

QUE SE PASSE-T-IL LOCALEMENT?

- Actions de solidarité et soutien de grève
- Formation syndicale et professionnelle
- Action politique et législative
- Campagnes : logement, transport et services publics
- Syndicalisation et relations avec les membres
- Initiatives de santé, sécurité et équité
- Activités publiques et coalitions communautaires

COMMENT PARTICIPER

Affiliation et admissibilité des délégués suivent les règles de chaque instance; l'appartenance n'est pas automatique. Participer à une campagne diffère d'être délégué à un conseil.

Conseils et coalitions soutiennent les syndicats. Ils ne remplacent pas l'agent négociateur ni ne prennent en charge votre convention.

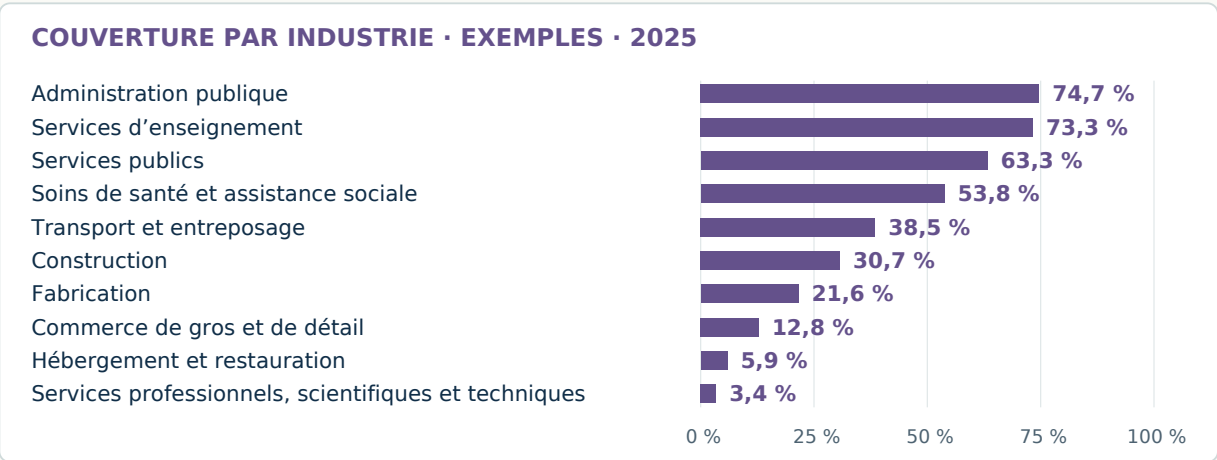
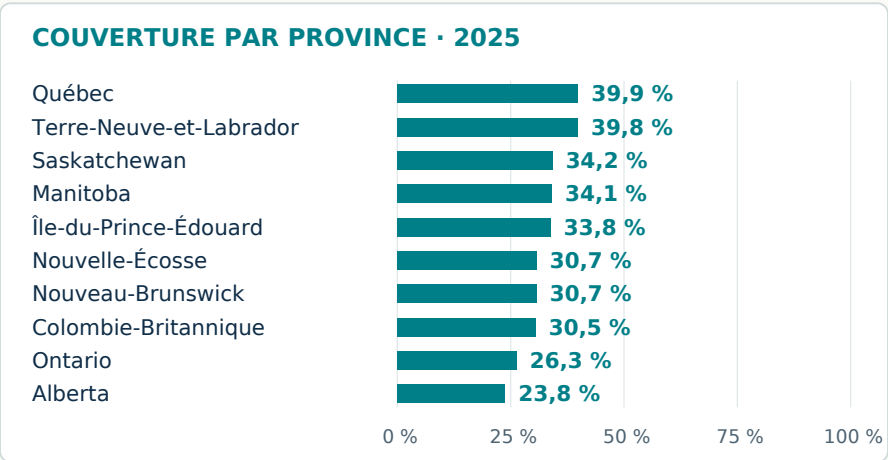
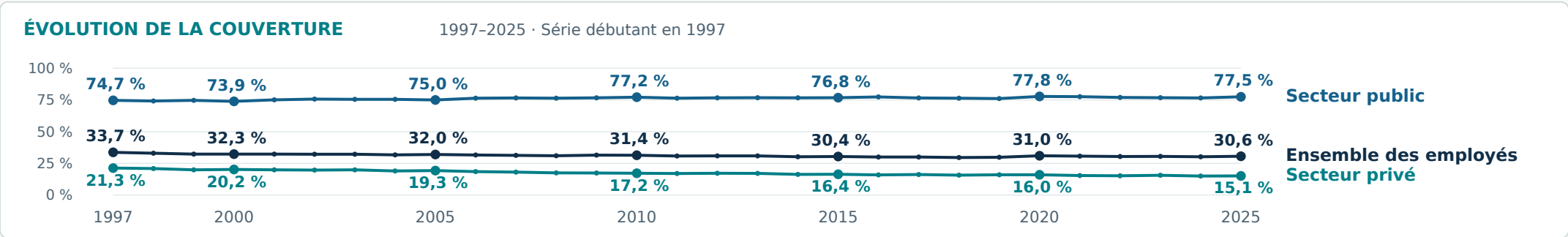
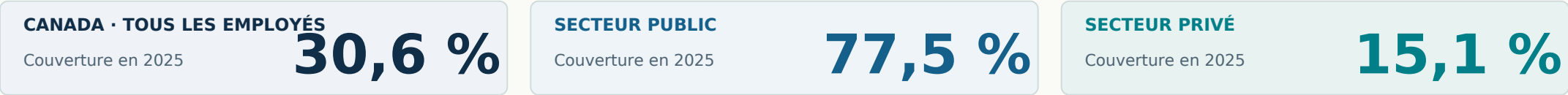
EXEMPLE : OTTAWA

Les sections affiliées envoient des délégués au Conseil du travail d'Ottawa et du district. Il détient une charte du CTC et est affilié à la Fédération du travail de l'Ontario. Il collabore aussi avec des partenaires, dont Centraide de l'Est de l'Ontario. Ces relations distinctes ne forment pas une chaîne hiérarchique unique.

Conseil d'Ottawa : structure et membres
Canada : compétence du travail

Le syndicalisme en chiffres

La couverture des conventions collectives selon le secteur, la province et l'industrie.



COUVERTURE

Part des employés membres d'un syndicat ou non-membres couverts. Taux d'adhésion : membres d'un syndicat parmi les employés.

PORTÉE

Employés de 15 ans et plus; moyennes annuelles; territoires exclus. Industries choisies, liste non exhaustive. Les taux ne comptent pas les milieux de travail.

LIRE LES DONNÉES

La couverture est bien plus élevée dans le public. Les moyennes nationales masquent les écarts. L'administration publique est une industrie au sein du secteur public élargi.

Sources : Statistique Canada : 14-10-0129-01 (géographie) 14-10-0132-01 (industrie et secteur) Enquête sur la population active • Tableaux publiés le 9 janvier 2026 • Valeurs vérifiées le 6 octobre 2026 • Échelles de 0 à 100 %.

Enquête sur la population active : concepts et définitions

Créé par Jacob Beaulieu

Projet indépendant d'éducation syndicale

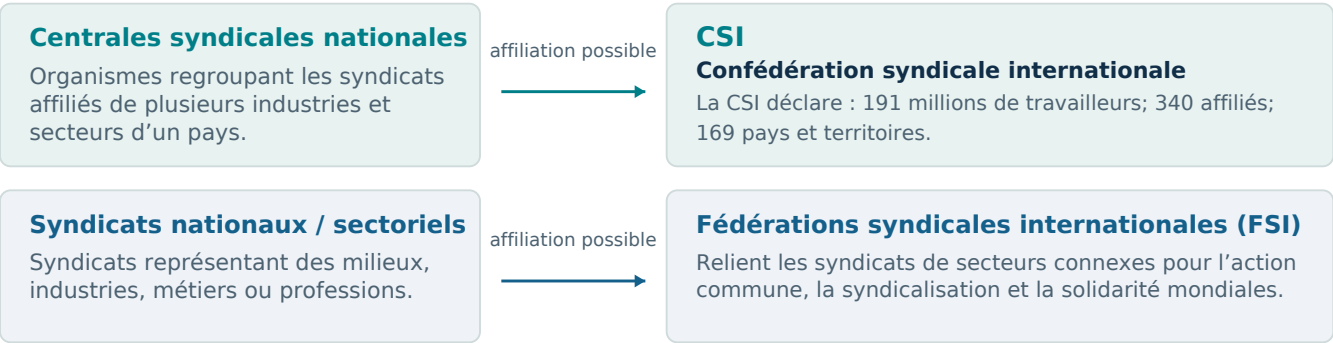
Ce n'est pas une publication officielle syndicale, patronale ou gouvernementale. 20

Le mouvement syndical mondial et l’OIT

Du milieu de travail à la scène mondiale : coopération syndicale et institutions internationales du travail.

DEUX VOIES DE COOPÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE

Les travailleurs se syndiquent; l’affiliation relie les syndicats au-delà des frontières.



Ces voies peuvent se recouper. Les affiliations varient; les FSI sont indépendantes de la CSI.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL OIT Agence de l’ONU · 187 États membres

REPRÉSENTATION TRIPARTITE

Gouvernements

Employeurs

Travailleurs

Les trois groupes façonnent les normes, politiques et programmes internationaux en faveur du travail décent et de la justice sociale.

Les syndicats participent par la représentation des travailleurs et la coopération internationale. L’OIT n’est ni un syndicat ni un échelon supérieur de direction syndicale.

FÉDÉRATIONS INTERNATIONALES : SIX EXEMPLES

Chacune regroupe des syndicats de secteurs ou professions particuliers.

IndustriALL Global Union	Mines, énergie et fabrication
UNI Global Union	Services : finance, TIC, médias et travail professionnel
Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)	Transport et logistique
Internationale de l’Éducation (IE)	Éducation, dont enseignement supérieur et recherche
Internationale des services publics (ISP)	Services publics, administration, santé et services collectifs
Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)	Construction, matériaux, bois et foresterie

OCDE : COUVERTURE ET ADHÉSION

2023/24 ou dernière année disponible · 38 pays

33,6 % **15,2 %**

Couverture

Employés couverts parmi ceux ayant le droit de négocier.

Densité syndicale

Membres d’un syndicat parmi l’ensemble des employés.

Moyennes pondérées par l’emploi; années variables selon le pays. La couverture utilise un dénominateur ajusté, différent de la page 20. Lois et régimes varient fortement.

L’IMPORTANCE

La solidarité internationale partage les connaissances et soutient les droits et l’amélioration des conditions au niveau local.

PARTENARIAT GLOBAL UNIONS

La CSI, les FSI et la Commission syndicale consultative auprès de l’OCDE (TUAC) coopèrent entre institutions.

Sources : CSI : rôle et effectifs déclarés
Global Unions : partenariat

OIT : structure tripartite
OCDE : note de septembre 2025

OCDE : base de données et fichier source
Sites officiels des fédérations · Vérifiés le 6 octobre 2026

Votre place au sein du syndicat

Un membre. Deux systèmes. Un syndicat.

VOUS : MEMBRE DE L'IPFPC Votre groupe et votre communauté géographique vous relient au même syndicat.

LE SYSTÈME DES GROUPES

Représentation de l'unité et des intérêts professionnels

Votre poste et votre unité

L'employeur, la classification et le poste déterminent l'unité et la convention applicables.

Votre groupe de l'IPFPC

Un groupe comprend une ou plusieurs unités représentées par l'IPFPC. Il défend les intérêts professionnels et les priorités de négociation.

L'exécutif de votre groupe

Élu selon les règles du groupe; le dirige entre les assemblées générales et défend ses intérêts à l'IPFPC.

Votre sous-groupe • s'il existe

Partie géographique locale du même groupe : participation, enjeux professionnels et avis à l'exécutif du groupe.

LE SYSTÈME DES RÉGIONS

Représentation géographique de plusieurs groupes

Votre région

Vous pouvez participer dans la région de résidence ou de travail. Les droits de participation ne s'exercent que dans une région.

Votre section

Communauté géographique locale réunissant au moins deux groupes; certaines sections ont aussi un lien ministériel. Elle favorise la participation locale.

Votre conseil régional

Instance de délégués qui gouverne la région. Sections et autres unités y participent selon les statuts régionaux.

Votre exécutif régional

Les membres élisent le ou les directeurs régionaux. Les autres sièges suivent les règles régionales, souvent par vote des délégués au conseil. L'exécutif coordonne l'action régionale.

GOVERNANCE NATIONALE DE L'IPFPC

AGA :

L'assemblée générale annuelle est l'instance suprême de l'IPFPC. Les délégués accrédités fixent politiques et orientations; groupes et régions fournissent les délégations.

Conseil :

Le président, quatre vice-présidents et dix directeurs gouvernent entre les assemblées générales selon les règlements et décisions des membres.

Composition :

Neuf directeurs régionaux et un directeur du Conseil consultatif.

CONSULTATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Les équipes de consultation propres à un employeur réunissent des délégués syndicaux, avec l'appui du personnel de l'IPFPC, pour discuter des politiques et enjeux communs avec la direction. La consultation ne modifie pas la convention et ne remplace pas les griefs individuels.

Institut professionnel de la fonction publique du Canada

PARTICIPATION Participez aux élections, assemblées et résolutions selon l'admissibilité. L'IPFPC détient les certificats d'accréditation.

Sources : IPFPC : statuts et règlements
Modifications de l'AGA 2025
Politique sur les régions
Politique sur les sections

Aperçu pour les membres titulaires; les membres retraités suivent les règles applicables.

Politique sur les groupes
Élections : exemple de la RCN

Politique sur les sous-groupes
Politique de consultation

Un syndicat. Plusieurs professions.

Exemples des communautés professionnelles de négociation de l'IPFPC.

Plus de 80 000 scientifiques et professionnels

Plus de 40 groupes

26 employeurs

Plan stratégique 2026-2027 de l'IPFPC

REPÈRES Repères seulement : ce ne sont pas des divisions officielles de l'IPFPC. Un groupe peut couvrir plusieurs domaines. Exemples non exhaustifs.

Numérique et technologie
TI · Technologies de l'information
ACIA-IN · Informatique de l'ACIA
UOTTAWA · Professionnels des technologies de l'information de l'Université d'Ottawa
Le groupe VFS comprend aussi du personnel informatique de l'Agence du revenu du Canada. Un travail semblable peut relever de groupes et conventions distincts.

Santé et médecine
SH · Services de santé
ACIA-VM · Médecine vétérinaire
MP · Physiciens médicaux de l'Ontario
JCC · Centre de cancérologie Juravinski - radiothérapeutes
YHC · Régie des hôpitaux du Yukon
D'autres groupes hospitaliers représentent des radiothérapeutes et des professionnels techniques.

Sciences et recherche
SP · Sciences appliquées et examen des brevets
RE · Recherche
ACIA-S&A · Sciences et analyse
CNRC-AR/ACR · Agents de recherche et agents du Conseil de recherches
MCH · Musée canadien de l'histoire - chercheurs scientifiques
MCN · Musée canadien de la nature

Finances, vérification et commerce
VFS · Vérification, finances et sciences (ARC)
CP · Commerce et achat
BSIF · Bureau du surintendant des institutions financières - employés professionnels
Fonctions financières, économiques et d'achat; VFS couvre aussi les sciences et la technologie.

Génie et technique
NR · Génie, architecture et arpentage
NUREG · Réglementation nucléaire
GEPGR · Employés professionnels de Chalk River
WTEG · Employés techniques de Whiteshell
MAGE · Association des ingénieurs du gouvernement du Manitoba

Institutions et spécialités
HOC · Chambre des communes : greffiers à la procédure, analyse et référence
SEN · Greffiers législatifs du Sénat
CCC · Corporation commerciale canadienne
NAV · Employés professionnels de NAV CANADA
CNRC-IS · Services d'information (communications)

QU'EST-CE QU'UN GROUPE?
Un groupe réunit une ou plusieurs unités; le Conseil en fixe la définition. L'IPFPC est l'agent négociateur accrédité. Chaque groupe a des statuts conformes aux règlements de l'IPFPC et un exécutif élu. Les membres orientent les priorités de négociation et la défense des intérêts professionnels.

TROUVEZ VOTRE GROUPE
Employeur, classification et unité comptent. **Exemple** : un poste IT-02 représenté au Conseil du Trésor relève du groupe TI et de la convention TI.

Les agents négociateurs fédéraux

Des emplois, unités et représentants distincts. Une mission publique commune.

EXEMPLES AU CONSEIL DU TRÉSOR

Les exemples ci-dessous concernent les postes représentés de l'administration publique centrale.

IPFPC

Institut professionnel de la fonction publique du Canada

- NR** · Architecture, génie et arpentage
- SP** · Sciences appliquées et examen des brevets
- CP** · Commerce et achat
- SH** · Services de santé
- IT** · Technologies de l'information
- RE** · Recherche

Exemple : poste IT-02 → unité et convention TI

AFPC

Alliance de la Fonction publique du Canada

- PA** · Services des programmes et de l'administration
- SV** · Services de l'exploitation
- TC** · Services techniques
- EB** · Enseignement et bibliothéconomie
- FB** · Services frontaliers

Exemple : poste AS-02 → unité et convention PA

ACEP

Association canadienne des employés professionnels

- EC** · Économique et services de sciences sociales
- TR** · Traduction

EC et TR sont des unités distinctes ayant chacune leur convention collective.

Exemple : poste EC-04 → unité et convention EC

AUTRES RELATIONS DE NÉGOCIATION AU CONSEIL DU TRÉSOR

Sigle / unité · nom complet de l'organisation

ACFO-ACAF · CT : Fonction de contrôleur

Association canadienne des agents financiers

APASE · FS : Service extérieur

Association professionnelle des agents du service extérieur

AJJ · LP : Praticien du droit

Association des juristes de justice

APFC · AO : Navigation aérienne

Association des pilotes fédéraux du Canada

FIOE 2228 · EL : Électronique

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228

UCCO-SACC-CSN · CX : Services correctionnels

Syndicat des agents correctionnels du Canada

SCFP 104 · LES-PO : soutien policier / application de la loi

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104

GMMC · SO : Officiers de navire

Gilde de la marine marchande du Canada

APCMC · UT : Enseignement universitaire

Association des professeurs des collèges militaires canadiens

Unifor · AI : contrôle aérien; RO : radiotélégraphie

ACCTA, section 5454 (AI); section 2182 (RO); PR-Non-S†

FPN · RM : membres réguliers et réservistes de la GRC

Fédération de la police nationale; membres de grade inférieur à inspecteur

ACECMGF · SR-C : chefs d'équipe / superviseurs (Est)

Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral

CMTCMGF-E · SR-E : Réparation des navires (Est)

Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)

CMTCMGF-O · SR-W : Réparation des navires (Ouest)

Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt)

EMPLOYEUR ET AGENT NÉGOCIATEUR

Le Conseil du Trésor est l'employeur de l'administration publique centrale. Le syndicat représente les employés. Ils négocient rémunération, avantages et conditions de travail.

EMPLOYEUR DISTINCT : ARC

L'ARC négocie séparément : **AFPC-SEI** pour Exécution des programmes et services administratifs; **IPFPC-VFS** pour Vérification, finances et sciences.

CADRE FÉDÉRAL

Le Parlement adopte les lois. La **CRTESPF** est le tribunal indépendant des relations du travail. Confirmez employeur, classification et unité pour trouver votre convention.

† PR-Non-S : le SCT rattache les Services d'imprimerie sans surveillance à Unifor; aucune convention n'apparaît dans son répertoire actuel.

Sources : SCT : représentation des groupes
AJJ : nom officiel

Conventions du Conseil du Trésor
Électronique : FIOE 2228

ARC : négociation collective
Soutien policier : SCFP 104

CRTESPF : mandat
GRC : FPN

Trois problèmes. Trois voies distinctes.

Choisissez le recours correspondant à la décision ou à la conduite contestée.

CADRE DE LA LRTSPF

Recours choisis selon la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral. Compétence et statut d'emploi comptent.

A Mesure de l'employeur

GRIEF INDIVIDUEL

Exemples : paie, congés ou discipline.

Commencez par un grief. Suivez la procédure interne de l'employeur et franchissez les paliers requis.

L'arbitrage est conditionnel. Après le dernier palier, seuls les griefs admissibles peuvent être renvoyés à la CRTESPF. L'article 209 vise notamment la convention, certaines mesures disciplinaires et certains cas de licenciement, rétrogradation ou mutation.

Rôle syndical. Les griefs sur la convention exigent l'approbation et la représentation de l'agent négociateur, y compris à l'arbitrage.

VÉRIFIEZ CHAQUE DÉLAI

Consultez la convention et les règlements pour le dépôt, le passage aux paliers suivants et le renvoi à l'arbitrage.

B Représentation syndicale

REPRÉSENTATION ÉQUITABLE

L'enjeu est la façon dont le syndicat vous a représenté.

Déposez une plainte à la CRTESPF. L'article 187 interdit la représentation arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi; l'article 190 prévoit la plainte.

Ce qu'examine la Commission. L'enquête syndicale, l'examen des facteurs pertinents et la décision. Négligence grave, discrimination interdite ou hostilité peuvent engager ce devoir.

Étayer l'allégation. Présentez les faits relatifs à la conduite syndicale. La Commission ne tranche pas le fond du grief sous-jacent.

90 JOURS CIVILS

À compter du jour où vous avez eu, ou auriez dû avoir selon la Commission, connaissance des faits. Ce délai ne peut être prolongé.

C Décision de la CRTESPF

CONTRÔLE JUDICIAIRE

Une cour contrôle la décision du tribunal.

Choisissez la bonne cour. Formation de la Commission ou arbitre : **Cour d'appel fédérale.** Autre décideur, tel le président : **Cour fédérale.**

Portée du contrôle. La cour applique la norme juridique pertinente et examine l'équité procédurale. Ce n'est pas une nouvelle audience du grief.

Résultats possibles. La cour peut rejeter la demande ou annuler la décision, notamment avec renvoi pour nouvelle décision.

NORMALEMENT 30 JOURS

À compter de la première communication de la décision ou ordonnance à la partie concernée. Un juge peut accorder un délai supplémentaire.

LA DISTINCTION EN REPRÉSENTATION ÉQUITABLE

Refuser de déposer un grief n'est pas automatiquement un manquement. La question est l'arbitraire, la discrimination ou la mauvaise foi; un désaccord avec la décision ne suffit pas.

VÉRIFIEZ LE CADRE JURIDIQUE

Ces voies ne recensent pas tous les recours. Les membres de la GRC et employés parlementaires ont des règles légales distinctes. Confirmez compétence et délais.

CRTESPF : Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

Sources : LRTSPF, art. 208 : griefs
CRTESPF : guide de procédure

LRTSPF, art. 209 : arbitrage
CRTESPF : contrôle judiciaire

LRTSPF, art. 187 et 190 : représentation
Loi sur les Cours fédérales, art. 18.1

Information générale; ne constitue pas un avis juridique.

CRTESPF : représentation équitable
Loi sur les Cours fédérales, art. 28

L'écosystème syndical d'Ottawa-Gatineau

Une région. Deux provinces. Plusieurs régimes du travail. Une communauté de travailleurs.

EMPLOYEUR, UNITÉ ET LOI APPLICABLE DÉTERMINENT VOTRE REPRÉSENTATION.

Ottawa / Ontario

RÉSEAUX RÉGIONAUX ET PROVINCIAUX

Conseil du travail d'Ottawa et du district (ODLC)

Réunit les syndicats locaux pour l'action communautaire et la solidarité. Détient une charte du **CTC** et est affilié à la **FTO**. Son site indique **90 sections affiliées** et environ **50 000 membres**.

Fédération du travail de l'Ontario (FTO)

Fédération provinciale travaillant avec syndicats et conseils du travail sur les lois, services publics, droits au travail et justice sociale.

Liens locaux : formation syndicale, partenariats communautaires et soutien aux travailleurs des secteurs public et privé.

Fonction publique fédérale

DANS LES DEUX VILLES

EXEMPLES AU CONSEIL DU TRÉSOR

IPFPC · Groupes professionnels, scientifiques et techniques

AFPC · Groupes administratifs, d'exploitation, techniques et frontaliers

ACEP · Économique, sciences sociales et traduction

ACFO-ACAF · Fonction de contrôleur

APASE · Service extérieur

Employeur : Conseil du Trésor pour l'administration publique centrale; les employeurs distincts, comme l'ARC, ont leurs propres relations de négociation.

Autres agents négociateurs : annexe C, page 24.

Conseil du Trésor : répertoire de représentation

Outaouais / Québec

RÉSEAUX RÉGIONAUX ET PROVINCIAUX

Conseil régional FTQ-Outaouais

Conseil régional de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) : solidarité, formation et soutien aux syndicats affiliés.

CCSNO-CSN

Conseil central des syndicats nationaux de l'Outaouais : instance régionale de la CSN appuyant syndicalisation, campagnes, formation et conflits de travail.

Réseau CSQ : un exemple local

Le Syndicat du soutien scolaire de l'Outaouais (SSSO) est affilié à la FPSS-CSQ, au sein de la Centrale des syndicats du Québec.

UN RÉSEAU NATIONAL

Le **Congrès du travail du Canada (CTC)** relie syndicats affiliés, fédérations provinciales et territoriales et conseils locaux. **L'IPFPC, l'AFPC et l'ACEP** y sont affiliés.

UN LIEN ENTRE LES DEUX RIVES

L'**AFPC-RCN** est affiliée à la FTO et à la FTQ et collabore avec le conseil d'Ottawa et le Conseil régional FTQ-Outaouais. La solidarité peut traverser les compétences juridiques.

AFPC-RCN : affiliations régionales

TROUVEZ VOTRE PLACE

Confirmez milieu, employeur, unité et convention. Conseils et fédérations coordonnent solidarité et défense des intérêts; l'agent négociateur représente votre unité auprès de l'employeur.

LA COMPÉTENCE EST UNE QUESTION DISTINCTE

Relations du travail dans la fonction publique fédérale : **LRTSPF**. Banques et télécommunications : **Code canadien du travail**. La plupart des autres milieux relèvent du droit provincial. Le Parlement a sa propre loi.

Une communauté : fonction publique • santé et recherche • écoles • services municipaux et provinciaux • secteur privé • partenaires communautaires.

Sources : Conseil d'Ottawa : rôle et membres
CTC : réseau national

Fédération du travail de l'Ontario
CTC : syndicats affiliés

Conseil régional FTQ-Outaouais
SSSO : affiliation à la CSQ

CCSNO-CSN : mission
Compétence fédérale du travail