

TROUSSE DE NÉGOS

Votre Guide 2026



Canada Employment
and Immigration Union



Syndicat de l'Emploi et de
l'Immigration du Canada

Alors que nous naviguons la présente ronde de négociations, nous souhaitons partager autant d'informations que possible avec nos membres. Le processus de négociation peut s'avérer complexe et mal compris. Nous avons rassemblé plusieurs ressources afin de vous garantir l'accès aux informations essentielles concernant ce processus.

Dans cette trousse, vous trouverez :

Comment fonctionne la négociation:

- Explication générale
- Feuille de route du processus de négociation
- AFPC vs. SEIC: qui fait quoi?

Nos revendications:

- Explication générale
- Salaires
- Télétravail
- Conditions de travail dans les centres d'appels

Soutenir le processus :

- Votre rôle dans la négociation
- Vos droits
- Se préparer à la grève

Nous vous encourageons à lire attentivement ce document, à le partager avec vos collègues et à soutenir votre équipe. La convention collective est la pierre angulaire de l'action syndicale, et la négociation est la fonction fondamentale d'un syndicat.

La meilleure équipe de négociation est celle qui bénéficie du soutien de ses membres. Les meilleures conventions collectives naissent lorsque nous démontrons à l'employeur que nous sommes tous **SOLIDAIRES.**

NÉGOCIATION: COMMENT ÇA FONCTIONNE

La grande majorité des membres du SEIC font partie de l'unité de négociation PA. En matière de négociation, nous ne traitons pas avec des ministères tels que l'EDSC, l'IRCC et la CISR, mais plutôt avec le Secrétariat du Conseil du Trésor.

La Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF) régit la négociation collective pour la plupart des employés de la fonction publique fédérale au Canada. Elle définit les modalités d'accréditation des syndicats, le déroulement des négociations et le règlement des différends. La LRTSPF régit tout, des délais à la portée des négociations, et prévoit même l'obligation de négocier de bonne foi, ce qui exige des deux parties qu'elles se rencontrent et engagent des discussions, échangent des informations et déploient des efforts raisonnables pour parvenir à un accord.

Les négociations portent généralement sur les salaires, les indemnités et les avantages sociaux, ainsi que sur les conditions de travail, les horaires de travail, la sécurité d'emploi et bien d'autres aspects. Certaines questions considérées comme relevant des droits de gestion — telles que la dotation en personnel, l'organisation du travail ou l'attribution des tâches — sont généralement exclues, à moins que l'employeur n'accepte volontairement de les négocier.

Il est important de noter que chaque revendication formulée à la table des négociations repose sur une demande présentée par un membre. Si une question figure en tête de liste des priorités de l'équipe, c'est parce qu'elle a été identifiée comme une priorité par les membres.



OÙ EN SOMMES-NOUS - 11 MAI, 2026

Nous avons négocié activement pendant maintenant 10 mois avec l'employeur, et l'équipe PA a récemment déclaré l'impasse. Cela signifie qu'ils estiment avoir épuisé toutes les possibilités de parvenir à un accord et ont déclaré une impasse, car l'employeur refuse de négocier de manière constructive. L'employeur a catégoriquement refusé de s'engager sur des questions fondamentales telles que les salaires, la sécurité d'emploi, le travail à distance, les niveaux de service, la discrimination, le harcèlement et l'abus d'autorité, les changements technologiques, ainsi que l'utilisation croissante de l'intelligence artificielle et de la surveillance.

L'unité de négociation PA suit ce qu'on appelle la voie de la conciliation-grève. Cela signifie qu'une fois l'impasse déclarée, nous devons suivre la voie de la conciliation prévue par la LRTSPF.

Pour commencer, une Commission d'intérêt public (CIP) est nommée pour aider les parties à parvenir à un règlement et pour émettre des recommandations non contraignantes. À la suggestion de l'une ou l'autre des parties, la Commission peut nommer un médiateur pour aider les équipes à parvenir à un accord. C'est ce qui s'est passé jusqu'à présent dans ce cycle de négociations. Nous avons complété la médiation sans succès. L'Employeur a même présenté une offre salariale que nous considérons insultante.

Une fois le rapport du CIP rendu et les délais d'attente obligatoires respectés, les employés peuvent aller en grève. Un vote de grève doit alors être organisé et la présidente nationale de l'AFPC doit déclencher la grève. Les ententes relatives aux services essentiels doivent également être négociées. On entend par « services essentiels » les postes indispensables à la sûreté ou à la sécurité du public.

C'est à ce stade qu'il devient essentiel de manifester notre soutien à notre équipe. Notre équipe peut utiliser notre soutien comme levier à la table des négociations pour faire avancer notre programme de négociation. Des membres engagés renforcent notre pouvoir de négociation et augmentent les chances de conclure une entente de principe. Une fois l'entente de principe conclue, la grève prendrait fin et les membres voteraient sur sa ratification.

UN APERÇU DU PROCESSUS DE NÉGOCIATION

Négociation avec le Conseil du Trésor : le processus en bref

Étape préparatoire

Appel de propositions

Les membres sont appelés à soumettre leurs propositions en vue des négociations.
Les élus, le personnel et les anciennes équipes de négociation de l'AFPC analysent les conventions collectives (cahier de revendications).

Conférence sur la négociation

Forum où les membres discutent des revendications proposées, font des commentaires sur les priorités et formulent des stratégies initiales de mobilisation.

Élection de l'équipe de négociation

Les militants de l'unité de négociation élisent les membres des équipes de négociation lors de la conférence nationale sur la négociation.

Établissement des revendications et des priorités

Les équipes de négociation analysent les propositions et commentaires formulés lors de la conférence nationale sur la négociation. Elles préparent le cahier de revendications à présenter à la table de négociation.



syndicatafpc.ca
psacunion.ca

Aperçu du processus de négociation

Avis de négociier

Négociations

Impasse
(L'employeur ou le syndicat peut déclarer qu'il y a impasse)

Commission de l'intérêt public
(Propose un règlement non exécutoire)

Grève
(Déclenchée par la présidence nationale de l'AFPC au moins 7 jours après la parution du rapport de la CIP et au max. 60 jours après un vote de grève)

Accord de principe

Vote de ratification

Convention collective

Services essentiels
Établissement des limites au droit de grève

Vote de grève
(Autorisé par la prés. nationale)



02718

CHACUN A UN RÔLE À JOUER



Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) : votre agent négociateur

Un agent de négociation est le syndicat autorisé à négocier une convention collective avec un employeur. Légalement, l'AFPC est la seule entité autorisée à négocier au nom de ses membres. L'AFPC prend les décisions relatives à la négociation avec l'équipe élue et communique les mises à jour aux membres.

À la table de négociation, des employés de l'AFPC sont présents et agissent à titre de porte-parole. Ils sont chargés de faire valoir les revendications des membres et de conseiller l'équipe de négociation sur les décisions à prendre à la table.



Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIC) : votre Élément

Les Éléments existent en vertu des statuts de l'AFPC et de la délégation de certaines responsabilités qui leur est conférée. Ils représentent généralement les employés de ministères et de secteurs spécifiques.

Au sein du SEIC, nous comptons des membres dans trois ministères fédéraux : ESDC, IRCC et la CISR. Pour ces membres, nous assurons la représentation – ou le traitement des griefs – jusqu'à l'arbitrage, étape à partir de laquelle l'AFPC prend le relais. Nous veillons également à ce que l'employeur respecte la convention collective et collaborons avec lui pour améliorer les conditions de travail dans votre milieu de travail.

En matière de négociation, le SEIC fait de son mieux pour communiquer toute information susceptible d'être utile. Nous sommes toutefois tenus de ne partager que ce que l'AFPC communique à ses membres. Si l'information semble limitée, c'est que l'AFPC a pris la décision stratégique de ne partager que certaines informations et le SEIC suit l'exemple de l'agent négociateur. Nous mobiliserons et impliquerons nos membres autour des négociations, car ils souhaitent toujours en savoir plus sur le processus. Il est important de savoir que cette mobilisation vise à soutenir l'AFPC à la table de négociation. Vous pouvez toujours nous contacter pour obtenir de l'aide sur le terrain et, si nous ne pouvons pas vous aider, nous nous assurerons de trouver quelqu'un qui le pourra!

VOS REVENDICATIONS

L'une des questions qui nous est le plus souvent posée est de savoir comment l'AFPC décide des enjeux à négocier à chaque cycle. Il s'agit d'un processus à plusieurs niveaux qui est centré sur les revendications émanant directement des membres.

Ces revendications découlent d'un processus appelé « demande de revendications » : l'AFPC envoie un message à tous ses membres pour leur demander de soumettre leurs revendications. Une fois la période de consultation terminée, les revendications sont transmises aux Éléments, comme le SEIC, afin qu'elles établissent un ordre de priorité. Chaque Éléments reçoit les revendications de ses propres membres et suit un processus distinct pour hiérarchiser les revendications soumises.

Conformément aux règlements du SEIC, nous sommes tenus d'organiser une conférence de négociation à chaque ronde de négociation. Cela nous donne l'occasion de nous réunir en tant qu'Éléments et de décider quelles sont les priorités pour les membres du SEIC.

Pour ce cycle de négociations, le nombre de revendications reçues des membres du SEIC était tout simplement écrasant. Il aurait été impossible de hiérarchiser un tel nombre de revendications. Un comité interne a donc été mis sur pied pour trier les revendications, évaluer leur pertinence et sélectionner les 40 principales à présenter à la conférence.

Lors de la conférence, les membres du SEIC délégués par leur région ont débattu et défendu les revendications afin de dégager les priorités à soumettre à l'AFPC au nom de l'Éléments.

Chaque Éléments est invité à soumettre ses priorités, puis l'ensemble du processus est répété lors de la conférence de négociation de l'AFPC, où sont présents les membres de l'unité de négociation PA des dix Éléments concernés.

De plus, l'équipe de négociation, composée de membres de partout au pays, issus de différents Éléments, régions et groupes d'équité, est élue par ses pairs lors de cette conférence.

Dans cette trousse, nous prenons du recul pour examiner les trois principales priorités que les membres du SEIC ont priorisées lors de leur conférence: les salaires, le télétravail et les conditions de travail dans les centres d'appels.

SALAIRES

Alors que nous sommes confrontés à l'instabilité économique mondiale, à la hausse du coût de la vie et à une croissance économique très lente dans notre pays, la nécessité d'une augmentation salariale significative figure en tête de liste pour la plupart des membres. Les économistes soulignent que la stabilité de l'inflation et la baisse des taux d'intérêt sont des éléments positifs, mais les membres continuent de ressentir les effets de la crise à l'épicerie, à la pompe à essence et même lors de la négociation des taux hypothécaires.

Pour ces raisons, les salaires constituent la priorité numéro un de la plupart des membres pour cette ronde de négociations. Nous comprenons que les gens veulent cesser de voir leur pouvoir d'achat diminuer année après année. Les augmentations salariales ont suivi les taux d'inflation et ont suivi le rythme de l'économie tout au long de notre dernière convention collective. Cependant, avec le ralentissement économique, les employeurs se sont montrés de plus en plus prudents quant à leurs augmentations salariales.

Nous devons nous battre pour la reconnaissance du travail que nous accomplissons, de l'importance des communautés que nous soutenons et du bien-être des membres du SEIC. Cela a une valeur sociétale qui doit être reconnue.

Quelques points à savoir sur les revendications monétaires



Les équipes de négociation de l'AFPC parlent rarement publiquement des salaires pendant le processus de négociation, car les revendications monétaires sont souvent les dernières à être présentées.

Les revendications monétaires dans le processus de négociation sont des propositions liées à la rémunération, aux avantages sociaux et à tout autre aspect d'une convention collective qui a un coût financier direct pour l'employeur. Les revendications monétaires peuvent inclure les droits aux congés, les heures supplémentaires, les indemnités, les primes et même les révisions de classification. L'idée est qu'il n'y a qu'une « seule cagnotte » et que l'employeur veut savoir comment chaque revendication influe sur ce résultat net.

Par conséquent, si vous vous êtes demandé lors d'une précédente ronde de négociations pourquoi l'équipe n'avait pas encore abordé la question des augmentations salariales, il est très probable qu'elle n'ait pas encore présenté de revendications monétaires à ce stade.

À la fin du processus de négociation, lorsque nous en arrivons aux revendications monétaires, c'est souvent là que se concentre l'essentiel du travail de négociation. Nos équipes présentent à l'employeur une analyse, des données comparatives (telles que celles de l'ARC) et souvent de nombreuses justifications pour l'augmentation salariale proposée.



POURQUOI LE TÉLÉTRAVAIL EST IMPORTANT

Les revendications sont souvent similaires d'une ronde à l'autre. La nouvelle revendication qui s'est retrouvée en tête de notre liste est l'intégration du droit au télétravail dans notre convention collective.

Si l'on remonte à 2020, le monde s'est arrêté, mais les gens avaient toujours besoin de bénéficier des services que vous fournissez, tels que l'assurance-emploi ou l'aide à l'immigration. Il fallait que le spectacle continue, alors le gouvernement a envoyé tout le monde travailler à domicile. Les fonctionnaires fédéraux dont les tâches pouvaient être accomplies depuis chez eux l'ont fait. En tant qu'employés de la fonction publique, vous avez non seulement survécu, mais vous vous êtes épanouis. Même lorsque le gouvernement a annoncé un tout nouveau programme appelé PCU, vous avez continué à répondre à vos objectifs de rendement. Vous vous êtes adaptés à un mode de vie plus abordable et plus flexible. Vous avez prouvé votre valeur en pleine pandémie mondiale. Cependant, personne ne savait que cette initiative serait couronnée de succès et qu'elle changerait la réalité du travail.

Au cours des années de pandémie, des recherches supplémentaires ont été menées. Il s'avère que le télétravail est bénéfique tant pour les employés que pour les employeurs, et qu'il a un impact positif net sur l'environnement.

Pour les employés, le télétravail présente de nombreux avantages. Le droit de travailler dans un environnement hybride permet un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment en termes de gain de temps, en particulier pour les parents ou ceux qui s'occupent d'un proche à domicile. De nombreux employés évoquent un sentiment accru de productivité, associé à une plus grande autonomie et à une réduction du stress. Il y a également des économies financières individuelles liées aux frais de transport, de stationnement et de repas. Dans le cadre de cette productivité accrue, de très nombreux membres soulignent qu'il y a beaucoup moins de distractions lorsqu'on travaille à domicile.

Cependant, la valeur ajoutée ne profite pas uniquement aux employés. Une augmentation de la productivité et de l'efficacité profite directement à l'employeur et au public canadien. Avec les récentes annonces de retour au bureau, des discussions ont eu lieu concernant l'espace nécessaire pour accueillir à nouveau les employés. Alors que nous examinons ces mandats et l'Examen exhaustif des dépenses (EED), le syndicat explore d'autres pistes pour réaliser des économies. Nous suggérons que la cession de certains actifs immobiliers permettrait de réaliser des économies et pourrait jouer un rôle dans l'EED. Enfin, le gouvernement bénéficierait également d'une meilleure fidélisation et d'un meilleur recrutement, ainsi que d'un accès à un bassin de candidats plus large.

Au-delà de son impact sur le travail et les employés, le télétravail a un effet globalement positif sur l'environnement. Il réduit l'empreinte carbone du gouvernement, diminue les embouteillages et réduit la consommation d'énergie.

Compte tenu de la multitude de recherches et d'études qui démontrent ce qui précède, il nous faut du langage clair et ferme permettant à toute personne dont le poste s'y prête d'avoir accès au télétravail.



Une part importante de nos membres travaille dans des centres d'appels à travers le pays, ou y ont travaillé auparavant. Lors de la conférence de négociation du SEIC, les délégués ont identifié les micro-pauses de 40 secondes entre les appels comme une revendication prioritaire pour cette ronde de négociations.

Historique

En 2017, l'AFPC et le Conseil du Trésor (CT) ont mené une étude conjointe sur l'environnement de travail dans les centres d'appels, conformément au protocole d'entente figurant à l'annexe E de la convention collective PA. L'étude s'est achevée en juin 2021 et les résultats ont été publiés en octobre 2021.

À la suite de cette étude, sept recommandations ont été adoptées conjointement par l'AFPC et le CT en octobre 2021. Bien que ces recommandations n'aient malheureusement pas eu de caractère contraignant, elles mettent clairement en évidence les difficultés physiques, mentales et émotionnelles liées au travail dans les centres d'appels. Elles tracent la voie à suivre pour apporter des changements à l'environnement de travail afin de protéger la santé et la sécurité des employés des centres d'appels.

Parmi ces sept recommandations, la sixième soulignait que les micro-pauses cognitives, qui consistent en de brèves périodes de récupération entre les appels, avaient un impact positif sur la gestion du stress des employés et réduisaient le travail émotionnel.

La lutte pour les micro-pauses

Lors de la dernière ronde de négociations, l'équipe PA a présenté une proposition concernant les micro-pauses cognitives : « Les employés travaillant dans les centres d'appels doivent bénéficier d'une micro-pause cognitive d'au moins quarante (40) secondes entre chaque appel. » La proposition a été soumise à la Commission de l'intérêt public (CIP) et des arguments convaincants en sa faveur ont été présentés. Finalement, la CIP a recommandé que « les parties mènent des études pilotes dans différents ministères et organismes afin d'évaluer l'impact de « temps de répit » de différentes durées dans différents contextes et prennent des mesures en fonction de leurs conclusions ». Depuis lors, le Conseil du Trésor s'est montré réticent à mener cette étude, même après de multiples tentatives pour en discuter.

La campagne « + de pauses, - de stress »

Constatant l'absence de consultation et d'avancée concernant la mise en place de micro-pauses pour les employés des centres d'appels, votre Comité national des centres d'appels a décidé d'agir. La plupart des centres d'appels du SEIC n'accordent que 10 secondes entre chaque appel. La campagne « + de pauses, - de stress » est notre moyen de riposter. Les micro-pauses sont essentielles pour améliorer les performances en favorisant la détente et le repos tout en réduisant le stress et l'épuisement professionnel. Dans un environnement de travail où les appels sont enregistrés, où les performances sont surveillées à la minute près, tout en essayant de fournir un service crucial aux Canadiens, les employés des centres d'appels méritent de ne pas être épuisés.

Nous demandons aux membres de porter les épinglettes soutenant la campagne, de parler à leurs collègues de l'importance des micro-pauses entre les appels et de soutenir l'équipe de négociation PA dans sa lutte pour obtenir des micro-pauses pour les membres des centres d'appels. Plus les membres seront nombreux à manifester leur soutien, plus nous aurons de chances de réussir à faire valoir nos revendications.

VOTRE RÔLE DANS LES NÉGOCIATIONS

Bien que le nombre de membres présents à la table de négociation soit limité, chaque membre peut jouer un rôle pour faire avancer le processus de négociation.

Il existe de nombreuses façons de s'impliquer:

- **Restez informé.** La façon la plus simple de montrer votre soutien est de vous tenir au courant de toute l'information qui est partagée. Familiarisez-vous avec le processus et les étapes, et suivez-le tout au long de son déroulement. Lire les communications que nous ou l'AFPC publions est la forme la plus élémentaire d'engagement.
- **Obtenez plus d'informations!** Au cours de cette ronde de négociation, nous organisons régulièrement des assemblées virtuelles. Ces sessions fournissent des informations supplémentaires et permettent aux membres de poser des questions! Consultez nos bulletins d'information pour les annonces!
- **Utilisez votre lanière.** Nous avons produit des cordons dotés d'une section effaçable à sec pour noter le nombre de jours sans convention. Modifiez-le chaque jour afin qu'il reflète la réalité. N'oubliez pas que notre convention collective a expiré le 20 juin 2025.
- **Utilisez les articles promotionnels et les ressources.** L'AFPC produira très probablement des articles promotionnels à porter ou à utiliser au cours de l'année à venir. Beaucoup de membres sous-estiment l'impact de ces articles et la vigilance avec laquelle l'employeur surveille leur utilisation sur le lieu de travail. De plus, des ressources, telles que des arrière-plans virtuels, seront créées. Toute utilisation de ces ressources montre à l'employeur que vous êtes solidaires.
- **Participez aux événements.** Si une activité est organisée autour des négociations ou des enjeux liés aux négociations, faites de votre mieux pour y assister!
- **Discutez.** Si d'autres membres en savent moins que vous, partagez vos connaissances et encouragez-les à faire de même! Diffuser les informations reçues auprès de votre famille, de vos amis et de votre communauté est une façon de vous impliquer dans les négociations!
- **Invitez les membres de votre équipe de négociation.** Encouragez votre section locale à inviter les membres de votre équipe à tous les événements organisés dans votre région!

En fin de compte, ce sont les personnes autour de la table qui savent quelles actions les aideront. Si l'équipe de négociation demande de l'action, faites de votre mieux pour vous mobiliser!

Elle pourrait demander une Journée nationale d'action, ou même une initiative sur les réseaux sociaux. Elle demandera ce qui, selon elle, aura le plus d'impact, démontrera le plus grand soutien à l'équipe et montrera à l'employeur que les membres sont attentifs à ce qui se passe à la table des négociations! La meilleure façon d'éviter un arrêt de travail, c'est d'y être préparé!

VOS DROITS DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Les membres du SEIC (et de l'AFPC) ont le droit de promouvoir et de développer notre syndicat sur le lieu de travail, y compris dans l'espace de travail virtuel. Les membres ont le droit d'être tenus informés et de mener des actions pendant leur temps libre, avant ou après leurs quarts de travail, ainsi que pendant les pauses et les heures de dîner, qu'elles soient rémunérées ou non.

Vous avez le droit de :

- Parler du syndicat. Vous pouvez parler du syndicat à vos collègues au travail, y compris lors de réunions virtuelles, comme vous le feriez pour n'importe quel autre sujet – et contribuer à tenir tout le monde informé des activités syndicales.
- Partager des informations. Vous pouvez signer des pétitions, vous inscrire à des événements et partager des informations relatives aux négociations pendant votre temps libre. Veuillez toutefois à le faire via des comptes de messagerie personnels et non professionnels, plutôt que via le réseau de messagerie de l'employeur.
- Afficher le message du syndicat. Vous pouvez porter des épinglettes, des lanières, des autocollants, des t-shirts et d'autres articles qui véhiculent le message du syndicat.
- Utilisez un arrière-plan virtuel ou une signature électronique syndicale. Vous pouvez utiliser un arrière-plan virtuel ou une signature électronique exprimant votre soutien à votre syndicat et à votre équipe de négociation. Évitez de critiquer les politiques de l'employeur, concentrez-vous sur le soutien à l'équipe.
- Participez à des rassemblements et à des événements de mobilisation. Vous pouvez prendre part à des rassemblements en personne ou à d'autres événements syndicaux pendant vos pauses rémunérées ainsi qu'avant ou après le travail.

Si la direction porte atteinte à ces droits ou vous décourage de les exercer, alertez votre président local ou votre vice-président national.





SE PRÉPARER À LA GRÈVE

Il y a certaines choses que vous devez savoir sur la grève, surtout si c'est votre première fois.

Si les membres votent en faveur de la grève, vous recevrez une indemnité de grève pour chaque jour où vous passez quatre heures au piquet de grève. Vous ne recevrez pas votre salaire habituel pour ces jours-là. Toutefois, si votre poste est jugé essentiel, vous continuerez à vous rendre au travail et votre salaire sera versé normalement.

Il existe de nombreuses façons de vous préparer à une grève imminente. Votre section locale fera de même.

Vous devriez envisager:

- Vérifiez que vos coordonnées sont bien enregistrées auprès du syndicat: c'est important tant pour la communication que pour recevoir l'indemnité de grève.
- Renseignez-vous sur les enjeux : cela vous aidera à mieux comprendre le processus.
- Pensez à mettre un peu d'argent de côté dès maintenant, si vous le pouvez.

QUELLES SONT LES PROCHAINES ÉTAPES?

Nous suivrons de près l'évolution de la situation et communiquerons les informations importantes à nos membres.

Si nous devons nous diriger vers un arrêt de travail, nous mettrons également à disposition davantage de ressources et proposerons des formations.

Assurez-vous d'être inscrit pour recevoir nos communications!

LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE PA

Les trois membres suivantes du SEIC font partie de l'équipe de négociation PA. Elles sont ravies de recevoir les commentaires des membres qui travaillent sur le terrain ou des mots d'encouragement!



Francesca Dorvilier (elle)
Québec
dorvilierf@ceiu-seic.ca

Charito Humphreys (elle)
Prairies
humphreysc@ceiu-seic.ca



Missy Taylor (elle)
Ontario
taylorm@ceiu-seic.ca

