

La pandémie a chamboulé tous les aspects de la vie des Canadiennes et des Canadiens. Notre façon de travailler a changé radicalement et le télétravail fait désormais partie du quotidien d'un grand nombre de gens, dont les membres de l'AFPC.

Notre employeur doit accepter que notre vie professionnelle a changé pour de bon et que le télétravail à temps plein ou en mode hybride a du sens pour une foule de raisons.

Le gouvernement peut en effet recruter des personnes de talent partout au pays pour aider à offrir les programmes et les services dont dépend la population. En effet, l'endroit où nous habitons n'est plus un frein à notre avancement professionnel.

Libérés de l'éternelle navette, nous avons plus de temps pour respirer et nous occuper de notre famille. Nous sommes plus heureux et plus productifs, et l'environnement ne s'en porte que mieux.

Nos membres fournissent des services essentiels à la population depuis le début de la pandémie. Nous avons mis sur pied de nouveaux programmes en un temps record et prouvé que les fonctionnaires sont aussi efficaces en télétravail que sur place.

Un sondage mené par notre syndicat révèle que 75 % de nos membres sont en télétravail depuis le début de la pandémie, et plus de 90 % veulent le demeurer lorsque la vie reprendra son cours.

La Directive sur le télétravail du Conseil du Trésor est entrée en vigueur en avril 2020, alors que la pandémie venait à peine de commencer. Elle vise à maintenir une fonction publique inclusive et à offrir un milieu de travail sain et plus de choix au chapitre des modalités de travail. Toutefois, il s'agit d'une politique déjà désuète dont l'application est laissée à la discrétion des gestionnaires.

Nous devons nous attaquer sans plus tarder aux problèmes occasionnés par le passage au télétravail : attentes de l'employeur, surveillance induite, dépenses liées au travail à domicile, mesures d'adaptation, ergonomie, santé et sécurité, etc.

Et nous exigeons plus de transparence. Les nouvelles règles en matière de télétravail doivent être intégrées à nos conventions collectives, plutôt que de faire l'objet d'une directive que l'employeur peut modifier unilatéralement, sans consultation. C'est ce que nos équipes de négociation revendiquent à la table.

Le droit à la déconnexion

Nos équipes de négociation se battent aussi pour le droit à la déconnexion. Le recours répandu au télétravail a brouillé la distinction entre la vie professionnelle et la vie privée. Ce n'est un secret pour personne.

Le sondage de l'AFPC indique qu'un répondant sur cinq se sentait tenu de lire ses courriels ou d'accomplir d'autres tâches hors des heures de travail au moins quelques fois par semaine.

Ça ne devrait pas être le cas, et l'employeur semble être d'accord.

Le gouvernement fédéral a créé le Comité consultatif sur le droit à la déconnexion en 2019. En 2021, ce comité a mené des consultations plus poussées sur la possibilité d'adopter des lois en matière de déconnexion pour le secteur fédéral. En février 2022, le Comité a publié [son rapport](#), qui porte sur les travailleuses et travailleurs du secteur privé assujettis au *Code canadien du travail*, mais pas sur les fonctionnaires fédéraux.

Le gouvernement a clairement l'intention d'élaborer une politique sur le droit à la déconnexion. Ce qui est moins clair, c'est la forme qu'elle prendra.



Il est temps que le gouvernement indique clairement dans nos contrats de travail que nous ne sommes pas tenus de consulter nos courriels ni de répondre au téléphone en dehors des heures de travail. Il faut aussi que nos contrats précisent la façon dont l'employeur s'y prendra pour faire respecter le droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion, c'est sérieux. L'employeur ne devrait pas se servir des téléphones intelligents et d'autres technologies pour nous forcer à travailler de plus longues heures.

L'AFPC a proposé d'ajouter des dispositions sur le télétravail aux conventions collectives. Le Conseil du Trésor ne veut rien entendre, car, selon lui, ces dispositions sont inutiles et redondantes.

L'AFPC sait à quel point ces questions sont importantes à vos yeux et elle n'a pas l'intention de prendre le gouvernement au mot lorsqu'il prétend être capable de les résoudre lui-même. Vos équipes de négociation ont la ferme intention d'obtenir l'ajout de dispositions claires sur la conciliation travail-vie personnelle à votre prochain contrat de travail.

Les membres de l'AFPC en première ligne

Des dizaines de milliers de nos membres continuent à servir la population à distance, tandis que bien d'autres travaillent en première ligne depuis le tout début de la pandémie, dans des conditions souvent difficiles sur le plan personnel et professionnel.

Vos équipes de négociation demandent à l'employeur de prendre acte des défis que représente le travail en personne et d'explorer des moyens d'améliorer la conciliation travail-vie personnelle.

Elles vont continuer à revendiquer des dispositions qui vous permettront d'adapter votre journée de travail selon vos obligations personnelles et familiales. Elles exigeront aussi des règles claires pour le télétravail, le droit à la déconnexion et la bonification des congés.

Toutes ces mesures améliorent la conciliation travail-vie personnelle, le moral et la productivité des fonctionnaires fédéraux. Et elles sont pleines de bon sens.

Cette année, plus de 165 000 membres négocient avec le Conseil du Trésor : ça, c'est du pouvoir! Servons-nous-en pour améliorer nos vies professionnelles **et** pousser le gouvernement à prêcher par l'exemple, ce qui rendra la vie plus belle à bien d'autres Canadiens et Canadiennes.

