

# RASSEMBLEUR



Alliance de la Fonction publique du Canada  
Public Service Alliance of Canada



## Redessiner l'avenir du travail

### DANS CE NUMÉRO

- À l'aube d'une nouvelle ère
- Racisme anti-noir dans la fonction publique
- Enseigner en pleine pandémie

CONVENTION DE LA POSTE - PUBLICATIONS N° 40062596  
 RETOURNER TOUTE CORRESPONDANCE NE POUVANT  
 ÊTRE LIVRÉE AU CANADA À  
 ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
 233, RUE GILMOUR  
 OTTAWA ON K2P 0P1

CANADA		POSTES
POST		CANADA
Postage paid		Port payé
Publications Mail		Poste-publications
40062596		

## Aidez-nous à garder contact!

Vous avez déménagé, changé de numéro de téléphone ou de courriel personnel?

Assurez-vous de mettre à jour vos coordonnées à [syndicatafpc.ca/user](http://syndicatafpc.ca/user) ou en composant le 1-888-604-7722.

## Pour ne rien manquer



[syndicatafpc.ca/inscrivez-vous-liste-diffusion](http://syndicatafpc.ca/inscrivez-vous-liste-diffusion)



[facebook.com/afpcnational](https://facebook.com/afpcnational)



[@psacafpc](https://instagram.com/psacafpc)



[@psac\\_afpc](https://twitter.com/psac_afpc)

Vol. 15, numéro 1 - 2021

### DANS CE NUMÉRO

Une nouvelle ère de travail . . . . . 3

Le travail à quelques pas de chez vous . . . 3

Racisme anti-noir  
à la fonction publique . . . . . 4 - 5

Syndicalisation en temps de pandémie . . . 6

Quand le travail devient précaire . . . . . 7

Les défis de l'enseignement virtuel . . . . . 7

Regard sur l'avenir . . . . . 8

**Le Rassembleur** est une publication de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Comptant 200 000 membres, l'AFPC est l'un des plus grands syndicats du pays. Elle est affiliée au Congrès du travail du Canada et à l'Internationale des services publics.

**Comité de rédaction :** Seema Lamba, Allison Pilon, Izzy Pouliot  
**Conception, présentation et production :** Ruth Greer, Shannon Hawn  
**Page couverture :** Shannon Hawn  
**Traduction :** Services linguistiques de l'AFPC  
**ISSN :** 1718-8679

Alliance de la Fonction publique du Canada  
233, rue Gilmour, Ottawa ON K2P 0P1  
613-560-4200

This publication is also available in English under the title **Our Union Voice**.



## ÉDITORIAL

La vaccination va bon train et on commence enfin à voir le bout du tunnel. Après plus d'un an à faire tout en notre pouvoir pour affronter la pandémie mondiale, il est temps de penser à la suite.

Notre objectif des prochains mois?  
Rebâtir le monde, un monde meilleur.

Pour de nombreux membres de l'AFPC, c'est dans la vie professionnelle que devra s'opérer le premier changement. Partout, les employeurs ont signalé leur intention d'accorder une plus grande place au télétravail. Pour certaines personnes, cette flexibilité sera la bienvenue, mais elle apportera aussi son lot de défis.

Il faudra redéfinir le partage travail-vie personnelle, car travailler à la maison ne signifie pas d'être disponible 24 heures sur 24. L'employeur ne peut pas non plus négliger la sécurité de ses employés ni les laisser à eux-mêmes simplement parce qu'ils ne travaillent pas sur place.

Notre syndicat a le pouvoir de faire en sorte que les changements découlant de la pandémie profitent à nos membres et à leurs communautés. Tout commence à la table de négociation, où nous ne manquerons pas d'élever les normes pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Mais ce n'est pas tout.

En collaboration avec nos alliés, nous inciterons les gouvernements à poser les bases d'un avenir meilleur, plus juste, plus sûr et plus sain. Un avenir qui verra des services de garde d'enfants accessibles à l'échelle du Canada,



Photo : MIV Photography

l'assurance-médicaments pour tout le monde, la fin du mercantilisme dans les réseaux de soins de longue durée pour éviter que se répètent les tragédies de 2020, et le remaniement des programmes sociaux pour raccommo-der le filet social. Nous demandons aussi le démantèlement des structures, lois et systèmes coloniaux qui entachent notre pays, et l'éradication de toutes les formes de racisme.

L'AFPC devra également repenser sa façon de mobiliser et d'appuyer les membres qui ne seront plus nécessairement « sur place » comme auparavant. Il faudra de nouvelles idées et beaucoup de travail, mais le fait d'avoir adapté tout ce que nous faisons à notre nouvelle réalité prouve que nous sommes capables de relever le défi.

*En toute solidarité,*

*Chris Aylward, président national*

## Inscrivez-vous au nouveau programme de cyberformation!

L'AFPC est ravie d'offrir à ses membres un nouveau programme de cyberformation convivial et de grande qualité. Cette nouvelle plateforme vous permet de renforcer vos compétences pendant la pandémie. On y propose des cours entièrement accessibles que vous pourrez suivre à votre propre rythme, sur ordinateur personnel, Mac ou appareil mobile. Voilà une bonne solution de rechange lorsque vous ne pouvez pas assister aux séances en personne!

En suivant nos cours, vous élargirez votre connaissance du syndicat et de vos droits en milieu de travail, résoudrez des problèmes, réfléchirez à de nouvelles idées et obtiendrez un certificat de participation. Les cyberformations peuvent servir de prérequis pour d'autres cours en ligne ou en personne.

Inscrivez-vous dès maintenant : [education.psac-afpc.com](http://education.psac-afpc.com)



# Éducation



# Une nouvelle ère de travail

**A**u début de la pandémie, le passage soudain au télétravail a été un défi pour Nielene Chand. Son employeur, comme bien d'autres au gouvernement, s'est empressé de déployer des plateformes et des équipements informatiques pour permettre de travailler à distance. Nielene, qui est présidente de sa section locale à l'Agence du revenu du Canada, craignait de ne pas pouvoir garder le contact avec les membres qui avaient besoin de son aide.

Un an plus tard, les choses ont changé. « Nous nous sommes adaptés aux nouveaux outils et travaillons aussi efficacement à la maison qu'au bureau. Chacun a à cœur de bien servir le public », explique-t-elle.



Nielene Chand

Grâce aux réunions virtuelles, Nielene peut répondre plus rapidement aux membres et participer plus facilement aux activités syndicales régionales.

## Du bon et du moins bon

Pour bien des gens, le travail à distance réduit le stress des déplacements, élimine la nécessité de déménager et offre une plus grande souplesse pour répondre aux besoins familiaux. La possibilité de travailler à domicile a aussi ouvert des portes qui étaient auparavant fermées.

« La pandémie a prouvé qu'une journée typique de travail, ça se change. Un précédent a été créé : les employeurs acceptent maintenant des demandes d'adaptation pour le travail à domicile qu'ils refusaient auparavant », affirme Krysty Thomas, employée d'Agriculture Canada, à Lethbridge.

Mais il n'y a pas que des avantages.

Le travail à distance peut conduire à l'isolement social et certains ont plus de difficulté à « décrocher » à la fin de la journée. Deux facteurs qui peuvent augmenter le stress.

C'est sans compter les questions d'accessibilité. Certaines technologies requises pour travailler à distance ne sont pas nécessairement compatibles avec les lecteurs d'écran ou les logiciels de reconnaissance vocale destinés aux personnes ayant un handicap.

De plus, il n'y a pas toujours d'interprétation aux réunions virtuelles, ce qui complique la participation des francophones.

## Plus de flexibilité

Les membres de l'AFPC sont nombreux à souhaiter un modèle hybride après la pandémie, où ils pourront se rendre au bureau au besoin. Un récent sondage réalisé auprès des travailleurs des secteurs public et privé de la région de la capitale nationale a révélé que neuf personnes sur dix préféreraient continuer à travailler à domicile (en permanence ou occasionnellement), une fois la pandémie terminée. Un modèle hybride donnerait à ceux et celles qui ont des obligations familiales la flexibilité dont ils ont besoin.

L'AFPC préconisera le recours permanent au télétravail et militera pour qu'il soit accessible, sécuritaire et souple et qu'on offre aux travailleurs le soutien nécessaire à une bonne santé mentale. Nous sommes à l'écoute de nos membres et présenterons des revendications à la prochaine ronde de négociations afin de répondre à leurs préoccupations.

Collaborateurs : Alroy Fonseca et Allison Pilon

## Le travail à quelques pas de chez vous

### Au départ, le projet cotravailGC semblait fortement contraster avec la vie de bureau traditionnelle.

Peu de fonctionnaires étaient emballés à l'idée de quitter les bureaux gouvernementaux pour s'éparpiller dans des centres satellites. Ils seraient moins loin de la maison, mais plus loin de leurs collègues. Était-ce vraiment une formule gagnante?

La crise sanitaire a complètement changé la donne. Avec l'essor du télétravail, ces centres offrent maintenant une solution intéressante pour les fonctionnaires qui souhaitent une plus grande flexibilité lorsqu'ils pourront retourner au bureau en toute sécurité.

« Il y a un bureau cotravailGC à quelques minutes de chez moi, donc je pourrai prendre mon vélo plutôt que l'autobus ou ma voiture, explique Julie Lovitt, employée chez Ressources naturelles Canada. Ce sera un gros plus pour ma santé mentale et physique! »

Les centres de travail à distance permettent au personnel de différents bureaux de travailler loin de l'agitation de la vie familiale. Le programme répond parfaitement au désir croissant d'avoir plus de possibilités de télétravail après la pandémie.

Cinq sites de cotravail ont vu le jour dans la région de la capitale nationale, dans le cadre

du projet pilote qui se poursuivra jusqu'en 2022. Quatre autres sont répartis entre Toronto, Laval, Dartmouth et Vancouver. Ils sont pour la plupart équipés de portes et d'ascenseurs automatiques, de cloisons et d'un système de réservation de places en ligne en prévision d'une réouverture post-pandémie.

« Il reste quelques points à régler, notamment en matière d'ergonomie, de harcèlement et de discrimination. On doit aussi penser aux mesures d'adaptation et aux moyens d'assurer la santé et la sécurité des gens lorsque le personnel de plusieurs ministères se retrouve dans un même espace. L'AFPC formule constamment des recommandations pour améliorer le programme », déclare Andrea Peart, agente nationale de santé et de sécurité à l'AFPC.

« Ces bureaux sont des points de contact pour les personnes qui souhaitent travailler ailleurs qu'à la maison, explique Sophie Savard, directrice des locaux et projets innovateurs à Services publics et Approvisionnement Canada. Nous songeons à étendre le programme à d'autres régions du Canada. »

Le gouvernement fédéral étant le plus grand employeur du pays, les résultats de cotravailGC auront une incidence sur la façon dont les gouvernements et les entreprises envisagent le télétravail.

Collaborateur : Michael Aubry

# Concevoir un syndicat antiraciste



Sharon DeSousa  
Vice-présidente exécutive nationale

**B**on nombre de nos institutions, y compris l'AFPC, sont fondées sur des systèmes intrinsèquement racistes qui perpétuent les inégalités raciales. Au sein du mouvement syndical canadien, l'AFPC mène depuis longtemps la lutte pour défendre les droits de ses membres et donner la parole aux groupes d'équité.

Éradiquer et démanteler les structures racistes, c'est notre combat à tous. Voilà pourquoi nous continuerons à travailler fort au cours des prochains mois pour mettre en œuvre le nouveau Plan d'action contre le racisme de l'AFPC. Le plan examinera la manière dont le syndicat sert, mobilise, fait participer et représente ses membres noirs, autochtones, asiatiques et racialisés. Il sera donc crucial dans notre lutte contre le racisme systémique et institutionnel.

La pandémie a exacerbé des inégalités qui existent dans notre société depuis des siècles. Toutefois, elle nous a aussi permis de faire un examen interne et de rendre des comptes à nos membres.

Au cours des prochains mois, nous lancerons le plan d'action, qui comporte divers volets : ateliers, formations, sondage, groupes de discussion, forums téléphoniques, etc. Ensemble, nous éliminerons l'oppression systémique et construirons un syndicat inclusif et antiraciste où tous nos membres s'épanouiront.

## Le gouvernement fédéral changera enfin ses mesures de dotation

Pour créer des milieux de travail diversifiés et inclusifs, il faut repenser le recrutement et la promotion des fonctionnaires en éliminant les préjugés et les obstacles systémiques.

« Nous sommes encore loin de cet objectif », déplore Djimy Théodore, un employé de l'Agence du revenu du Canada qui s'est souvent vu refuser des promotions alors que ses collègues blancs obtenaient des postes de direction sans concours. Décrocher une promotion est aussi très difficile pour les Autochtones, les personnes racialisées et les personnes ayant un handicap, leur expérience et leurs connaissances étant souvent négligées.

« C'est évident qu'il y a un processus de blanchissement au niveau de la gestion dans la fonction publique », ajoute Djimy, directeur des groupes d'équité à l'AFPC-Québec.

Le gouvernement fédéral s'est engagé à réexaminer la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour la rendre plus inclusive, et formera un groupe de travail chargé de moderniser la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui n'a pas été revue depuis presque 20 ans. L'Alliance



Mamadou Ndaye, Yvon Barrière, VPER du Québec, Djimy Théodore et Kenza El Azzouzi lors d'une manifestation antiracisme au Québec.

s'assurera de participer à ces initiatives en vue d'effacer les pratiques de dotation opaques et injustes de la fonction publique.

Pour l'AFPC et des militants comme Djimy Théodore, une réforme de la législation s'impose. Ce qu'ils souhaitent? Des données plus précises sur les différents groupes et des mécanismes qui mettront fin aux pratiques discriminatoires (comités d'embauche plus diversifiés, formation sur les préjugés, responsabilisation des gestionnaires, etc.).

Collaborateur : Michael Aubry



# Racisme anti-noir à la fonction publique

Le recours collectif intenté contre le gouvernement fédéral en raison de ses pratiques d'embauche et de promotion discriminatoires systémiques prend de l'ampleur alors que la liste de plaignants dans cette poursuite historique continue de s'allonger.

Les fonctionnaires en cause, qui ont travaillé au gouvernement au cours des 50 dernières années, accusent l'employeur d'exclusion, c'est-à-dire d'avoir limité l'avancement professionnel des personnes noires au sein de la fonction publique fédérale, comme en témoigne leur sous-représentation dans les rangs de la gestion et de la direction.

Selon les statistiques du Conseil du Trésor de 2019, les personnes noires forment le plus important groupe racialisé de fonctionnaires fédéraux, soit 3,2 %. Toutefois, ils ne représentent que 1,6 % des membres de la direction. Ils ont d'ailleurs tendance à occuper les postes de niveau inférieur.

L'AFPC appuie le recours collectif et demande d'intervenir dans cette cause qui compte aujourd'hui 600 plaignants. Il s'agit, dans bien des cas, de personnes qualifiées, très instruites et qui ont des dizaines d'années d'expérience, mais qui ont été écartées à plusieurs reprises de certains postes ou possibilités d'avancement.

Nicholas Thompson, membre de l'AFPC et président d'une section locale du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (SEI), est fonctionnaire depuis six ans et l'un des principaux plaignants. « Nous luttons pour une fonction publique qui représente les travailleurs noirs, à tous les niveaux », déclare-t-il.

Que cherchent les plaignants? Une meilleure représentation, des mesures de responsabilisation, une indemnisation



« Nous savons qu'une victoire pour les Noirs, c'est aussi une victoire pour tous les autres groupes sous-représentés ou marginalisés. Voilà pourquoi cette lutte est si importante : elle ouvre la porte à tous les autres groupes racialisés et sous-représentés. »

– Nicholas Thompson

et des modifications législatives (p. ex., amélioration de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*). « Un des changements les plus importants que le gouvernement peut apporter dès maintenant est de modifier la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de créer une catégorie distincte pour les travailleurs noirs, en dehors de celles des minorités visibles, explique Nicholas. Les employeurs, qu'ils soient fédéraux ou réglementés par le gouvernement fédéral, pourraient alors s'attaquer directement aux problèmes de sous-représentation des personnes noires. »

En plus d'avoir été freinés dans leur carrière, bien des fonctionnaires noirs ont vécu des

expériences troublantes de harcèlement et de discrimination. C'est le cas notamment des femmes, qui se trouvent encore plus marginalisées en raison de leur sexe. Et c'est pire encore si elles sont membres de la communauté LGBTQ2+, si elles ont des enfants ou si elles ont un handicap.

Carol Sip, ancienne employée de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) et membre de l'AFPC, rapporte que son superviseur lui faisait régulièrement des remarques désobligeantes, et que son employeur ne voulait pas lui venir en aide. « Je me suis plainte à la direction, mais elle n'a rien fait pour m'aider », raconte Carol. Le harcèlement a eu des répercussions sur sa santé mentale. Elle s'est alors adressée au bureau national de l'ASFC. L'enquête interne a démontré qu'elle était effectivement victime de harcèlement sexuel et de discrimination au travail. Carol a travaillé 26 ans dans ce milieu de travail toxique, sans jamais recevoir de promotion.

De nombreux plaignants ont été victimes de mauvais traitements pendant des décennies. Ils espèrent que le recours collectif obligera le gouvernement fédéral à effacer les obstacles systémiques et à accroître la diversité dans ses rangs afin de créer un meilleur environnement de travail.

« Je voudrais que les choses changent pour les jeunes qui souhaitent joindre la fonction publique. »

– Carol Sip

« Il est essentiel de mener ce combat dès maintenant, surtout après la pandémie, pour créer un environnement inclusif, déclare Nicholas. La fonction publique devrait être un endroit où on peut travailler dur et grimper aussi haut qu'on le souhaite. C'est la fonction publique dont on rêve et pour laquelle on se bat, pour les futures générations de travailleurs noirs. »

Collaboratrice : Tasia Brown

Pour en savoir plus : [syndicatafpc.ca/antiracisme](https://syndicatafpc.ca/antiracisme)



# Syndicalisation en temps de pandémie

En pleine campagne de syndicalisation, vous auriez normalement trouvé Alex Bailey sur un campus universitaire en train de parler avec de futurs membres des avantages d'être syndiqué. Ça, c'était avant mars 2020, avant que la COVID-19 ne mette fin aux rassemblements publics.

À cause de la pandémie, les recruteurs de l'AFPC (comme Alex dans l'Atlantique) ont dû s'adapter rapidement. Leur boulot n'a pas disparu. Au contraire, ils reçoivent de plus en plus d'appels à l'aide de personnes dont les conditions de travail se sont détériorées depuis plus d'un an.

« Je n'ai jamais été aussi occupé », déclare Alex.

C'est une tendance qui se dessine dans tout le pays : le taux de syndicalisation au Canada [a bondi durant la pandémie](#) puisque les travailleurs font appel aux syndicats pour obtenir de meilleures protections contre les licenciements et les problèmes de sécurité au travail. Au début de 2020, le taux de syndicalisation a atteint près de 32 % — le plus haut pourcentage en 15 ans.

## Syndicalisation du personnel de première ligne

L'été dernier, Roxane Futia et ses collègues du centre alimentaire communautaire The Stop ont fait appel à l'AFPC pour améliorer leur milieu de travail. Cet organisme sans but lucratif fournit des services alimentaires et défend les intérêts des communautés à faible revenu à Toronto.

Traitement inéquitable au travail (différentes règles s'appliquant à différentes personnes), manque de transparence de la part de la direction, restructuration et mises à pied : voilà quelques-uns des problèmes que le personnel voulait régler.

« Notre travail est très difficile sur le plan émotionnel. Notre communauté nous tient à cœur et on se surpasse constamment, mais les mauvaises conditions de travail compliquent les choses, explique Roxane. On ne pouvait plus continuer comme ça. »

Autre facteur ayant penché dans la balance en faveur de l'AFPC : notre engagement de longue date à lutter contre le racisme systémique au travail.

« On s'est syndiqués pour promouvoir l'équité au travail et mieux servir les gens qui fréquentent The Stop », explique Christina Rousseau, qui a activement contribué au recrutement.



« Pour moi, la syndicalisation a été une grande victoire. J'ai adoré travailler avec mes collègues des autres secteurs, à qui je n'aurais jamais parlé en temps normal. »

— Christina Rousseau, section locale 903

Une campagne de syndicalisation implique normalement bien des rencontres en personne. Mais les recruteurs et le personnel de The Stop ont déplacé leurs activités en ligne et ces efforts ont porté fruits : les voilà maintenant membres de l'AFPC.

## Une question de relations

« La syndicalisation, c'est une question de relations », affirme Adrian Dumitru, agent national de syndicalisation à l'AFPC. Et tisser des liens à distance, c'est une autre paire de manches.

Durant la pandémie, le travail des recruteurs s'est fait par vidéoconférence, par téléphone, par courriel ou par texto, ce qui demande plus de temps. « C'est un marathon plutôt qu'un sprint », déclare Alex Bailey.

« En réalité, la syndicalisation ne change pas. On doit encore parler à chaque travailleur et travailleuse », explique Tanya Ferguson, agente de syndicalisation en Ontario.

De plus, les recruteurs doivent toujours faire signer des cartes d'adhésion, chose difficile à réaliser pendant une pandémie. Heureusement, l'AFPC a fait figure de pionnière en adoptant des cartes d'adhésion électroniques en 2013, qui se sont avérées très précieuses pour la campagne.

## La syndicalisation est notre force

Malgré toutes ces difficultés, l'AFPC a réussi à recruter un grand nombre de travailleurs de différents secteurs l'an dernier. Il a fallu beaucoup de courage et de dévouement à ces membres pour se syndiquer en pleine pandémie puis améliorer leurs conditions de travail.

« Dans le mouvement syndical, tout ce qu'on veut pour nous-mêmes, on le veut pour les autres, affirme Alex. L'objectif est d'aider nos camarades à acquérir la force dont ils ont besoin pour obtenir ce qu'ils veulent. »

Collaboratrice : Allison Pilon

# Ensemble, PLUS FORTS

Campagnes de syndicalisation fructueuses de l'AFPC pendant la pandémie

- Offshore Recruiting Services, Territoires du Nord-Ouest et Churchill
- Université de la Saskatchewan, Saskatoon
- Corps canadien des commissionnaires, section locale 2500, Division de Victoria, des Îles et du Yukon : deux ajouts à l'unité de négociation actuelle
- École de technologie supérieure, Montréal
- Pro-Tec Fire Services, Aéroport international de Calgary
- NewFound Recruiting, Ottawa
- Centre alimentaire communautaire The Stop, Toronto
- Centre de transformation du logement communautaire, Ottawa

Il y a 16 campagnes de syndicalisation en cours.

# Les membres de l'AFPC durement touchés par la pandémie

Daniela Aubichon ne se voyait pas comme une travailleuse précaire jusqu'à ce que la pandémie vienne tout chambouler. Elle travaillait au Casino de Regina depuis 21 ans avant d'être soudainement licenciée en mars 2020, après la fermeture des commerces d'un bout à l'autre du pays.



« J'avais un emploi stable, dit-elle. Maintenant, je joue à la roulette avec mes factures. »

Daniela essaie de joindre les deux bouts avec l'assurance-emploi, mais c'est loin d'être facile. Comme elle n'a plus d'avantages sociaux, elle doit maintenant payer ses médicaments de sa poche.

Des milliers de Canadiennes et Canadiens se sont retrouvés dans la même situation à cause de la COVID-19, d'où le besoin urgent d'un filet de sécurité solide. Ce filet doit comprendre un régime universel d'[assurance-médicaments](#) et une réforme de l'[assurance-emploi](#) pour régler certains problèmes persistants, comme l'accès inéquitable à des prestations qui sont d'ailleurs insuffisantes.

Son collègue Gerrard Dillman a eu la chance de reprendre le travail pendant quatre mois. « Puis, on nous a laissés aller encore une fois, raconte-t-il. C'est très dur pour le mental et l'estime de soi. »

« Il y a des hauts et des bas, explique Jason Redquest, préposé au terrain d'aviation à l'aéroport de Sydney. J'ai été mis à pied, je suis revenu, j'ai travaillé à 60 %, et maintenant je suis sans emploi depuis des mois. »

Le personnel des aéroports a subi de plein fouet la chute des voyages aériens. L'AFPC collabore avec toutes les sections locales qui ont subi les contrecoups de la pandémie afin de soutenir au maximum les membres sans emploi.

Eric Vanstone, préposé au terrain d'aviation à Windsor, est au chômage depuis avril 2020.

Il souligne que le syndicat a facilité ses premières semaines sans travail. Sa convention collective prévoyait un supplément à la PCU, mais comme il n'y a plus droit, Eric envisage ses options.

« Ce n'est pas facile de trouver du travail, dit-il. Nous voulons tous reprendre le boulot. »

Évidemment, les femmes, les personnes noires et racialisées, dont les immigrants, [sont surreprésentées dans les postes précaires](#). L'AFPC milite donc pour une stratégie nationale qui garantira à tous les Canadiens et Canadiennes l'accès à un emploi décent — une mesure d'autant plus cruciale vu les effets néfastes de la pandémie. Nous [insistons](#) également sur l'importance du congé de maladie universel. Les travailleurs qui tombent malades ne devraient pas choisir entre rester à la maison ou gagner une journée de salaire.

Collaboratrice : Michele Girash

## Apprendre à lâcher prise pour enseigner à distance

Lorsqu'il a accepté d'enseigner un cours sur les mouvements sociaux à l'automne 2020 à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), Luc Chicoine se doutait bien que son cours se donnerait à distance.

« Quand j'enseigne, j'essaie d'être proche des étudiants, de créer une conversation. Ma grande crainte, c'était de parler tout seul. »

Le chargé de cours et membre de l'AFPC a dû s'adapter pour créer une expérience agréable, tant pour ses étudiants que pour lui. Il a choisi de filmer ses cours à partir d'une salle de classe de l'université.

« Ça m'a donné une certaine routine et j'étais rassuré technologiquement. Ça m'a enlevé beaucoup de pression. »

Mais même à distance, il a constaté les angoisses des étudiants.

Conciliation études-travail-famille, dépendance à la technologie, difficultés avec les consignes : voilà quelques exemples des défis auxquels les étudiants ont fait face. Jeune père de famille et doctorant en sociologie, Luc comprenait bien leur réalité.

Il a dû apprendre à lâcher prise. Parfois, seule une poignée d'étudiants avaient leur caméra

ouverte durant son cours. « Il faut apprendre à décrocher. J'ai appris à créer le meilleur lien possible avec ceux qui participaient. »

À distance, les étudiants ont perdu la dimension sociale de leur apprentissage. « Quelqu'un chez lui qui écoute un vidéo, pour moi, ce n'est pas un étudiant. C'est un bout d'étudiant. » Il a tenté de recréer des espaces de discussions, ce qui n'était pas toujours facile à travers un écran d'ordinateur.

Il leur a laissé la place aussi, quand est venu le temps d'avoir des discussions difficiles, par exemple lors de la vague de dénonciations d'agressions et d'inconduites sexuelles au Québec. « Je fermais le son et je parlais pour les laisser discuter entre eux. Ils m'en ont été reconnaissants. »



Malgré les obstacles, Luc estime que l'enseignement virtuel s'est bien passé, attribuant en grande partie cette réussite au travail acharné des chargés de cours et des auxiliaires d'enseignement. Maintenant, il se tourne vers l'avenir, alors que l'UQAM prépare un possible retour en personne dans les prochains mois.

Dès le début de la pandémie, l'AFPC s'est assurée que les contrats de travail de nos membres du secteur universitaire soient respectés et que leur transition vers l'enseignement virtuel se fasse sans heurts.

Collaboratrice : Rosane Doré Lefebvre

# REGARD SUR L'AVENIR

Nous avons demandé à des membres de l'AFPC...

## À quoi devrait ressembler le travail post-pandémie?

« J'espère que les employeurs offriront plus de souplesse aux personnes qui veulent travailler à partir de la maison ou en dehors du lieu de travail traditionnel. »



**Krysty Thomas**, Agriculture Canada, Alberta

« J'aimerais qu'on respecte davantage la santé physique et mentale des gens. Personne ne devrait avoir à choisir entre prendre un congé de maladie et se faire payer. »



**Neha Channan**, Agence des services frontaliers du Canada, Alberta

« J'aimerais pouvoir travailler de la maison autant que possible. Ça m'aiderait à m'occuper de mes problèmes de santé puisque j'ai tout ce qu'il me faut chez moi. »



**Alan Craig**, Agence du revenu du Canada, RCN

« Je veux que les protocoles de santé et de sécurité soient logiques et qu'on nous consulte. Je demande à mon employeur qu'il respecte ses employés, au travail comme à la table de négociation. Quand les négos reprendront, je veux qu'il se souvienne qu'on l'a soutenu et qu'on mérite ce qu'on réclame depuis plusieurs rondes. »



**Jennifer Horsley**, Purolator, Colombie-Britannique

« Post-pandémie, j'aimerais que le télétravail demeure une option. Ce serait bien d'avoir une certaine flexibilité d'horaire. Par exemple, trois jours à la maison et deux au bureau, question de pouvoir échanger avec des collègues. »



**Valérie Laliberté**, Agente de service au paiement, Québec

« Avant la pandémie, le télétravail était une sorte de privilège accordé à quelques personnes. Je m'attends à ce que mon employeur soit maintenant plus flexible. Je m'attends aussi à travailler dans un espace plus propre puisqu'il faudra le partager. Enfin, je veux qu'on m'évalue en fonction de mon rendement plutôt que de scruter à la loupe le temps consacré à mon travail. »



**Djimy Théodore**, Agence du revenu du Canada, Québec

« Le télétravail a été une excellente occasion pour moi de concilier mon travail et mes limitations physiques. À la maison, j'ai tout le nécessaire pour soulager mes douleurs et redevenir fonctionnelle rapidement. À la suite de la pandémie, je souhaite que mon employeur maintienne une certaine latitude par rapport au télétravail. »



**Chantal Chartrand**, Service correctionnel du Canada, Québec

« Je veux des outils qui me permettent de travailler autrement, sans être toujours assis devant l'ordinateur. Il faut prévoir plus de pauses durant la journée (en dehors des réunions) pour que les gens puissent marcher ou s'éloigner de leur ordinateur. »



**Les Maiczan**, Service Canada, RCN