

Le 11 octobre 2024

Marc-Olivier Girard  
Greffier du Comité  
Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires  
Chambre des communes  
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Par courriel : [OGGO@parl.gc.ca](mailto:OGGO@parl.gc.ca)

**OBIET : Demande d'enquête sur les politiques de retour au bureau et leurs conséquences sur la productivité**

Monsieur,

Je vous écris au nom de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP), qui représente plus de 27 000 employées et employés du secteur public fédéral au Canada. Nous demandons instamment au Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires (OGGO) de mener une enquête approfondie sur les conséquences que produisent les politiques de retour au bureau (RAB) du gouvernement fédéral sur la productivité des employé·es du gouvernement fédéral et sur leur capacité à faire leur travail. Nous craignons fortement d'assister à l'érosion de l'excellence des services causée par des politiques de travail mal conçues et incorrectement mises en œuvre.

**→ Les données de l'ACEP font état de l'échec généralisé du RAB :**

L'ACEP a recueilli une grande quantité de données grâce à des sondages auprès de ses membres et à des consultations sur l'impact des diverses politiques de RAB mises en œuvre ces derniers mois par le gouvernement fédéral. Les perspectives sont peu réjouissantes : les employé·es du secteur public fédéral vivent des bouleversements sans précédent à leur lieu de travail. Si les fiascos de la Canada Vie ou du système de paye Phénix ne suffisent pas à eux seuls à faire du gouvernement fédéral l'un des employeurs les moins intéressants du pays, sa réticence à offrir la souplesse du télétravail pourrait bien renforcer cette perception.

La récente politique gouvernementale sur le RAB trois jours par semaine s'avère inefficace pour des milliers de nos membres. Le RAB est vanté comme un moyen d'améliorer la collaboration, mais beaucoup d'employé·es finissent par aller au bureau juste pour participer à des réunions sur Teams avec des collègues assis dans d'autres coins de l'immeuble, de la ville ou même du pays.

**→ La productivité décline en raison des problèmes d'infrastructure :**

On veut justifier le retour précipité au bureau en invoquant la productivité, mais les infrastructures et les espaces de bureaux fédéraux disponibles avant la pandémie n'existent tout simplement plus. La transition vers la présence obligatoire au bureau est donc semée d'embûches et de problèmes d'efficacité dus au manque d'espace, à la lourdeur du système de réservation hôtelière, le cas échéant, et aux déménagements fréquents. Ces conditions ne sont pas optimales et ne favorisent pas la productivité.

**→ Les nouveaux systèmes de surveillance empiètent sur la vie privée et démoralisent :**

Les pratiques et les systèmes de surveillance de la présence au bureau récemment établis soulèvent de très graves préoccupations quant au respect de la vie privée. Le « flicage » qui vient s'ajouter aux objectifs de rendement des employé·es des niveaux supérieurs leur fait porter la responsabilité inconfortable de contrôler la présence de leurs collègues au bureau alors qu'il faudrait les laisser se concentrer sur l'exécution de projets utiles à la population canadienne. Ce niveau de surveillance va trop loin, car il crée un climat de méfiance, mine la confiance du personnel et éteint sa créativité. Le personnel peut se sentir constamment épié, ce qui peut exacerber son stress et amoindrir son sentiment d'autonomie.

### → La santé et la sécurité sont reléguées au second plan :

Dans de nombreux bureaux, les principes fondamentaux de santé et de sécurité sont négligés. Certains espaces de travail partagés désignés ne sont pas adéquatement équipés pour satisfaire à ces normes. Ce manque de conformité frustre le personnel, qui a l'impression que ses préoccupations sont négligées dans la précipitation à respecter des échéances arbitraires. Par ailleurs, le fossé entre les besoins opérationnels des ministères et l'équilibre travail-vie privée et la protection de la santé mentale des employé·es se creuse, risquant ainsi d'accentuer l'absentéisme, de faire grimper le taux de roulement du personnel et de réduire la productivité. Et finalement, ce fossé compromet la qualité des services publics.

Compte tenu de ces préoccupations et de bien d'autres, l'ACEP croit fermement que l'OGGO est bien placé pour effectuer l'examen approfondi des politiques de retour au bureau. Un tel examen devrait comprendre l'évaluation de la mise en œuvre de ces politiques et de la façon dont les gestionnaires traitent les problèmes opérationnels et le bien-être du personnel, en plus de proposer des recommandations qui répondent à des préoccupations bien fondées. Les résultats de cette étude pourraient contribuer à éclairer les politiques futures, en favorisant la création d'un environnement de travail plus durable, plus équitable et plus efficace pour moderniser le secteur public.

### → Demande d'enquête

Nous demandons que l'enquête porte principalement sur les problèmes clés suivants, mis en évidence par un récent sondage auprès des membres :

1. **Espaces de travail en nombre insuffisant** : Le manque de bureaux et d'espaces de travail disponibles cause l'entassement inconfortable des travailleuses et travailleurs.
2. **Non-respect des normes de santé et de sécurité** : Beaucoup de bureaux sont sales, et la qualité générale de l'air est mauvaise, ce qui contribue aux conditions de travail malsaines.
3. **Préoccupations en matière de protection de la vie privée suscitées par des mesures de surveillance sans précédent** : Les nouvelles mesures de surveillance pourraient porter atteinte à la vie privée des employé·es et détourner l'attention des gestionnaires des tâches essentielles en gestion de projet et des responsabilités plus importantes.
4. **Environnement de bureau bruyant** : Les niveaux de bruit dans les bureaux sont dérangeants et il y a peu d'espaces calmes pour favoriser la concentration. Ce climat d'effervescence empêche le personnel de se concentrer, ce qui ne fait qu'exacerber les problèmes de productivité.
5. **Équipement inadéquat** : Le système actuel de réservation de postes de travail limite l'accès aux équipements nécessaires, tels que les moniteurs et les installations ergonomiques, et nuit donc au confort et à l'efficacité des employé·es.
6. **Espaces de réunion et de collaboration limités** : Le manque de salles de réunion et d'espaces de collaboration limite la capacité de travailler en équipe en personne.

7. **Casiers en nombre insuffisant** : Il n'y a pas assez de casiers disponibles, et ceux qui existent sont souvent trop petits pour accueillir des effets personnels.
8. **Impact sur le stress et l'anxiété** : La difficulté à trouver un espace de travail, le manque de fiabilité des systèmes de réservation et le manque général de ressources sont autant de sources de stress et d'anxiété pour le personnel.
9. **Déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée** : Ces conditions nuisent à la conciliation travail-vie privée des employé-es.
10. **Moral du personnel** : Dans l'ensemble, les conditions de travail actuelles pèsent sur le moral des employé-es, ce qui nuit encore plus à la culture du lieu de travail.

Je vous demande instamment d'enquêter promptement sur ces problèmes afin d'assurer à tout le personnel un environnement de travail plus sain et plus productif.

Nous espérons recevoir une réponse et nous nous ferons un plaisir de fournir plus d'informations ou de participer à l'enquête en tant que témoins.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments respectueux.

Nathan Prier



---

Président, Association canadienne des employés professionnels  
[president@acep-cape.ca](mailto:president@acep-cape.ca)