

RAPPORT DE LA VICE-PRÉSIDENTE NORMA DOMEY

Présenté à la 102^e assemblée générale annuelle

Bonjour,

Avec de nombreux défis à relever et de nombreuses occasions de vous servir, c'est vraiment inspirant et intéressant pour moi de vous servir en tant que vice-présidente à temps plein de l'Institut. Je suis honorée de cette possibilité que vous m'avez donnée de travailler en votre nom et je continue de me battre pour VOUS!

J'aimerais remercier les membres, mes collègues et les employés de l'Institut qui m'ont accordé leur soutien au cours de la dernière année.

Dans le rapport qui suit, j'ai essayé d'inclure les faits saillants de mon allocution sur l'« état du syndicat » liés à mes responsabilités :

Une grande famille syndicale

Science

Comité de mise en œuvre de l'intégrité scientifique

Comité consultatif des sciences

Les femmes en science

Élection fédérale

Caucus des employés fédéraux noirs

Mise en œuvre de normes de santé psychologique

Négociations avec le personnel de l'Institut

Coordination avec le Congrès du travail du Canada (CTC)

Comité consultatif des femmes du CTC

Vous trouverez plus de détails sur ces questions dans mes rapports et mes notes d'information présentés au Comité exécutif et au Conseil d'administration ou je vous invite à me communiquer directement vos questions et préoccupations à norma@pipsc.ca

Au moment où j'écris ces lignes, je suis consciente qu'au moment où vous lirez mon rapport, il sera déjà périmé en raison des récentes élections et du remaniement

ministériel, et que l'Institut et ses membres pourraient être confrontés à une nouvelle réalité. Cela dit, nous devons relever bon nombre des mêmes défis pour nos membres et le public canadien.

Malgré le nouveau/même gouvernement et peu importe qui nos membres éliront comme nouveaux dirigeants, je demeure engagée à aider l'Institut à travailler au nom de nos membres pour promouvoir des lieux de travail sains et restaurer une fonction publique fédérale dont nous pouvons tous être fiers!

En toute solidarité,

Norma

Climat actuel

En ce qui concerne la Science, je crois que Evidence for Democracy a bien résumé la situation...

Les 44^e élections fédérales du Canada sont déjà passées.

Si vous avez cligné des yeux, vous avez peut-être manqué la campagne, qui n'a duré somme toute que 36 jours. Si vous clignez des yeux, vous pourriez peut-être également manquer la 44^e session du Parlement — on parle déjà des 45^e élections. Si vous clignez de nouveau des yeux, vous pourriez bien prendre notre 44^e Parlement pour le 43^e, le résultat étant sensiblement le même qu'aux [élections de 2019](#).

Ainsi, alors que le monde ne ressemble en rien à ce qu'il était aux dernières élections fédérales du Canada en 2019, la Chambre des communes a réussi à (hum) largement s'abriter sur place pendant cette ronde. Comme vous pouvez vous y attendre, nous à Evidence for Democracy, nous réfléchissons à ce que cette nouvelle (quoique familière) composition du gouvernement pourrait signifier pour la science et les données probantes au Canada.

Mais tout d'abord, parlons de ce que ce nouveau gouvernement ne signifie (probablement) pas. **Étant donné la durée de vie limitée des gouvernements minoritaires, il est difficile d'imaginer un scénario favorisant des avancées considérables pour des questions scientifiques d'une importance cruciale, comme l'amélioration des investissements du Canada dans la science fondamentale ou l'élaboration d'une stratégie nationale pour la science.** ([Ceci dit, les gouvernements minoritaires ont été bénéfiques pour le Canada par le passé.](#))

Si nous [revenons brièvement à la plateforme électorale du parti libéral](#), nous y trouvons un méli-mélo de programmes pour la science et l'innovation. Parmi eux, un plan pour mobiliser une version canadienne de l'une des plus grandes réussites du Nord en

matière de recherche, la Defense Advanced Research Projects Agency (DARPA), le géant chéri de la recherche et du développement aux États-Unis. Une fois de plus, étant donné l'ampleur et la portée d'une telle entreprise, il semble excessivement optimiste d'imaginer que le modèle canadien (joliment nommé CARPA) saura établir des bases solides au cours des 18 à 24 prochains mois.

Concentrons-nous sur les secteurs où la science et les données probantes pourraient réaliser certains gains dans le nouveau tissu politique favori du Canada qu'est le gouvernement minoritaire. Et pourquoi ne pas reprendre où nous avons laissé à l'issue de notre 43^e session de démocratie?

À la fin mai cette année, et avant que la Chambre des communes ne suspende ses travaux pour l'été, les parlementaires ont voté à l'unanimité pour la création d'un nouveau [Comité permanent de la science et de la recherche](#). Même si le mandat de ce Comité n'existe pour le moment que dans nos cœurs et nos esprits, la motion mentionne que le mandat comprendra : «[...] l'examen de toute question relative à la science et à la recherche, incluant les rapports du conseiller scientifique en chef». Le mandat du Comité sera vraisemblablement affiné à mesure qu'il prendra forme grâce à ses membres et aux affaires du jour, donnant à toutes les parties une occasion importante de s'exprimer.

Et voici! Quelqu'un a-t-il parlé de la Conseillère scientifique en chef? Alors que le [Bureau de la Conseillère scientifique en chef](#) (BCSC) a été renouvelé pour un deuxième mandat en septembre 2020, il n'est toujours pas protégé par une mesure officielle pour survivre aux changements de gouvernement. Malgré l'extraordinaire tension qui s'est exercée sur la relation entre la science et le gouvernement au cours de la pandémie, cela devrait nous préoccuper pour l'avancement d'un programme axé sur les données probantes. En faisant du BCSC une structure permanente du gouvernement fédéral, tous les partis de ce gouvernement minoritaire posent un geste de bonne volonté en donnant à la science un plus grand rôle dans leurs décisions.

Bien sûr, il y a plusieurs autres facettes à explorer lorsqu'il s'agit de promouvoir le rôle de la science et des données probantes dans cette session du Parlement, beaucoup trop pour toutes les aborder ici. Par exemple, pourquoi ne pas donner suite aux [investissements liés à la science dans le Budget 2021](#)?

Cet été, la professeure Ruth Morgana [déclaré que](#) «le rôle de la science se limitait traditionnellement à favoriser le développement [...]. Mais la science devra devenir plus que cela si nous voulons faire les découvertes qui nous permettront de régler les problèmes mondiaux auxquels nous faisons face actuellement.» C'est là un des changements colossaux qui doivent s'opérer pour modifier la

trajectoire des crises qui se profilent à l'horizon — chez nos élus, nos fonctionnaires, nos scientifiques et nos chercheurs et surtout, chez les électeurs du monde entier.

Cela importe peu que ce changement se produise sous un gouvernement minoritaire ou majoritaire. C'est également vrai pour les bannières politiques. Il faut simplement qu'il se produise. **Pour que le pays puisse absorber les chocs des décennies à venir, il faut s'engager plus fermement à utiliser la science et les données probantes à Ottawa** — et à Victoria, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Québec, Fredericton, Charlottetown, Halifax, St. John's, Iqaluit, Yellowknife et Whitehorse.

Climat pendant mon rapport de 2020

Afin de bien informer nos membres de la situation actuelle, commençons tout d'abord par poser un regard sur le Discours du Trône de 2020, et sur les principales annonces qui ont eu des répercussions directes sur notre syndicat, qui représente plus de 20 000 scientifiques de la fonction publique...

Le 23 septembre 2020, la gouverneure générale, Julie Payette, a prononcé un [Discours du Trône](#) particulièrement important, qui présentait les priorités et les projets du gouvernement pour les mois critiques à venir, et bon nombre d'énoncés revêtaient une grande importance pour nos membres et tous les Canadiens. Voici quelques faits saillants :

1. On y dit expressément que l'heure n'est pas à l'austérité.

De la musique à nos oreilles! Avec la pandémie, le Canada a plus que jamais besoin d'un gouvernement et d'une fonction publique solides et fiables. Nous souhaitons ainsi sensibiliser le public et le gouvernement canadien à l'importance de la science publique afin de nous assurer d'un soutien continu à nos travaux dans le contexte de la crise de la COVID-19.

Nous mettrons en valeur nos scientifiques de tout le pays par des photos et des témoignages sur le site Web de l'Institut et sur les médias sociaux. Nous reconnaissons ainsi la force dont vous faites preuve non seulement face à la crise, mais aussi depuis de nombreuses années.

Par ailleurs, nous tenons à nous assurer que la diversité de nos membres est bien représentée. Nous vous avons invités à prendre contact avec les travailleurs de vos réseaux — en particulier les personnes qui s'identifient comme Autochtones, Noirs et personnes racialisées, LGBTQ2+ ou personnes handicapées — et à les appeler à mieux faire connaître leurs histoires remarquables.

2. L'infrastructure informatique du gouvernement sera modernisée.

Il faut absolument que le gouvernement mette à niveau ses systèmes informatiques désuets, et l'Institut préconise depuis longtemps que cela se fasse le plus tôt possible, mais aussi correctement. Cependant, nous devons nous assurer que ces projets seront réalisés correctement. Le désastreux système de paye Phénix symbolise irréfutablement les nombreuses défaillances technologiques du gouvernement de la dernière décennie. L'externalisation massive des mégaprojets vers le secteur privé n'a produit que des échecs coûteux. Confions plutôt le travail à nos professionnels du service public; ils le feront bien et à moindre coût.

3. Le gouvernement dit vouloir être agile et prêt pour ce qui l'attend.

Les fonctionnaires ont récemment montré à quel point ils étaient à la hauteur à ce chapitre en mettant en place rapidement et efficacement la PCU. Ce n'est pas le moment de bousculer la fonction publique et de sabrer les programmes dont les Canadiens et Canadiennes ont besoin, et les ressources humaines qui les fournissent.

4. Le gouvernement prévoit lutter contre le racisme systémique.

Il se dit déterminé à accroître la diversité et la représentation dans le recrutement, les nominations et le développement du leadership dans la fonction publique.

C'est une bonne nouvelle, mais nous devons reconnaître qu'il y a encore du travail à faire.

5. Le gouvernement prendra des mesures sur les services de garde d'enfants.

Nous sommes heureux de voir qu'il accorde plus d'attention à cette question, qui touche un si grand nombre de nos membres. Cette pandémie montre clairement que les femmes et les familles canadiennes ont besoin de services de garde d'enfants fiables, de qualité et abordables.

6. Le gouvernement souhaite limiter les déductions pour option d'achat d'actions — l'une des échappatoires fiscales les plus courantes — et à s'attaquer à l'évitement de l'impôt sur les sociétés par les géants du numérique. Le gouvernement prévoit également mettre en place un système de production automatisée des déclarations de revenus pour les déclarations simples. Les vérificateurs pourraient ainsi concentrer leurs efforts sur les grandes sociétés et les particuliers qui fraudent l'impôt, ce qui profiterait à tous les Canadiens et Canadiennes. L'Institut plaide depuis longtemps en faveur de ces mesures indispensables, qui sont d'ailleurs abordées dans la récente enquête du groupe

VFS concernant l'impact des nouvelles technologies logicielles sur les emplois de nos membres.

7. Dans son plan d'action, le gouvernement promet de mener un combat contre la pandémie **guidé par la science et jusqu'à ce qu'un vaccin soit disponible.**

Données de 2018-2019 et 2019-2020 fournies par Statistique Canada : Les dépenses fédérales pour la science et la technologie des principaux ministères et organismes représentent 12 259 et 12 709 millions de dollars respectivement, pour ce qui est des dépenses totales en activités de recherche et de développement scientifiques.

Cependant, pour surmonter une pandémie, il faut compter sur le travail et la détermination de chaque palier de gouvernement, de chaque collectivité et de chacun d'entre nous. On ne choisit pas quand les épreuves s'abattent sur nous, mais ici, au Canada, nous avons choisi la manière de les surmonter. Nous nous sommes adaptés de manières remarquables, et avons fait notre part. Nous avons changé nos habitudes, reporté nos projets, adopté le télétravail et avons dû complètement réinventer notre travail, tout cela, en prenant soin les uns des autres.

Nous sommes immensément redevables à ceux qui ont servi et qui servent encore en première ligne, au personnel de la santé et aux travailleurs essentiels, aux femmes et aux hommes en uniforme, aux bénévoles et aux dirigeants, partout au pays. Nous avons vécu de grandes souffrances et nous pleurons les personnes qui ont perdu la vie. *Nous faisons confiance à la science pour mener le combat jusqu'à ce qu'un vaccin efficace et sécuritaire soit disponible.*

L'accent mis par le discours du Trône de 2020 sur tant d'enjeux importants pour nos membres montre que nos efforts et notre travail avec nos partenaires portent leurs fruits! Tout cela pour dire que le Discours du Trône, c'est un pas dans la bonne direction, même s'il reste beaucoup à faire!

En sa qualité de syndicat représentant plus de 20 000 scientifiques de la fonction publique, l'Institut est prêt à apporter son aide.

La grande famille de l'Institut

L'Institut veut s'assurer de servir TOUS ses membres... pas seulement ceux des régions centrales. À cette fin, l'initiative *Une grande famille* est née et on m'a demandé de me rendre dans les endroits les plus éloignés et les moins fréquentés du Canada pour établir des liens avec nos membres. Malheureusement, la pandémie a mis un frein à ces projets. Au cours de ces dernières années, nous avons :

- travaillé avec nos collègues du CA à la promotion de l'initiative *Une grande famille*;
- participé à des activités, des présentations ou autres interventions dans le cadre de cette initiative ou dirigé de telles activités;
- et présenté des rapports sur les résultats de ces activités.

Science

Nous pouvons être très fiers du leadership montré par l'Institut dans le mouvement syndical pour contrer et, en grande partie, renverser les effets des attaques acharnées que le gouvernement Harper a menées contre la fonction publique du Canada.

Principalement, dans le secteur de la science, nous soulignons :

- l'embauche d'environ 1500 scientifiques du gouvernement pour remplacer ceux qui ont été mis en disponibilité à la suite de compressions dans l'infrastructure scientifique publique du Canada;
- l'enchâssement dans la convention collective de nos membres scientifiques de la liberté de parler de leurs travaux;
- l'adoption et la mise en œuvre de politiques et de lignes directrices en matière d'intégrité scientifique dans les ministères et organismes fédéraux;
- l'établissement d'un réseau de conseillers scientifiques :

Sarah Gallagher, conseillère scientifique du président de l'Agence spatiale canadienne (ASC)

Shawn Marshall, conseiller scientifique ministériel, Environnement et Changement climatique Canada (ECCC)

Pascal Michel, conseiller scientifique principal, Agence de la santé publique du Canada (ASPC)

Vik Pant, scientifique principal et conseiller scientifique en chef, Ressources naturelles Canada (RnCan)

Paul Snelgrove, conseiller scientifique ministériel, ministère des Pêches et océans (MPO)

Cara Tannenbaum, conseillère scientifique ministérielle, Santé Canada (SC)

Danial Wayner, conseiller scientifique ministériel, Conseil national de recherches du Canada (CNRC)

Science & EDI :

Janv. 2021 – Je suis heureuse d’avoir été invitée à participer à la discussion d’experts...

Promouvoir l’équité, la diversité et l’inclusion dans les sciences avec la Society of Environmental Toxicology & Chemistry (SETAC)

Cette rencontre était une discussion d’experts spéciale visant à célébrer l’équité, la diversité et l’inclusion (EDI) dans les sciences. Nous étions accompagnés de quatre experts et champions talentueux en la matière :

- Adrian Chan, professeur, Department of Systems and Computer Engineering; Directeur, Research and Education in Accessibility, Design and Innovation, Université Carleton (@AdrianDCChan sur Twitter/LinkedIn/site Web)
- Norma Domey, vice-présidente de l’exécutif national de l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC); présidente, Comité consultatif national des sciences (IPFPC) (@DomeyNorma sur Twitter/LinkedIn/site Web/Facebook)
- Nancy Hamzawi, sous-ministre adjointe, Direction générale des sciences et de la technologie, Environnement et Changement climatique Canada (maintenant sous-ministre adjointe, Dépistage de la Covid-19, recherche des contacts et stratégies de gestion de données, Santé Canada) (@NancyHamzawi sur Twitter)
- Catherine Mavriplis, professeure, Génie mécanique; Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) Chaire pour les femmes en sciences et en génie, Université d’Ottawa (@CWSE_ON sur Twitter)

Les objectifs de la soirée comportaient trois volets :

- 1) Amorcer un dialogue sur l’importance de l’équité et de l’inclusion dans notre communauté d’Ottawa
- 2) Sensibiliser les gens aux problèmes actuels en matière d’EDI dans la science
- 3) Inspirer le CHANGEMENT en CHACUN DE NOUS pour FAIRE UNE DIFFÉRENCE

Même s’il était impossible d’aborder toute l’étendue de ce sujet en une seule soirée, quelques messages clés se sont dégagés de la rencontre :

- 1) Il est encore nécessaire de créer de l’espace pour avoir des conversations sur l’équité, la diversité et l’inclusion dans les sciences. Il y a lieu d’intégrer l’équité, la diversité et l’inclusion dans toutes nos conversations et de les prendre en considération

dans tout ce que nous faisons, plutôt que d'avoir une conversation «spéciale» à l'occasion.

2) Après examen de la question et détermination des secteurs à améliorer, il faut prendre des mesures chaque fois que c'est possible, c'est là un engagement à l'inclusion.

3) Les ALLIÉS peuvent montrer leur appui en parlant avec les personnes sous-représentées, non en leur nom; et les alliés ont le DEVOIR DE DÉNONCER LA DISCRIMINATION!!!

Fév. 2021 — J'ai eu le privilège d'être invitée comme experte au Forum de la science : Jour 4 Séance plénière...

DISCUSSION SUR LE RACISME SYSTÉMIQUE EN SCIENCE –

Organisateur de la séance : Dr Harpreet Kochhar, sous-ministre délégué

Modérateur de la séance : Dr Colin Harrison, Georgia Institute of Technology

Experts de la séance :

- Dr Audrey Kobayashi, Professeure à l'Université Queen's
- Norma Domey, vice-présidente de l'IPFPC
- Dr Mohamed Lachemi, président et vice-chancelier de l'Université Ryerson, Membre du Comité consultatif sur les politiques d'équité, de diversité et d'inclusion des Chaires de recherche du Canada
- Dr Sean Hillier, professeur adjoint à l'Université York
- Dr Carrie Bourassa, professeure, Université de la Saskatchewan

Invités spéciaux

- Dr Dana Riley, responsable de programme, Institut canadien d'information sur la santé
- Daniel Quan-Watson, sous-ministre, Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada

Les objectifs de la discussion d'experts étaient les suivants :

1) Sensibiliser : le racisme systémique existe vraiment et affecte les scientifiques dans leur vie professionnelle et personnelle

2) Éduquer : le racisme en science a des causes profondes, des catalyseurs et une terminologie pour décrire ses caractéristiques

3) Donner des astuces : les professionnels (racialisés ou non) peuvent tous apprendre les principes de la solidarité et de la science antiraciste

4) Donner de l'espoir : le racisme dans les sciences n'est pas une fatalité; nous pouvons en tirer des leçons, l'éradiquer et même le prévenir!!!

Mai 2021 — J'ai été heureuse de contribuer à l'article suivant : [Canadian government must act to end anti-Black racism in public service, advocates say - National | Globalnews.ca](#)

Martin Potvin, Conseil du Trésor du Canada

Chrs Alywar, président, Alliance de la fonction publique du Canada

Nicholas Marcus Thompson, Alliance de la fonction publique du Canada

Norma Domey, vice-présidente de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada...

... question du [#racisme anti-noirs](#) dans la fonction publique

Ce rapport de La Presse canadienne a été publié pour la première fois le 2 mai 2021.

Comme toujours, il reste encore beaucoup de travail à faire. Le gouvernement doit rétablir le financement de la recherche et du développement en science publique.

Faire la liaison entre le CA et les membres qui s'occupent de questions scientifiques est un honneur pour moi.

Comité de mise en œuvre de l'intégrité scientifique

Nous sommes heureux d'apprendre que le gouvernement du Canada a reconduit le mandat de Mona Nemer au poste de conseillère scientifique en chef du gouvernement (CSC). L'Institut a également invité le Parlement à enchâsser le poste et le mandat de la conseillère scientifique en chef dans la législation dès que possible. Cela permettrait de prendre des décisions fondées sur des données vérifiables à l'appui des politiques gouvernementales, de faire en sorte que les Canadiens comprennent l'importance du travail de leurs scientifiques publics et de prévenir les attaques idéologiques contre la science par de futurs gouvernements.

Mme Nemer est particulièrement fière de notre travail conjoint sur le Modèle de politique sur l'intégrité scientifique, qui encadre les processus décisionnels de nature

scientifique au gouvernement fédéral et qui prescrit les lignes directrices devant régir un débat public non muselé sur les recherches que mènent nos membres.

Le Comité de mise en œuvre de l'intégrité scientifique continue de travailler avec l'ACNOR, les présidents des équipes de consultation et les responsables ministériels de l'IS au processus de mise en œuvre. Actuellement, 20 des 25 ministères et organismes impliqués ont une politique sur l'intégrité scientifique en place, deux ont de telles politiques en attente d'approbation et les deux autres ministères en sont au stade de l'élaboration. En outre, les lignes directrices suivantes ont été publiées ou sont en cours d'élaboration* :

- Communication et diffusion de la science
- Atteintes à l'IS
- Formation des employés
- Attribution et reconnaissance des contributions à la science
- *Rapport et rendement
- *Reconnaissance des Autochtones

Un cours sur l'intégrité scientifique est également en cours d'élaboration sur l'intégrité scientifique et le droit de parler publiquement, car les ART/délégués syndicaux auront besoin de savoir comment traiter les cas touchant l'IS et le droit de parler publiquement. Des discussions sont amorcées avec l'École de la fonction publique du Canada en vue d'une collaboration pour la formation sur l'IS.

En janvier 2020, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Institut, le BCSC a mené une évaluation initiale de conformité des dispositions non discrétionnaires de la politique. L'évaluation a démontré une conformité élevée dans la plupart des ministères, en partie parce qu'un grand nombre d'entre eux avaient déjà des politiques et des lignes directrices en place (comme des politiques sur la communication ouverte de la science et de la recherche) qui soutenaient directement les objectifs de la politique sur l'intégrité scientifique. Les différentes politiques ministérielles ressemblent au modèle, les variations étant liées à la nécessité d'adapter les éléments du modèle de politique aux circonstances particulières de chacun des ministères. L'adoption du modèle de politique offre une approche plus intégrée, permettant de mieux partager, coordonner et suivre les résultats. L'évaluation a également permis de repérer trois principales possibilités d'amélioration :

1. La création de mécanismes pour demander conseil aux scientifiques et aux chercheurs d'une organisation sur sa capacité de relever les défis scientifiques actuels et à venir.

2. L'offre de possibilités de formation, d'apprentissage et de perfectionnement professionnel à tous les membres du personnel afin qu'ils puissent apprendre ce en quoi consiste l'intégrité scientifique, et ses répercussions pour les employés qui mènent, gèrent, communiquent ou utilisent des travaux scientifiques.
3. L'élaboration d'attentes claires pour les entrepreneurs et les collaborateurs de l'extérieur concernant la conformité aux politiques ministérielles sur l'intégrité scientifique.

En février 2021, le BCSC a publié un rapport intitulé État des politiques fédérales en matière d'intégrité scientifique, qui explorait les progrès réalisés par les ministères dans la mise en œuvre de leurs politiques et procédures en matière d'intégrité scientifique. Selon ce rapport, 20 ministères et organismes fédéraux ont une politique d'intégrité scientifique en vigueur (sur un total de 25). Il est également mentionné dans le rapport que :

«...les 20 politiques ministérielles actuellement en vigueur ressemblent toutes de près au modèle original, et beaucoup d'entre elles sont pratiquement identiques. La plupart des modifications de fond concernent l'élimination par des ministères de certaines dispositions non discrétionnaires parce que, selon eux, les dispositions ne s'appliquent pas ou sont redondantes compte tenu des processus et procédures ministériels existants.»

L'IPFPC continue de surveiller la mise en œuvre des lignes directrices en matière d'intégrité scientifique. Dans le cadre de ce travail, l'IPFPC a invité Evidence for Democracy (E4D) à réaliser une analyse comparative des procédures disponibles pour enquêter sur les violations de l'intégrité scientifique, en utilisant les lignes directrices de la Politique d'intégrité scientifique du BCSC : Violations de l'intégrité scientifique comme référence.

E4D a procédé à une analyse article par article pour comparer les procédures d'enquête en cas de violations de l'intégrité scientifique des six ministères et organismes fédéraux suivants... Bref, cette analyse a permis de conclure qu'à :

- Agriculture et Agroalimentaire Canada : les procédures reprennent de nombreux aspects du Modèle de politique du BCSC, avec quelques changements à la procédure d'enquête — notamment le fait que le responsable de l'intervention joue un rôle plus important dans la recherche des faits et l'enquête officielle que les comités nommés.
- Agence spatiale canadienne : les procédures sont considérablement condensées, avec omission de plusieurs détails, ce qui complique l'identification des détails ou la comparaison des étapes en cause si une allégation de violation de l'intégrité scientifique devait faire l'objet d'une enquête.

- l'Agence d'évaluation d'impact du Canada : les procédures sont détaillées, et reprennent presque tous les aspects du Modèle de politique du BCSC, avec des changements dans la structure du processus d'enquête (c'est-à-dire qu'il y a maintenant des stades d'enquête et de rapport).
- Santé Canada et Agence de la santé publique du Canada : les procédures pour l'enquête sur les violations de l'intégrité scientifique sont très détaillées, avec des changements au processus d'enquête qui reflètent largement et élargissent le Modèle de politique du BCSC (c.-à-d. qu'il y a maintenant une évaluation préliminaire, une enquête, un résultat et une décision et un apprentissage).
- Pêches et Océans Canada : les procédures reprennent de nombreux aspects du Modèle de politique du BCSC, mais avec quelques changements à la procédure d'enquête — il y a en fait maintenant un seul Comité d'enquête officiel et une enquête officielle de violations présumées doit en général être recommandée seulement pour les violations de l'intégrité scientifique les plus graves.
- Environnement et Changement climatique Canada : une analyse comparative n'a pas été possible, car les procédures en place ne s'inspirent pas des lignes directrices spécifiques concernant les enquêtes sur les violations contenues dans le Modèle de politique du BCSC. De façon générale, cette politique prévoit au total quatre mécanismes officiels et officieux dont peuvent se servir les employés d'EDSC pour rapporter les allégations de violations.

Un groupe de travail a été créé pour élaborer l'ébauche initiale de l'article 7.7 du modèle de politique sur l'intégrité scientifique — Stratégie d'évaluation du rendement. Ce groupe de travail est composé d'une demi-douzaine de ministères et organismes, chargés de préparer l'ébauche. Nous avons encouragé une large représentation des grands et traditionnels ministère et organisme à vocation scientifique, ainsi que des ministères et organismes plus petits qui ne sont pas à vocation scientifique. De plus, une initiative du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux vise à y inclure des questions sur l'intégrité scientifique :

Possibilité de tirer profit de ce mécanisme pour obtenir des données sur le rendement.

Septembre 2021 — Concernant le courriel/note de service reçu(e) du BCSC (... décrit un changement troublant du rôle «proactif» actuel du BCSC en un rôle «purement consultatif»). La v.-p. Domey a répondu au nom de l'IPFPC avec les points clés suivants :

- L'IPFPC accorde une grande valeur à notre relation avec le BCSC et à son travail sur l'intégrité scientifique

- Nous sommes préoccupés parce qu'il semble que le SCT se soit déchargé de la responsabilité fonctionnelle de l'IS sur le BCSC sans préciser de manière adéquate son rôle et sans lui octroyer les ressources suffisantes
- Notre expérience est que les ministères et organismes — pour la plupart — s'engagent dans la création/mise en œuvre de PIS seulement parce qu'ils sont tenus de le faire, et ils ne semblent pas s'engager de bonne foi dans l'élaboration ardue de programmes robustes de SI, s'attendant plutôt à ce que le BCSC fasse presque tout, voir tout ce travail
- Nous croyons que le SCT renonce à sa responsabilité à l'égard de l'IS. Le SCT n'a pas fait de véritables efforts en dehors du travail du BCSC pour encourager, maintenir et promouvoir une culture qui non seulement respecte les dispositions d'IS, mais croit fondamentalement que l'IS améliore la recherche et la science dans le secteur public et profite en fin de compte au public.

L'Institut continue de surveiller les progrès et de donner des conseils aux ministères et organismes sur toutes les questions liées à la politique sur l'intégrité scientifique.

Comité consultatif des sciences

Toujours championne du travail du Comité et sa présidente, je suis heureuse de vous parler de ses activités.

Le Comité consultatif des sciences conseille et fait des recommandations au Conseil sur les façons de remédier aux préoccupations ou aux problèmes identifiés dans le lieu du travail et reliés aux sciences, aux questions scientifiques publiques et sur les efforts de l'Institut en vue de se présenter comme défenseur des sciences publiques au Canada et pour le rétablissement du financement des ministères à caractère scientifique (budgets de base A).

Pour mener à bien son mandat, le Comité :

- a) assure le suivi des questions du domaine des sciences et de la technologie reliées au travail des membres et de l'Institut dans ce domaine, y compris les questions relatives à l'éthique scientifique dans le milieu de travail;
- b) coordonne et distribue l'information sur les sciences publiques au sein de l'Institut et aide à la coordination des communications extérieures de l'Institut sur ces questions avec les Canadiens et ce, dans le but d'axer le débat public sur les questions scientifiques dans le langage des scientifiques et par les scientifiques;
- c) offrir une tribune permanente où l'on peut discuter et étudier de questions publiques reliées aux sciences et aux intérêts de l'Institut.

Le Comité consultatif des sciences (CCS) de l'Institut s'est réuni à quatre reprises en 2020 via Zoom. Activités du Comité durant cette période :

Le point sur les activités scientifiques

Sondage auprès des membres scientifiques

L'analyse du Sondage auprès des membres scientifiques qui a été mené au début de 2021 est terminée, et l'équipe de recherche présentera sous peu les résultats au CCS. Les équipes de politiques et de communications examineront ces résultats pour élaborer la stratégie et y intégrer les recommandations du CCS.

Laboratoire d'apprentissage sur les femmes en science

Le groupe de travail consultatif a été formé plus tôt cette année. L'appel de participation envoyé à la fin mai indique une date limite du 14 juin. L'évaluation des candidatures pourra commencer après cette date. Le laboratoire d'apprentissage a eu lieu en octobre et a pris la forme d'une série de séances en ligne entre le 18 et le 29 octobre.

Intégrité scientifique

Le dossier de l'intégrité scientifique (IS) progresse bien, et nous nous attendons à ce que le Comité de gouvernance publie bientôt une communication précisant certaines des préoccupations soulevées par l'IPFPC quant à l'applicabilité des politiques sur l'intégrité scientifique à l'ensemble du personnel d'un ministère.

Les ministères établissent progressivement des directives concernant la violation de l'intégrité scientifique pour aider l'IPFPC dans la rédaction d'un document de travail sur de telles politiques et l'examen de pratiques exemplaires.

Le réseau informel de coordonnateurs de l'IS a été établi, et ces derniers continuent de se réunir presque tous les deux mois pour discuter de leurs expériences, résoudre les problèmes et recommander des mesures.

Comité consultatif des sciences (CCS)

Le Comité consultatif des sciences et les membres de l'IPFPC ont soulevé une série de questions pour discussion au cours de la dernière année. En voici quelques-unes :

- répercussions du budget fédéral sur la science;
- statistiques sur la diversité à ECCC et dans d'autres ministères fédéraux;

- lacunes quant au rachat de service pour la pension;
- motion proposée à l'AGA sur le désinvestissement dans les énergies fossiles par le Régime de retraite de la fonction publique;
- rapport sur la participation au Forum Génération Égalité à Mexico.
- nouvelles des motions 1 et 2 adoptées à la réunion du CCS de décembre 2019 : Urgence climatique et empreinte carbone de l'IPFPC :

Résumé sur les émissions des vols de l'IPFPC

2019	2018
758 016,547 GES (kg CO2)	716 388,367 GES (kg CO2)

En raison de la décision du Conseil d'administration de l'IPFPC, aucun voyage n'a été autorisé pour la majeure partie de 2020 et 2021. Donc, il n'a pas été possible d'obtenir une réduction de l'empreinte carbone de l'Institut pour 2020 ou 2021 (les motions proposaient au moins une réunion virtuelle du CCS; en réalité, toutes les réunions du CCS ont été virtuelles pendant la pandémie)

- Collaboration en recherche scientifique : Compréhension des facteurs qui influencent une collaboration et un travail d'équipe efficaces
- Science et relations gouvernementales : Élaboration du plan 2021-2022 de l'IPFPC

Je tiens à remercier sincèrement les membres et amis du Comité consultatif des sciences : Michael Pauley, Pierre Morin, Katherine Beach, Violina Lozeva-Thomas, Krista Gill, Guillermo A. Castilla, Sonia Roussel, Kevin Jacobs, Yuri Kim, Deborah Danoff, Paolete Soto et Ningsun «Simon» Zhou, ainsi que notre personnel (Michael Urminsky, Marielle Nadon, Eleanor McGrath et Yvonne James) pour leur dévouement, leur participation et leur travail acharné.

Telllllllement fière de tout le travail accompli jusqu'ici!!! Il y a encore beaucoup de travail à faire au Comité, comme en témoigne son deuxième plan stratégique et opérationnel triennal.

Les secteurs d'intérêt et activités potentielles à long terme au CCS sont les suivants :

- Consolidation et reproduction du format et de l'approche de l'atelier d'apprentissage pour les femmes en science et élaboration d'un plus grand nombre de micro-projets à mettre en œuvre à l'échelle du pays!
- Protection des programmes de recherche et de réglementation scientifiques si le gouvernement devait prendre des mesures d'austérité
- Défense et suivi relativement aux obstacles à l'intégrité scientifique dans les ministères grâce à des griefs et du soutien aux équipes de consultation

Les femmes en science

À titre de championne du travail de l'initiative *Femmes en science* et de présidente du CCS, je suis heureuse de faire un compte rendu de nos progrès dans ce domaine.

Les résultats d'un sondage mené en 2017 auprès de scientifiques et d'ingénieurs fédéraux membres de l'Institut révèlent que les femmes ne peuvent pas facilement apporter leur perspective et leur expertise à la science publique fédérale. Voici un aperçu du rapport qui en a résulté, « Les femmes en science dans le secteur public : De l'analyse à l'action ».

Sous-représentation dans les groupes scientifiques

En général, les femmes sont sous-représentées dans tous les groupes scientifiques principaux de l'Institut. Peu de femmes s'engagent dans des carrières scientifiques; même que leur nombre dans deux des principaux groupes scientifiques (RE et AR-ACR) est inférieur au nombre de femmes qualifiées dans la population active. Dans de nombreux cas, il y a de moins en moins de femmes que d'hommes à mesure que l'on monte dans la hiérarchie des postes. Moins de femmes que d'hommes scientifiques travaillent au gouvernement, sont disponibles sur le marché du travail, ou postulent pour des emplois scientifiques de haut niveau. Nous sommes en 2019; pourquoi en est-on encore là?

Moins d'intérêt pour les droits des femmes

Les membres de moins de 30 ans sont deux fois plus portés que les membres plus âgés à croire que les hommes sont favorisés lors du recrutement et de la présélection. Les générations plus âgées pourraient avoir l'impression qu'il y a **moins** de préjugés sexistes aujourd'hui que par le passé. Le fait de croire que la discrimination sexuelle a diminué plus rapidement que ne le suggèrent les données objectives peut baisser l'intérêt général pour les droits des femmes et réduire les ressources affectées à la lutte contre l'inégalité.

Préjugés sexistes et égalité

Dans l'ensemble, 42 % des femmes estiment que les préjugés sexistes sont un obstacle à leur avancement professionnel et 27 % croient que les hommes sont favorisés pour les postes de direction. En 2017, près de 73 % des répondants au sondage du Groupe de travail syndical patronal sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique ont mentionné que les préjugés sont l'obstacle principal à la diversité et à l'inclusion au travail. Pour vaincre ces préjugés, nous devons revoir cette notion du « bon candidat » et être conscients du choix par « ressemblance ».

Responsabilités envers les personnes à charge

Les femmes sont plus nombreuses à considérer que les responsabilités en matière de garde de personnes à charge constituent un obstacle à leur avancement professionnel, et moins nombreuses à s'estimer en mesure d'assumer à la fois leurs responsabilités familiales, personnelles et professionnelles. Elles continuent à porter de façon disproportionnée le fardeau des soins aux personnes à charge. Un plus grand changement culturel est nécessaire, non seulement dans le milieu de travail, mais dans la collectivité en général.

Mentorat et apprentissage

Vingt-trois pour cent des femmes (une femme sur quatre), estiment que l'accès insuffisant à des mentors est un frein majeur à l'avancement professionnel. Même si le mentorat et les modèles féminins encouragent considérablement les jeunes femmes à faire carrière en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques, la participation des hommes aux programmes de mentorat des femmes n'en est pas moins importante.

Recommandations

L'Institut compte lutter pour la cause des femmes en science :

1. mener des campagnes de sensibilisation et de mobilisation pour obtenir des mesures législatives améliorées et nouvelles;
2. négocier collectivement des droits nouveaux et améliorés;
3. appuyer les président(e)s d'équipe de consultation aux consultations syndicales patronales en vue d'obtenir des politiques nouvelles et améliorées en matière de ressources humaines; et
4. concevoir et mener des campagnes de sensibilisation et de formation auprès des membres de l'Institut.

L'Institut continue de mettre en œuvre les recommandations formulées dans le rapport Les femmes en science et de renforcer sa capacité dans les domaines de l'équité, de la

diversité et de l'inclusion. Un programme stratégique et un plan de travail pour notre projet LFS ont été élaborés et sont en cours.

Ce projet a constitué un laboratoire d'apprentissage en octobre 2019 et en octobre 2021 pour environ 16 membres. L'intérêt suscité a été tellement fort qu'une deuxième ronde a été envisagée.

À la fin de 2019, le Laboratoire d'apprentissage des femmes en science de l'Institut a donné lieu à 5 microprojets dirigés par des membres qui ont favorisé l'engagement des membres et la production d'outils pour promouvoir l'équité dans la science du secteur public :

1. un réseau des femmes en sciences est maintenant actif et continue de s'agrandir;
2. une «Boîte à outils pour faire avancer l'équité en science dans le secteur public» a été lancée le 8 mars 2021 lors de la Journée internationale des femmes;
3. un sondage sur la modernisation des politiques relatives aux congés liés à la famille a fait l'objet d'une analyse;
4. un outil infographique pour les membres est en cours d'élaboration; et
5. un projet de recherche sur les préjugés sexistes dans le financement de la recherche a été mis en œuvre.

Cette proposition de projet est partie d'un plus grand effort entre mars 2019 et 2021 dans le cadre duquel l'Institut aidera à établir des efforts durables avec nos militantes dans le secteur des Femmes en science pour continuer d'enchâsser les domaines d'action recommandés.

Leur rôle est maintenant au cœur des préoccupations de nombreuses instances locales et internationales, car la diversité des perspectives favorise l'excellence et l'innovation en recherche. *« La conférence Women Deliver a redonné de l'énergie aux déléguées de l'Institut comme aux femmes du monde entier, dans leur lutte pour mettre fin à la violence sexiste, accroître l'autonomisation financière des femmes et faire en sorte que les systèmes et les services de santé sont adaptés aux besoins des femmes »,* a déclaré Mme Domey.

À cette fin, notre dernier **compte rendu des négociations** souligne les gains historiques que nous avons réalisés :

- amélioration du congé familial
- 10 jours de congé payé pour les survivant(e)s et les victimes de violence familiale

- enchâssement dans nos conventions collectives du tout premier texte préconisant un milieu de travail exempt de harcèlement.

Ces gains vont renforcer la position des femmes tout en garantissant l'égalité des chances dans le secteur public.

Il reste cependant du travail à faire : Nous sommes déterminés à promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes au Canada. Nous veillerons à ce que la porte demeure ouverte pour faire avancer ces dossiers et à ce que l'Institut soit à l'avant-garde du changement.

La valeur de la diversité en science va au-delà des avantages pour les divers groupes eux-mêmes; en effet, « l'élimination des préjugés sexistes peut ouvrir de nouveaux horizons pour la science et l'ingénierie, ainsi que de nouvelles questions et missions ». La diversité est un fait et l'inclusion est un choix; et l'Institut est prêt à collaborer avec le gouvernement fédéral pour que les bons choix soient faits. L'Institut est fier de représenter les milliers de femmes qui travaillent dans le domaine des STIM dans le secteur public fédéral et rend hommage à leurs précieuses contributions à la science et à la technologie au Canada.

Défense des femmes en STIM

La vice-présidente est une fervente partisane des initiatives de diversité et d'inclusion en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques (STIM), et est une invitée, conférencière, présentatrice et panéliste très recherchée en ce qui concerne la question des femmes dans les STIM. Au nombre de ses récents engagements à ce sujet :

Mars 2019 et 2021, New York, New York : La v.-p. Domey a fait partie de la plus grande délégation de syndicalistes canadiennes de tous les temps, avec 75 participantes de 25 syndicats différents, dont l'Institut, **à la Commission de la condition de la femme des Nations Unies**. Les thèmes de cette année étaient les systèmes de protection sociale, l'accès aux services publics et les infrastructures durables. Blogue respectueusement soumis par la v.-p. Domey à la soixante-troisième session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies...*ENHANCING WOMEN'S ROLE IN NEGOTIATION PROCESSES AND BUILDING PEACE AND SECURITY*
[www.https://unioncsw.world-psi.org/news/enhancing-womens-role-in-negotiation-processes-and-building-peace-and-security?lang=en](https://unioncsw.world-psi.org/news/enhancing-womens-role-in-negotiation-processes-and-building-peace-and-security?lang=en)

Juin 2019, Vancouver : La v.-p. [Norma Domey](#) et 12 représentants de l'Institut du Conseil d'administration, du Comité des droits de la personne et du personnel ont

rencontré une foule d'autres militants syndicaux canadiens à la Conférence Women Deliver de 2019. Le thème était *Le pouvoir. Le progrès. Le changement.* Il s'agit d'un thème approprié pour l'Institut, car nous sommes déterminés à utiliser notre pouvoir pour susciter des politiques qui changent réellement la vie de nos membres. Cette conférence a été une bonne occasion pour nos dirigeant(e)s de réfléchir à la manière dont l'égalité entre les sexes peut renforcer notre syndicat et le mouvement syndical dans son ensemble.

Septembre 2019, Halifax : La v.-p. Domey a livré l'allocution d'ouverture de la Journée 2 et la présentation de la séance, comme invitée de l'honorable sénatrice Wanda Bernard, à la Conférence du 40^e anniversaire de la Nova Scotia Association of Black Social Workers.

Octobre 2019, Ottawa : La v.-p. Domey a prononcé le mot de bienvenue et fait la présentation sur la carrière lors du premier Laboratoire d'apprentissage des femmes en science de l'Institut de trois jours au Lord Elgin.

Novembre 2019, Gatineau : La v.-p. Domey a animé un Atelier national des femmes à l'occasion de la 100^e AGA de l'Institut

Février 2020, Ottawa : La v.-p. Domey a examiné et soutenu les présentateurs d'affiches à un symposium organisé par le Conseil national de recherches du Canada pour célébrer la Journée internationale des femmes et des filles de science. Le point culminant de la célébration a été la présentation d'affiches scientifiques; les participants ont eu l'occasion de voir les résultats de plus d'une centaine de projets menés par des femmes dans des ministères et organismes de recherche du gouvernement du Canada et d'en discuter. Mme Domey était ravie d'échanger avec les femmes de l'Institut qui ont participé à notre laboratoire d'apprentissage en science, qui visait à trouver des solutions systémiques pour supprimer les obstacles auxquels se heurtent les femmes en science au Canada.

Février 2020, Ottawa : La v.-p. Domey a participé à la discussion d'experts de la Society of Environmental Toxicology and Chemistry sur le thème *Favoriser l'inclusion en science et en génie*. La SETAC planifie de soumettre un compte rendu de cette rencontre à [SETAC Globe](#), qui est un bulletin mensuel envoyé à la communauté internationale de la SETAC.

Février 2020, Ottawa : La v.-p. Domey a été conférencière à un symposium organisé par Santé Canada pour célébrer la Journée internationale des femmes et des filles de science.

Avril 2020, Canada : La v.-p. Domey s'est portée à la défense des femmes partout au Canada lors de la « MANIFESTATION VIRTUELLE DE LA JOURNÉE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2020! »

LA SÉCURITÉ EST NÉCESSAIRE! LA SÉCURITÉ DU REVENU; L'ÉQUIPEMENT DE PROTECTION POUR LES TRAVAILLEURS DE PREMIÈRE LIGNE

Sans le travail des femmes, nos collectivités ne fonctionnent pas... Comblez l'écart dans les salaires, MAINTENANT!!! Heureuse de me joindre à nos allié(e)s d'un océan à l'autre dans nos efforts pour obtenir une justice économique pour les femmes... La Journée de l'équité salariale attire l'attention sur les écarts salariaux entre les hommes et les femmes — comment le travail des femmes est sous-évalué et sous-payé par rapport à celui des hommes. Ce sont surtout des femmes qui occupent les postes de première ligne dans la lutte contre la pandémie de COVID-19 qu'elles soient infirmières, préposées aux soins, préposées au nettoyage, à la préparation des repas et à la vente — notre valeur est indéniable. Avec cette crise qui met au grand jour les lacunes de nos filets de sécurité sociale et les manières uniques dont les femmes supportent le fardeau de la distanciation physique, notre réponse doit témoigner de notre véritable préoccupation pour la collectivité. Pour plus d'information, rendez-vous sur le site Web de l'Ontario Equal Pay Coalition à : <http://equalpaycoalition.org/equal-pay-day/>.

Juin 2021, Canada : [ANTIRACISME](#) SCIENCE [SOLIDARITÉ](#) DISCUSSION D'EXPERTS de Santé Canada –

Déclaration [#215enfants](#) : Dr Carrie Bourassa, directrice scientifique de l'IRSC pour la santé des Autochtones

Dr Cara Tennenbaum, conseillère scientifique ministérielle à Santé Canada

Experts de la séance :

- Norma Domey, vice-présidente de l'IPFPC
- Dr Carrie Bourassa, professeure, Université de la Saskatchewan

Message de clôture :

Ian Skinner, directeur à Santé Canada

Mille mercis à l'équipe fantastique d'organiseurs!!!

Élections fédérales

L'Institut est une organisation sans allégeance politique. Il n'appuiera aucun parti politique au détriment d'un autre. Nous savons que les décisions prises par le parti au pouvoir peuvent avoir une influence directe et éventuellement des répercussions négatives sur nos vies d'employés et de membres du syndicat.

De plus, nous avons publié les résultats de notre sondage auprès des quatre grands partis politiques fédéraux pour connaître leur position sur les services publics.

Pour aider nos membres à faire un choix éclairé le 20 septembre, nous avons envoyé un sondage non partisan aux principaux partis politiques du Canada. Nous avons demandé au Parti libéral du Canada, au Parti conservateur du Canada, au Nouveau Parti démocratique, au Parti vert du Canada et au Bloc Québécois quelle était leur position sur plusieurs questions importantes pour nos membres.

Nous avons demandé à chaque parti son engagement à l'égard des questions suivantes :

1. Investir 95 M\$ dans NAVIGAR sur quatre ans, en sus des budgets de formation existants, afin que la fonction publique du Canada soit prête à relever les défis de demain.
2. Investir dans la formation, les nouvelles technologies et le personnel de vérification et d'enquête des bureaux régionaux pour aider l'ARC :
 - à débusquer les fraudeurs et à responsabiliser les grandes sociétés face à ce qu'elles doivent;
 - à mettre fin au « transfert de bénéfices » et à la « fixation du prix de transfert » des entreprises;
3. Augmenter de 800 M\$ les dépenses scientifiques publiques fédérales afin de rétablir les dépenses scientifiques internes à leurs niveaux de 2010-2011;
4. Réformer les pratiques de sous-traitance du gouvernement, réduire les dépenses des entrepreneurs à leurs niveaux de 2011 et créer une fonction publique égalitaire et équitable;
5. Ne pas appuyer une éventuelle loi qui ressemblerait au projet de loi C-224, rejeté au cours de la dernière législature;
6. Mettre en place une assurance-médicaments publique et universelle pour tous les Canadiens.

Nous devons élire un gouvernement qui protège les services publics et qui respecte les gens qui les assurent.

Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN)

En tant que représentante de l'Institut, j'ai participé au symposium du Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN) de 2020 et de 2021 pour discuter des priorités des fonctionnaires noirs dans le contexte de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine 2015-2024.

En 2020, l'Institut a envoyé une lettre à la présidente du Conseil du Trésor, Joyce Murray, appuyant le CEFN et ses principales revendications :

- Il faut combler les lacunes statistiques et créer un réseau de soutien pour permettre aux membres de la communauté noire d'atteindre leurs objectifs professionnels, c'est-à-dire décrocher des postes supérieurs dans la fonction publique.
- Nous croyons aussi que le gouvernement fédéral devrait nommer des champions dans chacun de ses ministères.
- Et il faut bien sûr que le gouvernement fédéral continue de manifester du respect pour la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine.

L'Institut a encouragé ses membres à participer à un Sondage : Expériences des fonctionnaires noirs. Le Caucus des employés fédéraux noirs souhaite répondre aux préoccupations des fonctionnaires concernant le racisme anti-Noirs et le manque d'avancement professionnel. L'Institut a participé aux activités du Caucus et aux efforts de sensibilisation pour cerner et supprimer les obstacles qui empêchent tout fonctionnaire de s'investir pleinement dans son travail et d'atteindre ses objectifs.

Le Caucus a décidé de mener un sondage pour mieux comprendre les expériences des fonctionnaires noirs. Il s'inspirera des résultats pour éclairer ses travaux visant à accroître la diversité et l'inclusion sur le plan de l'avancement professionnel dans les lieux de travail fédéraux. J'ai été heureuse de faire la promotion du sondage du CEFN et de représenter nos membres dans le cadre de mon travail avec le Comité consultatif syndical du CEFN.

C'est la première fois qu'un sondage portait exclusivement sur l'expérience des employés de la diaspora noire et africaine au sein de la fonction publique fédérale canadienne.

Le Comité consultatif syndical du CEFN s'est réuni le 13 octobre 2020 pour la troisième fois depuis sa création en décembre 2019. Nous avons rencontré les dirigeants du CEFN et d'autres dirigeants syndicaux pour trouver des moyens de favoriser l'inclusion dans tout le système. Le comité consultatif syndical du CEFN a été mis sur pied pour

conseiller le CEFN et lui donner une orientation stratégique sur les questions syndicales patronales...

- Les réunions ont pour objectif de déterminer la portée de l'engagement comme organisme consultatif intersyndical envers le CEFN et les principaux syndicats au sein de la fonction publique fédérale.
- Le groupe se concentrera sur les changements à grande échelle apportés aux politiques et aux lois dans le but d'améliorer les conditions des fonctionnaires noirs (p. ex., les changements à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; la détermination de la manière dont les syndicats peuvent mieux traiter les plaintes liées à la race).
- L'équipe consultative sera composée de membres du personnel syndical de haut niveau, de dirigeants élus et d'employés.
- Le maintien de l'engagement avec les syndicats est la clé pour mobiliser le soutien des changements politiques nécessaires à la reconnaissance des employés noirs comme groupe distinct en raison de leurs réalités historiques au Canada — on s'attend à ce que cette reconnaissance entraîne la mise en œuvre de mesures positives qui régleraient les problèmes auxquels sont confrontés les employés noirs dans les lieux de travail fédéraux.
- La portée du travail sera déterminée par les membres du groupe.

Nous croyons que, comme syndicat, nous avons un rôle actif à jouer dans la détection et l'élimination des obstacles qui empêchent les fonctionnaires de participer pleinement à toutes les activités en milieu de travail et de réaliser leurs aspirations personnelles et professionnelles. C'est pourquoi nous nous engageons à collaborer avec le gouvernement fédéral pour créer des milieux de travail inclusifs et exempts d'obstacles. Nous nous sommes donc réjouis de l'annonce par le gouvernement de la création d'un Centre pour la diversité, l'inclusion et le mieux-être. L'Institut sera heureux de collaborer avec le Conseil du Trésor et le CEFN pour que le Centre proposé soit axé sur l'action et que tous les employés, et en particulier les employés noirs, en retirent des avantages concrets.

Nous sommes heureux de travailler avec vous, le CEFN et les alliés à la réalisation de ces objectifs dans les milieux de travail fédéraux de tout le Canada.

Mois de l'histoire des femmes et avancement du Caucus des femmes du CEFN

Heureuse d'assurer la coprésidence du Caucus des femmes du CEFN nouvellement formé!

Qui nous sommes...

- Nous faisons partie du grand CEFN.
- Nous nous occupons de questions touchant le racisme et la discrimination anti-noirs, ainsi que des questions intersectionnelles de représentation et de disparité des genres dans la fonction publique fédérale.
- Nous voulons offrir un milieu de soutien où les femmes noires peuvent aborder leur développement de carrière et d'autres questions importantes au sein de la fonction publique fédérale.

Principaux objectifs...

- Dialogue et partage d'information dans un espace de soutien.
- Soutien professionnel et possibilités d'apprentissage qui favorisent le perfectionnement professionnel.
- Possibilités de réseautage entre catégories professionnelles, niveaux, régions et intérêts professionnels.
- Localisation de réseaux de soutien, de parrains et de défenseurs.
 - Questions touchant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, le stress, la santé mentale et émotionnelle, etc.

Comme le [Mois de l'histoire des femmes](#) tire à sa fin, je veux profiter de l'occasion pour saluer et reconnaître votre présence et votre résilience, vous les femmes noires qui travaillez dans la fonction publique fédérale. Malgré les nombreux défis auxquels nous avons dû faire face.

Je suis enthousiasmée par les divers accomplissements des femmes noires partout dans la fonction publique fédérale. En premier lieu, l'honorable Marci Ien, ministre des Femmes et de l'Égalité des genres Canada, la nomination de Shalene Curtis-Micallef, plus tôt cet automne, au poste de sous-ministre adjointe au ministère de la Justice et de Paule-Anny Pierre, sous-ministre adjointe, Diversité et inclusion, au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Maintenant, nous travaillons à la création d'une présence dans les médias sociaux qui nous permettra de partager des ressources professionnelles. Un projet est également en cours pour nous aider à concevoir notre profil LinkedIn afin de présenter notre marque professionnelle et de profiter de possibilités professionnelles. Le Caucus des femmes du CEFN a les besoins suivants :

- Des rédacteurs pour les médias sociaux et des développeurs de sites Web créatifs
- Mentorat
- Conférenciers

- Des femmes avec des réseaux incroyables

Vos idées et votre énergie sont nécessaires pour faire avancer le Caucus des femmes. Veuillez envoyer vos courriels à fbecwomen.femmescefn@gmail.com et faites-nous savoir comment vous pouvez contribuer. La vision pour le Caucus des femmes du CEFN

Mise en œuvre de la norme de santé psychologique

Je suis heureuse de diriger l'effort de l'Institut pour contribuer à la mise en œuvre de la norme de santé psychologique.

Contexte :

L'Employeur, dans le cadre de son engagement à régler les problèmes de santé mentale en milieu de travail et à poursuivre le travail du Groupe de travail mixte sur la santé mentale (GTM), le Conseil du Trésor et l'AFPC ont convenu d'établir un Centre d'expertise sur la santé mentale en milieu de travail (CE).

Dans le cadre de son mandat continu, le CE est chargé de poursuivre le travail en vue de la mise en œuvre de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme) et de déterminer comment cette mise en œuvre peut être réalisée dans la fonction publique; reconnaissant que les lieux de travail ne sont pas tous pareils.

Nous avons appris que l'AFPC a récemment signé le libellé de la convention collective PA qui comprend le renouvellement du protocole d'entente (PE) entre le SCT et l'AFPC sur la santé mentale. Le nouveau PE comprend le travail qui sera accompli par le Centre d'expertise sur la santé mentale. Il comprend un Conseil consultatif pour le CE avec représentation conjointe des ministères et des agents négociateurs.

1) Situation de la mise en œuvre de la Norme sur la santé psychologique comportant la participation de l'Institut

Nous croyons savoir que le président de l'AFPC a l'intention de communiquer avec les agents négociateurs afin de chercher des personnes intéressées à faire partie du Conseil consultatif. À cette fin, l'Institut a fait savoir à l'AFPC que la v.-p. Norma Domey est la responsable à l'Institut — notre réunion inaugurale a eu lieu en octobre 2021 et la prochaine est prévue pour janvier 2022.

2) Comment mieux contribuer et assurer le leadership

J'ai parlé aux personnes concernées de l'AFPC et du SCT pour discuter de la participation de l'Institut et je continuerai de diriger les efforts de l'Institut pour contribuer et assurer le leadership dans la mise en œuvre de la Norme de santé psychologique, ainsi que dans les initiatives actuelles en matière de santé et de sécurité impliquant l'Institut.

3) Protégeons la santé mentale au travail 4.0 — Mises à jour pour tenir compte de la santé et de la sécurité psychologiques

Le Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité a fait une présentation sur l'évolution de l'outil Protégeons la santé mentale au travail.

Le projet amorcé en 2009 visait à répondre à la question à savoir comment décider où commencer et où dépenser les ressources limitées en matière de santé et de sécurité psychologiques. Aux premiers stades du projet, il s'agissait d'aider les employés qui avaient déjà reçu un diagnostic de maladie mentale. Le projet a évolué et vise maintenant à protéger la sécurité psychologique de tous les employés, tout comme on le fait pour la sécurité physique.

En 2020, des étudiants diplômés ont procédé à une revue de la littérature et ont fait des recherches sur tous les facteurs psychosociaux en : examinant des articles revus par des pairs des cinq (5) dernières années; en déterminant les conclusions valides et généralisables qui ont ajouté aux connaissances existantes; en suggérant des descriptions qui ont mené à moins de chevauchement entre les facteurs; et en réorganisant les déclarations par facteur pour appuyer cette distinction. Des déclarations ont été modifiées et d'autres ont été ajoutées pour aborder la question de l'inclusivité, de l'exposition au traumatisme en milieu de travail, du stress et du harcèlement sexuel. Finalement, l'objectif de la révision de l'outil Protégeons la santé mentale au travail était de le rendre plus efficace. Les changements suggérés ont été examinés par trois (3) groupes : le comité technique pour la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques, les experts du comité ISO/DIS 45003 pour la santé et la sécurité psychologiques et les *Workplace Safety and Prevention Services*.

Le rapport a été simplifié avec de nouveaux calculs, la ventilation des facteurs et les nouveaux résultats. Pour les intéressés, il est recommandé de télécharger un exemple de rapport pour voir les changements apportés. Si vous avez un compte pour la version précédente de l'outil Protégeons la santé mentale au travail, vous pourrez accéder à cette information jusqu'à la fin de l'année.

La présentation a été donnée au Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEE) et les membres avaient indiqué l'importance d'inclure des questions démographiques dans le sondage. Il serait utile de mener un sondage national incluant des questions

démographiques afin de produire les données au niveau national. Il est crucial de voir comment conjuguer les données de cet outil avec celles du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) pour que les ministères puissent comprendre comment utiliser cette information. Un certain nombre des questions du SAFF constituent une adaptation des questions du sondage de Protégeons la santé mentale au travail.

4) Élaboration de matériel de formation sur le nouveau Milieu de travail

Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail

L'École de la fonction publique du Canada (EFPC) a discuté des prochains modules d'apprentissage qui porteront sur le nouveau Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Il y a eu des consultations avec divers groupes de fonctionnaires en vue de l'élaboration de cette formation, l'un étant le sous-comité d'apprentissage en SST du CPSST et l'EFPC.

On a procédé à un tour d'horizon afin d'examiner les diverses options actuellement disponibles pour élaborer cette formation et il a été décidé de travailler en collaboration avec le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST). Le CCHST a élaboré trois (3) modules en ligne pour respecter les obligations en matière de formation commandées par le projet de loi C-65 et touchant le Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail. Le Module 1 vise à former tous les employés et porte sur les exigences législatives, les facteurs de risque, la violence familiale, l'identification des incidents et les rapports d'incidents, et les mesures de soutien. Le Module 2 est destiné aux superviseurs, gestionnaires, membres et représentants des comités en milieu de travail et abordera les responsabilités des représentants de l'employeur, les exigences législatives pour les gestionnaires, les évaluations du milieu de travail, la mise en œuvre des recommandations tirées des rapports d'enquête, le processus de règlement, et les rapports. Finalement, le Module 3 vise à former des personnes désignées et d'autres spécialistes.

Les modules en ligne devraient être mis à la disposition des ministères avant l'entrée en vigueur du nouveau Règlement. En ce moment, l'EFPC a dix (10) cours qui seront mis à jour en fonction du nouveau Règlement. On mentionne qu'une entreprise, le *Respect Group*, offre une formation qui intègre le projet de loi C-65 et les changements au Règlement. On a demandé si des membres du Comité pangouvernemental en matière de la santé et de la sécurité au travail seraient intéressés à examiner la formation du *Respect Group* afin de donner leurs commentaires sur le matériel et de recommander ou non son intégration aux cours donnés à l'EFPC.

Publications :

[Viser la réussite : Un guide pour établir et maintenir un système de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques au sein de la fonction publique fédérale](#)

[Rapport du comité technique au comité directeur sur la santé mentale en milieu de travail — Avril 2016](#)

[Rapport du comité technique au comité directeur sur la santé mentale en milieu de travail — Septembre 2015](#)

Négociation avec le personnel de l'Institut

Il est juste de dire que toute loi du travail qui régit les relations entre les syndicats et les employeurs vise à créer des règles qui se veulent justes pour les deux parties. Ceci dit, voici des nouvelles de nos activités de 2020-2021 :

- **But général :** Participer aux négociations avec le personnel au sein de l'équipe de négociation de l'Institut. Collaborer avec l'ACO pour informer le CA des ententes de principe et des autres faits nouveaux en matière de négociation.

LE POINT SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE (Section locale 3011 d'UNIFOR et AIMTA-CERIP) :

1. [Section locale 3011 d'UNIFOR \(personnel du bureau national et de la RCN\)](#)
2. [AIMTA \(Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale\) — Section locale 907 de CERIP \(personnel des bureaux régionaux de l'IPFPC à exception de la RCN\)](#)

Je suis heureuse de signaler qu'à la fin de 2020, le conseil d'administration de l'Institut a ratifié les ententes de principe entre l'IPFPC et l'AIMTA/CERIP et la section locale 3011 d'UNIFOR! Les principaux gains sont les augmentations salariales annuelles, les améliorations aux pensions et avantages sociaux et plusieurs autres améliorations aux dispositions monétaires et dans le libellé.

Les conventions collectives ont été signées au début de 2021.

Félicitations aux dirigeants des comités de la direction et du personnel pour l'excellent travail qu'ils ont accompli en demeurant concentrés pendant ces négociations très difficiles!

L'offre de l'Institut aux deux syndicats est plus que juste et raisonnable et correspond à ce que nous avons pu obtenir pour nos membres.

Coordination avec le Congrès du travail du Canada (CTC)

Nos objectifs sont les suivants :

- Diriger les activités des membres et du personnel de l'Institut au sein des comités, des campagnes et d'autres activités liées au CTC, et faire rapport à ce sujet.
- Travailler en collaboration avec la présidente pour assurer une participation et une représentation stratégiques de l'Institut professionnel au Congrès du travail du Canada et assurer la meilleure valeur possible pour nos membres par notre engagement.
- Contribuer à l'objectif d'être des « chefs de file d'influence », établir des relations plus solides avec les syndicats affiliés du CTC.

J'ai présidé avec plaisir 2 réunions du Caucus du CTC pour nos délégués de l'IPFPC en préparation pour l'assemblée générale de 3 jours du Congrès du travail du Canada qui s'est tenue du 16 au 18 juin #ctc2021!

Première réunion : Faits saillants

- Mot d'ouverture par la v.-p. Norma Domey
- Présentation de la v.-p. Norma Domey :
 - o Qu'est-ce que l'Assemblée générale du CTC?
 - o Ordre du jour de l'Assemblée générale du CTC
 - o Votre rôle en tant que délégué
 - o Questions techniques
- Période de questions

Deuxième réunion : Faits saillants

- Mot d'ouverture par la v.-p. Norma Domey
- La parole aux candidats
 - o Tous les candidats disposaient de deux minutes pour se présenter et parler de leurs ambitions.
 - o Tous les candidats disposaient de 45 minutes dans une salle pour répondre aux questions de nos délégués.
- Présentation de la v.-p. Norma Domey :
 - o Survol de la plateforme de l'Assemblée générale du CTC

- o Présentation des motions soumises par le Conseil canadien du CTC

- o Aperçu de la motion générale sur l'intelligence artificielle soumise et approuvée par notre Conseil d'administration de l'IPFPC qui porte sur ESP-005, ESP-063, ESP-071, ESP-200

- Période de questions

Plusieurs personnes ont travaillé à l'organisation de ces deux caucus...

Mille mercis à Emily Watkins, notre conseillère à la présidente, Pierre Villon, agent des affaires publiques, Sylvie Desforges, adjointe de direction à la présidente, Christine Angers (onjour), adjointe de direction à la présidente/VP, nos traductrices et traducteurs de l'institut et LMB, David Myers, technicien de l'informatique et Jason Duguay

Administrateur de systèmes audiovisuels ... Un merci special à nos invites. Au plaisir de vous revoir!

L'IPFPC a des chefs de file dans les Comités suivants du CTC :

Caucus des travailleurs autochtones

Droits des personnes ayant un handicap

Comité spécial sur l'A.-E.

Comité environnemental

Comité de santé et de sécurité

Droits de la personne

Comité de coordination sur les contestations judiciaires

Comité consultatif sur les pensions

Action politique

Solidarité et fierté

Formation et technologie

Table ronde tripartite sur les questions syndicales internationales

Comité consultatif de la condition féminine —

V.-p. Norma Domey (responsable du dossier à l'Institut) —

Voir mon rapport sous la rubrique distincte ci-après... **Comité consultatif de la condition féminine du CTC**

Travailleurs et travailleuses de couleur

Comité consultatif des jeunes travailleurs (CCJT)

Comme mentionné dans mon dernier rapport, j'ai tenu et présidé la première réunion du CTC avec la plupart de nos responsables de comités de l'Institut. Les discussions ont porté sur les sujets suivants :

- Possibilité d'une page Web de l'Institut pour les rapports, les actions, les représentants, les enjeux des comités du CTC, avec des liens vers les sites Web d'autres syndicats, le site Web du CTC, les campagnes, les informations, les affiches
- Comment profiter au maximum de tout ce que le CTC a à offrir (apprentissage, formation, campagnes pertinentes, ressources)
- Mécanismes pour renforcer nos relations avec le CTC et les syndicats affiliés

Par ailleurs, comme vous le savez peut-être, depuis 2017, nous organisons chaque année des journées de lobbying sur la Colline du Parlement, à Ottawa, ce qui nous a permis de discuter avec des centaines de députés et de sénateurs. Ces rencontres sont devenues un moyen très efficace de faire connaître les préoccupations de nos membres aux décideurs du pays. En raison de la pandémie, les Journées de lobbying de l'Institut 2020 et 2021 n'ont pas eu lieu.

Nous avons collaboré à la Journée de lobbying du CTC 2020 dans le cadre des efforts déployés par le Congrès du travail du Canada pour sensibiliser le public à des questions essentielles pour l'ensemble des Canadiens, comme l'instauration d'un régime national d'assurance médicaments et la protection de la sécurité des pensions.

De façon générale, le CTC fait un très bon travail et ce serait très avantageux pour nous de mettre à profit ce qu'ils font déjà. Le CTC a une voix puissante et nous pouvons utiliser cette force pour renforcer la défense des droits de nos membres. J'ai été très impressionnée par ce que j'ai vu au comité des femmes et j'aimerais faire encore plus avec elles sur leurs projets pour appuyer les nôtres.

Comité consultatif de la condition féminine du CTC

Notre objectif est de représenter l'Institut au sein du Comité et de rendre compte régulièrement de ses activités.

Les sujets initiaux de discussion à notre réunion de 2021 ont été l'analyse du budget fédéral par le CTC, la récente session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies, Beijing +25 et la Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CCFNU65) et le travail sur l'élaboration de la norme de l'Organisation internationale du travail sur le harcèlement et la violence, la montée des gouvernements de la droite, leur coordination et leur voix toujours plus forte dans les tribunes nationales et internationales, et la normalisation de la haine.

Nouvelles — Progrès sur les motions et les documents politiques de l'assemblée générale

- Le point sur les motions et les documents politiques principaux de l'assemblée générale liés au travail du Comité consultatif de la condition féminine
- Des progrès ont été réalisés à l'égard de nombreuses motions. Le CTC travaille pour trouver la meilleure manière de mettre en œuvre la motion sur la santé mentale.
- Le CTC a donné des nouvelles des motions et a abordé les sujets des campagnes du CTC et de ses alliés, de la violence sexiste, du soin des enfants maintenant — des services de garderie abordables pour tous, pour n'en nommer que quelques-uns.

Pour la deuxième séance d'information le 3 mars 2021, veuillez [cliquer ici](#) pour consulter le procès-verbal de la réunion du **Comité consultatif de la condition féminine du CTC**.

Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CCF65)

Session annulée en raison de la pandémie en 2020. Pour la deuxième séance d'information le 3 mars 2021, veuillez [cliquer ici](#) pour consulter le procès-verbal de la réunion de la CCF65.

La session de la Commission a lieu chaque année, porte sur les questions relatives aux femmes, à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles. Chaque année, elle porte sur un thème différent et passe en revue les résultats de la discussion précédente. Les États membres analysent ces questions et se mettent d'accord sur la production d'un document final.

C'est une occasion unique pour les dirigeantes syndicales de s'engager à l'égard d'enjeux mondiaux et d'avoir accès aux ministres provinciaux, territoriaux et fédéraux qui sont également sur place.

Il y a trois niveaux d'engagement : les activités officielles (organisées par les États membres et les agences des NU, les activités en marge du programme officiel et la conférence parallèle des ONG.

CCF et le Forum Génération Égalité

Les Forums Génération Égalité sont deux conférences mondiales qui devaient avoir lieu l'an dernier en France et à Mexico pour marquer le 25^e anniversaire du Programme d'action de Beijing, mais qui ont été reportées en raison de la pandémie. Les gouvernements, la société civile et d'autres intervenants, en dehors de la CCF et des NU, devaient se réunir pour discuter de la manière d'accélérer les actions du Programme d'action de Beijing. Ces forums se tiennent maintenant virtuellement.

Le Forum de Mexico a eu lieu tout de suite après la CCF, du 29 au 31 mars. Le Forum de la France a eu lieu en juin/juillet. Le Forum de Mexico s'est concentré sur des engagements de nature politique et sur la création d'un programme féministe, ainsi que sur l'établissement des six coalitions d'action et du pacte mondial sur les thèmes suivants :

- La violence fondée sur le genre
- La justice et les droits économiques
- La liberté à disposer de son corps et la santé et les droits sexuels et reproductifs (SDSR)
- L'action des femmes en faveur de la justice climatique
- Les technologies et l'innovation au service de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Les mouvements et le leadership féministes
- Pacte sur les femmes, la paix, la sécurité et l'action humanitaire (le pacte mondial)

Comme vous l'avez lu et vu, ce fut une période vraiment inspirante et excitante pour moi, comme vice-présidente à temps plein à l'Institut, avec de nombreux défis et de nombreuses occasions de vous servir. Je suis honorée que vous m'ayez donné la possibilité de travailler en votre nom et je suis enthousiaste à l'idée de continuer de travailler fort pour VOUS!

Le tout respectueusement soumis,

Norma Domey, B.Sc., M.Sc., DTM

Vice-présidente nationale de l'Institut

Bien mieux ensemble!