

RAPPORT DE LA VICE-PRÉSIDENTE NORMA DOMEY

Présenté à la 101^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

Je sais que mon rapport ne sera plus à jour lorsque vous le lirez, mais au moment où j'écris ces lignes, il est question d'élections surprises qui pourraient être tenues le 21

octobre 2020, et l'Institut et ses membres pourraient du coup être confrontés à une nouvelle réalité. Cela dit, nous devons relever bon nombre des mêmes défis pour nos membres et le public canadien.

Peu importe qui formera le nouveau gouvernement et 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

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. 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 nouvelle positive, 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 d'impôt 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 efficace et sécuritaire 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.

Climat pendant mon rapport de 2019

Les budgets, c'est une affaire de choix. Même si le budget 2018 prévoyait un nouvel investissement de 1,7 milliard de dollars en recherche scientifique, les scientifiques fédéraux ne s'étaient pas réjouis trop vite, car une grande partie de l'argent attribué se voulait une réponse directe aux constatations de l'Examen du soutien fédéral aux

sciences, qui n'ont tenu aucunement compte de la science publique et de son bassin de talents scientifiques. Notre gouvernement a bien continué au cours des trois dernières années à réduire la pénurie de main-d'œuvre scientifique causée par les vagues de réduction du gouvernement antérieur, rétablissant ainsi 1 500 postes de scientifiques, d'ingénieurs et de chercheurs fédéraux. Cependant, encore une fois, le Budget 2019-2020 n'est pas différent du budget précédent sur le plan des investissements dans la science publique. Les dépenses en R et D des scientifiques du gouvernement ont diminué de 891 millions de dollars par rapport à 2010-11, soit à l'époque du gouvernement Harper. Dans son Budget 2019, le gouvernement a choisi de continuer de sous-financer la science publique au Canada.

Songez à certains des besoins les plus fondamentaux de notre population et de notre économie. Nous comptons sur les scientifiques de la fonction publique pour assurer la salubrité de l'eau que nous buvons, des aliments que nous consommons, de l'air que nous respirons. Nos collectivités doivent désormais composer avec les changements climatiques, et on ne peut assez insister sur l'importance de la capacité scientifique de la fonction publique. Et pourtant, à quelques exceptions près, la recherche fondamentale et la science réglementaire gouvernementale sont pratiquement absentes du Budget 2019.

L'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA), Santé Canada et Transport Canada obtiennent au total 219,1 millions de dollars sur cinq ans pour le guide de réglementation consolidé, même si l'annonce demeure vague. De nouveaux processus comportant la numérisation du travail et des normes de réglementation de l'ACIA pourraient avoir des répercussions sur le travail de nos scientifiques spécialisés dans la salubrité des aliments. Il faudrait les consulter à l'égard de ces changements afin que le service important qu'ils offrent aux Canadiens et Canadiennes ne soit pas perturbé.

Une autre lueur d'espoir est l'établissement d'un nouveau Fonds scientifique stratégique, prévu pour 2022-2023, après de longues consultations avec des organismes tiers de recherche et de science non gouvernementale. L'engagement reste vulnérable aux résultats des prochaines élections. Si le gouvernement va de l'avant avec son programme de financement stratégique au cours des prochaines années, les scientifiques de la fonction publique devraient être au centre de ces consultations.

Qu'il s'agisse de R et D ou de réglementation fondée sur la science, l'Institut est d'avis que les Canadiens doivent avoir un meilleur accès à la science publique. La tendance dangereuse vers un sous-financement de la science publique devrait et peut être renversée. La conseillère scientifique en chef doit mettre au point des paramètres pour évaluer la capacité scientifique du gouvernement et faire rapport sur cette capacité.

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. L'année dernière, 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 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

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)

Dernier appel à l'action – #ShutDownSTEM – manifestation (marche et grève) en soutien à #BlackLivesMatter :

Les professionnels scientifiques de l'Institut agissent contre le racisme – Le 10 juin 2020, Norma Domey, vice-présidente de l'institut et présidente du Comité consultatif des sciences (CCS), a orchestré nos efforts de mobilisation sur #ShutDownAcademia et [#shutdownSTEM](#), un projet élaboré par une coalition multi-identitaire et intersectionnelle composée de professionnels et d'universitaires en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) qui agissent pour la vie des Noir(e)s.

Ce jour-là, des milliers de professionnels et d'universitaires du secteur des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) ont cessé de travailler pour observer 8 minutes et 46 secondes de silence contre le racisme, et ce, dans le monde entier.

La vice-présidente Domey et le Comité consultatif des sciences ont ensuite tenu une conversation éclairée avec des professionnels des sciences de tout le pays sur la condition des Noir(e)s au Canada. Elle a notamment déclaré : « Nous ne pouvons plus rester les bras croisés. Le racisme systémique doit être combattu et dénoncé sur-le-champ, **et à titre d'allié(e)s, votre aide nous est précieuse**. Éradiquer le racisme nécessite un effort collectif. »

Les membres de l'Institut peuvent contribuer à la lutte contre le racisme de plusieurs façons :

- demander des comptes aux dirigeants élus de tous les paliers de gouvernement et veiller à ce qu'ils agissent pour le bien de tous les citoyens, et pas seulement dans l'intérêt de quelques privilégiés;
- construire des ponts avec des particuliers et des familles de différentes communautés culturelles;
- sensibiliser leurs enfants et leurs petits-enfants à la problématique.

[Pour en savoir plus](#) sur #ShutDownAcademia et #ShutDownSTEM.

Un grand nombre d'entre nous ont traversé le pays pour participer à la Marche!
Affichages sur la marche/grève <https://www.facebook.com/norma.domey>

Ce ne sont pas tous les travailleurs qui pourront aller marcher et manifester, mais il existe bien d'autres moyens de manifester sa solidarité et son appui à cet appel à l'action si important, notamment en exprimant sa solidarité dans les médias sociaux, en participant aux activités à l'heure du dîner, en lançant une conversation sur les réductions de l'empreinte carbone au bureau ou en sensibilisant les candidats locaux à # BlackLivesMatter avant les élections fédérales.

L'Institut soutient cet important appel à l'action.

Comme toujours, il reste encore beaucoup de travail à faire. Le prochain 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 24 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.

Le sondage de conformité à la politique sur l'intégrité scientifique 2020 devrait être lancé à la fin octobre ou au début novembre 2020. Par la suite, la première ébauche du rapport du sondage de conformité 2020 interne et externe (publique) devrait être terminée pour la fin janvier ou le début février 2021.

L'Institut continue de défendre l'intégrité scientifique et de faire le suivi relativement aux obstacles à l'intégrité scientifique dans les ministères en déposant des griefs et en

soutenant les équipes de consultation. Nous nous tenons également au courant du premier grief de principe touchant l'intégrité scientifique au MPO. La prochaine étape consistera à voir comment l'ombud du MPO et le responsable de l'IS réagissent. La plainte semble bien réfléchie avec beaucoup de détails et des allégations ciblées sur des éléments spécifiques de la politique sur l'intégrité scientifique au MPO.

Un groupe de travail est 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 sera composé d'une demi-douzaine de ministères et organismes, chargés de préparer l'ébauche. Nous encourageons 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.

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 des activités du Comité.

Le Comité consultatif des sciences continue de conseiller le Conseil d'administration et de lui faire des recommandations sur les façons d'aborder les problèmes en milieu de travail qui ont trait aux sciences ou à la science publique. Il conseille aussi le CA sur la manière de présenter l'Institut comme défenseur de la science publique au Canada et sur le rétablissement du financement des ministères à vocation scientifique (budgets de services votés).

Pour réaliser cela, le CCS :

- 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 en 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 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) offre une tribune permanente où l'on peut discuter de questions reliées à la science publique et aux intérêts de l'Institut.

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

Le CCS a continué de faire des contributions, de formuler des recommandations et de tenir des discussions dans les secteurs suivants :

1. ***Nouveau Plan stratégique et opérationnel triennal du CCS de 2020 à 2022 –***
Le CCS est fier d'annoncer le lancement de son prochain plan de travail triennal (2020-2022), qui a été approuvé par le Conseil d'administration plus tôt cette année.
2. *Planification pour le sondage auprès des membres scientifiques – Le CCS a donné des commentaires et des conseils en ce qui concerne la planification du prochain sondage auprès des membres scientifiques, qui devrait être mené au début de 2021.*
3. *Intégrité scientifique – Les membres du CCS ont été informés de questions d'intégrité scientifique et ont donné des conseils sur ces questions, précisément au Bureau de la présidente en préparation pour la réunion de gouvernance sur l'intégrité scientifique. Les membres du CCS ont été invités à participer aux réunions régulières des responsables de l'intégrité scientifique dans les ministères et organismes fédéraux. Le CCS se tient également au courant du premier grief de principe touchant l'intégrité scientifique au MPO. La prochaine étape consistera à voir comment l'ombud du MPO et le responsable de l'IS réagissent. La plainte semble bien réfléchie avec beaucoup de détails et des allégations ciblées sur des éléments spécifiques de la politique sur l'intégrité scientifique au MPO.*
4. *Les femmes en science – À la fin de 2019, le Laboratoire d'apprentissage de l'initiative Les femmes en science de l'Institut a donné lieu à 5 microprojets dirigés par les membres qui ont favorisé l'engagement des membres et la production d'outils pour faire avancer l'équité dans les sciences dans la fonction publique. Un réseau de femmes en science est maintenant actif et continue de s'agrandir, une « Trousse pour la promotion de l'équité dans les sciences du secteur public » sera bientôt lancée, un sondage sur la modernisation des politiques sur les congés liés à la famille est en cours d'analyse et un outil infographique pour les membres est en cours d'élaboration. Un projet de recherche sur les préjugés sexistes dans le financement de la recherche est également en cours.*

5. **Alliances extérieures** — Plusieurs membres du CCS ont pris part à la Conférence sur les politiques scientifiques canadiennes de 2019 et de 2020 pour établir des alliances et des réseaux avec d'autres partout dans l'écosystème de la science. De plus, l'Institut a poursuivi sa coopération avec des organisations comme Évidence pour la démocratie et d'autres syndicats représentant des scientifiques, comme l'Association des employés professionnels.

Principales activités en 2020 :

- Forum de discussion dirigée du Comité consultatif des sciences – Le CCS a mis au point un service permanent Google Drive pour surveiller les nouvelles recherches et découvertes scientifiques liées à la pandémie, ainsi que les questions touchant la santé mentale, le retour au travail, le code de congé 699, etc.
- Les membres du Comité ont participé avec nos professionnels scientifiques à l'échelle nationale, à la Marche/grève #ShutDownSTEM pour soutenir l'Initiative BlackLivesMatter.
- Le CCS a participé à la Conférence sur les politiques scientifiques canadiennes (CPSC) de cette année.
- Un grand nombre de membres et d'amis du Comité ont participé à cinq microprojets dirigés par les membres qui ont favorisé l'engagement des membres et produit des outils pour promouvoir l'équité dans la science du secteur public.
- Les membres du CCS ont été invités à participer aux réunions régulières des responsables de l'intégrité scientifique dans les ministères et organismes fédéraux.
- Le CCS s'assure que les messages appropriés sont intégrés et diffusés dans la communauté de l'Institut, notamment aux équipes de consultation et aux exécutifs des groupes.
- Le CCS continue d'intégrer et de coordonner ses activités avec celles des groupes à vocation scientifique de l'Institut.

Il y a encore beaucoup de travail à faire au Comité, dont une grande partie a été exposée dans 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
- 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

Au début de 2021, le CCS soutiendra la publication des résultats du Sondage sur la science pour faire suite aux rapports *Coup de froid sur la science publique*, *La désintégration de la science publique au Canada*, *Le dégel de la science publique*, et *Les femmes en science dans le secteur public*.

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 pour environ 16 membres. L'intérêt suscité est tellement fort qu'une deuxième ronde est 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 trousse pour promouvoir l'équité dans la science du secteur public sera bientôt lancée;
3. un sondage sur la modernisation des politiques relatives aux congés liés à la famille est en cours d'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 est également en cours.

Cette proposition de projet est partie d'un plus grand effort entre mars 2019 et 2020 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, nos dernières **nouvelles des négociations** soulignent 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, 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*

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, visitez le site Web de la Ontario Equal Pay Coalition à : <http://equalpaycoalition.org/equal-pay-day/>

Élections fédérales

Les Conservateurs ont interpellé le premier ministre Justin Trudeau pour avoir menacé de déclencher des élections pendant la pandémie. Le gouvernement a déclaré que la motion conservatrice visant la création d'un comité spécial pour enquêter sur la réponse à la COVID-19 du gouvernement était une question de confiance, ce qui voulait dire qu'un vote favorable pour l'opposition aurait déclenché une élection.

La motion a été rejetée à 180 contre 146 le mercredi 21 octobre 2020, le NPD, le Parti Vert et les députés indépendants votant avec les Libéraux.

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. Aux dernières élections fédérales :

- Nous avons représenté l'Institut dans le cadre de présentations et d'activités, comme la distribution de dépliants devant votre immeuble, en vue des élections fédérales.
- Nous vous avons distribué des outils que vous pouviez utiliser afin que les candidats aux élections d'octobre 2019 gardent à l'esprit les problèmes qui vous préoccupent.
- Nous avons travaillé en collaboration avec les membres et le personnel pour accroître la participation des membres aux activités électorales de l'Institut.

C'est dans cet esprit que nous avons élaboré la trousse électorale en ligne, qui vous a aidé à faire un choix éclairé dans l'élection d'un gouvernement qui protégerait les services publics et respecterait les personnes qui en assurent la prestation.

Dans cette trousse, les membres ont trouvé :

- de l'information sur les droits des employés de la fonction publique pendant l'élection fédérale;
- des fiches d'information sur les grands enjeux qui touchent directement la fonction publique;
- un outil qui permet d'envoyer en un seul clic un courriel aux candidats afin de connaître leur position sur ces enjeux;
- un guide pour poser des questions lors des assemblées des candidats;
- notre publicité électorale à diffuser dans votre réseau.

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.

Comme la trousse électorale susmentionnée est en ligne, elle pourrait également être adaptée à un environnement virtuel de pandémie si nous devons vivre prochainement des élections. 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) 2020 pour discuter des priorités des fonctionnaires noirs dans le contexte de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine 2015-2024.

L'an dernier, 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.

Plus récemment, 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.

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.

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 identifiant 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

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 :

- **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 \(personnel du bureau national et de la RCN\)](#)

Après les réunions de mars 2020, l'Institut a procédé à des séances de conciliation à la fin juillet 2020 et par la suite en octobre 2020 pour 8 réunions avec la section locale d'UNIFOR.

Les parties ne se sont pas mises d'accord sur certaines des mêmes questions abordées dans les processus de conciliation et de médiation de l'AIMTA.

2. [Section locale 907 de AIMTA-CERIP \(Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale\) \(Personnel des bureaux régionaux de l'Institut à l'exception de la RCN\)](#)

Je suis heureuse d'annoncer que le 20 novembre 2020, le conseil d'administration de l'Institut a ratifié l'entente de principe entre l'IPFPC et l'AIMTA / PIREC! Les faits saillants comprennent les augmentations salariales annuelles rétroactives à mars 2019, les améliorations des régimes de retraite et des avantages sociaux et plusieurs autres améliorations monétaires et linguistiques.

Félicitations à la direction des comités de direction et du personnel pour l'excellent travail qui leur a permis de maintenir leur concentration pendant ces négociations très difficiles!

L'Institut a négocié avec l'équipe AIMTA-CERIP en janvier et en février 2020. L'AIMTA a demandé la conciliation qui a eu lieu avec un conciliateur nommé par le gouvernement le 16 juin 2020. Le conciliateur a fait savoir au ministre du Travail que les parties n'avaient pas réussi à parvenir à une entente. Cela a mené à un délai de réflexion de 17 jours qui prenait fin le 17 juillet, date à laquelle les parties étaient en position de grève légale (advenant un vote en faveur de la grève) ou de lock-out. Les négociations ont repris le 16 juillet avec l'aide d'un médiateur nommé. Les équipes de négociation semblaient près d'une entente de principe sur toutes les questions en litige sauf pour une disposition principale.

Il n'y a pas eu d'autres pourparlers entre l'Institut et AIMTA-CERIP depuis que ces derniers ont rejeté l'offre de l'Institut sur les questions en litige à la médiation de juillet. Les parties demeurent en position de grève légale/lock-out, mais aucune n'a menacé de passer à l'action.

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.

L'Institut a des chefs de file dans les Comités suivants du CTC : **(Rapports de 2020 reçus comme indiqué sous les sous-titres de comités suivants) :**

Caucus des travailleurs autochtones

Droits des personnes ayant un handicap –

Samah Henein (responsable de l'Institut)

- a fourni le mandat et les commentaires relativement à la création des caucus de l'Institut pour les personnes qui ont un handicap et les groupes racialisés.
- a donné des commentaires sur le formulaire d'adhésion au Caucus noir.
- continue de soutenir les membres qui doivent composer avec les effets de la COVID-19 comme le télétravail, les demandes de mesures d'adaptation et les problèmes de garderie, et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.
- a assisté à toutes les réunions du groupe de travail du CTC sur les droits des personnes ayant un handicap.
- a donné des commentaires à propos des effets de la COVID-19 sur les personnes ayant un handicap, comme l'isolement, l'accès aux ressources, les effets sur la santé mentale et les problèmes liés à l'emploi.
- a donné des commentaires sur les Lignes directrices sur le télétravail des Normes d'accessibilité Canada.
- a pris des mesures pour la campagne du CTC, Allons de l'avant : Un plan canadien et a rencontré son député pour mousser le plan.
- a assisté à toutes les réunions du CDPD et participé activement.
- a envoyé au CDPD des nouvelles des réunions, des activités virtuelles et des sondages du groupe de travail sur les personnes ayant un handicap du CTC.
- a assisté au cours du CTC « Introduction aux droits de la personne ».
- a fait du lobbying avec le CTC.

Formation

Groupe de travail sur la réforme électorale

Comité spécial sur l'A.-E.

Michael Urminsky (responsable du dossier à l'Institut) – Le Comité spécial sur l'A.-E. du CTC s'est réuni à trois reprises en 2020 via des plateformes en ligne. Les discussions de ce comité ont porté essentiellement sur l'élaboration de recommandations et de commentaires sur les positions du CTC concernant la Prestation canadienne d'urgence (PCU) ainsi que les prestations d'AE et les prestations régulières/de maladie. Les membres du Comité spécial sur l'A.-E. ont également participé à des séances d'information avec les représentants d'EDSC sur les changements et les problèmes que présente la PCU au printemps et à l'automne, lorsque la PCU a été mise en œuvre puis restructurée.

Comité de l'environnement

Comité de santé et de sécurité

Droits de la personne

Comité de coordination sur les contestations judiciaires

Équipe consultative 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, la Journée de lobbying de l'Institut 2020 n'a 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 janvier 2020 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 (CCFNU64) 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.

Veillez [cliquer ici](#) pour voir le procès-verbal de notre réunion du 23 janvier 2020 et pour les appels virtuels de 2020, celui du 15 avril, cliquez [ici](#) pour voir le procès-verbal, celui du 29 avril, [cliquez ici](#) pour voir le procès-verbal et veuillez [cliquer ici](#) pour voir le procès-verbal de notre réunion virtuelle du 13 mai 2020 sur l'initiative sur la violence conjugale du Comité consultatif de la condition féminine du CTC. Les discussions des appels virtuels ont porté sur les sujets suivants :

Tour de table — Brefs rapports des affiliés sur les répercussions pour leurs membres et sur les initiatives sexospécifiques reliées à la COVID-19 Les membres ont poursuivi la discussion amorcée à la dernière réunion sur la communication des initiatives et des problèmes vécus par leurs membres pendant la pandémie, dont : les mises à pied massives; l'accès aux prestations; les conditions de travail sûres; l'EPI approprié; le maintien de la distanciation physique; les installations de soins de longue durée et autres installations de soins; le stress associé à la mise à pied ou au travail en cette période, ainsi qu'au soin des enfants et des proches; les problèmes d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée; l'accès à l'équipement et à Internet pour l'apprentissage à distance et le télétravail; les exigences de sécurité pour le retour au travail; le soutien et les ressources pour les travailleurs du sexe; la violence familiale; l'abus d'enfants; et l'intégration des travailleurs dans la planification de la reprise économique par le gouvernement. Les membres travaillent sur des documents d'analyse des répercussions de la COVID-19 sur les groupes en quête d'équité, et offrent du soutien et des ressources aux membres victimes de discrimination. Les groupes en quête d'équité sont affectés de manière disproportionnée, et il faut s'assurer de recueillir des données intersectionnelles, fondées sur la race et l'équité. À l'approche des élections en Saskatchewan, Lori Johb de la FTS cherchait différents moyens d'établir des contacts et de s'engager, d'avoir des conversations et des messages pertinents sur les problèmes mis en évidence par la pandémie, et une façon de rejoindre de nouveaux partisans qui ne se sont peut-être jamais engagés auparavant.

Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CSW63)

Session annulée en raison de la pandémie. Des plans sont en cours pour la tenue d'une réunion virtuelle ou sur place de la soixante-cinquième Commission de la condition de la femme des Nations Unies en mars 2021.

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.

Les réunions et la logistique susmentionnées ont fait l'objet de discussion ainsi que notre stratégie de communication et de participation et la liaison avec les ONG et les caucus des droits des femmes.

En mars 2019, La Commission de la condition de la femme a vu sa plus grande délégation de syndicalistes canadiennes de tous les temps, avec 75 participantes de 25 différents syndicats, dont l'Institut. Les thèmes de cette année-là étaient les systèmes de protection sociale, l'accès aux services publics et les infrastructures durables.

De plus, le CTC a tenu une activité parallèle dans une salle bondée sur les garderies et le travail décent, a animé deux séances organisées par les Fédérations syndicales internationales, et a présenté notre travail sur la violence familiale à une activité organisée par l'Organisation internationale du travail (OIT) et les Femmes des NU. Le CTC a pris part aux négociations de cette année avec un expert-conseil auprès de la délégation canadienne. Le CTC a signalé que les négociations étaient particulièrement difficiles en raison des efforts des fondamentalistes religieux et des gouvernements conservateurs qui se sont opposés à l'inclusion du terme « genres », car ils y voient une manière de promouvoir une idéologie pro-LGBTQ2SI. Il y a eu des contestations concernant le travail décent et le droit au travail. Ce climat hostile empire chaque année et a des répercussions sur de nombreux organismes internationaux, pas seulement sur la CCF.

Pour avoir un rapport complet sur la participation de l'Institut, veuillez consulter les publications de mars <https://www.facebook.com/norma.domey> tweets @DomeyNorma #unwomen #csw63 #ngocsw63 #UNCSW63 #CLC #PIPSC, consultez le blogue que j'ai

soumis à CSW63 la Commission de la condition de la femme... 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> et mon rapport de 14 pages présenté au Conseil d'administration de l'Institut.

Notre prochaine réunion du Comité consultatif de la condition féminine du CTC aura lieu virtuellement le 18 novembre 2020.

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!