

De triomphes en défis, notre syndicat prouve encore une fois que nous sommes bien mieux ensemble... même séparés de deux mètres.

Réaction à la pandémie

En cette deuxième année de pandémie de covid-19, les membres de l'IPFPC continuent courageusement de répondre aux besoins des Canadiens.

Nous avons également réussi à protéger les emplois de nos membres. Notre syndicat a protégé ses membres employés à NAV CANADA de nouvelles pertes d'emploi en raison de la covid-19. Il s'est employé à protéger ses membres travaillant à MAGE des réductions liées à la pandémie, et a assuré la stabilité des membres du groupe VFS menacés de perdre leur emploi en raison du projet de loi C-224.

Nous avons sécurisé les emplois de nos membres. Nous avons stoppé les réductions budgétaires du gouvernement. Et nous avons rejeté le projet de loi C-224. Peu importe la difficulté, nous serons toujours là pour les Canadiens et nous serons toujours là à nous entraider.

En tant que syndicat, nous avons uni nos efforts pour obtenir des vaccins pour les travailleurs de la santé qui passaient entre les mailles du filet des campagnes de vaccination provinciales. Nous avons fait du lobbying auprès du Conseil du Trésor, ce qui a permis aux travailleurs de la santé de première ligne d'avoir accès aux vaccins contre la covid-19.

Les vaccins sont notre meilleure chance de sortir de cette pandémie. Nous appuyons la vaccination obligatoire pour les employés fédéraux, moyennant les exceptions nécessaires, et nous travaillons activement avec le gouvernement pour donner notre point de vue sur les politiques de vaccination qui vous protègent le mieux.

Notre équipe de l'IPFPC continue de rencontrer régulièrement le gouvernement fédéral pour relever les défis liés au télétravail et à la sécurité au lieu de travail. Nous exhortons le gouvernement à maintenir les mesures qui réduisent l'exposition à la covid-19, y compris le travail à domicile, les horaires décalés et la flexibilité pour les besoins familiaux.

Nous continuons aussi à négocier pour protéger le congé payé pour la garde d'enfants et nous avons obtenu un congé payé pour votre vaccination contre la covid-19. Alors que de plus en plus d'employés de la fonction publique retournent au bureau, notre groupe de travail sur le retour au bureau consulte déjà les employeurs sur les politiques de vaccination et les plans de retour au bureau proposés.

Négociations

Malgré la pandémie, les négociations se sont poursuivies!

Cette année, nous voulions mettre en œuvre nos victoires et responsabiliser vos employeurs. Nous avons mis en application les descriptions de travail révisées du groupe Science réglementaire (SR) à l'ACIA, coordonné la conversion des postes CS en postes IT, qui sera mise en œuvre en décembre prochain, et utilisé des libellés inclusifs sur le plan des genres dans nos conventions collectives.

L'année a été bien remplie, et nous nous préparons déjà à la prochaine ronde de négociations avec le Conseil du Trésor. Notre sondage sur les négociations a été envoyé aux membres, et nous sommes impatients d'aller de l'avant pour défendre vos intérêts supérieurs dans les négociations.

Pour en finir avec Phénix

En collaboration avec le gouvernement fédéral, l'IPFPC a créé un bon cadre de réclamation qui a permis à des milliers de fonctionnaires d'être indemnisés pour leurs pertes causées par le système de paye Phénix. Si vous avez été lésé par Phénix, vous pouvez maintenant faire une réclamation pour récupérer chaque sou qui vous est dû. Nous avons négocié avec le Conseil du Trésor et obtenu un supplément salarial pouvant aller jusqu'à 1000 \$ à titre d'indemnisation des membres de l'IPFPC payés par Phénix.

Notre Conseil d'administration et notre Conseil consultatif continuent de travailler en étroite collaboration avec Services partagés Canada (SPC) à la mise en place d'un nouveau système de paye qui traite la paye de chaque fonctionnaire à temps et avec exactitude.

En juillet dernier, un projet pilote a été effectué par le ministère du Patrimoine canadien avec un nouveau système. Ce fut un succès et le pilote a été étendu à de nouveaux ministères. Nous sommes fiers d'avoir fait pression sur le gouvernement pour que Phénix soit remplacé. Notre équipe de soutien spécialisée est à votre disposition pour vous aider en cas d'erreurs de paiement et peut contribuer à trouver des solutions rapidement si les erreurs de Phénix vous causent des difficultés financières.

L'IPFPC s'est battu bec et ongles pour obtenir ces victoires et restera vigilant.

Protéger les pensions

Nous avons réussi la première année d'existence de notre nouveau Comité consultatif sur la pension de l'IPFPC. Nous avons travaillé fort et nous sommes fiers d'avoir informé plus de 20 000 membres sur leurs pensions. Malgré la pandémie, notre équipe a continué à offrir une [formation virtuelle](#) pour aider les membres à gérer leurs pensions et leurs avantages sociaux.

Nous demandons au gouvernement fédéral de faciliter les pourparlers entre Investissements PSP et les ministères provinciaux de la Santé afin de faire passer les établissements de SLD de Revera en propriété publique. La mauvaise qualité des soins donnés aux personnes âgées ne doit pas devenir une source de profits pour nos pensions. Nous devons protéger la vie de nos aînés.

Comité des droits de la personne et de la diversité

Le racisme, la discrimination, l'islamophobie et l'absence de mesures opportunes et efficaces ne sont pas des phénomènes nouveaux pour de nombreux fonctionnaires fédéraux. Il faut reconnaître la longue histoire d'aliénation des personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) dans la fonction publique et corriger la situation.

J'ai comparu devant le Comité sénatorial permanent des affaires sociales (SOCl) pour commenter la façon dont les changements apportés au projet de loi C-30 — *Loi d'exécution du budget* de 2021 — peuvent contribuer à éliminer les obstacles qui nuisent aux groupes en quête d'équité dans la fonction publique fédérale.

La moitié (50 %) des offres d'emplois de la fonction publique ne sont pas annoncées au public. Nous avons fait pression pour que le recrutement soit fait à l'externe pour ces emplois afin de donner à tous les Canadiens une chance d'être représentés équitablement et de décrocher un emploi.

Sous-traitance

Entre 2011 et 2018, le gouvernement fédéral a dépensé plus de 11,9 milliards de dollars pour retenir les services de consultants en TI ou en gestion et d'autres agents contractuels temporaires. C'est plus que les budgets de cinq ministères et organismes réunis! Nous avons publié le prochain rapport de notre série de rapports d'enquête sur le recours à la sous-traitance par le gouvernement. Le document *Deuxième partie : Sous-traitance et équité entre les sexes* met en lumière la façon dont la sous-traitance aggrave l'iniquité entre les sexes en matière d'emploi dans la fonction publique.

Nous nous sommes opposés à un recours accru à la sous-traitance dans le secteur public. J'ai écrit au commissaire de l'Agence du revenu du Canada (ARC), Bob

Hamilton, et j'ai fait pression pour que l'ARC arrête d'embaucher des sous-traitants pour répondre aux questions des Canadiens sur les prestations d'urgence et leur impact sur leurs déclarations de revenus pour 2020. Nous serons toujours là pour défendre nos membres à l'ARC.

Développement de carrière et formation professionnelle

La pandémie a montré à quel point nos travailleurs du service public sont importants en situation d'urgence. Elle a également montré que la capacité du Canada à s'adapter aux changements rapides est essentielle. L'IPFPC a conclu un partenariat avec le Centre des Compétences futures afin d'offrir aux membres une plateforme qui les aidera à surmonter les difficultés liées à la requalification et à l'amélioration des compétences de notre service public.

Cette plateforme, appelée Navigar, contribuera à protéger les emplois de nos membres alors que les services et les technologies évoluent rapidement. Nous développons rapidement Navigar et nous sommes fiers de nous rapprocher du lancement du système, prévu en 2022. Ensemble, nous pouvons innover et transformer le secteur public tout en préparant nos membres à réussir dans la vie active.

Équité fiscale

L'IPFPC est un fer de lance de la lutte à l'évasion fiscale. En mai, j'ai témoigné devant le Comité permanent des finances de la Chambre des communes (FINA) au sujet des initiatives de l'ARC visant à mettre fin à l'évasion fiscale. Nous avons milité contre le projet de loi C-224 qui prévoyait de transférer le traitement des impôts des résidents du Québec de l'ARC à Revenu Québec. Nous sommes fiers d'avoir rejeté ce projet de loi et d'avoir gagné du terrain dans la lutte à l'équité fiscale.

À la défense de la science publique

Notre Comité consultatif des sciences s'est dûment employé à défendre la science publique au Canada et à rétablir le financement des ministères à vocation scientifique.

La nouvelle Boîte à outils *Les femmes en science du secteur public* donne aux femmes, aux membres non binaires et aux alliés les moyens de faire progresser et de protéger l'équité, la diversité et l'inclusion en science publique. Nous avons réussi à recruter de nouveaux membres participants à notre atelier virtuel *Les femmes en science 2021* et nous faisons avancer l'inclusion des femmes et des Canadiens LGBTQ2S+ en science publique.

Élections fédérales 2021

Nous avons besoin d'un gouvernement qui protège les services publics et qui respecte les gens qui les assurent. 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 aux partis quelle était leur position à l'égard des enjeux les plus importants pour nos membres.

L'Institut est prêt à travailler avec le nouveau gouvernement libéral pour soutenir nos fonctionnaires. En tant que syndicat, nous défendons les droits de nos membres et nous restons à l'affût pour protéger vos intérêts.

Le chapitre suivant

Comme beaucoup d'entre vous le savent déjà, j'ai décidé de ne pas me présenter aux élections cette année. Je ressens des émotions contradictoires face à mon départ. Mon mandat de présidente de l'Institut a été un honneur et un privilège. Ces huit dernières années, nous avons travaillé ensemble à protéger la fonction publique du Canada et nous avons apporté des changements durables dans la vie des Canadiens.

Nous avons établi de solides relations avec les représentants du gouvernement, remporté des victoires historiques à la table de négociations, révolutionné nos communications syndicales et survécu à une pandémie. Nous avons triomphé de ces défis avec ardeur et résilience.

Je tiens à dire à tous mes collègues de l'IPFPC que le travail que vous avez fait tout au long de cette pandémie ne passe pas inaperçu. Merci pour les innombrables heures que vous avez consacrées à aider les membres à traverser l'une des périodes les plus difficiles de notre histoire. Une bonne partie de ce travail a été effectuée chez vous, mais aussi dans des lieux de travail un peu partout au Canada et sur les lignes de front. C'est grâce à vous que notre syndicat n'a pas seulement survécu à cette pandémie, mais prospéré. J'attends avec impatience le jour prochain où nous pourrons nous retrouver dans nos bureaux et passer du temps en bonne compagnie.

En toute solidarité,

Debi Daviau
Présidente de l'IPFPC