

Cette année, j'ai centré mon action de présidente sur des domaines prioritaires qui reflètent ma vision de l'IPFPC, à savoir une organisation orientée vers ses membres et prête à relever les défis à venir.

Il s'agissait essentiellement de garantir l'amélioration, la protection et la défense des conditions de nos membres par le biais de la négociation collective, des relations de travail et de la consultation.

Pour continuer à nous développer en tant que syndicat, nous devons améliorer la mobilisation et la sensibilisation des membres. L'IPFPC doit avoir une perspective d'équité, de diversité et d'inclusion dans ses politiques et activités afin de s'assurer que chaque membre s'y sente à l'aise.

Comme je l'ai dit dès le premier jour, je m'engage à communiquer de manière proactive avec tous les membres et les organismes constituants. Plus nous pouvons travailler main dans la main, plus notre syndicat sera soudé.

Je suis très fière de tout ce que nous avons pu accomplir cette année, et je suis convaincue que nous disposons d'une base solide pour avancer.

Retour au bureau

Nos membres ont prouvé leur capacité à travailler efficacement à distance. Il faut que leur présence au bureau soit liée à un objectif; personne ne doit se rendre au bureau pour y rester seul en ligne toute la journée.

Quel que soit votre employeur, l'IPFPC s'efforce de faire en sorte que toute politique officielle de retour au bureau soit transmise par écrit, et que les membres qui retournent au bureau disposent des règles et des outils nécessaires pour assurer leur santé et leur sécurité.

Bien que les employeurs aient le droit d'exiger la présence de leur personnel sur le lieu de travail, l'IPFPC préconise l'adoption de politiques en la matière qui respectent ses principes fondamentaux. Nous devons nous assurer que l'accès à de tels milieux est équitable, qu'il tient compte des préférences des membres et qu'il est fondé sur l'impartialité et des raisons valables.

L'IPFPC est là pour aider les membres qui souhaitent demander des mesures d'adaptation ou déposer un grief.

Négociations

Vos équipes de négociation travaillent d'arrache-pied pour vous. Nous négocierons 33 contrats au cours des deux prochaines années. Nos priorités seront de négocier un accord salarial équitable qui tient compte de la pression que l'inflation exerce sur nous tous.

Les exigences en matière de télétravail et de congés sont également au cœur des préoccupations. Nous nous préparons à une ronde difficile, et tous nos groupes de la fonction publique fédérale travaillent fort ensemble.

Après d'intenses négociations, l'équipe de négociation du groupe Employés professionnels de Chalk River est heureuse de vous annoncer qu'elle a conclu une entente de principe avec les Laboratoires Nucléaires Canadiens (LNC).

Récemment, l'IPFPC a réussi à obtenir un nouveau soutien financier pour certains membres de la profession infirmière travaillant dans les communautés nordiques et éloignées, mais il reste encore beaucoup de travail à faire.

Protection de vos pensions

Le budget fédéral 2022 a annoncé l'élargissement de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public pour y inclure des représentants syndicaux. Il s'agit d'une mesure positive que l'IPFPC préconise depuis longtemps.

Les syndicats qui vous représentent auraient ainsi une voix plus forte qui leur permettra de faire valoir vos intérêts supérieurs afin d'assurer votre avenir financier.

Systèmes de rémunération

Phénix a causé des centaines de milliers d'erreurs de paye. Des dizaines de milliers de fonctionnaires du Canada reçoivent une paye moins élevée ou trop élevée ou n'en reçoivent pas du tout. Je ne le sais que trop bien, en ayant moi-même été victime.

Le comble, c'est que beaucoup de nos membres se voient maintenant dire qu'ils ont des paiements en trop qu'il faut rapprocher alors qu'ils ont encore des questions sans réponse sur l'exactitude de leur salaire.

Le processus de recouvrement des trop-perçus de Phénix a été lancé à l'automne 2021. Même si des membres ont reçu une lettre de trop-perçu indiquant avec exactitude le montant du trop-perçu, la procédure est problématique pour beaucoup.

L'IPFPC a déposé des griefs de principe en raison de la méthode adoptée par l'employeur pour recouvrer les trop-perçus. Les membres qui ont besoin d'aide pour résoudre leurs problèmes de paye doivent contacter notre équipe d'assistance Phénix.

Le gouvernement s'est publiquement engagé à collaborer avec nos membres pour concevoir et mettre en place un système de paye qui fonctionne bien (ProGen). Ce nouveau système ne peut pas arriver assez vite.

Examen stratégique dans le budget fédéral de 2022

Le dernier budget fédéral comportait une annonce surprise : un « examen des politiques stratégiques » de la fonction publique. Le gouvernement cherche à réaliser des économies de l'ordre de six milliards de dollars.

Nos membres ne sont pas les seuls à s'en inquiéter : c'est aussi le cas de tous les gens qui dépendent des services publics.

Un précédent « examen stratégique des dépenses », effectué il y a dix ans, a entraîné de sévères réductions de programmes et de services, ainsi que la perte de milliers d'emplois au sein du gouvernement fédéral.

Nous exhortons le Conseil du Trésor à veiller à ce que l'examen à venir soit axé sur les moyens d'améliorer le fonctionnement du gouvernement sans pour autant réduire le personnel ou les services. Nous veillerons à ce que les services offerts au public ne soient pas compromis.

Équité, diversité et inclusion

L'IPFPC doit être une organisation inclusive et diversifiée, mais nos recherches montrent que de nombreux membres racisés ne se reconnaissent pas dans notre syndicat à l'heure actuelle.

Nous élaborons une stratégie complète d'EDI pour attirer des membres de tous les horizons à la direction du syndicat.

Nous nous efforçons de cerner et d'éliminer les obstacles qui empêchent tous nos membres de participer pleinement à notre vie syndicale.

En ce qui concerne la vérité et la réconciliation, nous devons mieux comprendre l'histoire de notre pays dans l'oppression des peuples autochtones, et le rôle que notre syndicat a joué. Nous entreprenons ce travail afin de pouvoir réparer nos relations avec les communautés autochtones.

Nous soutenons également l'action en justice lancée par le Caucus des employés fédéraux noirs.

Collaboration avec la Fédération du travail de l'Ontario et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick

Ces dernières années, l'IPFPC s'est affilié aux fédérations du travail de la Colombie-Britannique, du Yukon et du Manitoba au nom de ses membres sous réglementation provinciale.

Nous sommes maintenant aussi affiliés à la Fédération du travail de l'Ontario et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick. Nous avons collaboré avec les deux fédérations du travail dans le passé dans le cadre de campagnes communes et de contestations juridiques.

Nous représentons environ 720 membres sous réglementation provinciale en Ontario et 350 dans la province du Nouveau-Brunswick.

Notre affiliation renforce notre capacité à représenter et à défendre les intérêts de ces membres auprès de leurs gouvernements provinciaux, en plus de nous permettre de renforcer nos liens avec les alliés syndicaux dans ces provinces.

Contestation des lois limitant les salaires

Le mois de juin 2022 a marqué le troisième anniversaire du projet de loi 124 du gouvernement de l'Ontario. Ce projet de loi limite les augmentations salariales issues des négociations collectives à 1 % par an pendant trois ans pour tous et toutes les fonctionnaires de l'Ontario, y compris nos professionnelles et professionnels de la santé.

Nous refusons d'accepter le projet de loi 124 et nous continuerons à nous battre pour des augmentations salariales équitables pour nos membres, qui ont travaillé sans relâche pour prodiguer des soins et des traitements aux patients vulnérables tout au long de la pandémie, mais qui voient aujourd'hui le projet de loi 124 ignorer complètement leur contribution.

Nous travaillons en collaboration avec la Fédération du travail de l'Ontario et d'autres syndicats pour rétablir les droits de négociation collective par le biais d'une contestation constitutionnelle déposée en 2019. Les audiences de la Cour ont lieu cet automne.

De même, au Manitoba, la lutte contre les lois limitant les salaires se poursuit. La présidente Carr est intervenue devant le Comité permanent de la justice de l'Assemblée législative du Manitoba pour défendre les droits de négociation collective. Les syndicats du Manitoba, par l'intermédiaire de la Fédération du travail du Manitoba, demandent l'autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada afin d'obtenir une décision définitive sur la constitutionnalité de cette loi sur le gel des salaires.

Personnel infirmier et de première ligne

Quelque 4 300 professionnelles et professionnels de la santé au Canada sont représentés par l'IPFPC, dont près de 500 infirmières et infirmiers qui dispensent des soins aux communautés autochtones isolées dans l'ensemble du pays.

J'ai récemment effectué des visites officielles dans des postes de soins infirmiers situés dans des localités nordiques éloignées des Premières nations afin de faire la lumière sur la crise à laquelle est actuellement confronté le personnel infirmier qui y travaille.

Il n'est pas facile de trouver des personnes qualifiées prêtes à accepter le travail difficile, les distances et les déplacements nécessaires, les risques d'accidents routiers en se rendant dans ces localités et les problèmes de sécurité personnelle qui peuvent survenir.

Cette crise ne sera pas résolue tant que nous ne verrons pas d'investissement dans des solutions permanentes et entièrement financées par le secteur public. Il est temps que le gouvernement fédéral prenne des mesures concrètes pour résoudre ce problème — et cela ne signifie pas qu'il faille sous-traiter à des agences de placement privées.

Sous-traitance

La sous-traitance érode les connaissances institutionnelles, les compétences et l'expertise de la fonction publique.

Entre 2011 et 2021, le gouvernement fédéral a dépensé plus de 21 milliards de dollars pour retenir les services de consultants en TI ou en gestion et d'autres agents contractuels temporaires. L'externalisation des connaissances et des compétences spécialisées hors de la fonction publique fait perdre des possibilités de perfectionnement et de formation aux fonctionnaires.

Notre groupe de travail sur le développement de carrière et la formation entreprend des recherches axées sur les membres et proposera des solutions probantes à présenter à l'employeur.

La défense de la science publique

Nous représentons plus de 15 000 personnes qui comptent parmi les meilleures au monde dans les domaines de la science, du génie et de la recherche. Mais elles ont besoin de ressources pour bien faire leur travail. Nous ne pouvons pas compter sur le secteur privé pour trouver des solutions aux problèmes d'aujourd'hui.

Le gouvernement doit augmenter les dépenses consacrées à la recherche et au développement au niveau fédéral, charger la conseillère scientifique en chef d'élaborer des paramètres détaillés pour mieux surveiller la capacité scientifique fédérale à l'avenir, et veiller à ce que les femmes ne soient plus sous-représentées dans le secteur scientifique public fédéral.

Enfin, il est essentiel de protéger et promouvoir l'intégrité scientifique, car nous ne pouvons pas revenir à l'époque où le gouvernement fédéral bâillonnait ses propres scientifiques.

Équité fiscale

J'ai profité de toutes les occasions de soulever les problèmes liés au système fiscal en portant notre message aux parlementaires. Les ressources insuffisantes et la technologie désuète désavantagent considérablement les fiscalistes canadiens.

Au début de 2022, nous avons organisé un webinaire sur l'équité fiscale avec des parlementaires de tous les partis. C'était un événement passionnant. Je me suis également jointe aux partenaires de l'IPFPC issus de la société civile, comme Canadiens pour une fiscalité équitable et Oxfam Canada, pour demander au gouvernement de mettre fin à son système fiscal injuste, de veiller à ce que tous paient leur juste part et d'offrir aux fonctionnaires travaillant à l'ARC la formation et la technologie dont elles ou ils ont besoin.

Sensibilisation des membres

L'équipe de mobilisation et d'action politique de l'IPFPC a organisé plusieurs webinaires couronnés de succès au cours de l'année dernière, et j'ai eu la chance d'assister à plusieurs d'entre eux.

Voici les thèmes de certains des webinaires tenus dernièrement :

- Les femmes en science
- L'intervention de témoins
- La Semaine de sensibilisation aux maladies mentales (en partenariat avec l'ACSM)
- La façon de calculer sa pension
- La fierté au travail
- Le congé parental

En toute solidarité,

Jennifer Carr

Présidente de l'IPFPC