

**Institut professionnel de la
fonction publique du Canada
(IPFPC)**



PIPSC • IPFPC

***Mémoire présenté dans le cadre des
consultations prébudgétaires en vue du
budget de 2021***

Février 2021

Recommandation 1 : Définir un plan de relance national équitable et durable

Recommandation 2 : Investir en toute confiance dans la fonction publique

Recommandation 3 : Protéger les travailleurs tandis que l'économie redémarre

Recommandation 4 : Accorder une subvention de 750 M\$ à NAV CANADA pour chacune des deux prochaines années

Recommandation 5 : Corriger les inégalités au moyen de l'équité fiscale

Introduction

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) représente environ 60 000 professionnels de la fonction publique dans l'ensemble du pays, pour la plupart employés par le gouvernement fédéral. Nos membres apportent chaque jour des contributions essentielles au service du Canada et des Canadiens. Nous avons soumis une partie de ce mémoire en août 2020 dans le cadre du processus de consultation initial. Nous avons ajouté les deux dernières recommandations en février 2021.

L'IPFPC s'attache à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans le secteur public et dans la société en général. Une analyse comparative entre les sexes (ACS) utilisant le cadre exposé dans l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) place l'EDI au centre du processus de consultation.

Recommandation 1 : Définir un plan de relance national équitable et durable

L'année 2020 passera à l'histoire comme une année décisive. On scrutera comment les décideurs ont fait face aux menaces immédiates de la crise sanitaire et les décisions prises une fois les risques imminents passés. Les effets des décisions de politique publique prises au cours des toutes prochaines années se ressentiront pendant des générations. Réussir veut dire protéger la santé de la population aujourd'hui et ses moyens de subsistance demain, tout en remédiant aux inégalités structurelles et en répondant aux impératifs écologiques. Une fois la crise terminée, nous voulons que le Canada se porte mieux que jamais auparavant. Il nous faut pour cela un plan ambitieux.

Le problème est massif et la réponse est jusqu'ici proportionnelle. Nous devrions être fiers des efforts déployés jusqu'à présent, mais nous ne pouvons pas nous reposer sur nos lauriers. Nous ne pouvons pas réduire les dépenses alors que des investissements sont nécessaires ni faire fi des menaces imminentes des changements climatiques ni ignorer les failles de la société exposées par la crise.

Le redressement passe par des investissements

De grands pans de l'économie ont été mis à l'arrêt pour empêcher la propagation du coronavirus et la reprise ne sera pas sans heurts. Il faut s'engager à prendre des mesures de relance prolongées et à maintenir le soutien du revenu pour les travailleurs des secteurs d'activité touchés. De faibles taux d'intérêt et le faible endettement fédéral permettent au gouvernement de dépenser sans limite de moyens lorsqu'il décidera des solutions. Nous pouvons et nous devrions adopter une stratégie détaillée de la même ampleur que le Plan Marshall qui a guidé la reconstruction après la Seconde Guerre mondiale¹.

¹ Stanford J., *We're going to need a Marshall Plan*, Policy Options, 2 avril 2020, <https://policyoptions.irpp.org/magazines/april-2020/were-going-to-need-a-marshall-plan-to-rebuild-after-covid-19/>.

La reprise doit être durable

Malgré les graves problèmes posés par la COVID-19, nous ne devons pas oublier les dangers imminents qui découlent des changements climatiques. Étant donné la convergence de ces deux crises, les efforts de mobilisation déployés pour faire échec à la récession doivent également viser à réduire les émissions de gaz à effet de serre. Il est essentiel pour le redressement de l'économie d'investir dans les infrastructures et ces ressources doivent aller à des projets qui accéléreront le passage à une économie plus durable et décarbonisée.

La reprise doit être équitable

Les effets négatifs de la crise ne sont pas ressentis uniformément. Qu'il s'agisse des menaces sanitaires ou de l'incertitude économique, les femmes et les travailleurs racialisés les subissent démesurément². Ces groupes traditionnellement marginalisés font aussi face à des risques plus imminents dans les secteurs en première ligne, comme les soins de longue durée, les services de garderie et l'éducation, les travailleurs migrants et le commerce de détail. La discrimination systémique n'est pas nouvelle, mais maintenant nous savons à quoi nous en tenir et nos vies sont en jeu. Des mesures concrètes doivent être prises pour corriger cette injustice, reconnaître la juste valeur des soins de santé, du travail des soignants et des services essentiels, et relever le niveau de vie de tous les travailleurs à faible salaire.

Nous sommes aux côtés des travailleurs et des organisations de la société civile qui exigent que nous tirions les enseignements de ces dures leçons. La normale d'avant n'est plus une option. Les Canadiens espèrent un avenir plus juste, plus équitable et plus durable. Le plan de relance du Centre canadien de politiques alternatives et la Vision syndicale de la relance économique du Congrès du travail du Canada expliquent en détail comment nous devrions nous y prendre.

La pandémie est sexiste. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de perdre leur emploi, car les secteurs féminisés, comme l'éducation et les services, ont été mis à l'arrêt. Si l'on ajoute à cela que les travailleurs de la santé sont très majoritairement des femmes, la pandémie jette un éclairage nouveau sur l'ampleur de l'inégalité entre les sexes au Canada.

² CCPA, *Alternative Federal Budget Recovery Plan*, juillet 2020, <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/alternative-federal-budget-recovery-plan>.

Recommandation 2 : Investir en toute confiance dans la fonction publique

Quand la COVID-19 est arrivée, la fonction publique du Canada était prête. Nous avons créé des systèmes pour que des millions de Canadiens touchent l'argent dont ils avaient désespérément besoin. Nos membres ont fait des miracles pour faire parvenir de l'équipement de protection individuelle (EPI) aux personnes qui en avaient besoin. Nous avons monté une infrastructure technique pour permettre aux fonctionnaires de travailler en toute sécurité de chez eux. Nos scientifiques se sont attelés à des travaux importants pour trouver un traitement à la COVID-19.

Quand les marchés ont chuté, la fonction publique était là. La crise a démontré que les Canadiens gagnent à avoir une fonction publique solide, efficace et professionnelle. Le moment est venu d'investir en toute confiance dans l'avenir. Les programmes essentiels qui sauvent des vies, protègent l'environnement et stimulent l'économie doivent rester entre les mains de notre fonction publique impartiale.

Un personnel de pointe

Les professionnels de la fonction publique sont des atouts pour la population canadienne. Ce sont des experts compétents qui consacrent leur vie professionnelle à l'intérêt public. C'est quand le gouvernement cultive un climat de perfectionnement et de progression continue de carrière que les Canadiens retirent le plus de cet investissement. L'intelligence artificielle gagnant du terrain dans les activités gouvernementales et l'innovation technologique accélérant le mouvement, l'investissement dans le capital humain doit aussi augmenter.

Nous ne pouvons pas nous permettre une autre catastrophe comme celle du système de paye Phénix. Non seulement la sous-traitance au secteur privé de projets gouvernementaux importants accroît les coûts, mais elle compromet aussi la sécurité des Canadiens. Les fonctionnaires font et feront toujours passer les Canadiens en premier.

L'externalisation au gouvernement fédéral est lourde de conséquences pour l'équité. Nous savons que la majorité des travailleurs temporaires sont des femmes. En général, les travailleurs temporaires occupent des postes précaires mal rémunérés et non protégés par les conventions collectives³. Parallèlement, des milliards de dollars en contrats de technologie de l'information lucratifs sont distribués à un secteur technologique depuis toujours à dominance masculine^{4,5}.

³ Stecy-Hildebrandt N. et coll., « "Bad" Jobs in a "Good" Sector », 2019, <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0950017018758217>.

⁴ Brookfield Institute, « Who are Canada's Tech Workers? », janvier 2019, <https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/FINAL-Tech-Workers-ONLINE.pdf>.

⁵ Entre 2011 et 2018, le gouvernement fédéral a dépensé 11,9 milliards de dollars en externalisation du personnel, dont 8,5 milliards (71 %) en consultants en technologie de l'information, <https://pipsc.ca/fr/nouvelles-et-enjeux/la-sous-traitance/partie-1-le-cout-reel-de-la-sous-traitance>.

Intégrité, données probantes et conseils d'experts

Les Canadiens méritent un gouvernement qui prend des décisions en toute transparence en utilisant la meilleure information disponible. Laisser les scientifiques s'exprimer librement et écouter les professionnels de la fonction publique donne l'assurance que les politiques reposent sur des données probantes et sont guidées par des normes objectives. Les examens indépendants et la protection des lanceurs d'alerte responsabilisent davantage encore. Il est essentiel pour avoir des politiques publiques efficaces de respecter les compétences d'utilité publique.

Il est particulièrement important de protéger l'intégrité scientifique pour favoriser l'équité dans les sciences publiques. Les approches traditionnelles de la liberté de parole se concentrent sur la censure en général, mais ne tiennent pas compte d'autres obstacles. En réalité, le musellement des scientifiques est vécu comme une double ou une triple contrainte quand un scientifique est également marginalisé par des systèmes oppressifs, comme le racisme, l'homophobie, la discrimination fondée sur la capacité physique et le sexisme.

Sciences publiques

L'innovation, la recherche et le développement constituent une fonction essentielle du service public. La recherche publique demandée par le gouvernement fédéral sur l'eau, l'air, la salubrité des aliments et la santé publique, pour ne nommer que quelques sujets, permet d'innover et a plus de retombées positives pour les Canadiens que la recherche motivée par des intérêts commerciaux.

Des règlements et des politiques qui protègent les Canadiens

Un cadre réglementaire solide protège les Canadiens tout en encourageant la croissance économique. Ces systèmes garantissent que nous avons des aliments sains, des médicaments, des normes industrielles, des réseaux de transport, des autorités de santé publique rigoureuses et des services financiers régis par des règles adéquates. On ne peut pas compter sur les grandes entreprises pour qu'elles s'autoréglementent quand des normes plus élevées risquent de faire baisser les profits. Le gouvernement du Canada est digne de confiance parce qu'il rend des comptes au public et qu'il prend des décisions fondées sur des données probantes dans l'intérêt du public et pas d'actionnaires.

Équité fiscale

Un régime fiscal équitable est essentiel pour une économie saine. Il agit à la fois comme un moteur économique et comme égalisateur social. L'intégrité du régime fiscal ne devrait jamais être remise en question. La réglementation fiscale doit être appliquée de manière équitable de sorte que les personnes fortunées et les grandes sociétés rendent autant de comptes que les Canadiens de la classe moyenne. Pour pouvoir payer le redressement

économique, il faudra un régime fiscal équitable qui supprime les échappatoires et punit les fraudeurs fiscaux.

Recommandation 3 : Protéger les travailleurs tandis que l'économie redémarre

Le Canada continue d'avancer dans la phase de reprise. Les restrictions sont levées et on commence à entrevoir un retour à normale. Nous devrions certes être reconnaissants de ce que les mesures prises pour enrayer la propagation du virus se révèlent efficaces jusqu'ici, mais nous devons rester prudents. Nous devons aussi reconnaître que différents groupes font face à différents problèmes. Nous devons procéder lentement, protéger la population et ne laisser personne de côté.

Services de garderie

Dans tout le pays, les parents qui travaillent – surtout les femmes – sont obligés de choisir entre leur carrière et s'occuper de leurs enfants. Quand la crise s'est installée, les possibilités de faire garder les enfants ont disparu et les femmes ont pris la relève. Depuis le début de la pandémie, la participation des femmes à la population active a reculé de près de 30 ans⁶. Plus longtemps nous resterons sans options en matière de services de garderie, plus il sera difficile à la personne qui se charge des enfants de réintégrer le marché du travail⁷. Il nous faut des places de garderie sûres et fiables auxquelles les travailleurs puissent accéder maintenant, ainsi que des écoles publiques sûres et ouvertes.

Les femmes sont plus susceptibles d'assumer la majeure partie des responsabilités liées aux soins des enfants. L'accès à des services de garderie sûrs et fiables et à des écoles publiques de qualité est un fondement essentiel de l'égalité entre les sexes.

Moderniser les aménagements relatifs au télétravail

La nécessité de la distance a accéléré un changement de paradigme qui se traduit par un éloignement des lieux de travail traditionnels. Jamais autant de personnes n'ont été en télétravail. Certains se félicitent de ce changement, tandis que pour d'autres, il est problématique. Pour les travailleurs, il soulève des questions de préférence, de sécurité, de garde d'enfants, de respect de la vie privée et de fardeau financier. Quant aux employeurs, certains seront séduits par le télétravail source d'économies, tandis que

⁶ RBC Economics, *La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active*, juillet 2020, https://leadershipavise.rbc.com/la-pandemie-menace-des-decennies-de-progression-des-femmes-au-sein-de-la-population-active/?_ga=2.239355594.814930600.1599751180-1014605754.1599751180.

⁷ Scott K., « Needed now: A feminist recovery plan », CCPA, 11 juin 2020, <http://behindthenumbers.ca/2020/06/11/needed-now-a-feminist-recovery-plan/>.

d'autres s'accrocheront inutilement au modèle traditionnel du bureau. L'expérience naturelle créée par le confinement offre une occasion de moderniser des pratiques et de mettre à jour les normes nationales.

Depuis le début de la pandémie, on note une augmentation mondiale de la violence familiale. Les Canadiens ne sont pas à l'abri de cette autre pandémie continue. Pour beaucoup, et surtout les femmes, travailler de la maison présente des risques supplémentaires. La modernisation du télétravail devrait comprendre un ensemble de pratiques solides pour qu'il soit sécuritaire.

Un retour progressif, sécuritaire et équitable sur les lieux de travail

Tandis que les employeurs commencent à assouplir les restrictions et à rouvrir graduellement les lieux de travail, l'équité et le principe de précaution doivent guider ces étapes de transition.

Les travailleurs ont montré qu'ils peuvent s'adapter et être performants où qu'ils travaillent. Le retour sur les lieux de travail de l'employeur doit être volontaire dans la mesure du possible. Les personnes qui préfèrent travailler chez elles devraient en avoir la possibilité.

Pour les personnes qui préfèrent travailler ailleurs qu'à la maison et celles qui n'ont pas le choix, les employeurs doivent prendre toutes les précautions. Des mesures d'hygiène et de sécurité renforcées doivent être appliquées pendant un certain temps, comme :

- le maintien de la distance sociale;
- la fourniture d'équipement de protection individuelle et de masques non médicaux;
- la désinfection accrue des postes de travail, des espaces communs, des toilettes et des cuisines;
- la modernisation et la surveillance des systèmes de ventilation, au besoin;
- la mise en place de systèmes de traçage et de notification;
- la possibilité pour les employés, comme sécurité par défaut, de refuser de travailler dans des situations non sécuritaires.

Des mesures d'adaptation doivent être prises pour les travailleurs souffrant de maladies qui les rendent vulnérables à la COVID, ainsi que pour ceux qui s'occupent de personnes à leur charge qui sont à haut risque.

Indépendamment du lieu de travail, les personnes doivent avoir accès à des formes de congé souples et adaptables qui leur permettent de concilier travail et famille. Dans la fonction publique fédérale, l'utilisation du code de congé 699 se révèle être une façon fructueuse et rentable de continuer à faire travailler les employés, tout en leur permettant de s'occuper de leurs enfants ou de faire face à d'autres difficultés particulières entraînées par la crise. Ces aménagements devraient être offerts à tous les travailleurs.

Le passage au télétravail a parfois des incidences négatives sur les personnes handicapées quand elles n'ont pas d'espace de travail accessible, adapté et fonctionnel à la maison. Un retour sécuritaire au travail doit prendre en compte l'évolution des besoins en matière d'accessibilité après la pandémie et il faut continuer à travailler en concertation avec les personnes handicapées afin de garantir un retour au travail équitable.

Recommandation 4 : Accorder une subvention de 750 M\$ à NAV CANADA pour chacune des deux prochaines années

L'IPFPC représente 475 ingénieurs et spécialistes des technologies de l'information à NAV CANADA. Grâce à eux, le Système canadien de gestion automatisée du trafic aérien est l'un des systèmes de traitement des données de vol les plus avancés et les plus intégrés du monde.

La société perd des millions de dollars quotidiennement à cause de la baisse draconienne du trafic aérien au cours de la dernière année. Le gouvernement fédéral doit prendre immédiatement des mesures importantes pour maintenir les activités de NAV CANADA et protéger la sécurité du transport aérien au Canada ainsi que les emplois des personnes qui assurent cette sécurité.

Depuis l'automne dernier, nombreux sont les membres de l'IPFPC qui ont reçu des avis de mise à pied. Les réductions de personnel et la fermeture d'installations ne sont pourtant pas la solution.

Nous avons plusieurs préoccupations concernant l'impact des compressions sur la sécurité aérienne et la viabilité à long terme de NAV CANADA :

- Les réductions de services et de personnel incitent les Canadiens à exprimer leurs inquiétudes quant à la sécurité des vols.
- Les régions éloignées et nordiques dépendent fortement du trafic aérien pour de nombreux aspects de leur vie quotidienne : nourriture, approvisionnement, soins médicaux et déplacements à l'intérieur et à l'extérieur de leurs communautés. On ne peut pas les priver de cet accès essentiel.
- Un peu partout au Canada, de nombreuses installations de NAV CANADA ont fermé leurs portes ou le feront éventuellement. Le sort de beaucoup d'autres n'est pas encore fixé.
- L'égalité des sexes et la diversité ont durement été touchées par les mises à pied.

Le gouvernement doit immédiatement prendre des mesures fermes pour aider NAV

CANADA à surmonter cette crise financière en lui accordant un financement d'urgence conséquent. Une subvention de 750 M\$ pour chacune des deux prochaines années l'aiderait à conserver et à rétablir ses effectifs et à assurer les services les plus importants. Cette subvention doit s'accompagner d'un moratoire sur les mises à pied. Il faut conserver les compétences, l'expertise et l'expérience qui sont garantes de la sécurité de notre espace aérien. Enfin, il ne faudra ménager aucun effort pour réembaucher les anciens employés quand le secteur du transport aérien reprendra ses activités normales. Il n'est pas possible de trouver et de former du jour au lendemain ce genre de personnel spécialisé.

La gestion du trafic aérien étant un domaine à prédominance masculine, les mises à pied auront pour conséquence de faire reculer les progrès réalisés par les femmes pour occuper des postes non traditionnels dans le secteur de l'aviation.

Recommandation 5 : Corriger les inégalités au moyen de l'équité fiscale

La priorité absolue du Canada demeure la lutte contre la propagation de la COVID-19 ainsi que le déploiement de la vaccination. À mesure que ces efforts progresseront au cours de 2021, le pays pourra se concentrer sur la reprise. Même si la crise sanitaire a touché l'ensemble de la population, certains groupes démographiques en ont ressenti les effets destructeurs plus que d'autres, principalement sur les plans de la santé et des finances. Par conséquent, les efforts de reprise devront refléter les leçons tirées de la pandémie. Nous ne pouvons envisager un simple retour à l'ancienne réalité; nous avons le devoir de corriger les profondes inégalités que la crise a mises en lumière. Un examen minutieux du système fiscal sera crucial afin d'assurer une transformation positive et en profondeur, qui permettra à ceux qui ont profité de la crise de soutenir ceux qui en ont subi le plus durement les contrecoups.

Environ 80 % des décès liés à la COVID-19 sont survenus chez des Canadiens âgés résidant en établissements de soins de longue durée⁹. De plus, le bilan de décès enregistré par les fournisseurs privés à but lucratif s'est avéré nettement plus lourd que celui des fournisseurs de services publics¹⁰. Le gouvernement fédéral devra prendre des mesures pour rehausser les normes dans tout le pays. Pour ce faire, il faudra procéder à des investissements supérieurs à ceux qui étaient en place avant la crise.

Les répercussions négatives de la crise sur le plan financier ont surtout été ressenties par les travailleurs à faible revenu, qui sont, de façon disproportionnée, jeunes, racialisés et de sexe féminin¹¹. Des mesures de stimulation prolongée, de formation supplémentaire et de

⁹ Paul Webster, « COVID-19 highlights Canada's care home crisis », *The Lancet*, janvier 2021, [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(21\)00083-0/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(21)00083-0/fulltext).

¹⁰ Vivian Stamatopoulos et Nathalie Mehra, « Keeping private long-term care would be a deadly mistake », *Toronto Star*, 10 février 2021, <https://www.thestar.com/opinion/contributors/2021/02/10/not-ending-long-term-care-would-be-a-deadly-mistake.html>.

¹¹ Sheila Block, *Racialized and Indigenous workers are bearing the brunt of pandemic job loss*, Centre canadien de politiques alternatives, janvier 2021,

soutien accru seront nécessaires pour compenser les effets néfastes de cette perturbation. Au cours des dix dernières années, la richesse des milliardaires du Canada a plus que doublé. Les 44 Canadiens les plus riches ont vu leur fortune s'accroître de plus de 50 G\$ durant l'année 2020 uniquement¹². Alors qu'Amazon et les autres géants du secteur technologique tirent profit de la crise, les entreprises indépendantes s'inquiètent de plus en plus de l'avenir. Lorsque la deuxième vague a frappé le pays l'automne dernier, Loblaws a versé des dividendes plus importants à ses actionnaires et le président Galen Weston a vu sa fortune personnelle augmenter de 1,7 G\$¹³. Pourtant, l'entreprise a refusé de rétablir la « prime COVID-19 » afin de bonifier les salaires des travailleurs de première ligne qui risquent leur vie chaque jour¹⁴.

La vie après la COVID-19 reprendra tranquillement son cours en 2021. La période de reprise qui suivra nous offrira l'occasion de corriger les injustices et de rebâtir une société plus juste et empreinte de compassion. L'un des premiers points à l'ordre du jour du gouvernement devra être de remanier le système fiscal pour faire en sorte que les plus riches paient leur juste part et s'assurer de supprimer les échappatoires fiscales injustes et d'empêcher les multinationales de cacher leurs profits dans les paradis fiscaux.

Les 44 milliardaires les plus riches au Canada sont des hommes, principalement de race blanche. Les personnes pauvres, racialisées et de sexe féminin ont subi de façon disproportionnée les effets néfastes de la pandémie.

<https://behindthenumbers.ca/2021/01/14/racialized-and-indigenous-workers-pandemic-job-loss/>.

¹² Toby Sanger et Erika Beauchesne, *It's Time to Tax Extreme Wealth Inequality*, Canadiens pour une fiscalité équitable, novembre 2020,

https://www.taxfairness.ca/sites/default/files/resource/canadian_for_tax_fairness_-_billionaires_report_2020_final.pdf.

¹³ Toby Sanger et Erika Beauchesne, *It's Time to Tax Extreme Wealth Inequality*, Canadiens pour une fiscalité équitable, novembre 2020,

https://www.taxfairness.ca/sites/default/files/resource/canadian_for_tax_fairness_-_billionaires_report_2020_final.pdf.

¹⁴ Josh Rubin, « Loblaw raises shareholders dividend but won't be reinstating 'hero pay' to front-line workers », *Toronto Star*, 12 novembre 2020, <https://www.thestar.com/business/2020/11/12/loblaw-raises-shareholders-dividend-but-wont-reinstating-hero-pay-to-front-line-workers.html>.