

2026-2027 Plan stratégique

Exercice financier du 1er juillet 2026 au 30 juin 2027

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

**Une concentration, une cohérence et une
responsabilisation accrues pour l'année à venir.**



L'Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Table des matières

Déclaration de reconnaissance et de solidarité	3
Message du président	4
Message de l'administrateur en chef des opérations	5
Les cinq priorités	6
À propos de l'IPFPC	7
L'IPFPC en action	8
Vision, mission et valeurs	9
Environnement opérationnel	10
Les priorités et les engagements qui en découlent	11
Comment nous vous tiendrons informés	13
La voie à suivre	14

APPROBATION ET PERFECTIONNEMENT

Adopté par le Conseil d'administration de l'IPFPC en juin 2026

Élaboré par le sous-comité de planification stratégique du Conseil d'administration : **Katie Francis**, vice-présidente, **Morgan Cranny**, directeur, Colombie-Britannique et Yukon, **Matt Vanner**, directeur, région de la capitale nationale, avec **Stan MacLellan**, administrateur en chef des opérations.

Déclaration de reconnaissance et de solidarité

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) reconnaît que nous nous rassemblons, que nous travaillons et que nous construisons nos communautés sur les terres et les eaux de nombreux peuples autochtones. Ici, à Ottawa, nous exprimons notre gratitude envers les Omàmiwinini, le peuple algonquin, dont le lien avec ces terres et ces eaux perdure encore aujourd'hui. Nous reconnaissons également que le territoire algonquin accueille aujourd'hui des membres des Premières Nations, des Inuit-es et des Métis-es qui y vivent, y travaillent, y élèvent leurs familles et apportent leur contribution aux communautés qui nous entourent ainsi qu'à la terre sur laquelle nous nous trouvons.

En tant que syndicat représentant les travailleurs et travailleuses de partout au Canada, nous reconnaissons que notre présence et notre travail s'inscrivent dans une histoire bien plus ancienne, celle des peuples autochtones, de leurs lois, de leur gouvernance, de leurs cultures, de leurs langues et de leurs liens avec leurs terres et leurs eaux. Nous reconnaissons que la colonisation a eu et continue d'avoir des répercussions profondes sur les peuples, les communautés et les nations autochtones.

Nous ne considérons pas cette reconnaissance comme une fin en soi, mais comme un engagement à poursuivre notre apprentissage et notre action.

Notre engagement en faveur de l'éducation et des relations humaines

L'Appel à l'action no 57 de la Commission de vérité et réconciliation exhorte les gouvernements à sensibiliser les fonctionnaires à l'histoire et à l'héritage des pensionnats autochtones, aux traités et aux droits des Autochtones, ainsi qu'aux contributions historiques et contemporaines des peuples autochtones au Canada.

L'Institut reconnaît l'importance de cet Appel et la responsabilité qui lui incombe à titre de représentant des travailleurs et travailleuses du secteur public partout au Canada.

Nous nous engageons à utiliser l'Appel à l'action no 57 comme cadre pour approfondir notre propre formation

et notre compréhension à cet égard. Cela implique d'offrir en permanence à notre personnel, à nos dirigeants et dirigeantes ainsi qu'à nos membres des occasions de se familiariser avec l'histoire, les traités, les droits, les lois, les cultures et les réalités contemporaines des peuples autochtones, non pas sous la forme d'une simple formation ponctuelle ou d'une commémoration annuelle, mais dans le cadre d'un processus continu d'éducation et d'apprentissage.

Nous reconnaissons également que l'éducation doit déboucher sur des actions concrètes. Nous continuerons d'examiner comment l'Institut peut mettre en pratique ces enseignements dans nos lieux de travail, dans nos actions de défense des droits, dans nos politiques et dans nos relations avec les peuples autochtones. Nous encouragerons nos membres à mieux comprendre les terres et les communautés dans lesquelles ils et elles vivent et travaillent, et à réfléchir aux responsabilités qui incombent aux travailleurs et travailleuses, aux membres des syndicats et aux colons qui vivent sur un territoire autochtone.

Pour nous, la solidarité consiste à nous unir dans la résistance aux côtés de ceux et celles qui sont opprimés, à suivre les leaders autochtones plutôt que d'usurper ce rôle, et à mettre à profit notre force collective en tant que syndicat pour défendre, sur nos lieux de travail, dans nos politiques et dans nos prises de parole publiques, les droits, la souveraineté et l'autodétermination de tous les peuples autochtones. Pour les colons sur ce territoire, la solidarité passe par un apprentissage permanent, une reconnaissance sincère des torts causés et un engagement à titre de partenaires responsables envers le travail de réconciliation, non pas de manière ponctuelle, mais de façon continue.

Nous vous adressons cette reconnaissance avec gratitude et humilité. Nous reconnaissons le privilège que représente le fait d'être accueillis sur les terres et les eaux autochtones, et nous assumons la responsabilité d'apprendre, d'écouter, de tisser des liens et de continuer à progresser vers la réconciliation par des actions concrètes et durables.

Message du président



Sean O'Reilly

Président
L'Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Au cours de l'année écoulée, nous avons travaillé d'arrache-pied pour renforcer notre organisation, en améliorant la transparence et la responsabilisation, en consolidant nos fondements et en mettant l'IPFPC sur la voie d'une réussite à long terme.

Ce travail a mis en évidence une réalité importante : les organisations solides ne se contentent pas de réagir aux défis au fur et à mesure qu'ils se présentent; elles planifient délibérément l'avenir.

C'est pourquoi le présent plan stratégique est si important.

Nous avons délibérément opté pour un plan de transition d'une durée d'un an. Il vise à faire évoluer l'IPFPC vers un cycle de planification stratégique à long terme plus complet, tout en concentrant davantage nos efforts et en renforçant la cohérence et la responsabilisation. Surtout, il témoigne d'une volonté de devenir une organisation plus stratégique, prête à définir des priorités, à évaluer les progrès accomplis et à se projeter dans l'avenir en toute transparence.

Il ne s'agit pas simplement d'un exercice de planification. C'est un investissement dans la pérennité et la solidité de l'organisation.

Ensemble, nous pouvons continuer de bâtir un avenir plus solide pour l'IPFPC.

En toute solidarité,

Sean O'Reilly

Président

Message de l'administrateur en chef des opérations



Stan MacLellan

Administrateur en chef des opérations
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Les organisations solides se construisent grâce à des priorités claires, à une planification rigoureuse et à la responsabilisation. Le présent plan stratégique constitue une étape importante vers le renforcement de ces principes au sein de l'IPFPC.

Fruit d'un travail considérable mené par le sous-comité de planification stratégique, ce plan transitoire d'un an a pour objectif d'accompagner l'Institut dans sa transition vers un cycle de planification stratégique triennal plus large et davantage axé sur la consultation. Il définit un ensemble concret de priorités et d'engagements, renforce l'alignement sur l'orientation organisationnelle et met en place un cadre de responsabilisation et de reddition de comptes qui permettra d'améliorer le fonctionnement de l'Institut.

La planification stratégique ne peut se limiter à un simple document; elle doit s'intégrer au fonctionnement même de l'organisation.

Pour assurer leur pérennité à long terme, les organisations doivent définir des priorités, évaluer leurs progrès et rendre compte de leurs actions en toute transparence.

L'approbation du présent plan constitue la première étape de ce travail. La présentation régulière de rapports d'étape au Conseil d'administration, aux membres et au personnel permettra de maintenir l'élan et de faire en sorte que la mise en œuvre se déroule comme prévu.

En toute solidarité,

Stan MacLellan

Administrateur en chef des opérations

Les cinq priorités

Les orientations publiées par l'IPFPC pour 2026-2027, formulées sous la forme de cinq priorités.

1

Nos membres avant tout

Des services, une représentation et une expérience des membres qui répondent à leurs besoins dans un environnement en constante évolution, et ce, chez tous les employeurs que l'IPFPC représente.

2

Renforcer notre influence

L'IPFPC se montre visible et crédible sur les enjeux les plus importants : le retour au bureau, les réductions d'effectifs, la sous-traitance et l'intelligence artificielle.

3

Nos gens, notre force

Fournir au personnel, aux délégué-es syndicaux et aux militant-es qui font vivre l'IPFPC la clarté, le soutien et les outils nécessaires pour servir les membres et mettre en œuvre le présent plan.

4

VREDIA

Vérité et réconciliation, équité, diversité, inclusion et accessibilité. Passer des principes aux actions mesurables.

5

Excellence du service

Des objectifs publiés, des rapports clairs et une amélioration continue. Une visibilité au niveau du Conseil d'administration par rapport à des engagements mesurables.

À propos de l'IPFPC

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada est le plus grand syndicat du pays représentant des professionnel·les de la fonction publique. Syndicat agréé et reconnu par la Commission des relations du travail, l'IPFPC représente plus de 80 000 scientifiques et professionnel·les employés par l'administration fédérale ainsi que par certaines administrations provinciales et territoriales.

L'IPFPC milite en faveur de conditions de travail équitables, protège les droits de ses membres et renforce la valeur de la fonction publique grâce à ses actions collectives, à son expertise et à son leadership. Depuis plus d'un siècle, il est à l'avant-garde du progrès dans les dossiers qui définissent la fonction publique. Parmi ceux-ci figurent l'égalité salariale, les droits de la personne, la protection des dénonciateur·rices, les régimes de retraite solides, l'intégrité scientifique et l'équité fiscale.

Aujourd'hui, l'IPFPC négocie des conventions collectives avec 26 employeurs répartis sur 6 territoires de compétence et représente ses membres dans les laboratoires, les organismes et les bureaux de tout le pays où est accompli un travail indépendant d'expertise publique.

L'IPFPC EN BREF

Fondé en 1920

Depuis plus d'un siècle, il représente des professionnel·les de la fonction publique.

Plus de 80 000 membres

Des scientifiques et des professionnel·les. Il s'agit du plus grand syndicat de fonctionnaires professionnels au Canada.

Plus de 40 groupes

Des groupes professionnels allant des TI et de la recherche scientifique à l'ingénierie, en passant par la santé et les services juridiques.

26 employeurs

Sur six territoires de compétence : fédéral, provinciaux et territoriaux.

Six régions

Atlantique · C.-B. et Yukon · Région de la capitale nationale · Ontario et Nunavut · Prairies et T.N.-O. · Québec.

L'IPFPC en action



Des membres lors de l'installation d'une table à manger à l'ACIA, à Ottawa, en février 2026 – pour mettre en lumière les conséquences des suppressions de postes d'expert-es en salubrité des aliments. Photo : Andrew Meade



Des membres du groupe SP se rassemblent en mars 2026 pour défendre la science



Des membres défendent la cause de la science sur la Colline du Parlement, en mars 2026



Des membres mettent en garde contre le coût des coupes fédérales dans la science du climat, en août 2026



Rong (Sunny) Wang, ingénieur régional au ministère de la Défense nationale

Vision, mission et valeurs

NOTRE VISION

Des membres dynamiques et mobilisés, qui assurent des services publics de calibre mondial avec justice, équité et excellence.

Notre mission

Assurer une représentation de la plus haute qualité aux membres, tant au niveau collectif qu'individuel, en faisant ce qui suit :

- des négociations, des relations du travail et des services aux membres efficaces;
- une promotion et une défense actives des droits et des intérêts de nos membres;
- une défense et une promotion énergiques des normes professionnelles.

Nos valeurs

RESPECT

Faire preuve de sensibilité et d'écoute vis-à-vis des droits de nos membres.

INTÉGRITÉ

Agir avec honnêteté et équité.

COOPÉRATION

Établir des partenariats et œuvrer ensemble à la réalisation d'objectifs communs.

RESPONSABILISATION

Rendre des comptes à nos membres et faire preuve de transparence dans nos actions.

Environnement opérationnel

Les forces qui façonneront l'année à venir, chez tous les employeurs représentés par l'IPFPC.

Réductions d'effectifs

Plus de 6 000 membres sont touchés par le réaménagement des effectifs, le gouvernement fédéral prévoyant de supprimer 40 000 postes.

Pressions au travail

L'obligation de présence au bureau quatre jours par semaine et les mesures législatives sur le retour au bureau modifient les conditions de travail.

Sous-traitance à des niveaux records

Environ 26 milliards de dollars au fédéral. Une pression structurelle qui pèse sur la fonction publique.

Technologie au travail

L'IA évolue rapidement, tout comme les systèmes; nos membres ont besoin d'une voix crédible.

Systèmes de gestion du personnel

Problèmes persistants au niveau de la paye et des ressources humaines au sein de l'administration fédérale. Il s'agit d'un problème quotidien pour les membres.

Coût de la vie et climat

La hausse des coûts et un climat plus hostile envers les syndicats placent la barre plus haut.

Gagner le soutien

C'est le soutien des membres qui fait vivre notre syndicat. L'IPFPC le gagne grâce au travail qu'il accomplit.

Engagement croissant

L'IPFPC offrira cette année davantage de possibilités à ses membres de s'investir.

Confiance et responsabilisation

Dans le cadre du présent plan, l'IPFPC rendra compte à son Conseil d'administration, à son personnel et à ses membres de ses progrès en toute transparence.

Une nouvelle voie à suivre

Les modes de travail des membres changent, et le fonctionnement de leur syndicat doit s'adapter en conséquence. L'IPFPC repense ses structures et ses processus afin de les adapter aux modes de travail actuels de ses membres.

Les priorités et les engagements qui en découlent

Dix engagements, deux pour chaque priorité, chacun assorti d'un indicateur de réussite mesurable.

P1 Nos membres avant tout

1 Évaluation de l'expérience des membres

Recueillir, publier et donner suite aux avis des membres. Transformer les travaux de sondage existants en référence fiable.

2 Normes de niveau de service à l'échelle de l'Institut

Définir et publier des normes en matière d'intervention et de résolution, afin que les membres sachent à quoi s'attendre.

P2 Renforcer notre influence

3 Plan de défense des intérêts coordonné pour 2026-2027

Regrouper les campagnes en cours de l'IPFPC au sein d'un plan unique, afin qu'elles agissent de concert et que les membres entendent une seule et même voix.

4 Mesure de l'influence et de l'engagement

Déterminer le mode d'évaluation de l'influence et de l'engagement utilisé par l'IPFPC. Les méthodes, les données et les rapports qui montrent ce qui fonctionne.

P3 Nos gens, notre force

5 Mise en place d'un cadre de gestion du rendement et du perfectionnement

Mettre en place un cadre des ressources humaines en 2026 : des objectifs clairs, des commentaires réguliers et une formation des gestionnaires.

6 Amélioration du cadre des délégué-es syndicaux

Regrouper les différents programmes pour les délégué-es syndicaux de l'IPFPC au sein d'une structure unique, faisant l'objet d'un rapport annuel.

Les priorités et les engagements qui en découlent

Les deux dernières priorités et leurs quatre engagements.

P4 VREDIA

7 L'environnement de travail du personnel

Tirer parti des résultats du sondage réalisé auprès du personnel en 2025 pour mettre en place des mesures visibles et transparentes, et en mesurer l'impact.

8 Plan d'action afférent à la VREDIA

Traduire les engagements de l'IPFPC envers la VREDIA en actions mesurables.

P5 Excellence du service

9 Rapport stratégique trimestriel sur le rendement

Un rapport d'étape permanent du Conseil d'administration, alors que l'IPFPC s'oriente vers un système de rapports basé sur des indicateurs.

10 Charte des services aux membres

Publier les engagements sur lesquels les membres peuvent compter en matière de représentation, de négociation, de défense de leurs intérêts et de services, et en mesurer les résultats.

Comment nous vous tiendrons informés

La responsabilisation est intégrée au présent plan. Chaque trimestre, le Bureau de l'administrateur en chef des opérations présente au Conseil d'administration un rapport stratégique sur le rendement : il rend compte des progrès réalisés à l'égard de chaque priorité et engagement, en nommant les responsables. Les points à traiter font l'objet d'un suivi, avec indication des responsables et des dates à respecter, afin que rien ne soit oublié entre deux réunions. Chaque engagement est assorti d'un indicateur de réussite. Les progrès réalisés au regard de ces indicateurs sont rapportés tout au long de ce cycle.

EXERCICE FINANCIER DU 1ER JUILLET 2026 AU 30 JUIN 2027



La présentation régulière de rapports d'étape au Conseil d'administration, aux membres et au personnel permettra de maintenir l'élan et de faire en sorte que la mise en œuvre se déroule comme prévu.

La voie à suivre

1

Mettre en œuvre et évaluer

L'IPFPC met en place ses premières mesures à l'échelle de l'Institut, couvrant l'ensemble des cinq priorités. Transformer les engagements en progrès visibles pour le Conseil d'administration et les membres.

2

Conçu pour s'adapter

Les changements au sein de la main-d'œuvre, les mesures législatives, l'intelligence artificielle et les contraintes budgétaires font de cette année une année particulièrement exigeante. Ce plan est conçu pour s'adapter à l'évolution de la situation, sans pour autant perdre de vue nos objectifs.

3

Responsable à tous les niveaux

Les progrès sont communiqués au Conseil d'administration chaque trimestre, en nommant les responsables et en présentant un compte rendu clair des résultats obtenus pour chaque engagement.

Le présent plan existe pour une seule raison : les scientifiques, les professionnel·les et les spécialistes qui assurent les services publics au Canada méritent un syndicat aussi compétent, responsable et tourné vers l'avenir qu'eux/elles-mêmes.

L'IPFPC mettra en place les mesures, la structure et la force nécessaires pour défendre et renforcer la fonction publique dans les années à venir.

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

250, chemin Tremblay
Ottawa, Ontario K1G 3J8

RESTONS EN CONTACT

PIPSC.CA · IPFPC.CA

Instagram @pipsc.ipfpc · Facebook /PIPSC.IPFPC

LinkedIn /company/pipsc-ipfpc · Bluesky @pipsc-ipfpc.bsky.social

Publié en 2026



L'Institut professionnel de la
fonction publique du Canada