

Rapport du Comité des droits de la personne et de la diversité (CDPD), 2025

Présenté à la 106^e assemblée générale annuelle

Le Comité des droits de la personne et de la diversité de l'IPFPC a pour mandat de s'assurer que l'IPFPC réponde aux besoins des membres appartenant à des groupes méritant l'équité et à ce que la voix de ces derniers soit entendue, de renforcer le sentiment de communauté pour les membres de tous les groupes méritant l'équité par le biais de caucus sur l'équité, et de conseiller le Conseil d'administration sur les questions relatives aux droits de la personne et à la diversité qui touchent les membres de l'IPFPC.

Le CDPD supervise également les six caucus sur l'équité de l'IPFPC (Caucus des membres noirs, Caucus des femmes, Caucus 2SLGBTQIA+, Caucus des membres autochtones, Caucus des travailleuses et travailleurs de couleur et Caucus des personnes handicapées). Ces caucus ne reçoivent ni financement ni soutien et doivent donc se réunir sur leur propre temps.

Tous les comités du Conseil d'administration reçoivent des fonds pour organiser six réunions au cours de l'année, dont deux doivent être virtuelles. Cette année, le CDPD a reconnu qu'il avait besoin de plus de temps, en particulier pour faire avancer des initiatives en temps opportun, et s'est donc réuni de manière informelle plusieurs soirs également.

Les restrictions financières imposées au CDPD et aux caucus sur l'équité limitent leur capacité à réaliser tout leur potentiel, dans la mesure où nous ne disposons pas des moyens financiers nécessaires pour mettre en œuvre nos programmes. Malgré ces limitations, le comité et les caucus ont remporté cette année des succès qui méritent d'être célébrés.

Vous trouverez ci-dessous une sélection des réalisations et des initiatives du CDPD pour l'année 2025 :

1. Discussion et planification de nos domaines d'action pour cette année et de la faisabilité de la mise en œuvre des recommandations basées sur les résultats d'un sondage sur l'équité réalisé en 2022 auprès des membres de l'IPFPC, qui n'avaient pas encore été mises en œuvre.
 - Ces résultats ont révélé une résistance alarmante aux efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et certains répondant·es sont allés jusqu'à menacer les administrateur·rices du sondage, ce que ces derniers ont indiqué comme étant significatif, extraordinaire et inhabituel dans leur expérience.
 - À ce titre, nous nous sommes principalement attachés à lutter contre les discours haineux et à faire évoluer la culture du syndicat vers plus d'inclusion et une véritable célébration de la diversité.
 - Un autre domaine d'intérêt était d'enquêter sur les taux élevés de harcèlement signalés et d'y remédier.
2. Nouvelles de la conseillère générale aux affaires juridiques et du conseiller général aux affaires juridiques par intérim au sujet des efforts de l'IPFPC en matière de lutte contre la discrimination et des critères de mérite qui guident le soutien aux relations de travail, afin

de mieux informer les membres du comité qui ont partagé ces informations avec leurs caucus et leurs collègues.

3. Reconnaissance des leaders en matière d'équité par l'attribution de certificats de citation pour célébrer leurs réalisations.
4. Discussion avec le président sur l'avenir que nous souhaitons pour l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité (EDIA) à l'IPFPC et sur la manière d'y parvenir. Le CDPD a recommandé la mise en place d'une réponse standard aux courriels haineux, qui serait publiée par le bureau du président.
5. Rédaction du mandat du CDPD, qui n'existait pas auparavant.
6. Participation à une formation à la rédaction de motions afin de préparer les membres du comité à rédiger et à défendre les six motions que nous avons présentées au Conseil d'administration afin qu'il en soit l'auteur à l'AGA de l'IPFPC.
7. Soutien et commentaires sur le guide « Soutenir la transition de genre en milieu de travail » publié par l'IPFPC à l'intention des gestionnaires.
8. Proposition de révision de la déclaration d'équité de l'IPFPC afin de mieux affirmer l'engagement de notre syndicat en faveur des initiatives d'EDIA.
9. Développement d'initiatives de solidarité internationale, notamment en proposant une formation de sensibilisation à la lutte contre la haine dans les régions où l'on constate une augmentation des incidents motivés par la haine, et recommandation de la création d'un groupe de travail sur la solidarité internationale afin de tenir le Conseil d'administration mieux informé des questions émergentes.
10. Examen des politiques, des propositions et d'autres documents à la demande des membres, des président·es des équipes de consultation, du Conseil d'administration et du Comité exécutif (y compris les politiques des ministères, à la demande de l'IPFPC), et commentaires à ce sujet.
11. Rencontre avec le président du Comité d'apprentissage, de formation et de mentorat pour discuter d'un plan visant à promouvoir des cours fondés sur l'équité dans le cadre de notre structure actuelle et de la manière d'élargir la structure afin d'offrir davantage d'occasions.
12. Élaboration et mise en œuvre du programme de notre kiosque à l'AGA afin de promouvoir le CDPD et les questions d'équité auprès des membres de l'IPFPC.
13. Rencontre avec le nouvel administrateur en chef des opérations pour souligner les enjeux actuels et la façon dont nous aimerions voir évoluer l'équité à l'IPFPC.
14. Rencontre avec la gestionnaire des services de rémunération de l'IPFPC pour discuter du Régime de soins de santé de la fonction publique et de la manière de mieux soutenir les membres des groupes méritant l'équité.

Le Conseil d'administration a accepté d'être l'auteur de deux des motions proposées par le CDPD lors de cette 106^e AGA (B02 et P02). Nous invitons les délégué·es à venir discuter avec les membres du CDPD à notre kiosque de l'AGA pour toute question sur ces motions ou sur d'autres initiatives du CDPD. Nous espérons que ces motions seront adoptées avec succès!

Je tiens à remercier les membres et les ami·es du CDPD de cette année : Madeeha Choudhry, Chinyere Okafor, Harry Timla, Sally Hanna, Dime El Hadji, Niraj Nitheanandan, Sean Stiff, et

Mary Lycette. Le comité et les caucus n'auraient pas pu réussir sans vos efforts, vos contributions et votre plaidoyer!

Je tiens également à remercier notre personnel de soutien administratif, Richard Gaboton et Marielle Nadon. Sans leur dévouement envers le comité, nos réunions et nos initiatives n'auraient pas pu se dérouler aussi harmonieusement.

Je souhaite au comité et aux caucus un avenir prospère en 2026 dans leurs efforts continus pour bâtir un syndicat plus inclusif.

Présenté respectueusement,

Katie Francis
Présidente, CDPD