



Conseil consultatif

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

Rapport annuel du Conseil consultatif – 2025

Soumis par : Chris Roach, directeur du Conseil consultatif

Présenté à l'assemblée générale annuelle (AGA) de l'IPFPC

Aperçu

Le Conseil consultatif (CC) s'est réuni six fois en 2025, soit en février, avril, juin, août, octobre et novembre, afin de formuler des recommandations au Conseil d'administration (CA) sur les grands enjeux politiques, stratégiques et de gouvernance. Cette année, le Conseil a concentré ses efforts sur le renforcement de la gouvernance interne et de la participation des membres, sur le développement des capacités en matière de lobbying stratégique et de communication publique, ainsi que sur la modernisation des systèmes et des programmes de l'IPFPC.

1. Principaux développements politiques et stratégiques

1.1 Stratégie de lobbying et de relations publiques

En 2025, le Conseil consultatif a souligné l'importance d'une stratégie de lobbying coordonnée et proactive. Au début de l'année, le CC a présenté des motions visant à établir une stratégie officielle de lobbying et une campagne de relations publiques, que le Conseil d'administration a ensuite approuvées. Des cadres détaillés ont ensuite été présentés et, au milieu de l'année, les activités de défense des intérêts se sont intensifiées autour de l'examen exhaustif des dépenses (EED). Une réunion d'urgence du Conseil d'administration en juillet a donné le coup d'envoi d'une campagne publique condamnant les mesures d'austérité fédérales. En octobre, les préparatifs ont commencé pour une semaine de lobbying décentralisée en novembre, au cours de laquelle les membres ont rencontré les députés dans leurs circonscriptions.

1.2 Préparation aux élections fédérales

En prévision des élections fédérales, le CA a tenu une réunion d'urgence le 26 mars afin de coordonner le plan de défense des intérêts non partisan de l'IPFPC. La planification postélectorale s'est concentrée sur l'évaluation de l'efficacité de la campagne et la préparation d'une éventuelle journée de lobbying à l'automne. La planification postélectorale s'est concentrée sur l'évaluation de l'efficacité de la campagne et la préparation d'une éventuelle journée de lobbying à l'automne.

2. Représentation des membres et gouvernance

2.1 Politique de représentation

Le CC a proposé des révisions importantes afin de garantir l'équité et la cohérence de la représentation. Les mises à jour ont permis de clarifier le devoir de représentation, en particulier en ce qui concerne les cas de harcèlement et de violence, et de simplifier le processus d'appel pour les griefs. Les membres ont fait part de leurs commentaires par l'intermédiaire du comité du CC.

Gouvernance et fonctionnement de l'AGA

Le CA a examiné des modèles durables pour la représentation des délégué·es à l'AGA ainsi que pour les coûts. L'AGA 2025 accueille 838 délégué·es. Le conseil d'administration a approuvé le report de la fin de l'exercice financier de tous les organismes constituants au 30 juin, à compter de juillet 2027. Les discussions sur le financement des organismes constituants et la répartition équitable des allocations se poursuivent.

3. Mobilisation des membres et perfectionnement des délégué·es syndicaux

3.1 Programme des délégué·es syndicaux

Le développement du programme des délégué·es syndicaux s'est poursuivi en 2025. Sur la base des recommandations du CC, le Conseil d'administration a approuvé un programme de mentorat, géré par le Comité d'apprentissage, de formation et de mentorat, qui a fait progresser les initiatives de recrutement et de reconnaissance. Les directrices et directeurs régionaux ont conduit la mise en œuvre, tandis que la modernisation des processus de candidature et de renouvellement a permis de moderniser la participation au programme des délégué·es syndicaux.

3.2 Modernisation du site Web et du portail des membres

Après une consultation avec le Conseil consultatif, la transition du portail des délégués syndicaux vers le nouveau portail des membres a considérablement progressé. Le système offrira des identifiants personnalisés à tous les membres et intégrera des plateformes telles que ServiceNow, AWS et DataSteward. Cette modernisation permet un meilleur accès, une plus grande efficacité et un engagement accru des membres.

4. Relations de travail et défense des intérêts à l'externe

4.1 Réaménagement des effectifs (RE) et examen exhaustif des dépenses (EED)

LAC a suivi l'émergence des cas de RE et a réagi rapidement à l'examen exhaustif des dépenses du gouvernement fédéral. L'IPFPC a publié des communiqués, coordonné une campagne médiatique et a adopté une position ferme en tant que défenseur des professionnelles et professionnels de la fonction publique.

4.2 Négociations collectives et consultation

Le CC a coordonné ses activités avec le Groupe de travail sur la consultation et le groupe des employeurs distincts afin de soutenir les stratégies de négociation collective. Les membres du Conseil consultatif ont examiné des propositions liées à l'intelligence artificielle, à la protection de la vie privée et à la durabilité environnementale. Le Conseil a réaffirmé à l'unanimité son soutien aux membres du groupe Employés professionnels de Chalk River pendant leur grève.

Le groupe de travail sur la consultation (GTC) et le groupe des employeurs distincts (GED) sont des sous-comités du Conseil consultatif et se réunissent quatre fois par an en marge du Conseil consultatif.

Cette année, lors de la réunion du Groupe de travail sur la consultation (GTC), les président·es ont principalement discuté de réaménagement des effectifs, de budgets de consultation responsables sur le plan financier et de collaboration avec le Bureau des politiques nationales afin de présenter une position commune sur des questions telles que l'obligation d'adaptation et le retour au bureau dans l'ensemble des ministères et organismes fédéraux.

Le Groupe des employeurs distincts, composé principalement de membres réglementés par les provinces, offre un forum d'échange d'idées et d'informations qui touchent expressément les groupes d'employeurs distincts.

5. Mises à jour administratives et organisationnelles

L'arrivée de Stan MacLellan, directeur des opérations, a permis de renforcer la direction générale. Les efforts visant à optimiser l'utilisation de l'espace au 250, rue Tremblay ont progressé, et la modernisation des technologies de l'information est restée une priorité, notamment avec le déploiement de Navigar et d'un nouveau système de vote. Le fonds Bien mieux ensemble a continué de faire l'objet d'améliorations pour en améliorer l'efficacité administrative.

6. Principales motions présentées à l'AGA

Le Conseil consultatif a approuvé les motions suivantes qui seront présentées à l'AGA de 2025 :

- Augmentation des indemnités de grève
- Plafonnement du nombre de délégué·es à l'AGA
- Accès aux listes de distribution par courriel aux organismes constituants
- Reconnaissance officielle du Groupe de travail sur la consultation et du Groupe des employeurs distincts dans les statuts
- Mise en œuvre d'une stratégie et d'un programme de lobbyisme de l'IPFPC
- Amélioration du programme des délégué·es syndicaux
- Mise en place d'un nouveau site Web répondant aux besoins des membres
- Création d'un comité chargé d'élaborer des guides à l'intention des membres

Conclusion

En 2025, le Conseil consultatif s'est concentré sur le renforcement des fondements de l'IPFPC grâce à une gouvernance améliorée, une communication transparente et une stratégie tournée vers l'avenir. Par des efforts de modernisation, un cadre de lobbyisme revitalisé et un engagement accru envers la participation des membres, le CC continue

d'appuyer la mission de l'IPFPC qui consiste à représenter les professionnelles et professionnels de la fonction publique avec intégrité et efficacité.