

Introduction

Cette année a montré, une fois de plus, la force et la constance des membres de l'IPFPC. En 2025, les professionnel·les de la fonction publique ont fait face à certaines des pressions les plus importantes de ces dernières années : réaménagements à grande échelle des effectifs, évolution des mandats de retour au bureau, augmentation de la charge de travail et incertitude au sein des ministères. Malgré tout, nos membres ont réagi tant avec professionnalisme que clarté, et ont fait preuve d'un engagement inébranlable pour servir les Canadien·nes.

Ces défis ont façonné tous les aspects de notre action de défense des droits et des intérêts. Alors que le gouvernement fédéral continuait à supprimer des programmes, à sous-traiter des tâches essentielles et à mettre en œuvre des politiques sans consultation préalable ni preuve, l'IPFPC s'est manifesté en proposant des recherches, une participation du public, une sensibilisation stratégique et un message clair : les professionnel·les de la fonction publique méritent le respect, la stabilité et des milieux de travail fondés sur des principes d'équité. Notre visibilité s'est accrue non seulement au sein du gouvernement fédéral, mais aussi auprès de nos employeurs distincts, qui sont confrontés aux mêmes pressions en matière de personnel, de capacité et de modernisation.

Au sein de l'Institut, nous avons pris des mesures importantes pour renforcer notre assise financière, perfectionner nos structures internes et améliorer l'uniformité du soutien entre les divisions. Nous avons remis l'accent sur la responsabilité et la transparence tout en rétablissant la confiance parmi nos équipes. Il en résulte une organisation plus alignée, plus stable et mieux préparée à remplir sa mission.

Alors que nous nous tournons vers 2026 — une année de négociation majeure, une année d'intensification de la défense des intérêts et une année de transformation continue dans la fonction publique —, notre action repose sur la solidarité. La solidarité des membres qui s'entraident. La solidarité des délégué·es syndicaux qui accompagnent les travailleur·euses face aux défis. Et la solidarité d'un syndicat qui est plus fort, plus uni et plus focalisé qu'il ne l'a été depuis des années.

Principales réalisations et initiatives en cours

L'avenir du travail et le retour au bureau

Le retour au bureau est demeuré l'une des questions déterminantes de l'année 2025. Trop de décisions d'employeurs ont été prises sans vérification, sans consultation préalable et sans justification opérationnelle. Ces choix ont perturbé des vies, aggravé les charges de travail et sapé la confiance.

L'Institut s'est opposé à chaque fois. Nous avons contesté les mandats arbitraires, fait pression en faveur de politiques de télétravail équitables et cohérentes, et proposé une vision claire de la « présence justifiée », fondée sur les besoins opérationnels, l'équité, l'accessibilité et la réalité du travail moderne. Notre défense a été renforcée par des actions coordonnées avec d'autres syndicats du secteur public, des recherches communes, des communications partagées et une sensibilisation ciblée des décideurs. Les membres ont joué un rôle crucial tout au long du processus, en assistant aux réunions d'information, en exprimant leurs préoccupations et en participant aux efforts de mobilisation qui ont contribué à déterminer nos réponses publiques.

Le travail se poursuit jusqu'en 2026, mais les fondations sont solides : des membres informés, une stratégie syndicale coordonnée et une position claire, basée sur des preuves et reposant sur l'équité et l'efficacité opérationnelle.

Négociations collectives

En 2025, les négociations ont progressé sur plusieurs fronts. L'Institut a finalisé des ententes de règlement pour onze groupes, a soutenu d'importants efforts de préparation à la grève et a obtenu des avancées dans des secteurs où des membres subissent depuis longtemps des pressions. Il s'agissait notamment de la planification, l'exécution et le règlement réussis de la grève du GEPCR, un règlement positif pour le groupe Avocats et avocates de la Couronne du Nouveau-Brunswick ainsi que l'accueil et l'intégration du groupe Avocats et avocates de la Couronne de Terre-Neuve.

L'année a également été marquée par une meilleure collaboration avec l'AFPC, l'ACEP et d'autres syndicats. Par le biais de comités mixtes avec le Conseil du Trésor, nous avons progressé sur des questions telles que la simplification de la paye, la modernisation de l'allocation pour congé parental et des cadres de développement de carrière plus explicites. En interne, notre équipe chargée des enjeux communs et notre Comité stratégique de négociation ont renforcé l'alignement entre les groupes sur le télétravail, l'intelligence artificielle, le réaménagement des effectifs, le harcèlement, les pressions en matière de rémunération et les congés de maladie.

Ces efforts coordonnés sont importants. Ils nous préparent à l'année à venir, lorsque plusieurs ententes majeures seront initialisées et que le groupe TI entamera des négociations anticipées en janvier. L'année 2026 représentera un défi, mais nous

l'abordons en étant préparé·es, uni·es et lucides sur les questions les plus importantes pour nos membres.

Bureau des politiques nationales

Le Bureau des politiques nationales a continué à jouer un rôle essentiel dans le renforcement de la consultation, de la coordination et de la défense des intérêts dans l'ensemble du système. Tout au long de l'année 2025, le BPN a apporté un soutien crucial aux équipes de consultation chargées du réaménagement des effectifs et de la restructuration des services. Le BPN a également aidé les délégué·es syndicaux à gérer les questions émergentes. Ce dernier a enfin défini les tendances qui touchent plusieurs employeur·euses.

Grâce à une coordination plus cohérente entre les ministères, les équipes de consultation ont bénéficié d'orientations partagées, de messages plus clairs et de plaidoyers plus proactifs. Ce travail a permis à l'Institut de mieux faire entendre sa voix pour relever les défis au niveau du système et d'améliorer sa capacité à anticiper les problèmes avant qu'ils ne se transforment en crises.

Mobilisation des membres, formation et communication

La mobilisation des membres a franchi un nouveau palier cette année. Face aux compressions budgétaires, à la sous-traitance et aux mandats du retour au bureau qui touchent les milieux de travail dans tout le Canada, les membres se sont présentés en grand nombre pour relater leurs expériences, réclamer l'équité et plaider en faveur de meilleures décisions.

La campagne de l'IPFPC « Ici pour le Canada » a contribué à unir ces efforts en soulignant le travail essentiel effectué par les professionnel·les fédéraux et en exposant les risques posés par l'austérité et la sous-traitance. Les membres ont également assisté à des webinaires, à des séances et à des réunions d'information sur la négociation, le réaménagement des effectifs, le retour au bureau et l'équité. Plus de six cents cotisants Rand ont rejoint l'Institut grâce à des actions de sensibilisation ciblées. La participation en personne a continué d'augmenter, les membres ayant repris contact après la pandémie.

La Semaine de lobbying a marqué un moment important. Deux cent six membres ont rencontré directement des dirigeant·es élu·es pour leur expliquer de quelles façons les réductions budgétaires compromettent les services essentiels et pourquoi le travail des professionnel·les de la fonction publique doit être protégé.

Cette année a démontré la puissance de membres engagés. Cela place de surcroît l'Institut en bonne position pour la défense des intérêts et les négociations à venir.

Équité, diversité et inclusion

En 2025, le Comité des droits de la personne et de la diversité s'est concentré sur les défis croissants auxquels sont confrontés les membres en quête d'équité, notamment la montée de la haine et les incidents de harcèlement. Guidé par les résultats de l'enquête sur l'équité de 2022, ce comité a travaillé avec le personnel et la direction pour évaluer les pratiques existantes et tracer la voie à suivre.

Cela a consisté à élaborer un protocole de réponse aux courriels haineux, à collaborer avec le Comité d'apprentissage, de formation et de mentorat pour enrichir la formation en EDIA, et à rédiger des motions pour l'AGA dans le but de renforcer le mandat du CDPD. Le comité a également mis à jour le libellé des statuts afin de mieux traduire son rôle et a commencé à développer de nouvelles initiatives telles qu'un programme de mentorat basé sur l'équité ainsi qu'un futur symposium annuel sur l'équité.

Le travail à accomplir est considérable, mais la direction à suivre est claire avec un syndicat qui reflète, soutient et représente chaque membre et où l'équité est intégrée à tous les niveaux du processus décisionnel.

À la défense de tous les membres de l'IPFPC

Lutter contre une culture de l'irrespect

En 2025, les membres ont continué à subir les conséquences de systèmes qui ne les traitent pas avec respect. Les problèmes posés par le système de paye Phénix ont persisté. La transition vers le nouveau Régime de soins de santé de la fonction publique a entraîné des lacunes, des retards et de la confusion au niveau des services. De nombreux membres ont été en proie à une incertitude concernant les avantages sociaux, les changements de classification et les décisions en matière de personnel.

L'IPFPC s'est attaqué directement à ces questions. Nous avons réclamé de meilleures normes de service, lutté pour une indemnisation équitable et sensibilisé le public à l'impact de Phénix et à la transition de la Canada Vie. Nous avons plaidé pour une véritable participation des syndicats au développement du système de paye de

prochaine génération et insisté sur le fait que tout nouveau système doit éviter de répéter les échecs du passé.

Tout au long de l'année, notre position a été claire : les professionnel·les de la fonction publique méritent des salaires stables, des avantages sociaux fiables et des lieux de travail fondés sur le respect.

Combattre les mesures d'austérité

Les compressions budgétaires fédérales de 2025 ont présenté des risques réels pour les Canadien·nes. Les réductions de personnel et de programmes menacent tous les domaines, des interventions en cas d'urgence à l'inspection des aliments en passant par la cybersécurité. L'IPFPC a réagi promptement et de manière décisive, en avertissant que ces réductions n'étaient pas des « gains d'efficacité », mais des dégradations qui sapent la confiance du public et compromettent la prestation de services.

Grâce à la campagne « Ici pour le Canada », à une analyse économique rapide et à un contact soutenu avec les médias, l'IPFPC a mis en lumière les conséquences de l'austérité et souligné la nécessité d'un réinvestissement dans les services publics. Nous avons également renforcé nos partenariats avec des groupes tels que les Canadiens pour une fiscalité équitable, qui plaident en faveur d'un système fiscal plus équitable et de mesures anti-évitement plus strictes garantissant un financement durable des services publics.

Notre message a trouvé un écho : la réduction des capacités essentielles a un coût que les Canadien·nes ne peuvent pas assumer.

Défendre les intérêts des membres

L'IPFPC est resté une voix nationale de premier plan en matière d'intégrité scientifique, de bilinguisme, de protection des dénonciateurs et de politique fondée sur des données probantes. L'équipe de recherche de l'Institut a publié cette année des rapports importants, notamment *Une feuille de route scientifique pour l'avenir du Canada*, *Équité de genre dans le travail sur le terrain* et *Soutenir la transition de genre au travail*, qui ont éclairé le débat public et la politique sur le lieu de travail.

Nous avons continué à plaider en faveur d'un investissement accru dans la science publique, d'une meilleure protection des dénonciateurs et d'une prestation de services équitable et bilingue. Notre participation à des forums nationaux et internationaux a

souligné le rôle tenu par les professionnel·les fédéraux pour relever les défis climatiques, soutenir l'innovation et renforcer la responsabilité publique.

Lutter contre la fonction publique fantôme

La sous-traitance est demeurée l'une des questions les plus pressantes auxquelles est confrontée la fonction publique. L'IPFPC a travaillé tout au long de l'année 2025 pour mettre en évidence le coût, le risque et l'ampleur de la sous-traitance. Nous avons démontré de quelles façons la sous-traitance érode les connaissances institutionnelles, gonfle les coûts et affaiblit la cybersécurité. Notre plaidoyer public a clairement indiqué que le travail fédéral doit être effectué par des professionnel·les fédéraux et non par des sous-traitants privés.

Par le biais de témoignages, d'une mobilisation médiatique et d'un contact direct avec le gouvernement, nous avons insisté sur la nécessité d'améliorer les pratiques d'embauche et les stratégies de maintien en poste, ainsi que sur l'exigence de ne plus dépendre à long terme des contractants externes.

Se préparer à l'évolution du travail du secteur du savoir

Alors que l'IA et l'automatisation transforment les lieux de travail dans l'ensemble du gouvernement, l'IPFPC s'est positionné comme une voix clé dans l'élaboration de lignes directrices, de garanties et de formations pour l'avenir. Nous avons plaidé en faveur d'une surveillance claire, de cadres éthiques et de structures réglementaires plus solides. Nous avons souligné l'importance de l'amélioration des compétences, en veillant à ce que les membres aient la possibilité de progresser et de s'adapter.

Navigar, notre outil en ligne de perfectionnement des compétences, a poursuivi son développement cette année, en aidant les membres à planifier les transitions et à développer les compétences requises pour les rôles émergents. Ce travail renforce la conviction de l'IPFPC que les changements technologiques doivent soutenir les travailleur·euses, et pas les remplacer, et que les membres méritent d'avoir accès aux outils et à la formation nécessaires pour s'épanouir.

Perspectives d'avenir

Alors que nous nous préparons pour 2026, l'IPFPC entre dans l'année en étant stable, aligné et prêt. Les défis à venir sont réels : des négociations importantes, des pressions constantes sur le télétravail et le réaménagement des effectifs, des discussions

intensifiées sur l'intelligence artificielle et des demandes croissantes de services publics. Notre syndicat est cependant plus fort aujourd'hui grâce au travail accompli tout au long de l'année 2025. Nos systèmes internes, notre travail de défense des droits et notre solidarité se sont en effet renforcés.

Nous continuerons à nous opposer aux décisions arbitraires et aux suppressions injustes. Nous défendrons l'équité salariale, l'intégrité de la classification, les pensions et les avantages sociaux. Nous contesterons le recours à la sous-traitance et plaiderons en faveur de services publics dotés de ressources suffisantes. Et nous continuerons à mettre l'accent sur les voix, les expériences et l'expertise de nos membres.

La voie à suivre est claire : une fonction publique stable et moderne, un lieu de travail équitable et respectueux pour chaque membre et un syndicat reposant sur l'unité, la raison d'être et la force.

Ensemble, nous sommes en mesure d'affronter l'année à venir. Et ensemble, nous continuerons à construire une fonction publique qui soit, avec professionnalisme, intégrité et fierté, véritablement au service des Canadien·nes.