

En tant que présidente, je me suis principalement concentrée cette année sur les secteurs prioritaires qui permettent à l'IPFPC d'être une organisation centrée sur ses membres et prête à relever les défis à venir.

La première de ces priorités est l'assurance d'une amélioration, d'une sauvegarde et d'une défense des conditions de travail de nos membres, par le biais de la négociation collective, des relations de travail et de la consultation.

Pour progresser en tant que syndicat, il est impératif que nous renforçons la mobilisation et la sensibilisation de nos membres. L'Institut doit considérer ses membres dans le cadre de toutes ses activités et s'assurer de réduire le plus possible les obstacles à leur participation à tous les niveaux afin de véritablement représenter tou·tes ses membres.

Comme je l'ai dit dès le premier jour, je m'engage à communiquer de manière proactive avec tou·tes les membres, nos organismes constituants ainsi que nos haut·es dirigeant·es par l'intermédiaire du Conseil consultatif. Plus nous collaborerons, plus notre syndicat y gagnera en puissance.

Je suis extrêmement fière de nos réalisations cette année et je suis convaincue que nous avons établi des bases solides sur lesquelles nous pourrions continuer à nous développer.

Retour au bureau

Je suis fière que nous nous soyons opposé·es à un modèle universel de retour au bureau, et ce, dès le premier jour de la mise en place des mandats. Les employeurs qui ont adopté ces politiques de retour au bureau régressives disent essentiellement au personnel que l'endroit où le travail est effectué est plus important que le travail accompli. Cette approche perturbe l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de nos membres, et désavantage les personnes neuro-différentes ou en situation de handicap et établies dans les régions, en plus d'avoir des répercussions inutiles sur l'environnement et de nuire à la productivité du personnel et donc aux services dont dépend la population canadienne.

Nous appuyons le principe de la « présence justifiée », ce qui veut dire qu'il faut être au bureau lorsque les nécessités du service le justifient. Nous continuons à réclamer ce qui a été promis : une approche hybride qui tient compte des circonstances uniques des employé·es et des exigences de leur travail.

Nous voulons que le gouvernement arrête de s'engager dans une confrontation inutile et qu'il négocie le télétravail avec nous là où cette question doit être traitée, c'est-à-dire à la table de négociations.

Je souhaite également souligner que bon nombre de nos membres occupent des postes de première ligne qui leur demandaient de continuer à se rendre sur leur lieu de travail pendant la pandémie. Je ne cesse de plaider pour que l'employeur admette le lourd fardeau physique et émotionnel engendré par son manque de reconnaissance de la situation et son rejet de nos demandes d'indemnité de pandémie.

Négociations

L'année 2023 s'est avérée importante sur le plan des négociations collectives, 32 de nos 48 groupes menant actuellement des négociations actives, dont 18 de nos unités de négociation du secteur public fédéral. Les « négociations actives » englobent la période allant de la préparation des négociations à la ratification d'une convention collective.

Des ententes de principe ont été conclues avec les groupes VFS, SP, TI et AR/ACR du CNRC.

En novembre, tous nos groupes régis par le Conseil du Trésor (SH, RE, CP et NR) se rendront à la table de négociations pour tenter de conclure des ententes axées sur l'IPFPC.

Les unités de négociation de l'Ontario ont contesté les restrictions salariales imposées par le projet de loi 124, et plusieurs hôpitaux ont pu négocier des augmentations en plus du 1 % accordé.

L'Institut et ses membres de partout au pays ont apporté un soutien solidaire à l'Alliance de la Fonction publique du Canada lorsque ses propres négociations ont échoué et qu'elle a été contrainte de se mettre en grève. Je suis fière que ce militantisme syndical collaboratif ait incité le plus grand employeur du Canada à offrir une meilleure entente aux membres de l'AFPC. Les améliorations apportées à cette entente profiteront à l'ensemble de la population active du pays, syndiquée ou non, dans les secteurs public et privé.

Modifications au Régime de soins de santé de la fonction publique

Environ 1,7 million de personnes se souviendront du 1^{er} juillet 2023 comme le jour où les modifications au régime et à l'administration ont entraîné bouleversements et chaos en ce qui concerne les prestations de soins de santé de milliers de nos membres.

Les syndicats de la fonction publique n'ont pas eu leur mot à dire dans la sélection de la Canada Vie à titre d'administrateur du RSSFP, la décision concernant le fournisseur de services revenant exclusivement à l'employeur. Il n'est donc pas possible pour les agents négociateurs de remplacer la Canada Vie par une autre société.

Nous continuons de soulever cette transition désastreuse presque quotidiennement auprès du Conseil du Trésor.

Tandis que la Canada Vie continue de régler ces problèmes, les membres peuvent communiquer avec notre équipe des pensions et des avantages sociaux (pensionsbenefits@pipscc.ca) pour obtenir de l'aide. Des conseils sont également [affichés sur notre site Web](#).

Professionnel·les des soins de santé de première ligne

Le moment est venu pour le gouvernement fédéral de régler des problèmes de longue date au sein des professions du secteur de la santé. En l'absence d'un important changement de cap, le gouvernement privatise effectivement les soins de santé au niveau fédéral, laissant aux communautés autochtones éloignées et isolées, aux populations incarcérées et aux militaires un accès à des soins de santé inadéquats et de qualité inférieure.

Nos membres sont constamment confronté·es à des enjeux très importants en matière de sécurité et de charge de travail, ainsi qu'à des problèmes de recrutement et de maintien en poste.

Il serait beaucoup moins coûteux et plus efficace d'investir dans une solution permanente entièrement financée par le secteur public que dans du personnel intérimaire du secteur privé.

La solution : une rémunération équitable, des modalités de travail plus flexibles et une infrastructure technologique améliorée.

Nous maintenons la pression sur l'employeur pour qu'il prenne des mesures décisives et immédiates, afin de résoudre ces problèmes de manière permanente.

Examen stratégique

Le budget fédéral de 2022 annonçait un « examen stratégique des politiques » de la fonction publique.

En août 2023, Mme Anita Anand, la nouvelle présidente du Conseil du Trésor, a demandé aux sous-ministres de trouver 15 milliards de dollars d'économies à réaliser dans l'ensemble du gouvernement fédéral dans le cadre d'un exercice de « recentrage ».

Nous craignons de voir un régime d'austérité s'installer là où nous devrions plutôt voir de l'innovation, avec l'accent mis sur des réductions de dépenses à court terme plutôt que des investissements qui augmenteront les recettes à long terme.

Nous avons demandé aux ministères de consulter les agents négociateurs afin d'éviter de sévères réductions de programmes ainsi que la perte de milliers d'emplois au sein du gouvernement fédéral. Beaucoup d'entre nous se souviennent d'un « examen stratégique des dépenses » effectué il y a dix ans, lors de l'ère Harper, et préféreraient qu'il ne se répète pas.

Défense de la science publique

Nous représentons plus de 15 000 personnes qui comptent parmi les meilleures au monde dans les domaines de la science, du génie et de la recherche; elles ont toutefois besoin des ressources appropriées pour effectuer leur travail. Nous ne pouvons pas compter sur le secteur privé pour trouver des solutions aux problèmes d'aujourd'hui.

Je continue à faire pression sur le gouvernement pour qu'il prenne les mesures suivantes :

- augmenter les dépenses fédérales de recherche et de développement;
- charger la conseillère scientifique en chef d'élaborer des indicateurs précis pour mieux surveiller la capacité scientifique au gouvernement fédéral;
- protéger et promouvoir l'intégrité scientifique — nous ne pouvons pas revenir à l'époque où le gouvernement fédéral muselait ses propres scientifiques;
- veiller à ce que les femmes ne soient plus sous-représentées dans les sciences publiques fédérales.

Système de paye de prochaine génération (ProGen)

Le gouvernement s'est publiquement engagé à travailler avec nos membres pour concevoir et mettre en place un système de paye qui fonctionne bien (ProGen).

La phase 1 des tests du logiciel de Ceridian est terminée. Le système est viable, mais n'est pas encore prêt à être déployé. Des travaux supplémentaires sont nécessaires avant qu'il puisse être soumis à l'examen de l'employeur.

Le gouvernement a transféré la responsabilité du nouveau système du Conseil du Trésor à Services publics et Approvisionnement Canada.

Les problèmes liés à Phénix continuent d'affliger des milliers de nos membres. Nous envisageons une nouvelle approche coordonnée avec d'autres agents négociateurs dont les membres sont également gravement touché·es par le fiasco actuel.

Sous-traitance

Au cours de la dernière année, j'ai été appelée à me présenter à deux reprises sur la Colline pour [témoigner devant le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires \(OGGO\) de la Chambre des communes](#). C'est la preuve que l'Institut est désormais reconnu comme le principal expert concernant la sous-traitance dans la fonction publique fédérale.

Au cours des dernières années, nous avons toujours livré le même message, étayé par des recherches très poussées : la sous-traitance a une incidence sur la sécurité des systèmes de TI du gouvernement, entraîne une hausse des coûts et une baisse de la qualité des services offerts au public, une diminution de la transparence et de la responsabilisation, ainsi que la perte de connaissances et de compétences institutionnelles. La sous-traitance nuit à la capacité du gouvernement de recruter les professionnel·les dont il a besoin.

Des années de dépenses incontrôlées en matière de consultant·es ont abouti à la création d'une fonction publique fantôme fonctionnant parallèlement aux effectifs du gouvernement. Cette fonction publique fantôme suit ses propres règles : les sous-traitant·es ne sont pas embauché·es selon le mérite, la représentativité, l'équité ou la transparence; les restrictions budgétaires et le gel des embauches ne les affectent pas; et ils/elles n'ont aucune responsabilité à l'égard de la population.

Le gouvernement doit mettre à jour ses politiques de dotation en personnel et rendre l'embauche plus rapide et plus efficace. Il doit investir dans l'expertise interne. Il ne fait aucun doute qu'il serait bien plus rentable d'investir dans une solution permanente et entièrement financée par le secteur public pour assurer la prestation de services rentables et de grande qualité.

Équité fiscale

L'IPFPC représente près de 15 000 vérificateur·rices, gestionnaires, juricomptables et autres professionnel·les de la fiscalité à l'ARC.

Le budget 2023 a officialisé la création d'un registre public permettant d'identifier les « propriétaires bénéficiaires » des sociétés et des biens immobiliers. L'Institut plaide depuis longtemps en faveur de cette initiative en s'appuyant sur les conseils avisés des membres du groupe VFS au sein de l'ARC. En faisant la lumière sur les pratiques douteuses, le registre des propriétés bénéficiaires s'avérera un outil essentiel dans la lutte contre la fraude fiscale.

Le budget 2023 a présenté des changements prospectifs positifs aux règles générales anti-évitement du Canada. Ces règles ont été critiquées par les vérificateur·rices de l'ARC, qui estiment qu'il est trop facile pour les entreprises de transférer dans des paradis fiscaux des bénéfices réalisés au Canada.

Le budget de 2023 a comblé certaines échappatoires fiscales et a amélioré la coopération internationale d'une manière soutenue par les professionnel·les de l'Institut.

Nous espérons que des mesures continues seront prises en faveur de l'équité fiscale, y compris un investissement dans l'ARC, qui permettrait à nos membres de travailler à leurs pleines capacités.

Équité, diversité et inclusion

L'IPFPC doit être une organisation inclusive et diversifiée. Cependant, nos recherches montrent que plusieurs membres racisé·es ne se reconnaissent pas dans notre syndicat à l'heure actuelle.

Nous prenons des mesures pour corriger la situation :

- Nous élaborons une stratégie complète d'EDI pour attirer des membres de tous les horizons à la direction du syndicat.
- Le Conseil d'administration a créé six nouveaux caucus sur l'équité (ceux des personnes noires, des membres autochtones, des personnes handicapées, des travailleur·ses de couleur, des LGBTQ2S+ et des femmes), sous l'égide du Comité des droits de la personne et de la diversité.

Nous nous efforcerons de cerner et d'éliminer les obstacles à la création d'environnements permettant à tou·tes les membres de réaliser leur plein potentiel dans notre syndicat.

De plus, à la demande du Secrétariat du Recours collectif noir et en solidarité avec sa poursuite contre l'employeur fédéral, j'ai assisté à la session de l'Instance permanente des personnes d'ascendance africaine de l'Organisation des Nations Unies qui s'est tenue à New York du 29 mai au 2 juin 2023. Malheureusement, je n'ai pas eu l'occasion de m'exprimer lors de l'événement en raison du nombre élevé d'inscrit·es en lice pour prendre la parole. Néanmoins, nous explorons activement les moyens d'amplifier notre message en faveur du Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN).

Organisation et croissance de notre syndicat

Les recherches d'Abacus révèlent des lacunes dans notre processus d'accueil et d'intégration des nouveaux·lles membres.

Nous sommes en train de moderniser ce processus pour qu'il comprenne :

- des processus internes innovants et simplifiés;
- des stratégies d'engagement claires, y compris des programmes ciblés et des outils numériques.

Nous cherchons à sensibiliser nos nouveaux·lles membres, à mettre en évidence l'excellent travail que nous faisons et à encourager leur participation aux activités syndicales.

Soutien à nos procureur·es de la Couronne du N.-B.

Nous avons soutenu le groupe des procureur·es de la Couronne du Nouveau-Brunswick avant le budget provincial au moyen d'une campagne médiatique réussie qui a mené à des discussions directes avec le gouvernement.

Grâce à notre travail, le gouvernement provincial a ajouté une trentaine de postes de procureurs supplémentaires dans son budget du mois de mars.

Pour plus de détails, veuillez consulter cet [entretien avec la présidente du groupe, Mme Shara Munn](#).

Navigar

L'évolution rapide de l'intelligence artificielle transformera tout aussi rapidement l'avenir de l'emploi des travailleur·ses polyvalent·es et influencera considérablement les emplois de nos membres.

En collaboration avec le Centre des Compétences futures, l'Institut a développé une nouvelle plateforme de perfectionnement des compétences innovante et attrayante pour les professionnel·les de la fonction publique, afin de garantir la protection et l'amélioration des carrières de nos membres à mesure que le monde du travail évolue.

Les membres de l'Institut auront accès à Navigar, un outil en ligne sophistiqué de planification du perfectionnement des compétences offrant les avantages suivants :

- Que vous souhaitiez évoluer dans votre domaine actuel ou vous orienter vers une nouvelle profession, il fournit les informations dont vous avez besoin pour créer un plan de perfectionnement des compétences personnalisé en fonction de vos objectifs, en plus de vous aider à planifier et à défendre votre perfectionnement professionnel en proposant des renseignements sectoriels fondés sur des données sur les carrières disponibles et l'avenir du marché du travail.
- Il donne accès à plus de 40 000 ressources pertinentes, comme des cours, des livres et des livres audio.

Navigar présente les compétences et la formation dont vous aurez besoin pour réussir, ainsi qu'une information de pointe sur les carrières reflétant l'avenir du travail.

En tant que membre de l'Institut, vous pouvez consulter Navigar pour obtenir des éclaircissements sur les compétences dont vous aurez besoin pour vous adapter aux changements de main-d'œuvre qui détermineront votre parcours de carrière. Navigar sera disponible plus tard cette année.

L'équité salariale dans le cadre d'un régime unique : une victoire pour les agents négociateurs

Cet automne, la commissaire fédérale à l'équité salariale a rendu une décision en faveur des syndicats qui s'opposaient à la demande du Conseil du Trésor de mettre en place un plan d'équité salariale multiple à partir de juin 2022. Cela concerne environ 252 000 employé·es, ce qui nécessite une comparaison approfondie des rôles à prédominance féminine avec ceux à prédominance masculine, indépendamment des unités de négociation.

Au départ, le Conseil du Trésor a cherché à catégoriser les emplois en trois régimes distincts :

- l'Alliance de la fonction publique du Canada;
- l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada;
- les autres syndicats et employé·es non représenté·es.

Cela aurait pu limiter les comparaisons et entraver les progrès.

L'essence de la législation sur l'équité salariale est de combler l'écart salarial entre les sexes en garantissant une évaluation équitable des fonctions à prédominance féminine par rapport aux fonctions équivalentes à prédominance masculine.

En mandatant la création d'un comité d'équité salariale unifié, nous éliminons les restrictions relatives à la sélection des emplois de comparaison masculins, garantissant ainsi de meilleures correspondances, indépendamment de l'accréditation initiale.

Cette victoire est un pas important vers la reconnaissance du travail vital effectué principalement par les femmes et vers la réduction de l'écart salarial!

Changements climatiques

J'ai été honorée que le Congrès du travail du Canada demande à l'Institut de jouer un rôle de premier plan au sein de la délégation syndicale canadienne dans le cadre de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (COP 28), en reconnaissance de son rôle de représentation des spécialistes des changements climatiques, des conseiller·ères en politique scientifique et des professionnel·les du secteur de l'énergie nucléaire.

C'est une importante reconnaissance à plusieurs égards pour l'Institut. Tout d'abord, nos enquêtes ont révélé qu'une grande majorité de nos membres souhaitaient voir des progrès sur le plan des changements climatiques. Cela correspond également aux valeurs défendues par le Comité stratégique de négociation, qui a inclus des demandes d'écologisation de la convention collective dans cette ronde de négociations avec le SCT. Cela nous permet de joindre le geste à la parole et de continuer à démontrer que nous soutenons ces valeurs en tant que syndicat.

Le fait que le CTC nous ait demandé d'assumer ce rôle démontre une fois de plus que nous sommes un partenaire de confiance et que nous avons un siège à la table de la communauté syndicale au sens large, et pas seulement dans le secteur public fédéral. En outre, comme il s'agit d'une conférence de l'ONU, cela prouve à nos membres que nous avons une voix sur la scène internationale.

La voix des syndicats sera importante dans ces discussions. Il s'agit à la fois de faire progresser la fixation et la réalisation d'objectifs ambitieux, mais aussi de le faire d'une manière qui soit favorable aux travailleur·ses et qui garantisse une durabilité économique et environnementale.

Intelligence artificielle

Alors que le gouvernement cherche à la fois à réglementer et à utiliser l'intelligence artificielle, nous devons participer aux conversations à ce sujet. Les professionnel·les de la fonction publique représenté·es par l'Institut ont une grande expérience et des perspectives à partager, qui seront essentielles pour que le gouvernement utilise correctement l'IA.

Nous devons également soutenir les employé·es en leur offrant des possibilités de perfectionnement et de formation. Il s'agit d'une manière intelligente et rentable de s'assurer que la main-d'œuvre de la fonction publique d'aujourd'hui est prête à relever les enjeux des bureaux de demain.

En juin, le gouvernement du Canada a déposé la *Loi sur l'intelligence artificielle et les données* (LIAD) dans le cadre du projet de loi C-27, modifiant également la *Loi sur la protection des renseignements personnels* du Canada. Bien qu'il s'agisse d'un pas en avant, le projet de loi doit être amélioré. Nous saluons l'ouverture du ministre François-Philippe Champagne à amender maintenant ce projet de loi.

Tout d'abord, cette loi et les lignes directrices du gouvernement en matière d'IA doivent inclure un langage sans ambiguïté sur la manière dont notre utilisation de l'IA ne doit pas nuire à des individus ou à des groupes.

Le projet de loi prévoit également la création d'un nouveau comité consultatif et du poste de commissaire à l'intelligence artificielle. Ces mesures sont positives, mais elles doivent être renforcées, rendues plus efficaces et plus indépendantes par la création d'une nouvelle agence de l'IA dotée de pouvoirs accrus en matière de réglementation et de recherche dans le domaine de l'IA.

Nous devons élargir les conseils que le ministre reçoit du nouveau conseil, afin qu'ils ne se limitent pas aux représentant·es des milieux universitaires et des entreprises. Il est essentiel que les travailleur·ses et la communauté puissent également s'exprimer. De plus, le nouveau rôle de commissaire à l'intelligence artificielle devrait être indépendant du ministre.

Réconciliation

Dans l'espoir de faire un pas important vers la réconciliation, l'Institut a commandé un rapport attendu depuis longtemps pour comprendre et contextualiser l'implication de l'IPFPC dans les institutions, politiques et programmes coloniaux qui ont eu une incidence négative sur les peuples autochtones.

Ce rapport est en cours de préparation depuis plus de deux ans. Il a été élaboré avec l'aide de spécialistes en recherche qui ont acquis une solide connaissance de l'histoire de l'Institut et des interactions de ses membres avec les peuples autochtones. Il révèle la dure vérité : des membres de l'Institut ont joué un rôle important dans le génocide culturel des peuples autochtones en soutenant les pensionnats autochtones, les hôpitaux indiens, l'expérimentation nutritionnelle, les réinstallations forcées et la rafle des années 60.

Pour rétablir nos relations avec les communautés autochtones et travailler à la réconciliation, nous devons reconnaître que l'Institut a été impliqué dans des pratiques préjudiciables et qu'il continue d'en défendre bon nombre à ce jour.

Nous demandons aux membres de se joindre à nous dans ce voyage d'apprentissage continu et de réfléchir à la manière dont il s'applique à leur travail. Nous espérons également que ce rapport servira d'outil de formation et d'éducation pour les membres et les dirigeant·es de l'Institut d'aujourd'hui.

Ce rapport est la première étape importante d'un long cheminement vers la réconciliation, qui comprend des partenariats avec des membres autochtones, des communautés et des groupes de survivant·es, afin d'élaborer des mesures concrètes et les prochaines étapes. J'espère instaurer un respect mutuel et inciter nos membres à écouter la vérité, à la comprendre, à s'instruire, à sensibiliser les autres, et à reconnaître le traumatisme, afin de pouvoir panser toutes ces blessures.

Réunions ordinaires avec les député·es, les ministres et les haut·es représentant·es du SCT, ainsi qu'avec les représentant·es des employeurs

J'ai rencontré Mme Fortier, ancienne présidente du SCT, Mme Anand, nouvelle présidente du SCT, M. O'Regan, ministre du Travail, M. Jagmeet Singh, Mme Bibeau, ministre du Revenu national, M. Duclos, ministre de SPAC, M. Kochhar, nouveau président de l'ACIA, et Mme Bogden, nouvelle dirigeante principale des ressources humaines. Nous avons abordé plusieurs sujets cruciaux, notamment la sous-traitance, le retour au bureau, l'équité fiscale et le travail en général.

Comparutions devant le comité de la Chambre des communes

En janvier 2023, j'ai comparu devant le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires (OGGO) pour discuter des contrats de McKinsey, ainsi que de l'incidence globale de la sous-traitance sur nos membres, sur les services publics et sur les contribuables du Canada.

Cette comparution fait suite à celle d'octobre 2022, au cours de laquelle j'avais abordé des préoccupations similaires concernant la sous-traitance. Puis, en mai 2023, j'ai assisté à l'audience du Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités (TRAN) sur la participation de McKinsey à la création de la Banque de l'infrastructure du Canada. Malheureusement, aucun témoignage n'a pu être fourni, car les témoins ont été écartés en raison d'un échange houleux entre les député·es de différents partis.

En collaboration avec le Congrès du travail du Canada, nous avons officiellement demandé la possibilité de témoigner devant le Comité permanent de l'industrie et de la technologie dans le cadre de son examen du projet de loi C-27 (*Loi sur la protection de la vie privée des consommateurs, Loi sur le Tribunal de la protection des renseignements personnels et des données et Loi sur l'intelligence artificielle et les données*). Nous prévoyons que cette réunion aura lieu à l'automne prochain.

Liaison avec les partenaires du regroupement syndical

Journée de lobbyisme : Cette année, notre conseil d'administration et notre personnel ont participé à la journée de lobbyisme du Congrès du travail du Canada. Ces journées offrent une occasion cruciale de consolider nos liens avec nos alliés syndicaux. J'ai également profité de l'occasion pour relayer les préoccupations des membres concernant le retour au bureau et les négociations auprès de diverses personnes au sein du gouvernement.

Au cours de la journée, nous avons rencontré des député·es, des sénateur·rices, des membres du personnel du Parlement et la présidente du Conseil du Trésor à cette date, Mme Mona Fortier.

Les principales questions abordées lors de ces réunions étaient les suivantes :

- l'investissement dans l'économie des soins;
- les emplois dans une économie durable;

- la loi anti-briseurs de grève;
- le projet de loi C-228;
- la protection des pensions.

Assemblée générale du Congrès du travail du Canada : Tous les trois ans, le Congrès du travail du Canada organise une assemblée générale à laquelle participent les délégué·es des syndicats locaux. Les dirigeant·es de l'IPFPC ont participé à l'Assemblée générale 2023 du CTC à Montréal. Les délégué·es présentent des propositions de motions qui seront débattues et adoptées en tant que politiques. Le Congrès élabore ensuite un plan d'action basé sur les motions, les rapports des comités et les politiques. Le plan est un programme progressiste pour notre mouvement syndical, car il servira de guide au Congrès et à ses syndicats affiliés pour les trois prochaines années.

Le thème de cette année était « Relever tout le monde ». L'événement a rassemblé des milliers de travailleur·ses de tout le pays pour tracer une voie progressiste pour tou·tes.

Journée de lobbyisme sur les Autochtones : En 2019, le CTC a tenu sa toute première journée de lobbyisme sur les Autochtones, au cours de laquelle des membres de 29 syndicats affiliés se sont réuni·es pour rencontrer des député·es et des sénateur·rices sur la Colline du Parlement. Le CTC a tenu sa deuxième journée de lobbyisme sur les Autochtones le 3 octobre 2023, et les membres du Conseil d'administration et du Caucus des membres autochtones de l'Institut y ont participé.

On y a traité les grands points suivants :

- Remédier aux dommages causés par les pensionnats autochtones en mettant immédiatement en œuvre les appels à l'action 71 à 76 de la Commission de vérité et réconciliation : enfants disparus et renseignements sur l'inhumation.
- Fournir un financement adéquat pour créer les infrastructures publiques d'approvisionnement en eau nécessaires et lever tous les avis à long terme d'ébullition de l'eau des Premières Nations.
- Aborder la question des femmes, des filles et des personnes bispirituelles autochtones disparues, en demandant au gouvernement d'établir un système national d'alerte robe rouge, de mettre en œuvre le plan d'action national, de répondre rapidement aux appels à la justice de l'enquête nationale, et de prioriser et de financer adéquatement la question avec le gouvernement du Manitoba.

Webinaires sur des enjeux importants

Nous avons continué à offrir à nos membres la possibilité de participer à des webinaires sur des enjeux importants de l'Institut. Voici une sélection des webinaires proposés cette année :

- Introduction à l'IPFPC
- Principes de base de la négociation
- Les femmes en STIM
- Solidarité avec l'AFPC
- Organiser une activité hybride
- Séance tactique sur les messages textes

Plus de 5 000 personnes ont déjà participé à ces ateliers, et plus de 1 700 bénévoles potentiel·les ont été identifié·es.