

Introduction

En tant que présidente de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), je suis extrêmement fière de la résilience, du dévouement et du professionnalisme de nos membres face à une nouvelle année de défis. Du front jusqu'à la table de négociations, les membres de l'IPFPC se sont battu·es avec force pour une fonction publique équitable, inclusive et efficace.

Cette année, nous avons mené ce combat à de nouvelles frontières. Nous avons été la voix forte et inébranlable de nos membres dans les discussions cruciales qui façonnent l'avenir du travail. Nous avons défendu la science publique contre la menace de l'austérité. Nous avons défendu l'équité fiscale pour l'ensemble des Canadien·nes. À chaque fois, l'IPFPC a été présent, aux côtés de ses membres.

Mais notre défense des intérêts ne s'arrête pas au niveau fédéral. Je suis extrêmement encouragée par la participation sans précédent de nos employeurs distincts cette année. Lors de notre dernière AGA, pour la première fois, chacun de nos employeurs distincts était représenté. Cela témoigne du travail acharné que nous avons réalisé pour faire de nos travailleur·ses du secteur public non fédéral une priorité, en veillant à ce que chaque membre de l'IPFPC soit entendu·e et soutenu·e.

En interne, nous nous sommes employé·es à construire un syndicat plus fort et plus réactif. Avec la création de notre Bureau des politiques nationales et d'outils novateurs comme Navigar, nous sommes mieux équipé·es que jamais pour nous adapter à l'évolution des besoins de nos membres.

Alors que nous nous tournons vers l'avenir, je n'ai jamais été aussi convaincue du pouvoir de la solidarité. Ensemble, nous construisons une fonction publique qui ne se contente pas de travailler pour les Canadien·nes, mais qui reflète véritablement le meilleur de ce que le Canada peut être. Et grâce au dévouement sans faille des membres de l'IPFPC, je sais que cet avenir est à notre portée.

Principales réalisations et initiatives en cours

L'avenir du travail et le retour au bureau

En tant que professionnel·les dévoué·es de la fonction publique, le travail que nous accomplissons au nom des Canadien·nes devrait être plus important pour notre employeur que l'endroit d'où nous travaillons. C'est pourquoi nous avons toujours plaidé

en faveur d'une approche flexible et hybride qui tient compte à la fois des besoins opérationnels et du bien-être des employé·es.

Notre position sur la « présence justifiée » reconnaît les besoins divers de nos membres (des personnes en situation de handicap à celles établies dans les régions) et tient compte de l'impact des déplacements inutiles sur l'environnement. Nous nous battons à la table de négociations pour que chaque fonctionnaire bénéficie de règles équitables et cohérentes en matière de télétravail, quel que soit son lieu de travail.

Dans notre lutte contre les mandats inflexibles de retour au bureau, l'IPFPC a forgé une alliance sans précédent avec d'autres syndicats du secteur public. Grâce à des déclarations communes, des recherches partagées et un lobbying coordonné, nous avons amplifié notre voix collective et exercé une pression significative sur le gouvernement.

Cette solidarité a élevé la question du retour au bureau au rang de discussion nationale sur l'avenir du travail au Canada, montrant clairement que le désir de travailler selon des modalités de travail flexibles est largement répandu dans l'ensemble de la fonction publique.

Notre objectif reste de façonner un avenir du travail dans la fonction publique qui est inclusif, efficace et adapté aux besoins de nos membres et des Canadien·nes qu'ils/elles servent. Avec la force de notre solidarité, nous continuerons à nous battre pour cette vision.

Négociations collectives

Cette année, l'IPFPC a été une force implacable à la table de négociations, obtenant 27 conventions collectives et des avancées significatives en matière de droits des membres. Dans l'ensemble du secteur public fédéral, des juridictions provinciales et du secteur privé fédéral, nous nous sommes battu·es sans relâche pour obtenir des conventions équitables et compétitives pour nos membres.

Mais notre combat est loin d'être terminé. La décision d'arbitrage concernant le groupe CP n'ayant pas encore été rendue, nous ne nous reposerons pas sur nos lauriers tant que l'ensemble des membres n'auront pas obtenu l'entente qu'ils/elles méritent. Nous avons affronté les défis de front, surmontant les obstacles pour garantir qu'aucun·e membre ne soit laissé·e pour compte.

Au-delà des salaires et des avantages sociaux, nous avons accompli des progrès importants dans la résolution de problèmes de longue date en matière de recrutement et de maintien en poste. Du groupe Procureurs de la Couronne du Nouveau-Brunswick

aux groupes de divers secteurs, nous obtenons des ententes qui non seulement améliorent les conditions de travail, mais aussi jettent les bases de services publics solides et durables.

Notre succès repose sur la solidarité. En soutenant d'autres syndicats, comme l'AFPC pendant sa grève, nous avons montré que notre pouvoir collectif est inégalé. Cette solidarité sera notre force face aux défis potentiels des prochaines élections et à la menace des gouvernements partisans de l'austérité.

Mais, quel que soit le climat politique, l'engagement de l'IPFPC envers ses membres reste inébranlable. Armé·es de nouvelles ressources telles que notre Manuel de grève et soutenu·es par une mobilisation sans précédent de nos membres, nous sommes prêt·es à nous battre pour obtenir les ententes que nos membres méritent. Des ententes qui ne leur profitent pas seulement, mais qui contribuent à rendre la fonction publique plus forte et plus efficace pour l'ensemble des Canadien·nes.

Pour l'avenir, nous sommes vigilant·es, nous sommes prêt·es, et nous ne reculerons pas. Grâce au pouvoir de la solidarité, de la négociation stratégique et de la mobilisation des membres, nous continuerons à remporter des victoires à la table de négociations et au-delà.

Soutien accru aux membres

Bureau des politiques nationales

La création de notre Bureau des politiques nationales change la donne en ce qui concerne la manière dont nous soutenons nos membres et défendons leurs intérêts. Par le passé, nos agent·es syndicaux étaient surchargé·es, jonglant avec les responsabilités liées aux griefs et aux consultations. Cette situation a souvent obligé les président·es des équipes de consultation à se débrouiller seul·es, ce qui a entraîné des incohérences dans notre force et notre présence au sein des ministères.

Plus jamais. En centralisant le soutien à la consultation dans un seul bureau, nous nous assurons que chaque équipe de consultation a accès aux mêmes ressources et à la même expertise. Désormais, lorsqu'un·e président·e appellera à l'aide, il/elle recevra toute l'attention et le soutien dont il/elle a besoin.

Mais le Bureau des politiques nationales ne se contente pas de régler les problèmes, il renforce de manière proactive notre solidarité et notre positionnement. En identifiant les problèmes systémiques qui affectent plusieurs ministères, comme la nécessité de prendre position au sujet des punaises de lit, nous pouvons nous assurer que toutes

nos équipes de consultation sont sur la même longueur d'onde et parlent d'une seule voix puissante.

Il s'agit d'une grande victoire pour notre pouvoir de négociation collective. Grâce au Bureau des politiques nationales qui fournit des informations essentielles sur ce qui se passe sur le terrain dans chaque ministère, nous serons mieux équipé·es que jamais pour représenter les intérêts de nos membres à la table de négociations.

Parallèlement au Bureau des politiques nationales, la création du poste de délégué·e syndical·e national·e renforce encore notre réseau de soutien. Les délégué·es syndicaux ne se sentiront plus seul·es pour naviguer dans le système. Ils/elles disposent désormais d'une ressource dédiée à laquelle s'adresser pour obtenir des conseils et de l'aide.

Ces changements structurels représentent une avancée significative dans notre capacité à soutenir, représenter et défendre nos membres. En améliorant l'uniformité, la coordination et la résolution proactive des problèmes, nous construisons un syndicat plus fort et plus unifié, prêt à relever tous les défis.

Mobilisation des membres et communication

Au cours d'une année marquée par des défis sans précédent, notre engagement à mobiliser et à responsabiliser nos membres n'a jamais été aussi fort. Dans tout le pays, les membres de l'IPFPC se sont levé·es, ont pris la parole et ont démontré l'incroyable pouvoir de la solidarité.

Cela n'a jamais été aussi évident que dans notre lutte contre les mandats injustes de retour au bureau (RAB). Par le biais de courriels, de webinaires et de pétitions, nos membres ont fait entendre leur voix haut et fort.

Au-delà de la lutte contre le RAB, nous avons travaillé dur pour développer et innover nos outils de mobilisation. Qu'il s'agisse de la série de café des Femmes en sciences ou des webinaires « L'IPFPC et vous » destinés aux nouveaux membres, nous créons des espaces permettant à nos membres de prendre contact, d'apprendre et de se développer. Notre modèle des délégué·es syndicaux, y compris le nouveau portail des délégué·es syndicaux et les processus de recrutement actualisés, permet à une nouvelle génération de dirigeant·es syndicaux de s'épanouir.

Mais la mobilisation n'est pas seulement une question d'événements et d'outils numériques. Il s'agit de se montrer, en personne et en force, pour démontrer notre solidarité et notre solidité. C'est pourquoi nous avons renforcé notre soutien à des

événements clés tels que la Fierté et la fête du Travail, en veillant à ce que la présence de l'IPFPC soit ressentie dans les communautés à travers le Canada.

Pour l'avenir, nous sommes plus que jamais déterminé·es à construire un syndicat qui ne se contente pas de représenter ses membres, mais qui est animé par leur passion, leurs idées et leur pouvoir collectif. La mobilisation incroyable que nous avons constatée cette année n'est qu'un début. Ensemble, nous construisons un IPFPC plus fort, plus réactif et mieux équipé pour lutter pour l'avenir que nos membres méritent.

Équité, diversité et inclusion (EDI)

Je suis fière des progrès considérables que nous avons accomplis pour favoriser une organisation plus inclusive et plus diversifiée. Il ne s'agit pas d'atteindre des quotas, mais de créer un syndicat qui reflète véritablement la richesse des expériences et des points de vue qui font la force de notre fonction publique.

La création de nos nouveaux caucus sur l'équité au sein du Comité des droits de la personne et de la diversité marque un tournant dans notre parcours. Nous avons maintenant six groupes dynamiques :

- Caucus des membres noirs
- Caucus des membres autochtones
- Caucus des personnes 2SLGBTQ+
- Caucus des travailleuses et travailleurs de couleur
- Caucus des personnes handicapées
- Caucus des femmes

Chacun de ces caucus apporte une perspective unique et inestimable au travail de notre syndicat.

Notre stratégie complète d'EDI va au-delà de la simple représentation. Nous nous efforçons activement d'attirer des membres de tous horizons à des postes de direction, en veillant à ce que des expériences diverses éclairent chacune de nos décisions.

Les dirigeant·es de l'IPFPC continuent de promouvoir l'inclusion par le biais de webinaires ciblés et d'occasions de réseautage. Ces initiatives permettent de maintenir la conversation sur l'équité et l'inclusion au premier plan de nos activités, favorisant ainsi la croissance et l'apprentissage continus de nos membres.

L'une de nos tâches les plus importantes a été d'identifier et d'éliminer les obstacles qui empêchent les membres de réaliser leur plein potentiel au sein de notre syndicat. Ce

travail permanent nous oblige à examiner nos pratiques d'un œil critique et à accepter les changements nécessaires, même s'ils sont difficiles.

Au fur et à mesure que nous avançons, notre engagement envers ce travail reste inébranlable. Nous construisons un avenir où chaque membre, quelle que soit son origine, se verra reflété·e dans la direction de notre syndicat.

Défendre l'ensemble des membres de l'IPFPC

Lutter contre une culture de l'irrespect

Depuis bien trop longtemps, nos membres sont soumis·es à une culture omniprésente d'irrespect de la part de leur employeur. Le fiasco du système de paye Phénix et la transition bâclée vers un nouveau fournisseur du Régime de soins de santé de la fonction publique en sont la preuve la plus évidente.

Alors que nous approchons de la neuvième année de la crise Phénix, il est clair que le gouvernement ne comprend toujours pas l'impact profond que son inaction a eu sur la vie des fonctionnaires. Comme je l'ai récemment déclaré aux médias : « Vous ne pouvez pas venir nous demander de nous asseoir à la table et de négocier avec vous sans reconnaître le tort que Phénix a causé aux fonctionnaires fédéraux ».

Le retard des chèques de paye n'est pas seulement un désagrément, c'est une violation fondamentale de la responsabilité la plus élémentaire de l'employeur. Cela oblige les fonctionnaires à mettre leur vie en suspens, à retarder des décisions importantes, voire à quitter complètement la fonction publique pour devenir des entrepreneur·es, simplement pour s'assurer qu'ils/elles sont payé·es correctement et à temps.

Mais Phénix n'est que le symptôme d'un problème plus profond. La transition vers un nouveau fournisseur du Régime de soins de santé de la fonction publique a été marquée par des problèmes de système, des interruptions de service et un manque de dispositions adéquates pour les membres souffrant de graves problèmes de santé. Un récent rapport du comité permanent a fait écho à de nombreuses préoccupations de l'IPFPC, soulignant le manque d'implication des syndicats, la marge de manœuvre excessive accordée aux administrateur·rices des régimes et la nécessité d'une indemnisation pour les dommages subis par les participant·es aux régimes.

Assez, c'est assez. Il est temps que le gouvernement prenne ses responsabilités et commence à traiter les fonctionnaires avec le respect qu'ils/elles méritent. Il ne s'agit pas seulement de réparer Phénix et d'assurer une transition en douceur vers le système de paye de prochaine génération, mais aussi d'impliquer les syndicats en tant

que partenaires dans le processus. Il s'agit d'établir des normes de service claires pour l'administration des régimes de santé et de dédommager les membres pour les difficultés qu'ils/elles ont endurées. Et cela signifie se présenter à la table de négociations prêt à négocier de bonne foi, et non pas avec des platitudes vides de sens.

À l'IPFPC, nous ne cesserons jamais de nous battre pour le droit de nos membres à être payé·es correctement et à temps, à avoir un accès ininterrompu aux prestations de soins de santé qu'ils/elles ont gagnées et à être traité·es avec une dignité humaine fondamentale par leur employeur. Nous continuerons à plaider, à nous mobiliser et à demander des comptes au gouvernement jusqu'à ce que chaque membre reçoive le respect qu'il/elle mérite.

Le chemin à parcourir ne sera pas facile. Mais grâce à la solidarité et à la détermination de nos membres, nous savons que nous pouvons construire une fonction publique où le respect, l'équité et la responsabilité sont la norme, et non l'exception. C'est pour cet avenir que nous nous battons, et nous ne nous reposerons pas tant que nous n'y serons pas parvenu·es.

Lutter contre les mesures d'austérité

À une époque où la rhétorique de l'austérité menace de saper les fondements mêmes de notre fonction publique, l'IPFPC n'a cessé de plaider en faveur d'investissements durables et d'une fiscalité équitable. Nous savons qu'une fonction publique solide et bien financée n'est pas un luxe : c'est l'épine dorsale de notre société, qui fournit les services essentiels dont les Canadien·nes dépendent chaque jour.

C'est pourquoi nous l'avons affirmé haut et fort dans notre mémoire prébudgétaire : la suppression d'emplois et de programmes dans la fonction publique n'est pas seulement un manque de vision, c'est carrément dangereux. Cela se traduit par des temps d'attente plus longs, une réduction des services et une diminution de la capacité à répondre aux crises. Cela signifie que les fonctionnaires qui travaillent dur sont surchargé·es jusqu'à l'épuisement, et qu'ils/elles doivent faire plus avec moins.

Mais notre défense des intérêts ne s'arrête pas au niveau fédéral. Nous savons que les emplois de la fonction publique sont l'élément vital des communautés à travers le Canada, en particulier dans les petites villes et les zones rurales. Ce sont ces emplois qui maintiennent les économies locales à flot, fournissent des services essentiels et offrent la promesse d'une carrière intéressante, quelle que soit la situation géographique. Lorsque les gouvernements suppriment ces emplois, ils ne font pas que réduire les coûts, ils suppriment le cœur des communautés.

C'est pourquoi l'IPFPC est fier de s'associer à des alliés tels que Canadiens pour l'équité fiscale afin de promouvoir un système fiscal plus équitable et progressif. Nous avons plaidé pour des mesures de bon sens telles qu'un registre public des propriétaires bénéficiaires et des améliorations des dispositions anti-évitement; des mesures qui contribueraient à garantir que chacun·e paie sa juste part et que nos services publics disposent des ressources dont ils ont besoin pour prospérer.

Nous avons également demandé des investissements dans l'Agence du revenu du Canada afin de donner à nos membres les moyens d'accomplir pleinement leur travail. Nous savons en effet qu'un système fiscal équitable et performant n'est pas seulement une question de revenus, mais aussi de confiance du public. Il s'agit de la conviction que nous sommes tous et toutes dans le même bateau, que les règles s'appliquent de la même manière à tout le monde et que notre gouvernement travaille pour le bien commun.

En fin de compte, notre lutte contre l'austérité est une lutte pour le type de Canada auquel nous croyons : un Canada où personne n'est laissé pour compte, où les services publics sont valorisés et renforcés, et où notre prospérité partagée est fondée sur la justice, l'équité et la confiance.

Au fur et à mesure que nous avançons, l'IPFPC continuera d'être en première ligne dans ce combat. Nous continuerons à mobiliser nos membres, à nouer des alliances avec des organisations partageant les mêmes idées et à plaider sans relâche en faveur d'une fonction publique qui reflète le meilleur de ce que nous sommes en tant que nation. Car nous savons que lorsque nous investissons dans nos services publics, nous investissons en nous-mêmes et dans un avenir meilleur pour l'ensemble des Canadien·nes.

Défendre les intérêts des membres

L'IPFPC continue de jouer un rôle de premier plan dans la protection des dénonciateur·rices, la promotion du bilinguisme et la défense de la science publique. Nos efforts permettent de remodeler les politiques et les pratiques dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, garantissant ainsi un avenir plus responsable, plus inclusif et plus innovant pour le Canada.

Nous avons fait des progrès significatifs dans le renforcement des garanties pour les personnes qui disent la vérité au pouvoir. Avec le projet de loi C-290 qui approche de la sanction royale et notre cher David Yazbeck qui contribue à l'examen de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, l'IPFPC est à l'avant-garde de la création d'une culture où l'intégrité prospère sans crainte de

représailles. Cet engagement en faveur de la responsabilité s'étend à notre plaidoyer en faveur d'une fonction publique véritablement bilingue. Notre présentation devant le comité permanent de la Chambre des communes souligne notre lutte pour des politiques linguistiques équitables et des ressources de formation solides, reconnaissant que la diversité linguistique est essentielle pour servir efficacement l'ensemble des Canadien·nes et favoriser l'unité nationale.

Au cœur de notre mission se trouve le soutien indéfectible à nos 15 000 scientifiques, ingénieur·es et chercheur·ses de classe mondiale. La participation de l'IPFPC à la COP28 a marqué un tournant, en faisant reconnaître les preuves scientifiques dans les discussions sur le climat et en plaidant pour des solutions énergétiques durables, y compris l'énergie nucléaire. Notre délégation a joué un rôle crucial en représentant les voix des scientifiques du gouvernement et des travailleur·ses touché·es par le changement climatique, en faisant pression avec succès pour la reconnaissance des preuves scientifiques et en promouvant des stratégies de transition durable.

Pourtant, nous sommes confronté·es à des défis importants. Malgré la rhétorique du gouvernement, les dépenses en sciences ajustées à l'inflation ont chuté dans l'ensemble des ministères fédéraux. Nous nous opposons aux réductions à courte vue et au projet inquiétant de suppression de postes par attrition. L'IPFPC se fait le champion d'un financement accru en matière de recherche et développement et se bat pour protéger l'intégrité de la science publique, reconnaissant que l'innovation et la recherche liées aux mandats fédéraux ont un immense potentiel pour bénéficier aux Canadien·nes.

Des salles du Parlement aux conférences internationales, l'IPFPC veille à ce que les voix de ses membres influencent les politiques qui comptent. Notre expertise est de plus en plus recherchée, le Congrès du travail du Canada et le ministère des Ressources naturelles sollicitant désormais notre avis sur des questions cruciales. Nous ne nous contentons pas de défendre la fonction publique, nous l'imaginons, nous construisons un avenir où la responsabilité, le bilinguisme et l'innovation scientifique sont les pierres angulaires d'un Canada plus fort. L'IPFPC reste déterminé à obtenir les ressources et le soutien dont ses membres ont besoin pour relever les défis les plus urgents du Canada grâce à leur expertise de classe mondiale.

Lutter contre la fonction publique fantôme

Le 28 février 2024, je me suis présentée devant le Comité permanent de la défense nationale (NDDN), armée de près de deux décennies d'expérience en tant que membre de l'équipe du ministère de la Défense nationale et d'une détermination féroce à révéler la vérité sur la sous-traitance dans notre fonction publique. Il ne s'agissait pas d'une

simple comparution devant le comité, mais d'une mission personnelle visant à protéger l'intégrité du travail que nous effectuons.

En m'appuyant sur mes années passées dans les tranchées, j'ai mis à nu la réalité alarmante de la sous-traitance au sein du ministère de la Défense nationale. Les chiffres sont renversants : 5,1 milliards de dollars ont été dépensés l'année dernière pour des postes sous-traités, soit plus du double du coût des employé·es de la fonction publique. Mais il ne s'agit pas seulement d'argent. Il s'agit de l'érosion de nos connaissances institutionnelles, de la compromission de notre sécurité informatique et de la création d'une dangereuse « fonction publique fantôme ».

Pendant que je parlais, je voyais les yeux des membres du comité s'écarquiller. Il ne s'agissait pas d'un simple discours politique, mais d'un signal d'alarme. J'ai proposé des solutions concrètes : simplification du recrutement interne, salaires compétitifs pour retenir les meilleurs talents et mesures pour rompre le cycle des fonctionnaires embauché·es par les entrepreneur·es privé·es.

L'IPFPC ne se contente pas de s'opposer à la sous-traitance, il se bat pour l'âme de notre fonction publique. Nous exigeons un changement de culture qui reconnaît la valeur irremplaçable de l'expertise de la fonction publique. Qu'il s'agisse de mon témoignage ou de nos travaux de recherche et de plaidoyer, nous tirons la sonnette d'alarme à tous les niveaux de gouvernement.

Ce combat est personnel pour moi, et il est personnel pour chaque membre de l'IPFPC qui a vu de ses propres yeux les dégâts causés par une sous-traitance excessive. Nous ne nous reposerons pas tant que nous n'aurons pas récupéré nos services publics, en veillant à ce qu'ils soient assurés par des fonctionnaires dévoué·es qui placent les intérêts des Canadien·nes au premier plan. Le vent tourne et l'IPFPC mène la charge vers une fonction publique plus forte et plus responsable pour tout le monde.

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

Alors que le gouvernement explore l'utilisation et la réglementation de l'intelligence artificielle (IA), l'IPFPC veille à ce que l'expertise de ses membres fasse partie de ces conversations cruciales. Nous plaidons en faveur de lignes directrices claires sur l'utilisation éthique de l'IA, de cadres réglementaires plus solides et d'investissements dans l'amélioration des compétences et la formation afin de préparer notre main-d'œuvre aux changements technologiques.

Notre approche de l'IA et de la transformation numérique est équilibrée, reconnaissant à la fois les avantages et les risques. Nous veillons à ce que la mise en œuvre de nouvelles technologies améliore le travail de nos membres au lieu de le remplacer, et à ce que des garanties appropriées soient mises en place pour protéger la vie privée et assurer l'équité des processus de prise de décision fondés sur l'IA.

En collaboration avec le Centre des Compétences futures, l'IPFPC a développé Navigar, un outil novateur de planification du perfectionnement des compétences en ligne. Cette plateforme aidera nos membres à s'adapter à l'évolution du monde du travail, en leur proposant des plans de développement des compétences personnalisés et un accès à une multitude de ressources d'apprentissage.

Navigar représente notre engagement à veiller à ce que nos membres soient préparés à l'avenir du travail. En fournissant cet outil, nous donnons à nos membres les moyens de prendre en main leur perfectionnement professionnel et de garder une longueur d'avance dans leurs domaines respectifs. Cette initiative démontre également notre approche proactive pour relever les défis et saisir les opportunités offertes par l'évolution des technologies et des pratiques sur le lieu de travail.

Perspectives d'avenir

L'IPFPC reste déterminé à s'adapter à l'évolution des besoins de ses membres et à la nature changeante du travail dans la fonction publique. Nous continuerons à défendre des politiques qui soutiennent une fonction publique forte, efficace et inclusive. Il s'agit notamment de réclamer une rémunération équitable, des conditions de travail sûres et flexibles, et des possibilités de croissance et de perfectionnement professionnel.