

Rapport de la vice-présidente Katie Francis, 2025

Présenté à la 106^e assemblée générale annuelle

Bonjour,

Ma première année en tant que vice-présidente à temps plein de l'IPFPC a été pleine de possibilités, et m'a permis de vivre des moments inoubliables, de relever de nombreux défis et de grandir. Le passage de mon poste scientifique au gouvernement à mon rôle actuel de défense syndicale à temps plein a été un parcours intéressant, mais pour lequel je suis reconnaissante.

Cette année, j'ai assumé les portefeuilles et projets majeurs suivants :

- Équité, diversité, inclusion et accessibilité (EDIA)
- Retour au bureau (RAB)
- Système de paye Phénix
- Comité des droits de la personne et de la diversité (CDPD), présidente
- Campagne contre l'austérité du Conseil des Canadiens
- Comité des pensions de l'IPFPC (personnel)

Dans le présent rapport, je vais résumer certaines des activités, initiatives et réalisations que j'ai menées au cours de l'année écoulée dans le cadre de mes portefeuilles et au-delà.

Une grande partie de mon portefeuille EDIA a consisté à défendre la nécessité d'un soutien accru dans les domaines où nous ne répondons peut-être pas pleinement aux besoins de nos membres appartenant à des groupes méritant l'équité. Pour faire progresser ce portefeuille, j'ai rencontré mes homologues de l'EDIA au CTC et dans d'autres syndicats afin de discuter de leurs structures et de leurs succès respectifs. Ces discussions ont mené à certaines initiatives conjointes en matière d'équité, notamment une délégation conjointe IPFPC-ACEP au défilé de la Fierté dans la capitale. J'ai également renforcé nos relations avec d'autres parties prenantes externes, dont le Secrétariat du recours collectif noir (SRCN) et Fierté au travail Canada, afin de déterminer comment nos organisations pouvaient le mieux se soutenir mutuellement. Grâce à ces efforts, j'ai présenté au Conseil d'administration des recommandations concrètes qui ont mené à l'adoption de certaines motions visant à renouveler le soutien au SRCN et à devenir partenaire de Fierté au travail Canada. Le programme Fiers partenaires nous permet de mettre à profit l'expertise de Fierté au travail Canada pour concevoir des politiques plus inclusives et offre à nos membres la possibilité d'assister à ses webinaires éducatifs.

J'ai aussi eu de nombreuses discussions internes avec les membres de la haute direction de l'Institut au sujet de l'état de l'EDIA à l'IPFPC et de la voie à suivre pour mieux soutenir nos membres issus de groupes méritant l'équité. Il s'agissait notamment de discussions continues avec notre directrice exécutive, et maintenant avec notre administrateur en chef des opérations, notre conseiller général aux affaires juridiques, notre directeur des Affaires publiques, notre équipe de recherche et notre conseiller en équité, diversité, inclusion et accessibilité de l'IPFPC.

Ces conversations ont contribué à la concrétisation de la vision et du plan pour l'avenir de l'EDIA à l'IPFPC. Une des réalisations qui ont découlé de mon travail de sensibilisation est l'inclusion de questions démographiques dans le sondage d'inscription à l'AGA de l'IPFPC. Nous devons savoir qui est en mesure de participer ou non à nos événements afin de cerner et d'éliminer les obstacles à la participation, et cette mesure nous permettra d'y arriver.

En ce qui concerne le portefeuille EDIA, l'un des premiers événements majeurs auxquels j'ai participé à titre de vice-présidente, et que j'étais fière d'avoir aidé à organiser, a été le gala du Mois de l'histoire des Noirs de l'IPFPC. Cet événement, organisé en collaboration avec la RCN, a servi d'espace pour permettre à nos membres, à notre personnel et à nos alliés·es noir·es de célébrer le Mois ensemble. Plus tard dans l'année, j'ai organisé la participation de la RCN au défilé de la Fierté dans la capitale afin d'assurer une forte représentation syndicale. Cet événement a réuni des membres de toute la RCN pour célébrer la diversité de la fonction publique et des membres que nous représentons. En septembre, j'ai eu l'occasion de représenter l'IPFPC lors de la cérémonie du Centre national pour la vérité et la réconciliation tenue sur la Colline du Parlement à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. Au cours de cette cérémonie, j'ai aidé à porter la banderole du Registre commémoratif national des élèves, qui porte les noms de plus de 5 000 enfants des pensionnats autochtones qui ne sont jamais rentrés à la maison. Ce fut un honneur de porter la banderole aux côtés de la fille d'un survivant des pensionnats autochtones, qui a partagé des histoires sur son père.

En ce qui concerne mon portefeuille du retour au bureau, j'ai mis sur pied un groupe de travail interne afin d'aborder les défis liés à cet enjeu et d'étudier les pistes possibles pour la suite. Cette équipe regroupe la directrice du Service des négociations collectives, la directrice des Relations du travail, la gestionnaire du Bureau des politiques nationales, le directeur des Affaires publiques et le conseiller principal du président. J'ai également eu des consultations avec le Conseil du Trésor au sujet du retour au bureau, qui découle du grief de principe que nous avons gagné. Nous y discutons des questions de santé et de sécurité, des enjeux de capacité, des questions liées à la mise en œuvre des politiques et des éventuels changements futurs au mandat. Il s'agit d'un enjeu d'une grande importance pour un grand nombre de membres, dont moi-même, et dont on parle dans toutes les sphères du syndicat. Le combat s'annonce difficile, mais je garde bon espoir que nos équipes de négociation parviendront à obtenir le meilleur résultat possible pour nos membres dans ce dossier. Si la mise en œuvre du RAB pose des problèmes dans votre milieu de travail, avisez-moi, car il est très utile de disposer d'exemples précis pour ces consultations.

En ce qui concerne Phénix, la priorité cette année était d'aider les membres qui ont reçu une demande de recouvrement du trop-payé. Si le trop-payé remonte à six ans ou plus, le délai de prescription s'applique et le gouvernement ne peut pas vous obliger à le rembourser. Nous veillons donc à ce que les membres soient au courant de leurs droits dans ces situations. J'ai rencontré régulièrement, à l'interne, la gestionnaire du Bureau des politiques nationales de l'IPFPC, ainsi que le sous-comité technique du Comité de consultation syndicale-patronale sur le système de paye Phénix. Ce sous-comité offre un forum permettant aux agents·es

négoceur·rices de rencontrer le Conseil du Trésor afin de trouver des solutions aux problèmes persistants et de recevoir des informations au sujet des progrès du système de paye de nouvelle génération (Dayforce), qui sera déployé au cours des prochaines années. Je m'engage à ce que le déploiement de Dayforce ne répète pas le désastre de Phénix. De plus, je collabore avec l'équipe des Affaires publiques à la planification du 10^e anniversaire du lancement de Phénix, qui aura lieu l'année prochaine, afin de soulever les problèmes persistants qui continuent de tourmenter un grand nombre de fonctionnaires.

Je suis extrêmement fier du travail accompli cette année par le Comité des droits de la personne et de la diversité. Le comité était composé de membres et d'allié·es diversifié·es qui participaient à chaque réunion avec passion, prêt·es à discuter des enjeux les plus urgents touchant nos membres issu·es de groupes méritant l'équité. Cette année, nous avons décidé d'axer nos efforts sur les résultats d'un sondage sur l'équité réalisé en 2022 auprès des membres de l'IPFPC, qui a révélé un niveau alarmant de haine et de sentiments hostiles à l'égard de l'EDIA. Ainsi, nous avons choisi de faire de la lutte contre le harcèlement et la haine nos priorités pour cette année. Le CDPD a également contribué à l'amélioration de la déclaration d'équité de l'IPFPC et à l'élaboration du mandat du comité, et a présenté plusieurs propositions que le Conseil d'administration pourrait soutenir lors de l'AGA 2025. Pour en savoir plus sur les activités du CDPD, consultez mon rapport du Comité, également inclus dans la trousse de l'AGA.

Cette année, j'ai également entrepris mes études au Collège syndical du Canada du Congrès du travail du Canada. Au cours de la première session de ce programme, j'ai suivi quatre cours : « Theory and Practice of Unions » (Théorie et pratiques syndicales), « Strategic Thinking, Planning and Development » (Réflexion stratégique, planification et élaboration), « Labour's Journey Towards Truth and Reconciliation » (Parcours du mouvement syndical vers la vérité et la réconciliation) et « Unions in the Political Economy » (Syndicats dans l'économie politique). Au-delà du contenu percutant des cours, qui s'est déjà avéré utile et applicable à mon travail à l'IPFPC, le Collège syndical a offert l'occasion de tisser des liens avec des leaders de divers syndicats canadiens. J'ai hâte de participer aux deux dernières sessions en 2026.

Enfin, j'ai eu de nombreuses occasions de discuter avec des membres des quatre coins du pays cette année. Une mention importante va aux membres du GEPCR, qui ont mené une grève fructueuse pour obtenir une entente équitable avec un employeur difficile. J'ai eu l'honneur de me joindre à leur ligne de piquetage et de participer au rassemblement de solidarité de la RCN en soutien à leur équipe de négociation. J'ai également discuté avec les membres du Comité des jeunes professionnel·le·s, qui s'efforcent de faire progresser les enjeux qui intéressent les membres de notre syndicat en début et en milieu de carrière. J'ai également eu la chance de rencontrer des membres de groupes de travail sur l'équité qui ont partagé leurs expériences dans leurs milieux de travail et au sein de notre syndicat, ainsi que des idées pour créer des espaces plus sûrs et inclusifs dans ces milieux. Je suis reconnaissante d'avoir eu ces occasions et j'ai beaucoup appris de ces discussions.

En résumé, cette année a été remplie d'apprentissages, de conversations enrichissantes et de progrès. Je suis fière des relations que j'ai établies avec des collègues d'autres syndicats à travers le pays et avec des organisations qui soutiennent les travailleuses et les travailleurs syndiqués. Ces relations continueront de renforcer la place de l'IPFPC dans le mouvement syndical. Au cours des deux dernières années de mon mandat, je compte bien continuer à défendre les membres des groupes méritant l'équité, à lutter contre les mandats arbitraires de retour au bureau, à surveiller la mise en place du nouveau système de paye et à écouter nos membres diversifié·es de l'ensemble du pays afin d'apprendre de leurs expériences.

Je vous souhaite une excellente fin d'année et j'ai hâte de voir ce que nous réservent les deux prochaines années.

Présenté respectueusement,

Katie Francis

Vice-présidente à plein temps, IPFPC