**Assemblée générale annuelle 2025**
**Ébauche du procès-verbal**

Date : 26 novembre 2025

Heure : 19 h

Endroit : Infinity Convention Centre/ZOOM

Présences : **Membres du conseil d'administration :**
Shen Bai, Mike Bureau, Léo Cardinal, Ahmad Luqman, Matthew Moore, Wendy Schurman, Naika Thomas et Krishon Walker

**Présidence du Comité des candidatures :**
Chanel Brown

**Membres :**
Plus de 200 membres de l'IPPM (80 en ligne et 130 en personne) étaient présents.

**Personnel de l'IPPM :**
Peter Bleyer (directeur général), Julie Lallier-Michaud, James Campbell, Andrea Cashman, Hannah Kaya, Katherine Millington, Shirley D'Penha (secrétaire de séance)

## 1. Introduction et mot d'ouverture

Peter Bleyer, directeur général, ouvre l'assemblée générale annuelle en souhaitant la bienvenue à tous les membres présents, tant en personne qu'en ligne. Il se dit heureux et fier d'occuper le poste de directeur général de l'IPPM et souligne la croissance continue de l'engagement des membres, avec plus de 100 membres présents en personne et 80 participants virtuels.
Peter Bleyer souhaite la bienvenue aux coprésidents de la soirée, soit Naika Thomas, présidente du Comité d'engagement des membres et de la diversité, et Shen Bai, président du Comité des bourses d'études.

Naika Thomas commence les délibérations et souhaite la bienvenue aux participants en personne et en ligne. Naika Thomas reconnaît notre passé et notre présent coloniaux, les torts que notre pays cause aux peuples autochtones de ce pays et le fait que l'AGA de l'IPPM se déroule sur des terres non cédées de la Nation algonquine Anishinabeg. En tant que syndicat, l'IPPM s'est engagé à apprendre toute l'histoire de ce pays et à appuyer la réconciliation telle que définie par les communautés autochtones.

Naika Thomas passe en revue quelques points d'ordre administratif et explique comment les outils de vote seront utilisés tout au long de l'assemblée.

Naika Thomas souhaite la bienvenue au conseil d'administration et présente les présidentes et présidents des Comités : Mike Bureau (finances), Shen Bai (bourse d'études), Krishon Walker (gouvernance et ressources humaines). Elle fait remarquer que Chanel Brown, présidente du

Comité des candidatures, présidera les élections au conseil d'administration.

Le quorum est établi et la présidente ouvre la séance.

**Adoption de l'ordre du jour**
**Motion : Adopter l'ordre du jour de l'AGA 2025 sans modification.**
**Proposée par Beverley Croft; appuyée par Mike Bureau.**
**La motion est adoptée.**

**Adopter le procès-verbal de l'assemblée du 20 novembre 2024**
**Motion : Approuver le procès-verbal de l'AGA 2024 de l'IPPM, tel qu'il a été affiché.**
**Proposée par Krishon Walker; appuyée par Léo Cardinal**
**La motion est adoptée.**

## 2. Rapports

- **Rapports des comités et des directions**

Naika Thomas informe les membres que le rapport annuel a été distribué par courriel avant l'assemblée générale annuelle. Les membres présents en personne ont reçu une copie imprimée, tandis que ceux qui participent en ligne ont été invités à cliquer sur le lien vers le rapport disponible dans l'espace clavardage. Elle signale que le rapport annuel est disponible en anglais et en français et comprend des rapports du conseil d'administration, du directeur général, du responsable des relations de travail et de chacun des comités de l'IPPM.

- **Rapport Connexion IPPM**

Les membres Ahmad Luqman et Dietrich Sider présentent le rapport Connexion IPPM. Ahmad Luqman fait le point sur la première année d'existence de Connexion IPPM, qui a dépassé les attentes, en soulignant l'engagement accru des membres, leur solidarité et leur force collective. Il souligne que les résultats décevants des récentes négociations ont amené les membres à reconnaître la nécessité d'adopter une nouvelle approche axée sur un engagement accru et une action collective.

En 2023, les membres ont adopté une résolution visant à redynamiser leur syndicat en créant un réseau de membres afin d'accroître la participation, le leadership et le pouvoir de négociation collective. Ils ont reconnu la nécessité d'adopter une nouvelle approche en matière de négociations afin de renforcer leur influence auprès de l'employeur et d'obtenir de meilleurs résultats. Ahmad Luqman souligne qu'une négociation efficace ne se résume pas à présenter des arguments solides à la table des négociations; la force de l'IPPM réside dans l'engagement de ses membres, l'action collective, l'unité et la solidarité.

En s'appuyant sur la résolution de 2023, le conseil d'administration a créé Connexion IPPM et a embauché Hannah Kaya à titre de membre responsable de l'organisation pour diriger cette initiative. Le cadre de la Communauté professionnelle de l'IPPM a été présenté à l'AGA 2024, et les commentaires des membres ont été recueillis tout au long de son élaboration. En moins d'un an, Connexion IPPM est passé d'une idée à un réseau de plus de 100 membres, dépassant les attentes et renforçant l'engagement en milieu de travail, la participation syndicale

et l’action collective.

Dietrich Sider remercie Ahmad Luqman et fait part de son expérience avec Connexion IPPM, soulignant qu’il avait noué des liens avec des membres de nombreux services municipaux, notamment ceux chargés des eaux usées, des technologies de l’information, des finances, des services paramédicaux, de la santé publique et de l’urbanisme. Ces liens permettent de mieux comprendre le dévouement des membres, leurs préoccupations en milieu de travail et l’incidence des conditions de travail sur leur vie professionnelle et personnelle. Il s’est joint à Connexion IPPM pour aider à élaborer des solutions et, grâce à sa formation, a acquis une connaissance de la structure syndicale, de l’histoire, de la mobilisation des membres et des stratégies visant à renforcer le pouvoir syndical.

Au printemps, les membres de Connexion IPPM ont organisé des consultations sur la négociation en petits groupes pour discuter des enjeux et des priorités en milieu de travail. Cette communication a contribué à une réponse record au sondage sur la négociation, avec un taux de participation de plus de 50 %, pour veiller à ce que les priorités en matière de négociations reflètent le point de vue des membres.

Les membres de Connexion IPPM ont mobilisé leurs collègues de la ville et ont appuyé la campagne visant à s’opposer à l’obligation de retour au bureau cinq jours par semaine, tout en mettant en lumière les préoccupations des membres concernant le travail hybride. Ils ont également organisé des tables de sensibilisation à l’hôtel de ville et à la place Ben Franklin pour discuter des préoccupations en milieu de travail, de l’obligation de retour au bureau et des attentes en matière de négociations.

Dietrich Sider remercie les membres pour leur leadership et leur engagement en vue d’obtenir de meilleurs résultats lors des négociations et souligne la forte participation des membres, en précisant que presque tous les participants à l’AGA avaient signé la pétition sur les attentes en matière de négociations. Au total, plus de 1 785 membres, représentant plus de 70 % des membres de l’IPPM, ont signé la pétition sur les attentes en matière de négociation. Cette manifestation sans précédent d’unité a mené à des améliorations dans le processus de négociation, y compris des négociations antérieures et la participation directe de la directrice municipale et du chef des RH à l’échange de propositions.

Ahmad Luqman souligne que la création d’un pouvoir syndical exige une participation active des membres et une action collective. La pétition sur les attentes en matière de négociation était un premier pas important, mais une participation soutenue des membres serait essentielle pour obtenir des résultats significatifs en matière de négociations. Ahmad Luqman et Dietrich Sider encouragent les membres à se joindre à Connexion IPPM et à sa liste de courriels pour participer aux formations, aux réunions et à la stratégie syndicale. Ils concluent par le message suivant : « Cette ville nous tient à cœur; c’est le temps d’exiger le respect. »

- **Rapport du comité de négociation de la Ville d’Ottawa**

Wendy Schurman, présidente du Comité de négociation de l’IPPM et Peter Bleyer, directeur général, présentent le rapport du Comité des négociations de la Ville d’Ottawa. Wendy souhaite la bienvenue aux membres et souligne qu’elle est aux côtés de ses collègues Beverley Croft, Andrew Gleeson et Ahmad Luqman.

Une nouvelle ronde de négociations avec la Ville a commencé cette semaine par l'échange de propositions. La déception ressentie lors de la ronde précédente a contribué à l'adoption d'une nouvelle approche de négociation qui tire parti du réseau Connexion IPPM et de l'engagement des membres. Cette approche a préparé le syndicat à une autre ronde de négociation au cours de laquelle les actions des membres dépasseraient la table de négociation.

Wendy Schuman décrit le processus de négociation et explique qu'il aboutira soit à une entente de principe en vue de la ratification par les membres, soit, en cas d'impasse, à un arbitrage exécutoire obligatoire. La préparation a commencé bien avant les négociations officielles, en combinant la nouvelle approche reflétée dans la pétition sur les attentes en matière de négociation avec une vaste consultation des membres. On a enregistré une participation record au sondage sur les négociations et aux consultations des membres, ainsi que des propositions approfondies, fondées sur la recherche et étayées par des données probantes, reflétant les priorités des membres. Le message clé des membres est leur désir de respect, l'équité étant identifiée comme un moyen important d'atteindre ce respect.

La Ville a présenté relativement peu de propositions comparativement aux plus de 40 propositions présentées par l'IPPM.

Peter Bleyer explique que, pour répondre à la principale préoccupation des membres au sujet de la juste rémunération, les propositions comprennent une augmentation salariale de 7,5 % en 2026, une augmentation de 6 % en 2027 et un ajustement au coût de la vie de 5 % pour tenir compte de la perte du pouvoir d'achat des membres au cours des années précédentes. Peter Bleyer ajoute qu'un accord proposé d'une durée de deux ans permettrait et exigerait des efforts soutenus, au-delà d'une seule ronde de négociations, afin d'obtenir des résultats significatifs.

Ces augmentations de salaire s'attaquent à l'érosion passée, protègent contre l'inflation future et reconnaissent les contributions des membres. Les propositions visant à améliorer l'équité vont au-delà des salaires, puisque les avantages sociaux, le remboursement du kilométrage et la rémunération au rendement n'ont pas suivi le rythme des réalités économiques. Les propositions comprennent des améliorations importantes aux prestations d'assurance-maladie complémentaires et le remplacement d'une enveloppe de rémunération au rendement qui rétrécit par un système de maintien en poste fondé sur les années de service afin de mieux reconnaître la contribution des membres et de maintenir sa valeur au fil du temps. Le système de maintien en poste proposé est une approche plus respectueuse, productive et juste pour reconnaître les contributions des membres.

Afin de favoriser la conciliation travail-vie personnelle, autre priorité soulevée par les membres, le programme comprend des propositions visant à permettre l'accès plus rapide à des niveaux plus élevés de congés annuels, à augmenter les congés spéciaux et à étendre le congé de deuil pour y inclure le temps de déplacement. Il reflète également l'intérêt des membres à améliorer les dispositions relatives aux congés de maternité et parentaux et à réduire davantage les exigences en matière de certificats médicaux.

Le travail hybride demeure une priorité absolue pour environ 1 500 membres de l'IPPM. Nous avons proposé une formulation plus claire afin de renforcer les droits existants en matière de

travail hybride et nous recourrons à la procédure de grief pour traiter les cas où les régimes de travail non conventionnels (RTNC) de nos membres sont refusés.

La sécurité d'emploi est une préoccupation croissante; c'est pourquoi nos propositions prévoient de limiter le recours à la sous-traitance et à l'utilisation de l'intelligence artificielle générative lorsque les postes de l'IPPM pourraient être touchés.

Notre programme comprend également des mesures précises visant à répondre aux besoins particuliers de nos membres dans le domaine des soins de longue durée, des services paramédicaux et d'autres groupes diversifiés de l'IPPM. Dans l'ensemble, nous avons présenté un ensemble complet de propositions accompagné d'un message fort reflétant les priorités et les attentes des membres. Nous prévoyons une ronde de négociation difficile, mais l'engagement accru des membres a renforcé la capacité de l'IPPM d'obtenir des résultats à mesure que les négociations se poursuivent au cours de la nouvelle année.

Wendy Schurman conclut en signalant que les membres recevront des mises à jour régulières sur la négociation, y compris une séance d'information pour les membres au début de l'année prochaine, et les encourage à communiquer avec le bureau de l'IPPM en tout temps pour poser leurs questions.

## Questions et réponses

### Négociations collectives avec la Ville d'Ottawa

**Les membres posent un certain nombre de questions au sujet des négociations, notamment pour obtenir des détails sur l'échéancier prévu. Ils veulent savoir si l'équipe de l'IPPM croyait que l'employeur négociait de « bonne foi » et ce que le petit nombre de propositions de l'employeur indiquait. De plus, compte tenu des nombreuses propositions de l'IPPM sur la table, le Comité de négociation avait-il un ensemble clair de priorités pour s'orienter dans le processus de négociation?**

L'échéancier pour la conclusion d'une entente définitive dépend du processus de négociation et de la capacité des parties à conclure une entente de principe. Si les parties se retrouvent dans une impasse, comme ce fut le cas lors des deux rondes de négociation précédentes, la convention collective exige que l'affaire soit soumise à un arbitrage exécutoire. Dans ces circonstances, les parties doivent s'entendre mutuellement sur un arbitre, et le processus d'arbitrage peut prendre plusieurs mois.

Grâce à la mobilisation des membres de l'IPPM, y compris par l'entremise de la pétition sur les attentes en matière de négociation, les négociations avaient commencé plus tôt dans la ronde actuelle et nous utilisons tous les moyens disponibles pour exercer des pressions sur l'employeur et faire avancer le processus le plus rapidement possible. Toutefois, la rapidité ne se fera pas au détriment de l'obtention du meilleur accord possible pour les membres.

En ce qui concerne le calendrier des augmentations de salaire, toute augmentation salariale négociée ou accordée serait normalement appliquée rétroactivement à la date applicable. Toutefois, la rétroactivité s'appliquerait généralement aux salaires et pas nécessairement aux autres modifications apportées aux avantages sociaux ou aux dispositions de la convention collective.

Il serait prématuré de porter un jugement sur la conduite de l'employeur après seulement un premier échange de propositions. Les premiers signes étaient encourageants, notamment le fait que les parties se soient retrouvées à la table de négociation plus tôt que lors des rondes de négociation précédentes. Cependant, il reste encore beaucoup à faire. Les membres de l'IPPM devraient maintenir la pression et continuer à prendre des mesures collectives. En fin de compte, l'employeur devrait démontrer par ses actions à la table de négociation qu'il est prêt à accepter un résultat significatif pour les membres.

En ce qui concerne le nombre limité de propositions de la Ville, il n'est pas rare qu'un employeur présente moins de propositions dans les négociations. Cette très courte liste peut être utilisée pour indiquer que la Ville est généralement satisfaite de la convention collective existante.

En revanche, les plus de 40 propositions de l'IPPM reflètent le nombre important d'améliorations que les membres ont jugées nécessaires et méritées, surtout compte tenu des progrès limités réalisés récemment.

Ensemble, ces propositions assurent la transparence et communiquent clairement les priorités de nos membres à l'employeur. Ces propositions sont comme des « pièces d'un casse-tête » : c'est au cours des négociations que nous déterminerons comment ces pièces pourraient être assemblées pour former une entente qui soit équitable pour les membres et acceptable pour l'employeur.

Le Comité de négociation disposait de renseignements importants pour orienter son approche, en fonction des vastes consultations auprès des membres et de notre sondage sur les négociations. Ces renseignements permettent de bien comprendre les priorités des membres et aident à déterminer quels enjeux sont plus importants que d'autres.

Les propositions représentent notre meilleure compréhension de ce que les membres aimeraient idéalement voir figurer dans la convention collective, tout en reconnaissant que les négociations nécessiteront d'évaluer l'importance relative de chaque enjeu et de tenir compte des positions de l'employeur.

**Le processus d'arbitrage**

**Si les parties se retrouvent dans une impasse, l'IPPM envisagerait-il de s'entendre sur le même arbitre utilisé lors des rondes précédentes de négociation? Quelles garanties ou mesures sont en place pour s'assurer que l'arbitre mène le processus de façon juste et impartiale?**

L'arbitre ayant siégé lors de la ronde précédente ne serait pas accepté s'il était proposé, et tout arbitre nommé en cas d'impasse doit faire l'objet d'un accord mutuel entre l'IPPM et la Ville

d'Ottawa. Le Comité de négociation abordera le processus de sélection avec toute la diligence et la prudence qui s'imposent, ce qui inclut une préparation préalable visant à cerner les options appropriées. Bien qu'il y ait toujours des pressions pour faire avancer le processus de règlement de la convention collective, nous ne mettrons pas en péril le résultat final. En plus d'un arbitre, les parties conviendraient probablement de nommer chacune une personne pour travailler avec l'arbitre. Ce candidat de l'IPPM, de concert avec notre conseiller juridique et notre équipe de négociation de l'IPPM, jouera un rôle dans la recherche d'une entente équitable.

**Le régime de retraite d'OMERS**

**Les membres s'intéressent à l'évolution d'OMERS.**

L'IPPM est intervenu et a fait une présentation dans le cadre du processus d'examen de la gouvernance lancé par le gouvernement provincial, et les conclusions de l'examen étaient généralement conformes à la position avancée par l'IPPM et d'autres syndicats. La question est de savoir si le gouvernement provincial va mettre en œuvre les recommandations. Il n'y a pas d'incidence immédiate sur les pensions ou les niveaux de prestations de retraite des participants.

La question est importante parce qu'elle concerne la gouvernance et le contrôle futurs d'OMERS et que les syndicats ont été mis au défi de défendre leur rôle dans la gouvernance du régime de retraite. Nous continuerons de suivre l'évolution de la situation, d'intervenir au besoin et de faire rapport aux membres.

3. **Affaires nouvelles**
    - **Budget de 2026**

Le budget de 2026 a été inclus dans les documents de l'AGA.

Mike Bureau (trésorier) présente les prévisions budgétaires de 2026 aux fins d'adoption. Il explique que le budget a maintenu la continuité avec les récents budgets de l'IPPM tout en reflétant la situation financière et les priorités actuelles de l'organisation.

Mike Bureau indique que l'IPPM prévoyait des revenus plus élevés que l'année précédente, selon les niveaux de revenus réels au cours des deux années précédentes. Cette hausse s'explique principalement par la stabilisation des revenus provenant des cotisations à un niveau plus élevé que prévu initialement, à la suite de la réduction des activités liées à la pandémie au sein de Santé publique Ottawa.

Mike Bureau fait remarquer que le budget proposé est équilibré et responsable, prévoyant un léger excédent de fin d'exercice d'environ 20 000 $**.** Le budget poursuit l'engagement de l'IPPM à renforcer la capacité du syndicat d'offrir des services de grande qualité et à renforcer sa capacité d'obtenir des résultats par la négociation. L'organisation continuerait de contrôler et, dans la mesure du possible, de réduire les coûts administratifs, y compris les économies découlant du déménagement des bureaux et d'autres gains d'efficacité. Parallèlement, le budget prévoit un investissement accru dans les relations de travail, la syndicalisation, la

défense des intérêts et le réseau Connexion IPPM, ce qui reflète l'objectif stratégique du syndicat visant à renforcer l'engagement des membres et leur pouvoir de négociation.

Mike Bureau explique que le budget comprend également le nouveau poste du personnel de l'organisation et des communications, qui avait initialement été financé pour une période de 18 mois dans le cadre d'un projet par l'entremise de la réserve des activités stratégiques. Il souligne que la réserve continue de maintenir un équilibre sain et qu'elle demeurera une ressource importante pour appuyer les objectifs à moyen et à long terme de l'IPPM, y compris le renforcement de la force de négociation et l'offre d'options futures aux membres.

Mike Bureau conclut que le budget proposé est financièrement responsable, qu'il protège la situation financière à long terme de l'IPPM et qu'il continue d'investir dans les priorités à court et à moyen termes du syndicat.

**Motion : Adopter le budget de 2026.**
**Proposée par Mike Bureau; appuyée par Krishon Walker.**
**La motion est adoptée.**

- **Résolutions**

Krishon Walker, président du Comité de la gouvernance et des ressources humaines, explique que le Comité a conclu qu'étant donné la priorité de l'IPPM de maximiser la participation et la mobilisation des membres, le syndicat devrait prolonger la période de vote pour les élections au conseil.

Krishon Walker déclare que la prolongation de la période de vote offrirait aux membres davantage d'occasions de participer au processus électoral et soutiendrait l'objectif de l'IPPM visant à accroître l'engagement des membres et à renforcer la capacité du syndicat à obtenir des résultats pour ses membres.

Le Comité recommande donc que la période de vote pour les élections au conseil soit prolongée à compter de 2026.

La résolution :

ATTENDU QUE la mobilisation et la participation des membres sont essentielles au renforcement de la capacité de l'IPPM d'obtenir des résultats pour les membres dans le cadre des négociations collectives et au-delà;

ATTENDU QUE l'élargissement de la participation des membres aux élections du conseil d'administration de l'IPPM contribuera à renforcer notre syndicat;

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU que la période de vote pour les élections au Conseil d'administration de l'IPPM soit prolongée d'au moins 10 jours à compter de l'assemblée générale annuelle de 2026.

**Motion : Prolonger la période de vote pour les élections au conseil d'administration de l'IPPM d'au moins 10 jours, à compter de l'AGA de 2026.**
**Proposée par Krishon Walker; appuyée par Dietrich Sider.**
**La motion est adoptée.**

## 4. Élections au conseil d'administration

Chanel Brown, présidente du Comité des candidatures, passe en revue le processus électoral. Elle signale qu'il y a eu une candidature pour le siège de LCO au conseil d'administration et six (6) candidatures pour les cinq (5) sièges vacants de la Ville d'Ottawa au conseil. Par conséquent, le candidat au siège de LCO, Matthew Moore, sera élu par acclamation et une élection se tiendra pour les sièges de la Ville d'Ottawa. Les membres peuvent voter pour un maximum de cinq (5) personnes candidates. Toutes les personnes candidates à l'élection se présentent aux membres.

**Motion : Accepter les résultats des élections des membres du conseil d'administration de l'IPPM de 2025-2026, et reconnaître que les personnes suivantes ont été élues.**
**Mike Bureau, Léo Cardinal, Beverley Croft, Andrew Gleeson et Wendy Schurman.**
**Proposée par Allan Dykstra; appuyée par Karim Mekki.**
**La motion est adoptée.**

Chanel Brown souhaite la bienvenue aux nouveaux membres et aux membres actuels du conseil d'administration.

## Levée de la séance

La séance est levée à 20 h 35.