CIPP
IPPM

Rapport Annuel 2026

À notre sujet

L'Institut professionnel du personnel municipal (IPPM) est le syndicat du personnel professionnel municipal de la région d'Ottawa. Nous défendons nos membres et militons en faveur d'un idéal que nous savons possible : des collectivités saines, équitables et prospères.

Les membres de l'IPPM sont le personnel professionnel qui travaille pour la population d'Ottawa. Les membres travaillent ensemble pour défendre leurs intérêts et ceux de notre collectivité, et militent en faveur de services publics de qualité.



Table des matières

Rapport de la présidente 04

Rapport du directeur général 07

Rapport du trésorier 10

Rapport sur les relations de travail 12

Lettres de l'équipe Connexion 15

Rapport du Comité des bourses d'études 24

Rapport du Comité de la gouvernance et des ressources humaines 26

Rapport de la présidente

Ces dernières années, notre syndicat s'est développé à pas de géant.

À titre de présidente, j'ai trouvé très inspirant de voir des centaines de membres de l'IPPM se mobiliser et exercer des pressions sur leur employeur pour obtenir de meilleurs résultats dans les négociations.

« J'ai trouvé très inspirant de voir des centaines de membres de l'IPPM se mobiliser et exercer des pressions sur leur employeur pour obtenir de meilleurs résultats dans les négociations.

Votre équipe de négociation a continué à présenter des propositions convaincantes et fondées sur des données probantes. Et aujourd'hui plus que jamais, les membres de l'IPPM se tiennent à leurs côtés pour faire savoir à l'employeur qu'il est temps de faire preuve de respect.

La négociation avec la Ville d'Ottawa a été notre priorité absolue pour 2026. Toute l'équipe de l'IPPM s'est mobilisée pour vous représenter à la table des négociations et pour aider les membres à faire pression sur l'employeur. Nous avons beaucoup renforcé notre position à la table des négociations. Il sera essentiel pour les membres de l'IPPM de continuer à renforcer le pouvoir de notre syndicat pour les années à venir et les prochaines rondes de négociation.

Grâce à notre nouveau réseau de membres, appelé Connexion, plus d'une centaine de membres ont participé tout au long de l'année à des réunions et à des journées de réflexion pour discuter des négociations, renforcer le pouvoir syndical et exercer des pressions sur l'employeur. Des centaines de membres se sont joints à Connexion pour participer à nos deux



Journées de mobilisation et à la tournée en fourgonnette 2026 de l'IPPM. Dans le cadre de cette tournée, les membres et le personnel de Connexion se sont rendus sur 18 lieux de travail afin de rencontrer plus de 300 membres de l'IPPM.

Nous poursuivons nos démarches auprès de l'employeur en dehors du processus de négociation pour lui faire part de vos problèmes et de vos préoccupations. Nous veillons également à maintenir une bonne communication avec ce dernier. Nous entretenons des relations de consultation permanentes avec Santé publique Ottawa, le Service paramédic d'Ottawa et Logement communautaire d'Ottawa (LCO).

Notre équipe chargée des relations de travail reste en contact étroit avec tout membre ayant besoin d'aide face à des difficultés professionnelles ou souhaitant simplement obtenir des précisions sur un droit prévu à la convention collective. Pour les relations de travail, nous disposons d'une équipe de premier ordre qui fournit depuis de nombreuses années des conseils spécialisés à nos membres. Notre équipe continue d'accompagner les membres faisant face à des difficultés dans le cadre du travail hybride. Nous continuons de faire valoir notre grief de principe et de permettre aux membres de déposer des griefs individuels. Nous avons également résolu un certain nombre de problèmes de travail hybride directement avec la direction, ce qui a porté ses fruits.

Le conseil d'administration de l'IPPM veille au bon fonctionnement du syndicat et supervise ses orientations stratégiques. Cette année, notre conseil d'administration est plus déterminé que jamais à améliorer le suivi et l'évaluation de nos progrès dans la réalisation des objectifs stratégiques, tout en assurant une surveillance financière rigoureuse.

De nouveaux membres de l'IPPM nous rejoignent pour consacrer leur temps et leurs énergies au renforcement de notre syndicat. En 2026, les membres se sont investis dans leur syndicat comme jamais auparavant. Et pour continuer notre lutte afin d'obtenir les résultats souhaités lors des négociations, nous devrons faire encore mieux en 2027!

Beverley Croft
Présidente



Rapport du directeur général

Lors de l’AGA de 2024, les membres de l’IPPM ont adopté une résolution pour lancer un réseau de membres. C’était le point de départ de grands changements dans votre syndicat.

Depuis, nous avons embauchéune personne responsable de l’organisationsyndicale, mis en place une structure permettantaux membres de se réunir pour renforcer lepouvoir syndical et établi le contact avec descentaines de membres. Bon nombre de cespersonnes n’avaient jamais eu de contactavec le syndicat auparavant.

Votre équipe des Relations du travail continue de vous offrir un accompagnement individuel spécialisé pour relever les défis au travail. Et en 2026, le nombre et la diversité des problèmes et des dossiers traités par notre équipe ont atteint des niveaux sans précédent. Que vous ayez des questions sur les droits prévus par votre convention collective, de la difficulté à faire valoir ces droits ou besoin de conseils pour gérer une situation professionnelle délicate, notre équipe est toujours là pour vous soutenir.

À présent, vous et vos collègues êtes déterminés à renforcer le pouvoir syndical.

> « Votre employeur sait que les membres de l’IPPM font preuve de vigilance et participent au processus de négociation de manière inédite.

Nous commençons à voir les premiers résultats de ces efforts. Lors de la dernière ronde de négociations avec la Ville d’Ottawa, l’employeur s’est présenté à la table de négociation avant l’expiration de votre convention collective, accompagné de représentantes et représentants habilités à négocier. C’est une grande première dans l’histoire récente. Et cela a été rendu possible seulement par la mobilisation des membres de l’IPPM au cours des deux dernières années pour faire pression sur l’employeur.

Votre employeur sait que les membres de l’IPPM font preuve de vigilance et participent au processus de négociation de manière inédite.

Et ce n’est encore que le début. À mesure que les membres de l’IPPM se rassemblent et tissent des liens solides, nous serons en mesure d’utiliser un plus large éventail de tactiques syndicales éprouvées. Au cours de la dernière année, les membres de l’IPPM ont organisé notre premier rassemblement, ainsi que plusieurs Journées de mobilisation, et ils sont venus de toute la ville pour participer à la tournée en fourgonnette 2026.

La tournée en fourgonnette nous a permis d’établir des liens avec plus de 300 membres sur 18 lieux de travail. Il a alors été possible de rendre compte en personne de l’avancement des négociations, de discuter des défis auxquels font face certaines équipes et de tisser des liens qui renforcent notre syndicat.

Cette année, votre message à l’employeur est très clair : il est temps de faire preuve de respect.

Vous vous attendez à une rémunération équitable et à une véritable participation de votre employeur au processus de négociation, et vous le méritez.

Votre équipe syndicale s’est surpassée pour vous fournir tous les renseignements dont vous

> « Cette année, votre message à l’employeur est très clair : il est temps de faire preuve de respect.

avez besoin pour comprendre le processus de négociation et y participer. Nous avons régulièrement organisé des séances publiques, fait le point sur les négociations en cours et offert de nombreuses occasions d’en discuter en personne. Nous avons mis à jour le site Web de l’IPPM pour rendre facilement accessibles les renseignements dont vous et vos collègues avez besoin.

Ce travail nous place en position de force pour préparer notre prochaine ronde de négociations avec LCO en 2027. Notre instance de consultation permanente avec cet employeur veille à assurer une communication régulière et à tenir l’équipe de l’IPPM informée des expériences des membres travaillant pour LCO.

Vous et vos collègues avez démontré votre volonté de prendre des mesures pour obtenir de meilleurs résultats dans le cadre des négociations. Nous constatons déjà des gains initiaux, et nous continuerons de travailler ensemble pour accroître la pression sur l’employeur afin d’obtenir les résultats que vous méritez.

Peter Bleyer
Directeur général



Rapport du trésorier

Rapport du troisième trimestre

Le rapport du troisième trimestre de 2026 fait état de revenus totaux de 1 475 657 $ et de dépenses de 1 362 489 $. L'IPPM demeure en bonne situation financière. Grâce à des recettes stables et à des investissements durables, ainsi qu'à une surveillance rigoureuse et constante, les perspectives financières de l'IPPM demeurent positives.

Notre réserve liée aux activités stratégiques (RAS) se situe actuellement au plafond de 2 350 000 $ établi par le conseil d'administration en 2022. Ce plafond passera à 3 500 000 $ à la fin de l'exercice. Cette réserve sert à financer les priorités que les membres établissent par l'entremise du conseil d'administration. Elle garantit la réalisation d'investissements stratégiques en temps opportun pour répondre aux besoins immédiats et changeants des membres. Ces ressources ont récemment contribué aux efforts visant à renforcer le pouvoir syndical. Les réserves non affectées de l'IPPM sont passées de 1 864 556 $ à la fin de 2025 à 1 975 260 $.

La réserve de fonctionnement restreinte (RFR) demeure à 350 000 $ et passera à 500 000 $ à la fin de l'exercice. La RFR garantit à notre syndicat la capacité de maintenir ses activités à un niveau élevé, quelle que soit l'urgence organisationnelle. La RAS et la RFR sont des ressources d'une importance cruciale pour notre syndicat.

Budget de 2027

Notre budget pour 2027 reflète les efforts constants que nous déployons pour renforcer le pouvoir syndical et garantir aux membres des services de grande qualité au moment opportun. Nous avons la ferme intention de continuer à renforcer notre pouvoir afin d'obtenir de meilleurs résultats en négociations, tout en investissant à long terme dans la santé financière du syndicat. Ce budget garantit des ressources suffisantes aux services de relations de travail, qui sont au cœur de la mission de l'IPPM. Nous continuerons aussi à investir dans les outils et les capacités qui donnent à nos membres les moyens de renforcer leur pouvoir et de défendre leurs intérêts.

Membres du Comité des finances

Mike Bureau - trésorier

Matthew Moore

Shen Bai

Wendy Schurman

Andrew Gleeson



Rapport sur les relations de travail

Votre équipe des relations de travail de l'Institut professionnel du personnel municipal (IPPM) continue, année après année, à renforcer sa capacité de continuer à vous représenter à la table de négociation et à prendre en compte vos préoccupations individuelles.

Votre équipe de spécialistes en relations de travail est à votre disposition pour vous informer de vos droits et des options qui s'offrent à vous afin que vous puissiez choisir la façon de résoudre tout problème lié au travail. Nous sommes déterminés à travailler avec et pour nos membres afin d'obtenir et de négocier pour vous des résultats positifs et plus avantageux.

> « Votre équipe d'experts en relations de travail est à votre disposition.

Cette année, nous accueillons Luisa comme nouvelle agente des relations de travail. Elle s'est jointe à l'équipe pour aider les membres à relever les défis croissants liés au travail hybride et a offert un soutien accru pendant les négociations. Cela nous permet de continuer à offrir un soutien constant aux membres sur toute une série d'enjeux de plus en plus courants liés au monde du travail, notamment les mesures d'adaptation en milieu de travail, le harcèlement et la discrimination au travail.

Le travail hybride demeure une priorité pour de nombreux membres, étant donné que la majorité de nos membres employés par la Ville d'Ottawa bénéficient de modalités de travail hybride. En mars, nous avons rencontré tous les directeurs municipaux pour discuter de l'importance et de la valeur du travail hybride pour nos membres. Nous continuons de travailler avec les membres pour résoudre les problèmes individuels liés aux modalités de travail hybride. Lorsque des membres se sont vu refuser leur droit, prévu par la convention collective, d'être évalués individuellement et de ne pas se voir refuser sans motif valable le travail hybride, nous avons transmis leurs problèmes à un niveau supérieur, notamment en déposant des griefs.

Nos membres des Services du parc automobile ont vu leur accès au travail hybride totalement suspendu. Ce n'est pas conforme à notre convention collective. Par conséquent, notre équipe a rencontré les membres en milieu de travail afin de bien cerner les difficultés auxquelles ils sont confrontés. Par la suite, nous avons déposé un grief de principe concernant le travail hybride pour faire valoir que l'interdiction du travail hybride viole les droits prévus dans la convention collective de nos membres.

Au-delà de l'accompagnement dans la gestion des difficultés individuelles, notre équipe entretient une communication permanente avec vos employeurs. Nous avons poursuivi les consultations avec des groupes particuliers tout au long de l'année 2026, y compris les établissements de soins de longue durée, Santé publique Ottawa, le Service paramédic d'Ottawa et Logement communautaire d'Ottawa. Nous avons défendu les enjeux spécifiques touchant ces groupes lors des séances de consultation et, le cas échéant, à la table des négociations.

En 2026, les négociations avec la Ville d'Ottawa étaient une priorité absolue pour notre équipe. Nous avons commencé l'année avec un mandat de négociation clair que vous nous avez confié, à savoir qu'il est temps de faire preuve de

respect, d'accorder des augmentations salariales équitables et des versements qui suivent l'évolution du contexte économique général et qui reflètent les besoins diversifiés de nos membres.

Nous avons rencontré la Ville d'Ottawa plus de 12 fois en 2026 pour faire progresser les revendications de nos membres au moyen de propositions bien documentées et fondées sur des données probantes. L'équipe de négociation a bénéficié d'un soutien massif de la part de nos membres, qui ont fièrement manifesté leur soutien à ce cycle de négociations en cours au moyen d'initiatives comme la pétition sur les attentes pour les négociations et les Journées de mobilisation.

Bien que de réels progrès aient été réalisés à la table des négociations, la Ville n'a pas fait d'offres suffisantes. Par conséquent, nous avons déclaré une impasse dans les négociations en juillet 2026. Les membres de l'IPPM et l'équipe de négociation continuent de tout mettre en œuvre pour obtenir de meilleurs résultats à la table des négociations.

Julie Lallier-Michau
Chef de l'équipe des relations de travail



Lettres de l'équipe Connexion

Au cours de la dernière année, le réseau des membres de Connexion IPPM n'a cessé de s'étendre. Dans tous les lieux de travail de la Ville d'Ottawa, les membres font preuve de leadership et s'engagent en nombre record.

Des centaines de membres de l'IPPM ont participé aux Journées de mobilisation en arborant leurs vêtements bleus syndicaux, ce qui a rendu votre force syndicale visible sur tous les lieux de travail de la Ville d'Ottawa. Des centaines d'autres ont participé à la tournée de l'IPPM pour rencontrer leur équipe de négociation, discuter des préoccupations en milieu de travail et manifester leur soutien à vos revendications.

C'est grâce à Connexion IPPM que ces événements deviennent possibles. Derrière chaque chemise bleue ou cordon de l'IPPM se trouve une dirigeante ou un dirigeant de Connexion, qui sensibilise ses collègues et les mobilise.

Les lettres suivantes des dirigeantes et dirigeants de Connexion témoignent de ce que nous pouvons accomplir lorsque les membres de l'IPPM s'organisent et agissent ensemble. Chaque membre a un rôle à jouer dans le renforcement du pouvoir syndical nécessaire pour obtenir les conditions de travail que vous méritez. Je vous encourage à vous joindre à nous!

Hannah Kaya,
Organisatrice









Allan Dykstra

Allan est agent de programme stratégique et de projet en gestion des urgences à Santé publique Ottawa.

Comme beaucoup de gens, j'ai souvent pris plaisir à tisser des liens avec d'autres personnes et à collaborer pour transformer le monde qui nous entoure en un lieu plus sain, plus fort et plus dynamique. Les ventes-débarras communautaires, les équipes sportives, les fêtes des fraises et les réunions de famille sont pour moi la meilleure source de bonheur. Au fil du temps, j'ai appris à connaître les syndicats et j'ai remarqué qu'ils fonctionnaient souvent dans le même esprit. Les membres du syndicat ont contribué à instaurer des mesures de protection du travail, à faire progresser les droits de la personne et à mobiliser les gens autour d'objectifs communs.

J'ai eu la chance d'occuper différents postes au sein du SCFP, du SEFPO et, bien sûr, de l'IPPM. Il s'agissait parfois de rôles plus importants à la tête de caucus, servir de délégué syndical, participer à des équipes de négociation ou siéger au comité exécutif d'un syndicat. Le plus souvent, je n'étais qu'un simple membre.

Ce qui m'est apparu plus clairement, c'est que beaucoup de gens envisagent les syndicats sous un angle purement transactionnel. Comme des organisations que les membres paient pour négocier des contrats, répondre à des questions, les représenter et aider à résoudre des conflits en milieu de travail. Certains craignent aussi qu'ils protègent des employées et employés qui ne méritent pas une autre chance ou qu'ils accordent trop d'importance à l'ancienneté. Et pour être honnête, les syndicats se retrouvent au cœur de toutes ces discussions.

Cela dit, je pense personnellement que cette vision est erronée. Au fond, les syndicats sont simplement des groupes de personnes qui travaillent ensemble pour avoir leur mot à dire dans leur milieu de travail. Les syndicats n'existent pas indépendamment de leurs membres. Le syndicat est façonné par les personnes qui le composent, lesquelles élisent les dirigeantes et les dirigeants, fixent les priorités, décident de l'utilisation des ressources



"Les syndicats n'existent pas indépendamment les personnes qui le composent.

et aident à définir l'orientation de l'organisation. Ces dernières apportent non seulement leurs cotisations, mais aussi leur temps, leurs revendications, leur expérience et leurs points de vue. Que ce soit dans le cadre de négociations, de griefs, de séances de discussion ouverte, d'événements de solidarité ou de conversations quotidiennes, les membres influencent collectivement leur environnement de travail. Ces mêmes membres collaborent souvent à l'interne avec leur organisation et y obtiennent également de bons résultats Le syndicat n'est qu'un puissant moyen parmi d'autres pour faire bouger les choses.

À l'IPPM, j'ai appris que Connexion est une porte d'entrée vers une telle conversation. Je me suis joint à l'équipe et j'ai eu la chance de rencontrer des gens venus de partout dans la ville qui se soucient de leurs collègues, de leur milieu de travail et de leur collectivité. Leur engagement ne repose pas sur l'occupation d'un poste de direction, un rôle militant ou une expertise particulière. Ce sont des gens ordinaires qui donnent un peu de leur temps et mettent leur expérience à contribution pour améliorer les choses.

À bien des égards, cela me rappelle les équipes sportives et les fêtes des fraises. On y retrouve simplement des gens qui se rassemblent, apportent leur contribution et aident à façonner le monde qui les entoure pour le rendre plus sain, le plus fort et le plus dynamique.



Ann Jolly

Ann est épidémiologiste à l'Unité de l'épidémiologie et des données probantes de Santé publique Ottawa.

Je me souviens d'être montée dans le vieux bus alimenté au propane par une température de – 30 °C, en compagnie de 30 mineurs d'or, pour aller à la mine Giant de Yellowknife. Nous avons extrait de l'or de la roche contenant de l'arsenic, en utilisant une solution de cyanure pour séparer la poussière d'or du reste de la roche. C'était ma première expérience syndicale, et elle a permis de sauver des vies!

Je m'appelle Ann Jolly et je suis épidémiologiste à Santé publique Ottawa (SPO). Nous compilons, analysons et interprétons des données sur la santé et les maladies pour orienter les décisions en matière de santé. Je suis heureuse de collaborer avec les membres de l'IPPM pour faire valoir nos besoins dans nos milieux de travail. Par l'entremise de notre syndicat, j'ai suivi une formation qui m'a appris à interagir avec mes collègues de SPO et à écouter attentivement leurs témoignages. Bon nombre de ces personnes ont exprimé leur frustration et leur indignation envers leur charge de travail, leur rémunération et leurs avantages sociaux. Certaines s'inquiètent des modalités de garde d'enfants et des politiques de retour au travail, alors que 30 minutes de retard pour aller chercher ou déposer les enfants changent du tout au tout.

J'ai aussi rencontré à maintes reprises d'autres membres des syndicats de la Ville d'Ottawa œuvrant en ingénierie, dans les services ambulanciers paramédicaux et dans les communications. Nous avons ainsi pu échanger nos points de vue, notamment sur nos expériences respectives face aux directives de la direction. Le partage de cette diversité rend notre syndicat plus fort et plus flexible.

Je suis heureuse d'avoir pu m'entretenir avec tant de membres de l'IPPM et de découvrir ce qui leur tient à cœur dans le cadre de la campagne de pétition sur les attentes en matière de négociation. Nous avons célébré le fait que 70 % d'entre nous ont signé la pétition, exprimé notre demande de respect et raffermi notre détermination. La réponse de la direction à cette pétition a constitué un signe important que nos demandes étaient entendues. Un pas important venait d'être franchi vers une meilleure convention collective et une meilleure reconnaissance du travail que nous accomplissons.



Julian Alvarez-Barkham

Julian est forestier-planificateur au sein du service « Changement climatique et résilience » Département des initiatives stratégiques à la Ville d'Ottawa.

Depuis que je me suis joint à l'équipe des Systèmes naturels de la Ville d'Ottawa à la fin de 2023, en tant que forestier-planificateur, j'ai eu le plaisir de rencontrer des personnes formidables et de découvrir le travail précieux qu'elles accomplissent pour Ottawa et sa population. Même si la complexité et l'ampleur de ce travail m'impressionnent, cette expérience au sein d'une entité aussi vaste peut parfois sembler intimidante, voire un peu aliénante.

Au début, mon engagement auprès des membres de l'IPPM était plutôt passif. Je suivais les bulletins de l'IPPM et j'ai signé la pétition sur les attentes en matière de négociation pour 2026, lorsqu'elle a circulé au printemps 2025. C'était un geste simple et conforme à mes convictions quant à l'importance des syndicats pour aider à obtenir de meilleures conditions de travail pour leurs membres et, en fin de compte, pour tout le personnel. Sans compter qu'il serait agréable d'avoir une meilleure prise en charge pour les visites occasionnelles de massage.

À l'approche de la Journée de mobilisation du 10 mars, je suis passé à une table ronde de l'IPPM – attiré au départ par la promesse de café et de beignes – et j'ai eu la chance de discuter avec des membres de l'équipe de l'IPPM, dont une personne particulièrement passionnée de l'équipe de bénévoles de Connexion. L'idée de pouvoir contribuer au travail de notre équipe de négociation, en collaborant avec d'autres membres souhaitant participer, était très attrayante. Parmi les moments forts de cette année, il y a eu le bénévolat que j'ai effectué au sein de l'équipe et la rencontre avec d'autres membres de l'IPPM. Grâce à ma participation à Connexion, j'ai le sentiment d'avoir acquis une précieuse vision d'ensemble de l'organisation et de ma place parmi ses membres. Cette prise de conscience a renforcé mon attachement à notre ville, ainsi que ma conscience de la complexité et de l'ampleur des réalisations accomplies par les membres de l'IPPM (avec nos collègues du SCFP) au service de nos collectivités. Dans mon quotidien, je remarque davantage les résultats de ce travail acharné et j'en mesure mieux toute la portée, tout comme le vaste potentiel de notre ville.



Ahmad Luqman

Ahmad est conseiller en politiques et programmes au Bureau de sécurité et de bien-être dans les collectivités de la Ville d'Ottawa.

Grâce à Connexion IPPM, j'ai compris que j'avais une vision erronée des activités de représentation. Lorsque je me suis joint au Bureau de sécurité et de bien-être dans les collectivités des Services sociaux et communautaires en 2023, après 15 ans dans les services sociaux, je pensais m'y connaître un peu sur la façon de militer en faveur du changement. Ma formule était la suivante : occuper une place à la table des discussions, utiliser des données pour présenter des arguments convaincants et faire beaucoup de bruit. Vous voyez ce que je veux dire? Eh bien, plus ou moins…

Grâce à Connexion IPPM, j'en suis venu à voir ce rôle sous un tout nouveau jour. J'ai appris que les données et les arguments sont utiles, mais qu'ils ne servent pas à grand-chose si nous ne tirons pas parti de notre plus grande force : notre nombre.

> J'ai appris que les données et les arguments sont chose si nous ne tirons pas parti de notre plus grande force : notre nombre.

Sous la direction de Hannah Kaya, organisatrice à temps plein de l'IPPM, un petit groupe d'entre nous s'est joint à Connexion et a commencé à apprendre une méthode appelée « Organizing for Power » (Organiser pour le pouvoir) que vous pouvez découvrir à organizing4power.org. Il ne s'agissait pas d'une formation sur mesure imaginée par une consultante ou un consultant. C'est plutôt une science, développée au fil des décennies avec un effectif important, organisée en étapes claires et structurées, et produisant des victoires reproductibles dans le monde entier.

J'ai participé à cet entraînement avec plus de 2 000 personnes alliées du monde entier. Elle était traduite simultanément en 7 ou 8 langues. Nous apprenions ensemble comment différents groupes, notamment des agricultrices et agriculteurs, des membres du personnel infirmier et enseignant ainsi que des locataires, appliquaient les mêmes principes pour surmonter des obstacles importants et faire face à des institutions puissantes pour améliorer leurs conditions de vie. Cela m'a vraiment inspiré!

Notre approche dans Connexion est simple : nous nous organisons entre membres. Nous repérons, dans nos lieux de travail, les personnes d'influence vers lesquelles nos collègues se tournent déjà pour obtenir de l'aide ou des conseils. Nous avons de vraies conversations en tête-à-tête sur ce qui compte pour elles et démontrons notre force collective en agissant ensemble, chaque action étant un peu plus ambitieuse que la précédente.

Notre premier test était très simple : pourrions-nous obtenir une supermajorité (habituellement plus de 75 %) de membres de l'IPPM pour signer la pétition sur les attentes en matière de négociation et ainsi lancer les négociations contractuelles d'ici novembre 2025? Signer une pétition avec ses collègues peut sembler anodin, mais c'est ainsi que nous prouvons, à nous-mêmes comme à l'employeur, la solidité de notre organisation.

À vrai dire, je n'étais pas certain que nous y arriverions. En août, nous n'en étions qu'à environ 25 %. Il me mettait mal à l'aise de demander de signer à des collègues que je connais et à d'autres dont j'avais seulement entendu parler, mais je savais que c'était nécessaire.

En persévérant malgré tout, et grâce à la colère suscitée par l'obligation de retour au bureau, vous avez finalement répondu en grand nombre. Dès novembre, nous avons atteint cette supermajorité. Grâce à ces signatures, l'employeur a dû venir à la table des négociations avec un niveau de respect que nous n'avions jamais connu dans les rondes précédentes.



Désormais, je n'étais plus seulement inspiré, c'était devenu une véritable conviction.

Connexion IPPM poursuit sa croissance, et je suis réellement privilégié de rencontrer des gens de partout dans la ville dont la détermination à améliorer leurs conditions de vie est une source d'inspiration.

La voie à suivre est claire, et elle commence par une prise de conscience toute simple : le syndicat, c'est vous.

Jared Mayhew

Jared est ingénieur en traitement des eaux usées à la Ville d'Ottawa.

Je me suis joint à la Ville d'Ottawa en décembre 2019 à titre d'ingénieur en formation au service de collecte des eaux usées. Après avoir obtenu mon diplôme en 2021, j'ai accédé à un poste d'ingénieur des procédés au sein du même service. Tout au long de cette période, j'avais une vague connaissance de l'IPPM; je lisais les bulletins d'information envoyés par courriel, mais je ne voyais pas vraiment mes collègues participer ou assister à des activités. J'avais envie de contribuer davantage, mais je n'étais pas certain que ma participation changerait quelque chose, et j'hésitais à être le seul représentant du Centre environnemental Robert O. Pickard (CEROP).

En 2024, j'ai vu que l'assemblée générale annuelle de l'IPPM se tenait à quelques pas de chez moi et j'ai pensé : « Bon, cette fois-ci, je n'ai vraiment aucune excuse, je devrais vraiment y aller! » Alors, j'y suis allé seul (bien que j'aie rencontré des membres formidables de l'IPPM sur place!) et j'ai assisté au lancement du programme Connexion IPPM. Ce nouvel outil a été présenté comme un moyen pour les membres de l'IPPM de communiquer régulièrement avec leurs collègues dans leur milieu de travail afin de faire avancer les objectifs et les priorités de notre syndicat. Il me semblait que c'était une initiative concrète à laquelle je pouvais réellement contribuer, et une façon de faire participer davantage notre milieu de travail. Peu après, je me suis inscrit à Connexion IPPM.

> Dès mon entrée dans le groupe, je me suis senti très bien accueilli par l'équipe de l'IPPM et les autres membres de Connexion!

Dès mon entrée dans le groupe, je me suis senti très bien accueilli par l'équipe de l'IPPM et les autres membres de Connexion! Lors de ces premières réunions, nous avons discuté de l'idée de la pétition sur les attentes de l'IPPM en matière de négociation et de la façon dont nous pourrions sensibiliser nos collègues. Un objectif réalisable, consistant à contacter un petit nombre de personnes, m'a semblé un bon moyen de commencer à faire réellement bouger les choses. Dès que j'ai commencé à solliciter mes collègues, j'ai constaté avec surprise leur empressement non seulement à signer la pétition, mais aussi à mobiliser leurs contacts dans d'autres services afin de les inviter à faire de même. Je constatais en temps réel le pouvoir de Connexion IPPM et de l'adhésion syndicale! Tout au long de la campagne de collecte de signatures pour la pétition, j'ai également commencé à remarquer que les membres du CEROP s'intéressaient de plus en plus à l'actualité et aux événements de l'IPPM. Des collègues qui avaient jusque-là manifesté peu d'intérêt pour le syndicat ont commencé à me demander quand aurait lieu la prochaine activité syndicale et comment apporter leur contribution pour me venir en aide! Nous avons vraiment eu l'impression qu'un fort mouvement de mobilisation prenait forme au sein du syndicat et qu'une réelle volonté de faire bouger les choses s'exprimait, et ce nouvel élan a convaincu plus de 70 % des membres de signer la pétition sur les attentes en matière de négociation avant même le début des négociations!

J'ai hâte de voir à quel point la participation à notre syndicat a déjà progressé au cours des deux dernières années, et je sais que nous pouvons continuer à miser sur cette dynamique pour accomplir bien davantage! La capacité d'un syndicat à atteindre les objectifs de ses membres dépend de la participation active et de la mobilisation de toute la base, qui doit contribuer à une communauté et à une solidarité entre ses membres et avec les travailleuses et travailleurs partout dans le monde. Je vous encourage fortement à vous inscrire à Connexion IPPM pour apporter votre contribution et jouer un rôle actif au sein de votre syndicat!





Rapport du Comité des bourses d’études

Chaque année, notre syndicat attribue des bourses d’études pour aider les enfants de nos membres à réaliser leur rêve de fréquenter un collège ou une université.

En 2026, il a été décidé d’augmenter le nombre de bourses et leur montant. Quatre bourses de 2 500 $ sont désormais attribuées chaque année aux enfants et aux pupilles des membres de l’IPPM qui poursuivent des études postsecondaires dans un établissement d’enseignement canadien.

Comme toujours, nous avons été ravis de recevoir beaucoup de demandes de grande qualité. Le Comité des bourses a examiné avec soin 41 dossiers contenant une dissertation originale, un relevé de notes et une lettre de recommandation. Cette année, chaque candidature devait être accompagnée d’une dissertation répondant à la question suivante : En 2026, comment les syndicats contribuent-ils à améliorer la vie de leurs membres et à renforcer le tissu social de leurs communautés?

Depuis 2012, l’IPPM a accordé plus de 54 000 $ en bourses à 40 étudiantes et étudiants. Nous sommes ravis d’ajouter à cette liste les personnes lauréates de cette année, soit Andrew Qiu, Kenny Le, Sofia Hayley et Tabeeb Howlader.

Andrew est en deuxième année à l’Université de Toronto, où il étudie l’informatique et les mathématiques. Kenny étudie le génie logiciel en sciences appliquées à l’Université d’Ottawa. Sofia entre en première année à McGill et prépare un baccalauréat ès sciences spécialisé en géologie. Quant à Tabeeb, il en est à sa troisième année d’un baccalauréat ès sciences spécialisé en médecine translationnelle et moléculaire à l’Université d’Ottawa.

Si votre enfant poursuit des études postsecondaires en 2027, nous vous encourageons à lui faire présenter sa candidature pour une bourse d’études l’année prochaine.

Membres du Comité des bourses d’études

Shen Bai - président

Krishon Walker

Sara Mashaie

Andrew Gleeson

Laura Pedneault-Roussel

Lola Dubé-Quibell

Alison Lynch

Mike Ostrom

Rapport du Comité de la gouvernance et des ressources humaines

Le Comité de la gouvernance et des ressources humaines joue un rôle important dans la surveillance de l'administration de l'IPPM. Il est chargé d'examiner les règlements et les politiques de l'IPPM et, au besoin, de les présenter au conseil d'administration aux fins de révision. Son travail est un élément essentiel à la bonne gouvernance de notre syndicat.

Cette année, le Comité a examiné trois politiques conformément au calendrier annuel. Il a modifié nos politiques en matière de santé et de sécurité ainsi que celles sur les relations syndicales respectueuses. Ces politiques ont été mises à jour pour tenir pleinement compte du travail hybride et de nous assurer de toujours suivre les pratiques exemplaires. Le Comité a également poursuivi l'examen du modèle de gouvernance général du syndicat.

Pour l'assemblée générale annuelle de cette année, le Comité s'est assuré que soit mise en œuvre à temps la nouvelle procédure de vote élargie permettant de choisir le conseil d'administration de l'IPPM, qui a été adoptée lors de l'assemblée générale annuelle de 2025

Dans sa gouvernance, l'IPPM accorde toujours la priorité à la transparence et à l'efficacité. À mesure que la nature de notre travail et du travail de nos membres évoluera, nous veillerons à revoir régulièrement nos politiques et nos procédures afin d'offrir le meilleur soutien possible à nos membres.

Membres du Comité de la gouvernance et des ressources humaines

Wendy Shurman - présidente

Leo Cardinal

Matthew Moore

Mike Bureau



CIPP
IPPM

L’institut professionnel du personnel municipal

250,avenueCity Centre,bureau600

Ottawa (Ontario) K1R 7R7

