

Mémoire au gouvernement du Canada

Examen exhaustif des dépenses 2025

Pour bâtir un Canada fort, il faut des services publics forts

Le premier ministre Carney et son gouvernement ont pris des [engagements ambitieux](#) pour bâtir une économie canadienne indépendante, résiliente et tournée vers l'avenir. Il s'est engagé à affirmer la place du Canada comme chef de file [sur la scène mondiale](#) — en renforçant la paix et la sécurité, en modernisant les infrastructures et en créant de meilleurs emplois bien rémunérés.

« [C]ela souligne l'importance de rassembler le mouvement syndical, le milieu des affaires et la société civile pour faire avancer les projets de construction nationale dont nous avons besoin pour transformer notre économie.¹ »
[traduction]

Investir dans les services publics est la meilleure façon de bâtir une économie forte qui profitera à tout le monde et dont tout le monde pourra être fier. La fonction publique est bien plus que la bouée de sauvetage du Canada : elle est notre moteur économique. Elle stabilise l'économie en période de turbulence, soutient les petites entreprises, met en œuvre les accords commerciaux négociés par les décideurs politiques et assure le bon fonctionnement de nos chaînes d'approvisionnement. Pour bâtir une économie véritablement indépendante et résiliente, il faut d'abord investir dans les services de première ligne et les personnes qui offrent ces services. Les programmes qui stimulent l'économie — par l'innovation, les subventions aux entreprises et le commerce international — sont tous gérés par des fonctionnaires. Les emplois du secteur public sont un levier clé pour dynamiser l'économie et créer des emplois. Mais pour y arriver, le gouvernement doit changer de cap et recommencer à investir dans la fonction publique. Sans un appui adéquat du gouvernement fédéral et le travail dévoué des fonctionnaires, notre économie stagnera.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), qui représente plus de 245 000 fonctionnaires fédéraux, demande au gouvernement de rejeter les mesures d'austérité éculées et inefficaces qui érodent les services publics et affaiblissent la résilience économique du pays.

Les mesures d'austérité du gouvernement fédéral sont déstabilisantes, car elles amputent les effectifs de secteurs clés à un moment particulièrement difficile de notre relation avec les États-Unis. Les fonctionnaires fédéraux joueront un rôle essentiel pour protéger et défendre la souveraineté du Canada. Au moment même où la population aura le plus besoin des services publics, le premier ministre Carney et son gouvernement ont annoncé des coupes massives,

¹ ici.radio-canada.ca/info/videos/1-10322111/discours-mark-carney-nouveau-chef-parti-liberal-canada

exigeant des ministères qu'ils réduisent leurs dépenses de 15 %. Ces compressions diminueront la capacité du Canada à être financièrement indépendant des États-Unis en démantelant les programmes et les services mêmes qui soutiennent les entreprises et notre économie.

Si l'Examen exhaustif des dépenses se traduit par des suppressions d'emplois et des coupes dans les programmes, le gouvernement risque de répéter les pires erreurs des années 1990 et 2010. À ces époques, des réductions généralisées ont miné la confiance du public et laissé la population avec moins de soutien en période de crise. Les compressions linéaires et les gels indiscriminés peuvent paraître expéditifs, mais ils dégradent souvent la qualité et l'accessibilité des services publics. Résultat : les contribuables finissent par payer autant — sinon plus — pour moins. Ces mesures sapent aussi le moral de la fonction publique et érodent progressivement la confiance envers les institutions gouvernementales. Par ailleurs, s'appuyer sur de vagues notions « d'efficacité » ou s'attendre à ce que les ministères « en fassent plus avec moins » ne constitue pas un moyen viable d'éliminer un déficit. Une véritable réforme exige des choix difficiles, mais nécessaires — c'est-à-dire réaffecter les ressources selon la valeur relative des programmes et redéfinir le rôle de l'État. Sans cette priorisation stratégique, les économies à court terme risquent de miner sérieusement la légitimité démocratique et la résilience institutionnelle à long terme.

Les familles et les communautés comptent aussi sur le soutien fourni par les programmes et les fonctionnaires fédéraux. La population canadienne a augmenté et vieilli — une tendance qui se maintiendra au cours des prochaines années. L'AFPC estime que la taille de la fonction publique doit être déterminée par les besoins de la population, et non par des postulats idéologiques déconnectés de la réalité. Qui dit plus de personnes, dit plus de besoins en matière de services, et qui dit plus de besoins, dit plus de ressources pour y répondre — que ce soit à l'immigration et aux frontières, à l'assurance-emploi, aux prestations pour les vétérans, à l'administration de la paye ou à la perception de l'impôt, pour ne nommer que ceux-là.

Deux volets de l'équation budgétaire

Ces compressions sont proposées alors que le gouvernement fédéral a réduit ou abandonné d'importantes sources de revenus tout en s'engageant à des niveaux historiques de dépenses en défense, à la création du Bureau des grands projets, et à des investissements majeurs dans les communautés autochtones et dans le logement, entre autres. Plus précisément :

- La baisse du premier taux d'imposition des particuliers de 15 % à 14 % a retranché plus de 28 milliards de dollars en revenus — une mesure qui profite de façon disproportionnée aux plus riches.
- Le retrait de la taxe sur les services numériques, dans l'espoir d'une entente bilatérale avec les États-Unis, a éliminé des revenus estimés à 3,5 milliards de dollars.
- L'annulation de la hausse du taux d'inclusion des gains en capital entraînera une perte de revenu de l'ordre de 17 milliards de dollars d'ici 2030.

Autrement dit, les pressions fiscales découlent en grande partie de décisions gouvernementales. Plutôt que de sabrer dans les services de première ligne, le gouvernement devrait rééquilibrer la situation en adoptant des mesures fiscales plus justes, notamment :

- instaurer un impôt permanent sur les bénéfices excédentaires pour empêcher les entreprises de profiter des crises;
- introduire une surtaxe sur les superprofits (2 % sur le revenu imposable excédant 500 millions de dollars), qui pourrait générer 8,2 milliards de dollars d'ici 2030;
- mettre en place un impôt progressif sur la richesse, pouvant rapporter plus de 120 milliards de dollars d'ici 2030;
- revoir les baisses régressives d'impôt des particuliers qui favorisent de façon disproportionnée les plus nantis.

La population ne devrait pas faire les frais des pertes de revenus, qui limiteront l'accès aux services dont elle dépend au quotidien. Un cadre fiscal équitable peut — et doit — soutenir une fonction publique moderne, saine et équitable. Mais si le Canada veut aller de l'avant de manière progressiste et optimiste, il faut apporter des changements positifs pour assurer la santé de la fonction publique.

Recommandation 1 : Mettre fin aux suppressions de postes et aux coupes dans les programmes

Une fonction publique bien dotée doit être un pilier de l'affirmation de la souveraineté qui sous-tend le projet de loi C-5, la *Loi sur l'unité de l'économie canadienne*. Or, selon le [Centre canadien de politiques alternatives](#) (CCPA), les plans financiers actuels plafonnent les investissements dans les programmes qui servent ces intérêts nationaux. De l'exercice 2023-2024 jusqu'aux prévisions pour 2028-2029, les « dépenses de programmes » stagnent déjà autour de 130 milliards de dollars par année. La courbe ne suit ni la croissance de la population ni celle de l'économie.

Plus de 10 000 emplois de la fonction publique fédérale ont été éliminés en 2024 seulement, sans qu'il n'y ait de plan pour maintenir les services offerts par les personnes qui occupaient ces postes. Des milliers d'autres suppressions ont déjà été annoncées. Et le CCPA note que l'Examen exhaustif des dépenses pourrait entraîner des coupes plus profondes que sous Stephen Harper — rivalisant avec la réduction de 18,9 % des compressions appliquées sous Paul Martin — parmi les plus extrêmes de l'histoire canadienne.

L'AFPC demande au gouvernement de mettre en place un plan d'effectifs global, pangouvernemental et à long terme. Les gouvernements passés ont échoué à renforcer la fonction publique parce qu'ils ont travaillé à court terme, oscillant entre compressions, réaménagements des effectifs et embauches massives de dernière minute en temps de crise. La population mérite un gouvernement qui mise sur des solutions innovantes et créatives pour améliorer la fonction publique — et non pas un gouvernement qui répète les erreurs du passé en espérant des résultats différents.

Ces compressions à courte vue ignorent les avantages évidents d'investir dans la fonction publique. Selon l'[Institut de recherche et d'informations socioéconomiques](#) (IRIS) :

- Les emplois du secteur public procurent une stabilité économique contre les ralentissements, surtout en période d'incertitude.
- Chaque dollar investi dans la fonction publique génère des retombées économiques de 1,09 \$ à 1,28 \$, ce qui profite aux travailleuses et travailleurs et aux communautés.
- Le secteur public contribue davantage au PIB et à la création d'emplois que l'industrie canadienne moyenne, particulièrement dans les régions moins diversifiées.
- Les réductions d'emploi dans la fonction publique fédérale nuisent au progrès économique et à la résilience.

Dans les régions où l'économie est peu diversifiée, la fonction publique fédérale est souvent l'employeur le plus stable, offrant de bons emplois qui font vivre les entreprises locales.

Plutôt que de supprimer des postes, le gouvernement devrait :

- annuler l'obligation de travailler au bureau — une décision aussi coûteuse qu'inefficace (voir la recommandation 2);
- mettre fin à la sous-traitance et freiner le recours coûteux aux consultants — qui se chiffrent à 26,1 milliards de dollars dans les prévisions budgétaires de 2025-2026;
- rapatrier à l'interne le travail confié à la sous-traitance afin de réaliser des économies substantielles et d'améliorer la qualité des services;
- mettre sur pied une agence interne de dotation temporaire et de gestion de projets, en s'inspirant de modèles internationaux qui ont fait leurs preuves;
- rationaliser la haute direction en réduisant le nombre de postes EX et les primes de rendement.

L'AFPC demande que le gouvernement mette fin immédiatement aux suppressions d'emplois et aux coupes dans les programmes et investisse davantage dans les services de première ligne où la demande augmente — immigration, perception de l'impôt, pensions, traitement des demandes d'assurance-emploi et centres d'appels.

La réduction des effectifs de première ligne aggravera des défis déjà bien présents — taux de roulement élevé et épuisement professionnel — et accentuera la pression sur le personnel en poste. Loin de générer des économies durables, ces compressions risquent de déstabiliser les services et de multiplier les inefficacités opérationnelles.

Recommandation 2 : Moderniser la façon d'offrir des services en adoptant pleinement le télétravail

Selon une [étude sur le télétravail mené auprès de la population canadienne](#) en 2024, trois personnes sur quatre estiment que le télétravail améliore le bien-être et la productivité. Le gouvernement doit repenser son approche et voir le télétravail comme le pilier d'une fonction publique moderne et efficace. À cette fin, l'AFPC appelle à une stratégie de télétravail plus transparente et cohérente. Les personnes qui subissent les répercussions de ces politiques — et

les syndicats qui les représentent — doivent avoir voix au chapitre lorsque l'on fixe les conditions du travail.

La présence obligatoire au bureau trois jours par semaine est inefficace et coûteuse. En permettant le télétravail à temps plein, le gouvernement fédéral pourrait réduire considérablement son empreinte immobilière. Plusieurs ministères manquent d'espace et entassent leur personnel, pendant que les contribuables paient pour des immeubles vides. Le budget de 2022 promettait un examen stratégique qui devait permettre au gouvernement d'économiser 6 milliards de dollars sur cinq ans en se départissant des immeubles excédentaires.

Le télétravail a fait ses preuves.

- **Le télétravail accroît la productivité** : [80 % des gestionnaires et des fonctionnaires en connaissent les avantages](#). Pour le traitement des dossiers, par exemple, on note des gains de productivité de l'ordre de 12 % par rapport au travail au bureau.
- **Le télétravail permet d'économiser**. Il permet aux gens de travailler plus efficacement dans un cadre qui répond mieux à leurs besoins, ce qui se traduit par une productivité accrue et des économies importantes pour l'État. Les sommes économisées peuvent être réinvesties dans l'amélioration des services publics, la construction de logements abordables et le soutien aux communautés.
- **Le télétravail réduit la congestion et la pollution**. Des [recherches de l'Université Carleton](#) montrent qu'au plus fort de la pandémie, le télétravail a réduit la pollution de 25 % à Ottawa et de 65 % au Québec. Un [récent sondage auprès des membres de l'AFPC](#) révèle que, pour 90 % des fonctionnaires de la Région de la capitale nationale (où plus de 100 000 personnes vivent et travaillent), le temps de déplacement est désormais de plus long, et même beaucoup plus long dans 65 % des cas. À Toronto, 28 % des fonctionnaires ont vu leur temps de déplacement s'allonger d'au moins 45 minutes; ce qui est également le cas pour 30 % des fonctionnaires de Vancouver.
- **Le télétravail améliore le bien-être, l'équité et le recrutement**. En plus de réduire l'épuisement professionnel, il facilite l'accès à l'emploi pour des groupes en quête d'équité qui contribuent à la main-d'œuvre et à l'économie — y compris les personnes autochtones, noires, racisées et en situation de handicap.

L'AFPC demande au gouvernement fédéral de renoncer à l'obligation de travailler au bureau trois jours par semaine et d'engager de véritables discussions pour inscrire le télétravail dans les conventions collectives — conformément à la lettre d'entente convenue à la dernière ronde de négociations — afin que les demandes soient évaluées au cas par cas.

Par ailleurs, les efforts déployés récemment pour surveiller la présence au bureau représentent un gaspillage de temps et d'énergie pour la gestion. Ces efforts seraient mieux investis dans les services et les saines méthodes de gestion. L'AFPC recommande de limiter ces mécanismes de surveillance, qui n'apportent aucun gain de productivité manifeste et peuvent entraîner des coûts importants sur le plan de la technologie et de la gestion des données.

Recommandation 3 : Réduire le recours à la sous-traitance et aux consultants

La sous-traitance au sein de l'État s'est insidieusement accrue. De nos jours, [les dépenses fédérales à ce chapitre se chiffrent à plus 26 milliards de dollars](#). Des entreprises sont payées bien davantage que les fonctionnaires pour des tâches comme l'entretien ménager, la préparation d'aliments, la main-d'œuvre générale, les métiers spécialisés, la saisie de données, le soutien administratif, l'entretien des installations, le travail en centre d'appels, le traitement des demandes d'AIPRP et la gestion de dossiers. Résultat : l'État paye plus cher pour des services de moins bonne qualité. Ce sont les entreprises de sous-traitance qui s'en mettent plein les poches, en offrant des emplois précaires et peu rémunérés aux travailleuses et travailleurs qu'elles emploient.

De plus, la surveillance du travail des sous-traitants et la reddition de comptes sont nettement insuffisantes et rien ne change, malgré les nouvelles politiques fédérales et ministérielles.

Au ministère de la Défense nationale (MDN), des décennies de recours aux fournisseurs externes ont aggravé ces problèmes et réduit la capacité des Forces armées canadiennes (FAC) à s'autosuffire — les obligeant maintenant à recourir à des contractuels pour accomplir leur mission essentielle. Les ateliers de métiers responsables de l'entretien des bases manquent tellement de financement et de personnel qu'ils fonctionnent en « mode bris » depuis des années. Malgré l'injection récente et substantielle de fonds et les promesses politiques d'assurer la souveraineté du pays, le MDN entend confier au secteur privé la plupart des projets d'infrastructure approuvés, sans évaluer sérieusement la possibilité de les réaliser — et les garder — à l'interne.

Le virage coûteux vers des contrats d'entretien des installations — qui confient à des sous-traitants externes l'entretien quotidien des immeubles des bases, de l'équipement et des systèmes — illustre bien la dérive. La multiplication de ces contrats, sans preuve de succès, fait exploser les coûts.

La situation est problématique à bien des égards.

- En plus de coûter beaucoup plus cher que le personnel permanent, les consultants offrent des services de moindre qualité et sont moins imputables.
- La sous-traitance vide les ministères de leur expertise et empêche le renforcement des capacités à long terme.
- Selon le [19^e rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées](#) (HUMA), le travail effectué par des agences de placement temporaire crée une main-d'œuvre sous-payée et précaire, qui bénéficie de protections moindres.

L'AFPC demande donc au gouvernement :

- d'investir dans l'embauche du personnel nécessaire pour entretenir le parc d'infrastructures considérable dont il est propriétaire;
- de rapatrier de grands contrats comme Croix Bleue Medavie, SISIP/Manuvie et Iron Mountain;
- de cesser d'embaucher d'anciens cadres et militaires à la retraite comme consultants coûteux;
- de réduire le recours à Construction de Défense Canada au MDN pour des travaux qui pourraient — et devraient — être effectués par le personnel du ministère, car la sous-traitance excessive nuit à la qualité, limite l'imputabilité et multiplie les dépassements de coûts;
- de créer un service interne de dotation et de gestion de projets pour remplacer le recours aux agences de placement et aux cabinets-conseils.

Il est extrêmement décevant que le gouvernement fédéral continue de dépenser des milliards par année pour des services de contractuels coûteux au lieu de miser sur l'expertise et l'expérience professionnelle des fonctionnaires fédéraux qui ont fait le choix de servir la population.

Recommandation 4 : Protéger, renforcer et moderniser les services de première ligne

Partout au pays, les gens s'inquiètent de l'avenir. L'impact des tarifs, la hausse du coût de la vie et la crise du logement laissent des travailleuses et travailleurs et leurs familles se demander ce que demain leur réserve. En période difficile, les gens aspirent à une certaine stabilité.

Plus que jamais, il faut investir dans la fonction publique fédérale pour qu'elle demeure forte et fiable — pas supprimer les emplois des personnes qui s'occupent des programmes et des services indispensables. C'est l'occasion, pour un nouveau gouvernement, d'investir dans l'avenir du pays et d'appuyer les personnes qui assurent la bonne marche de l'État.

Les personnes de première ligne — à Service Canada, dans les centres d'appels, aux programmes de pensions, aux services frontaliers, etc. — ne sont pas une « dépense à réduire ». Ce sont des personnes qui fournissent nos services publics. Malgré l'incertitude créée par les tarifs et une possible guerre commerciale, les fonctionnaires fédéraux continuent de jouer un rôle de premier plan :

- en offrant des programmes d'aide d'urgence et de supplément du revenu;
- en assurant des services de recherche et de sauvetage maritimes;
- en fournissant de l'aide à nos vétérans;
- en appuyant le commerce interprovincial et la diversification des marchés d'exportation;
- en veillant à la salubrité des aliments, à la santé publique et à l'intégrité des échanges — en luttant contre les insectes ravageurs, les maladies et les espèces envahissantes, en veillant

au respect des normes mondiales et en ouvrant des marchés pour l'agriculture et la foresterie;

- en offrant un soutien compétent et humain en matière d'immigration, de manière à maintenir l'efficacité et l'intégrité d'un système d'asile et d'immigration vital pour la croissance économique;
- en fournissant des soins de santé essentiels aux Premières Nations, aux Métis et aux Inuits;
- en assurant la sécurité de nos frontières et de nos côtes;
- en percevant l'impôt pour l'Agence du revenu du Canada — des revenus largement supérieurs à leurs salaires;
- en offrant des services essentiels aux militaires et à leurs familles.

L'AFPC presse le gouvernement d'accroître — plutôt que de réduire — ses effectifs de première ligne afin de protéger la qualité des services et l'intégrité des revenus.

Recommandation 5 : Défendre des régimes de retraite justes et équitables

En repoussant l'âge de la retraite pour les personnes embauchées après une certaine date, le gouvernement conservateur a créé en 2012 deux classes de personnel aux prestations inégales.

La plupart des travailleuses et travailleurs de la sécurité publique au Canada bénéficient déjà de la retraite anticipée. C'est le cas notamment de la plupart des pompiers, des contrôleurs aériens, des gendarmes de la GRC et du personnel opérationnel au Service correctionnel du Canada.

Pendant la dernière ronde de négociations avec le groupe FB, le gouvernement s'est engagé à modifier la loi pour permettre la retraite après 25 ans de service, mais ces changements n'ont toujours pas été mis en œuvre.

Il est temps que le gouvernement fédéral adopte ces changements tant attendus afin que les travailleuses et travailleurs de la sécurité publique aient accès à des prestations de retraite équitables.

Par ailleurs, l'appropriation par le gouvernement libéral d'un surplus de 1,9 milliard de dollars de la caisse de retraite de la fonction publique était une trahison qui a sapé la confiance des travailleuses et travailleurs.

L'AFPC demande au gouvernement :

- d'abolir le régime de retraite à deux paliers afin que tous les fonctionnaires bénéficient des mêmes conditions de retraite;
- de protéger les caisses de retraite et d'empêcher le gouvernement de s'approprier des fonds de manière unilatérale.

Offrir des options de retraite équitables aux travailleuses et travailleurs de première ligne est une option abordable et viable. Des études actuarielles l'ont confirmé.

Recommandation 6 : Atteindre les objectifs de dépenses en défense tout en économisant en intégrant les Fonds non publics à l'administration centrale

[En juin](#), le premier ministre Carney s'est fixé un objectif ambitieux : respecter d'ici avril 2026 l'engagement qu'il a pris envers l'OTAN de consacrer 2 % du PIB canadien à la défense. Pour y parvenir, on estime que le MDN devra dépenser près de 8,7 milliards de dollars — un défi que plusieurs observateurs jugent presque impossible.

Un point de départ efficace consisterait à intégrer le personnel des Fonds non publics (FNP) à l'administration publique centrale. Ces personnes offrent des services indispensables aux militaires, aux vétérans et à leurs familles : soutien sur les bases, entraînement physique, soutien psychologique, services alimentaires et autres programmes de bien-être et de maintien du moral.

[Selon le Bureau de l'ombudsman de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes](#), plus de 35 % du personnel des FNP entretient un lien direct avec les Forces armées (p. ex., membre de la famille). Pourtant, ces personnes ne sont ni des employés du MDN ni des employés du Conseil du Trésor, malgré leurs liens étroits avec les Forces et l'importance de leur rôle. En vertu de l'Annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)*, le Personnel des fonds non publics relève d'un employeur distinct et est exclu de l'administration publique centrale.

Il y aurait clairement des avantages à intégrer le personnel des FNP à l'administration centrale.

- Le poste budgétaire correspondant pourrait être transféré de l'organisme distinct (Annexe V de la *LGFP*) au budget du MDN, ce qui rapprocherait le gouvernement de sa cible de dépenses en défense — sans avoir à déboursier un sou de plus.
- L'intégration permettrait d'économiser temps et argent en réduisant les frais de négociation. Plus de 20 conventions collectives s'appliquent au personnel des FNP. Regrouper ces personnes sous l'administration centrale simplifierait donc les négociations.
- Si tout le personnel des FNP faisait partie de l'administration centrale, il pourrait simplement être muté d'une base à l'autre en cas de redéploiement, ce qui entraînerait des économies substantielles sur le plan des RH et de la formation.

Voilà pourquoi l'AFPC préconise l'intégration du personnel des FNP à l'administration centrale. Ces personnes offrent des services essentiels à la force et à la résilience des Forces armées. Ce serait un moyen rapide de se rapprocher de l'objectif de dépenses en défense — sans dépenser davantage.

Recommandation 7 : Miser sur l'équité, la sécurité et le bien-être

Le racisme systémique, la discrimination fondée sur le genre ou l'orientation sexuelle, ainsi que les symboles et les discours haineux n'ont pas leur place au travail. Pourtant, il est de plus en plus clair que la fonction publique fédérale n'y échappe pas. Tous les jours, les fonctionnaires

féderaux subissent de la discrimination fondée sur le racisme, la haine, l'ignorance et les préjugés. Depuis la publication du [rapport annuel 2024-2025 de la commissaire à l'équité salariale](#), plusieurs défis clés ont été relevés — notamment la perception d'un parti pris de l'employeur. Dans un tel contexte, personne ne peut s'épanouir. Aucun employeur ne peut laisser la situation perdurer.

Les personnes en quête d'équité connaissent trop bien la précarité, le harcèlement et les obstacles systémiques. Les fonctionnaires noirs et autochtones se retrouvent trop souvent cantonnés dans des postes précaires et moins bien rémunérés. Il incombe au gouvernement d'investir immédiatement dans les ressources et les systèmes nécessaires pour prévenir la discrimination, en atténuer les effets lorsqu'elle survient et rendre justice aux personnes lésées.

Un des moyens d'y parvenir est de financer adéquatement la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* dans l'administration publique centrale. Malheureusement, le gouvernement a annoncé dans ses [plans ministériels](#) qu'il réduirait le financement accordé à la mise en œuvre de cette loi en 2025-2026. Et parmi les organismes dont le financement pourrait être lourdement amputé par l'Examen exhaustif des dépenses, citons Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC), [qui pourrait perdre jusqu'à 80 % de son budget](#).

Le gouvernement fédéral doit corriger des décennies de racisme systémique mises en lumière par les actions collectives menées par les fonctionnaires noirs et autochtones :

- en offrant des réparations pour les pertes financières et les traumatismes raciaux subis;
- en nommant une ou un commissaire à l'équité afin de s'attaquer au racisme anti-noir à tous les paliers de l'État;
- en mettant en œuvre les modifications promises en décembre 2023 à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin d'ajouter les personnes noires à la liste des groupes d'équité;
- en mettant en place un programme de santé mentale dirigé par et pour les fonctionnaires noirs — tel que promis dans le budget de 2023;
- en donnant suite aux réparations demandées dans chacune des actions collectives pour lever les barrières systémiques auxquelles se heurtent les personnes noires et autochtones.

L'AFPC demeure résolue à obtenir justice pour les fonctionnaires autochtones et noirs. Les fonds prévus dans le budget 2025 pour l'École de la fonction publique du Canada dans le cadre de la Stratégie en matière de justice pour les personnes noires constituent un pas dans la bonne direction, mais restent insuffisants au regard des enjeux soulevés par le Secrétariat du recours collectif noir — et n'abordent pas la question de l'équité salariale. Comme le recours collectif n'a pas été certifié, nous avons déposé une plainte pour violation des droits de la personne au nom de tous les membres noirs de l'AFPC qui travaillent pour le gouvernement fédéral.

Recommandation 8 : Moderniser la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)* entrave indûment la négociation collective pour le personnel fédéral. Elle engendre des délais inacceptables — tant

en négociation qu'au règlement de griefs — qui ne cadrent pas avec les autres lois du travail au pays. Comme on le dit souvent : justice différée, justice refusée. Trop fréquemment, c'est ce que vivent les travailleuses et travailleurs régis par cette loi.

L'établissement d'une commission de l'intérêt public (CIP) est coûteux, lent et rarement utile. L'AFPC a maintes fois dénoncé les retards et l'effet paralysant de ce mécanisme : il fige les pourparlers pendant des mois et ses recommandations non contraignantes aident rarement à dénouer les impasses.

Le gouvernement doit procéder à un examen en profondeur de la *LRTSPF* pour éliminer les incohérences et offrir aux fonctionnaires fédéraux des mécanismes et protections comparables à ceux dont disposent les autres travailleuses et travailleurs.

L'AFPC recommande :

- de simplifier les mécanismes de règlement des différends afin de trouver des solutions plus rapides et plus justes;
- d'éviter d'imposer des délais prolongés qui sapent la libre et juste négociation.

Recommandation 9 : Gérer les pressions émergentes ayant trait à l'IA, à l'automatisation et à la précarité

Sans garde-fous adéquats et supervision humaine rigoureuse, l'introduction de l'IA risque de restreindre considérablement l'accès à des services publics vitaux. Trop souvent, ces systèmes causent des torts ou de la discrimination envers les communautés marginalisées — ces mêmes groupes qui sollicitent davantage les programmes et services publics. Comme dans le secteur privé, le remplacement d'emplois par l'automatisation ou l'IA bouleverse les économies locales — en particulier là où la fonction publique est un pilier.

L'IA et l'automatisation sont souvent survendues et créent fréquemment plus de problèmes qu'elles n'en règlent. Le fiasco du système de paye Phénix illustre ce qui peut mal tourner lorsque l'on mise uniquement sur un système numérique pour « rationaliser » des processus touchant des centaines de milliers de personnes.

Près d'une décennie après son déploiement, Phénix demeure défaillant : plus de 372 000 problèmes de paye ne sont toujours pas réglés, et des dizaines de milliers de personnes sont encore sous-payées ou surpayées chaque mois.

Les conséquences sont dévastatrices : départs à la retraite retardés, endettement et années de stress à cause de salaires inexacts ou versés en retard. Après avoir englouti plus de 3 milliards de dollars pour corriger les problèmes, l'ajout de personnel administratif rémunéré a été la principale « solution » — et il en faut encore davantage.

L'AFPC demande donc au gouvernement :

- d'engager de véritables discussions pour ajouter des dispositions sur l'IA dans les conventions collectives afin qu'elle vienne appuyer, et non remplacer, le personnel;

- de réaliser des évaluations d'ACS+ rigoureuses avant tout déploiement d'IA ou d'automatisation;
- d'investir dans la dotation pour assurer des services équitables et accessibles;
- d'impliquer les expertes et experts syndicaux et le personnel de la rémunération dans la conception et la mise en œuvre de tout nouveau système de paye.

Conclusion

Si l'on veut que le Canada s'affirme comme chef de file sur la scène économique internationale, il faut de la planification à long terme — pas une boucle sans fin de compressions opportunistes, de services démantelés et d'efforts coûteux pour les reconstruire après les avoir affaiblis. Quand on coupe à la hâte, on rend la population vulnérable et on complique l'accès à des services essentiels, comme l'assurance-emploi, les passeports, les programmes destinés aux communautés autochtones et le soutien aux vétérans.

Pour renforcer ces services vitaux et consolider la place du Canada dans le monde, le gouvernement doit s'appuyer sur la recherche et des décisions fondées sur des faits. Autrement, on se retrouve avec des décisions précipitées, comme abolir des postes et supprimer des programmes cruciaux.

Le gouvernement fédéral est à la croisée des chemins. Il peut poursuivre l'austérité — c'est-à-dire sabrer les emplois, privatiser des services et forcer le retour coûteux au bureau — ou il peut réaliser sa vision d'un Canada plus fort grâce à des services publics robustes.

L'AFPC l'exhorte à choisir l'investissement, l'équité et la justice. En protégeant les emplois, en réduisant le recours aux consultants, en adoptant le télétravail, en défendant des retraites équitables et en mettant en place une fiscalité plus juste, le Canada peut renforcer sa fonction publique pour relever les défis d'aujourd'hui et de demain.