



SOMMET DU LEADERSHIP

—— *compte rendu officiel* ——



CONTEXTE

Le 24 octobre, quelques jours seulement après l'élection fédérale de 2015, les dirigeants et les militants de l'Association canadienne des employés professionnels se sont réunis à Cantley, au Québec, pour élaborer des stratégies afin de repositionner notre syndicat, compte tenu de la nouvelle réalité politique.

L'objectif principal du sommet était de permettre aux participants de lancer des idées afin de trouver des moyens de renforcer nos sections locales et de réinventer l'ACEP. Les membres de l'ACEP de partout au pays qui ont participé au sommet sont devenus notre propre groupe de réflexion!

La journée a commencé par une discussion portant sur les attentes que l'ACEP pourrait avoir sous une administration Trudeau, notamment sur les répercussions de la nouvelle réalité politique sur notre relation avec l'employeur, notre approche à la table de négociation et notre capacité, en tant que dirigeants de sections locales, d'entraîner un changement positif en milieu de travail.

Plus tard, notre attention s'est tournée vers l'intérieur de l'organisation : on a invité les membres à examiner les objectifs stratégiques du Conseil exécutif national et de fournir leur rétroaction. Dans ce contexte, on a demandé aux membres de définir des thèmes, c'est-à-dire des enjeux dans lesquels nous devrions concentrer nos efforts.

Cet examen a été suivi d'une séance en ateliers dans le cadre de laquelle les membres ont travaillé ensemble pour élaborer un plan stratégique pour le secteur d'intervention privilégié qu'ils avaient choisi. En travaillant ensemble, nos membres ont pu proposer des mesures concrètes qui façonneront un meilleur avenir pour notre syndicat.

MOT DE LA PRÉSIDENTE NATIONALE

Avec la chute du gouvernement Harper, nous ne pouvons qu'espérer que notre environnement de travail sera à nouveau un lieu où les décisions seront prises en fonction de données probantes solides et où les conseils courageux sont les bienvenus. Le gouvernement a déjà exprimé le souhait de revenir à un modèle selon lequel les ministres disposent de plus de pouvoir et de souplesse et seront encouragés à écouter les membres de la fonction publique.

Cependant, neuf ans de règne du Parti conservateur ont considérablement nui à la fonction publique et affaibli les syndicats. Un gouvernement libéral corrigera peut-être tous les maux qui nous affligent, mais c'est peu probable. Dans le passé, ce parti a eu tendance à faire campagne vers la gauche, puis de se tourner vers la droite quand vient le temps de gouverner. Comme nous avons affaire à un gouvernement majoritaire, il nous incombera garder l'oeil ouvert afin de veiller à ce que le gouvernement respecte ses engagements.

L'administration Trudeau s'est engagée à abroger les lois antisyndicales, en particulier le projet de loi C-377, qui imposait un lourd fardeau administratif aux syndicats, et le projet de loi C-525, qui rendait la syndicalisation plus difficile tout en facilitant la révocation de l'accréditation des syndicats en place en

milieu de travail. Ces lois représentaient une menace importante pour notre capacité à continuer de protéger les intérêts de nos membres. Nous sommes impatients de les voir abrogées.

« Je crois que nous pourrons à nouveau “commettre” de la sociologie et le faire dans les deux langues officielles. »

- Emmanuelle Tremblay

Toutefois, cette administration n'a pas été claire au sujet des clauses antisyndicales qui ont été glissées dans des projets de loi budgétaires récents, notamment C-4 et C-59. Il n'y a pas eu d'indication claire quant à la volonté du gouvernement de rétablir notre accès à un arbitrage exécutoire ou à l'assurance que la désignation des postes essentiels pourrait à nouveau être négociée. Il est donc important d'exercer de la pression afin que nous récupérions nos droits et rétablissions l'équilibre nécessaire des pouvoirs dans le cadre du processus de négociation.



UN NOUVEAU PAYSAGE POLITIQUE

Dans l'ensemble, les participants ont convenu que le changement de gouvernement ne signifie pas que nous pouvons abandonner la voie dans laquelle nous nous sommes engagés. Nous devons continuer de travailler en collaboration avec les autres syndicats du secteur fédéral et d'assurer une mobilisation en milieu de travail. Il existe un risque que nos membres deviennent complaisants après l'élection. Il est important qu'ils sachent que nous ne pouvons pas toujours compter sur le fait que des élections régleront les problèmes; c'est pourquoi nous devons nous concentrer sur le renforcement de notre capacité collective. Particulièrement alors que l'arbitrage demeure exclu du processus, il est impératif que nous développiions notre capacité de mobiliser nos membres en cas de grève.

Avec un gouvernement plus réceptif en place, le moment est opportun pour recruter de nouveaux bénévoles qui, à l'époque de M. Harper, auraient pu craindre les représailles s'ils se livraient à des actions syndicales. Les syndicats efficaces comptent des sections locales actives, car celles-ci favorisent les interactions individuelles; elles communiquent avec les membres et sont visibles dans les lieux de travail. À cette fin, l'ACEP devra investir dans la formation et la mobilisation des dirigeants des sections locales.

Le changement de gouvernement exige également que nous sondions à nouveau nos membres,

puisque la dynamique à la table de négociation sera certainement différente. Nous devons lutter pour récupérer ce que nous avons perdu et consolider nos acquis afin de les protéger contre des gouvernements hostiles futurs. Comme nous l'avons mentionné précédemment, il nous incombera de veiller à ce que le gouvernement respecte son engagement à rétablir nos droits, par exemple, celui de l'accès à un arbitrage exécutoire.

« Il y a un phénomène de "lendemain de veille Harper" : cette façon de fonctionner est profondément ancrée chez certains fonctionnaires. Certains changements vont exiger du temps. »

- Un participant

En ce qui concerne la protection de l'intégrité de notre travail, nous devons renforcer les lois qui régissent le rôle de la fonction publique, afin de protéger les avis courageux plutôt que notre loyauté à l'égard du ministre, peut-être en ajoutant une proposition à cet égard à la table de négociation, comme l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada l'a fait au moyen de sa clause liée à l'« intégrité scientifique ».

OBJECTIFS

Dans le cadre du Sommet du leadership, les participants ont pu examiner et approuver les objectifs stratégiques définis par le Conseil exécutif national pour la période de 2015 à 2018.

Dans le cadre de discussions, les membres nous ont aidés à préciser nos objectifs :



Les membres de l'ACEP sont bien informés et ont la possibilité d'être actifs au sein du syndicat et de le façonner.

L'ACEP et ses membres sont respectés et participent efficacement au mouvement syndical et aux mouvements de justice sociale.



Les membres, les sections locales et les employés travaillent ensemble pour améliorer et protéger les conditions de travail au quotidien des membres de l'ACEP.

L'ACEP se positionne pour défendre efficacement et améliorer les conditions de travail de ses membres dans le cadre des négociations collectives.



Les participants provenant du groupe EC ont exprimé leur souhait de voir l'ACEP promouvoir une économie équitable et viable dans le cadre de son rôle au sein du mouvement de justice sociale. En outre, de nombreux membres ont convenu que l'ACEP devrait être plus visible et jouer un rôle de premier plan en façonnant le dialogue à la table de négociation, plutôt que de suivre les traces des autres syndicats. Enfin, il va sans dire que le rôle de l'ACEP consiste à défendre tous les aspects des avantages et des conditions de travail de nos membres, dont bon nombre débordent la convention collective.

Plus tard, on a demandé aux participants de définir des secteurs d'intérêt clés. Une séance en ateliers a suivi, dans le cadre de laquelle les membres ont travaillé ensemble au cours de l'après-midi pour élaborer un plan stratégique pour leur secteur prioritaire.

PLANS STRATÉGIQUES



1. NÉGOCIATION COLLECTIVE

Résultat visé : La négociation collective doit être un processus fait en temps opportun, inclusif et démocratique.

À cette fin, le groupe recommande ce qui suit :

- Veiller à ce que toutes les parties soient représentées et établir un mécanisme visant à garantir que les intérêts minoritaires sont défendus.
- Traiter les enjeux propres à un groupe particulier.
- Élaborer un sondage relatif à la négociation comportant des questions ouvertes.
- Renforcer la confiance à l'égard de l'équipe de négociation en établissant des points de contrôle.
- Positionner l'ACEP comme un chef de file, plutôt que d'attendre les acquis des autres syndicats.
- Assurer que les membres puissent confirmer une modification au mandat.
- Intégrer un élément de reddition de comptes; faire en sorte que l'équipe de négociation soit élue par les membres.
- Définir clairement les rôles de l'équipe de négociation et des négociateurs.

Considérations stratégiques soulevées en plénière :

- Déterminer qui prend la décision : l'équipe de négo, les dirigeants, les membres, la présidente?
- Déterminer la manière de s'assurer que l'on ne fait pas abstraction des enjeux propres à un groupe particulier.
- Les décisions prises à la table de négociation ne devraient pas « sacrifier » les nouveaux employés.
- Assurer une communication continue pendant la négociation.
- À court terme, nous devrions demander l'abrogation des éléments néfastes de C-4 et C-59 avant de retourner à la table de négociation (envisager d'obtenir un engagement écrit de l'employeur à ne pas utiliser ces pouvoirs).

2. INFORMATION ET MOBILISATION DES MEMBRES

Résultat visé : Nous devons créer des espaces où les militants pourront se réunir, échanger et évoluer.

À cette fin, le groupe recommande ce qui suit :

- Créer des points focaux régionaux où les dirigeants des sections locales pourront rencontrer les autres dirigeants et les militants.
- Préciser les communications; définir clairement les appels à l'action.
- Établir des chaînes téléphoniques.
- Mettre l'accent sur l'inscription des « cotisants Rand »; l'ACEP devrait élaborer des documents à cette fin.
- Atteindre les employés nommés pour une période déterminée.
- Promouvoir les activités intersyndicales; ces activités permettent aux dirigeants des sections locales de nouer des liens utiles avec leurs homologues au sein d'autres syndicats.

Considérations stratégiques soulevées en plénière :

- Sous le nouveau gouvernement, nous aurons probablement plus de facilité à mettre sur pied des tables d'information au sein des édifices gouvernementaux; prévoir beaucoup plus de campagnes de recrutement des « cotisants Rand ».
- Nous avons également besoin de documents destinés aux nouveaux employés.

PLANS STRATÉGIQUES



3. FONDS DE DÉFENSE ET DE GRÈVE

Résultat visé : Le fonds de défense et de grève de l'ACEP doit être suffisant pour défendre les droits des membres.

À cette fin, le groupe recommande ce qui suit :

- Élaborer des paramètres relatifs au fonds.
- Consulter les membres.
- Envisager une hausse des cotisations afin de rendre le fonds viable et durable, selon un pourcentage ou un montant fixe, un prélèvement temporaire ou une portion continue des cotisations.
- Mener des séances de discussion ouverte pour informer et consulter les membres.
- Fournir de l'information au sujet des fonds de défense et de grève d'autres syndicats, afin que les membres puissent prendre des décisions éclairées.
- Organiser un vote des membres.

Considérations stratégiques soulevées en plénière :

- Créer un organe spécial chargé d'élaborer les paramètres (éviter qu'ils soient imposés par le CEN et les soumettre ensuite à l'approbation des membres).
- Organiser des débats.
- Créer des comités de membres favorables ou opposés à la hausse proposée.
- Veiller à ce que les membres ne confondent pas la proposition relative à une structure de cotisations progressives avec la hausse des cotisations proposée afin de renforcer le fonds de défense et de grève.

4. PERCEPTION DU PUBLIC CONCERNANT LES SYNDICATS ET PERCEPTION DES MEMBRES AU SUJET DE L'ACEP

Résultat visé : Il est temps que les fonctionnaires soient perçus positivement.

À cette fin, le groupe recommande ce qui suit :

- Orienter l'éducation et la communication vers la base : l'ACEP doit fournir à ses membres l'information nécessaire pour contrer les stéréotypes négatifs.
- Modifier la conversation : si nous jouons un rôle de référence, nos acquis profiteront à l'ensemble de la population.

Considérations stratégiques soulevées en plénière :

- Nous devons également sensibiliser le public à l'avantage que représentent les syndicats dans la fonction publique.
- L'ACEP est le troisième plus grand syndicat au sein de la fonction publique, mais elle n'est pas très connue.
- Promouvoir des valeurs progressistes pour montrer que nous nous préoccupons d'une manière plus générale de la société dans son ensemble (les plus démunis, la classe ouvrière, les questions d'égalité, les droits de la personne); dissiper le mythe selon lequel nous ne nous intéressons qu'à nous-mêmes.
- Distinguer nettement la classe politique de la fonction publique; nous sommes à votre service!

PLANS STRATÉGIQUES



5. CAPACITÉ LOCALE

Résultat visé : Travaillons ensemble : les dirigeants des sections locales et les délégués syndicaux peuvent jouer un rôle plus important sur le plan de la défense de nos membres.

À cette fin, le groupe recommande ce qui suit :

- Offrir des possibilités d'apprentissage aux dirigeants des sections locales et des délégués syndicaux en ce qui concerne des sujets précis (harcèlement, évaluations du rendement, etc.).
- Définir clairement la position de l'ACEP sur les enjeux.
- Créer une feuille de route : que faire lorsque les membres demandent de l'aide?
- Établir un réseau robuste de délégués syndicaux et de dirigeants des sections locales.
- S'assurer que les dirigeants des sections locales se tiennent au courant des enjeux en milieu de travail.
- Promouvoir une communication continue entre les dirigeants des sections locales et les membres.
- S'assurer que les régions ont accès à des possibilités d'apprentissage.
- Diffuser des histoires qui soulignent des réussites.

Considérations stratégiques soulevées en plénière :

- Le travail des délégués syndicaux devra être plus politique.
- Envisager la possibilité que le délégué syndical en chef soit élu.
- S'assurer que les dirigeants des sections locales et les délégués syndicaux se voient attribuer des tâches en fonction de leurs intérêts.

6. GOUVERNANCE ET STRUCTURE

Résultat visé : Bâtissons un syndicat plus démocratique et représentatif.

À cette fin, le groupe recommande ce qui suit :

- Les pouvoirs devraient être répartis de manière plus équitable entre la présidente, le Conseil exécutif national et les dirigeants des sections locales.
- L'ACEP devrait s'assurer que sa gouvernance et ses Statuts garantissent la représentativité : lieux de travail, groupes, données démographiques.
- Sonder les membres au sujet des aspects efficaces et inefficaces de l'organisation de l'ACEP.
- Former un comité sur les Statuts.
- Puiser dans les connaissances et l'expérience existantes de nos membres.
- Mobiliser les membres dans le processus de révision des statuts : organiser des réunions et des votes, rendre le processus accessible, offrir un aperçu du fonctionnement actuel de la structure, présenter les options possibles accompagnées de diagrammes, de documents et de recherches portant sur d'autres organisations.
- Envisager de retenir les services d'un conseiller en conception organisationnelle possédant une expérience dans le domaine de la justice sociale.

Considérations stratégiques soulevées en plénière :

- Utiliser nos valeurs pour lancer des discussions portant sur notre gouvernance.
- Utiliser ce processus pour empêcher l'apathie; mobiliser les membres dans le cadre de la reconstitution ou du remaniement de leur syndicat.
- On pourrait faire valoir ce processus dans le cadre d'une tournée post-élection fédérale de la présidente.



PROCHAINES ÉTAPES IMMÉDIATES

Les points suivants ont été énumérés dans aucun ordre particulier :

- Répondre à la lettre ouverte de M. Trudeau aux fonctionnaires; lancer un dialogue ouvert concernant tous les syndicats de la fonction publique fédérale.
- Élaborer un message aux dirigeants des sections locales concernant quelques-uns des changements proposés examinés dans le cadre du sommet. Ce message nous permettra également de partager la direction que nous avons fournie aux agents des relations du travail au sujet de la participation des sections locales aux travaux des comités consultatifs patronaux syndicaux, de l'évolution du rôle des délégués syndicaux et de la manière de collaborer efficacement avec l'échelon national. Des liens vers ce rapport et vers le guide sur la gestion efficace et démocratique des sections locales feront partie du message. On devrait accorder une attention particulière aux sections locales régionales, au sein desquelles la présence physique d'agents des relations du travail est rare.
- Redynamiser le réseau des « héros » : mettre l'accent sur des messages orientés vers l'action (plutôt que sur le bulletin ordinaire axé sur la communication de renseignements).
- Outre les votes qui font partie du processus de l'assemblée générale annuelle, on devra mener des sondages portant sur plusieurs sujets. Les sondages devraient être bien planifiés et communiqués à l'avance afin d'éviter la confusion chez les membres :
 - Le sondage relatif à la négociation est le plus urgent (délai d'environ trois semaines);
 - Sondage relatif aux options concernant un modèle de hausse des cotisations à l'appui du fonds de défense et de grève;
 - Sondage sur les valeurs de l'ACEP pour éclairer le processus de remaniement de la gouvernance et de la structure.
- Accélérer les possibilités de formation pour les militants :
 - École syndicale de l'Alliance de la fonction publique du Canada; cinq personnes ont donné leur nom. Nous allons leur offrir notre appui afin de nous assurer qu'elles peuvent y participer.
 - Formation de l'ACEP à la mi-novembre; on espère inscrire le plus grand nombre possible de nouveaux dirigeants de sections locales.
 - Programme d'apprentissage mixte (PAM) : Emmanuelle Tremblay rencontrera les représentants du secrétariat du PAM et concevra une stratégie visant à accroître notre rôle dans le cadre du programme. La stratégie pourrait comporter ultérieurement une lettre de la présidente de l'ACEP destinée aux sous-ministres adjoints (SMA) des ressources humaines et visant à leur recommander d'utiliser le PAM pour rétablir des liens constructifs entre les syndicats et la direction dans les lieux de travail.
- Élaborer des paramètres relativement aux éléments suivants :
 - Fonds de défense et de grève;
 - Critères relatifs à l'aide financière de l'ACEP à l'égard de causes liées à la justice sociale.
- Convoquer une réunion du comité des Statuts et des Règlements.

MERCI.

L'ACEP remercie chaleureusement et sincèrement toutes les personnes qui ont contribué à la réussite du sommet.

Parce que nous formons une organisation qui compte énormément sur le travail de bénévoles, nous reconnaissons que bon nombre de nos dirigeants syndicaux, de nos militants et de notre personnel ont sacrifié une partie de leur fin de semaine pour nous aider à préparer un avenir plus prometteur pour notre association.

RESTONS EN CONTACT!

Joignez-vous à nous sur Facebook et suivez-nous sur Twitter!

 facebook.com/acepcape  [@cape_acep](https://twitter.com/cape_acep)