



# **Nouvelle orientation pour l'ACEP**

Assemblée des membres,  
le 7 février 2024

Président Nate Prier



## Les grandes lignes :

- Analyse du contexte stratégique
- Passer à un syndicat de ralliement
- Définir le syndicalisme de mouvement social

Gestion interne — Nous aurons un système de contrôle adéquat pour ces réunions d'ici la réunion suivante, mais pour aujourd'hui, nous devons désactiver le clavardage, car nous ne pouvons pas vérifier avec certitude l'identité des membres qui y participent et nous voulons éviter que du matériel à caractère harcelant ou traumatisant soit partagé. Cependant, je m'engage à ce que le clavardage soit ouvert et doté d'un système de contrôle adéquat à l'avenir.

Vous pouvez écrire vos questions dans la section Q & A, et vos questions seront posées de vive voix par le personnel. Les membres ne seront autorisé·es à prendre la parole qu'après avoir fait une vérification du son afin de ne pas blesser nos interprètes.

Entrons maintenant dans le vif du sujet.



## Contexte stratégique

- Contexte économique
  - Croissance économique modeste
  - Inflation persistante
  - Faible taux de chômage
  - Taux d'intérêt élevés
- Principaux enseignements
  - Le Canada devrait éviter la récession : la croissance du PIB est légèrement supérieure aux prévisions.
  - Taux d'intérêt élevés et inflation = fragilité économique des ménages
  - La vigueur du marché de l'emploi et l'activité accrue des mouvements syndicaux permettent d'exiger des salaires concurrentiels.

Cette analyse du contexte stratégique, qui est encore préliminaire, a été réalisée par notre personnel de la recherche afin de décrire notre contexte stratégique actuel. Je vous encourage à lire la version longue de cette présentation, en particulier les diapositives sur le contexte stratégique (et les notes d'allocation) pour comprendre pourquoi j'en suis arrivé à ces conclusions.

- Croissance modeste de l'économie canadienne (1,7 %) prévue jusqu'en 2027
- L'inflation selon l'IPC devrait rester supérieure à 3 % (inflation persistante). N'oubliez pas que nous avons obtenu des augmentations salariales inférieures à l'inflation lors de la dernière ronde de négociations, et que nous devrions probablement lutter avec acharnement pour maintenir nos salaires au-dessus de l'inflation et éviter ainsi de subir une nouvelle baisse de salaire.
- Le taux de chômage devrait rester assez bas (~6 % jusqu'en 2028)
- Les hausses de taux d'intérêt devraient s'arrêter, mais avec les hausses récentes, les taux d'intérêt restent élevés.



## Contexte stratégique

- Contexte politique
  - Les finances du gouvernement fédéral sont stables et la dette est élevée.
  - Des mesures d'austérité sont prévues, mais il est peu probable que des coupes importantes soient effectuées avant 2025.
  - Une majorité conservatrice est entièrement envisageable.
  - Augmentation du militantisme syndical dans le secteur public
  - Changements importants observés sur le plan du militantisme syndical dans le secteur privé

- Les finances publiques restent viables avec un ratio dette/PIB en baisse, mais la dette nette reste élevée. Il est peu probable que l'équilibre budgétaire soit atteint avant 2030.

- L'austérité est encore au programme, et la réduction de la taille de la fonction publique est l'un des principaux objectifs. Il est peu probable que les libéraux se lancent dans des compressions importantes et soudaines avant les élections de 2025.

- Une majorité conservatrice est très vraisemblable aux élections de 2025.

- Le mouvement syndical canadien a connu récemment des grèves importantes : grèves sauvages (SCFP), Front commun au Québec, grève de l'AFPC (la plus importante de l'histoire du Canada).

- Le mouvement syndical américain a également connu des interruptions de travail massives (par exemple, la récente grève de l'UAW), et le militantisme va croissant dans certains syndicats.



## Contexte stratégique

- Contexte syndical dans le secteur public fédéral
  - Conseil national mixte (CNM) = diviser pour régner
  - L'histoire nous enseigne que les pactes de solidarité ne sont pas durables; ce sont surtout des ententes informelles.
  - Le secteur public fédéral n'est pas couvert par la loi anti-briseurs de grève.
  - Selon le modèle de négociation type, l'AFPC ne fait souvent que menacer de faire la grève.
  - La direction de l'AFPC pourrait changer prochainement et des élections à la direction de l'IPFPC auront lieu en 2024.
- L'ACEP
  - Croissance rapide, le tiers de ses membres sont nouvelles et nouveaux.
  - Le tiers des membres sont des cotisants Rand, le taux de participation aux élections et le taux de ratification des conventions collectives sont faibles.
  - Approche historique de l'arbitrage
  - De nombreuses sections locales sont « abandonnées » (11 sans président, 3 sans exécutif).

## • Contexte syndical de la fonction publique fédérale

- Le Conseil national mixte :
- La table du CNM est souvent considérée comme un espace où l'on divise pour mieux régner. Les pactes de solidarité s'y effondrent souvent, mais ont parfois été couronnés de succès (par exemple, le blocage de l'austérité harperienne touchant les congés de maladie).
- La fonction publique fédérale n'est pas

couverte par la loi anti-briseurs de grève; selon le modèle de négociation type, l'AFPC ne fait souvent que menacer de faire la grève.

- Changement de direction prochain à l'AFPC (incertain); élections à l'IPFPC en 2024.

- L'ACEP

- L'ACEP a connu une croissance rapide — 34% de ses membres en font partie depuis moins de 5 ans.
- Près d'un tiers des membres de l'ACEP sont des cotisants Rand (c'est-à-dire des personnes qui ne sont pas inscrites auprès de leur syndicat et qui ne communiquent pas avec nous). Le taux de participation aux élections nationales est de 10 %, bien que ce taux ait battu des records dans la plupart des catégories; moins de la moitié des membres ont voté concernant leurs récentes conventions collectives.
- L'approche historique de l'arbitrage veut dire que nous n'avons pas une culture de négociation des membres de la base. Selon l'approche de l'arbitrage, l'AFPC se retrouve souvent à définir le modèle pour les autres,

et n'oublions pas que l'AFPC a obtenu des augmentations salariales inférieures à l'inflation, même après avoir fait la grève à la dernière ronde de négociations. Nous ne pouvons pas compter sur cela pour obtenir des choses élémentaires telles qu'une augmentation salariale supérieure à l'inflation.

- De nombreuses sections locales sont « abandonnées » (11 n'ont pas de président·e, et 3, pas d'exécutif).



## Enjeux clés potentiels pour les membres

- Taux d'inflation encore incroyablement élevé
- Persistance de la crise du logement
- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée en crise
- Moment du déroulement des élections et des négociations — Quel rôle?

Si vous avez reçu nos courriels concernant cette présentation, vous avez la version de présentation — la version longue qui sera envoyée par la suite contient une analyse du contexte stratégique qui n'est que préliminaire, mais qui constitue une tentative de description de notre contexte stratégique actuel par notre personnel



de recherche.... Je ne vais pas tout passer en revue pour ne pas dépasser le temps imparti ici aujourd'hui, mais je vous encourage à lire la version longue de cette présentation, en particulier les diapositives sur le contexte stratégique (et les notes d'allocution) pour vous faire une idée des raisons qui m'ont amené à ces conclusions.

Je dois également souligner que nous avons déjà chargé le Conseil exécutif national d'organiser une retraite de planification stratégique afin d'élaborer un plan triennal rigoureux, et que nous organiserons des exercices de planification stratégique avec les sections locales et les groupes en quête d'équité. Ce point de vue est donc plutôt économiste, mais je pense qu'il

soulève des points importants dont il faudra tenir compte lorsque j'entrerai dans le vif du sujet.

- L'inflation reste incroyablement élevée (dépenses quotidiennes, impact de la dette).
- Crise persistante du logement (les loyers ont augmenté de 9 % en 2023 dans l'ensemble du pays, ce qui a une signification assez différente selon la ville où l'on se trouve, mais ce n'est pas une très bonne statistique... Il y a aussi l'impact des taux d'intérêt).
- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée en temps de crise : le télétravail est désigné comme une réponse initiale essentielle, mais les niveaux de stress des ménages depuis la pandémie sont sans précédent et

nécessiteront une approche assez globalisante.

- Calendrier des élections et des négociations : quel rôle devrions-nous jouer lors des élections de 2025, alors que nos conventions expirent en 2026 et 2027?



## Enjeux clés potentiels pour les membres

### Principaux éléments à considérer en vue des négociations

- Possibilité d'élection d'un nouveau gouvernement juste avant les négociations
- Impact du réaménagement des effectifs sur notre capacité de négocier
- L'IA a un impact sur la classification des emplois et le travail, particulièrement pour les membres TR.
- Étapes et modèles de négociation avec les autres grands syndicats du secteur public fédéral

- Principaux éléments à considérer avant les négociations :
  - Nouveau gouvernement potentiel juste avant les négociations : si les sondages sont crédibles, le nouveau gouvernement pourrait être résolument conservateur, avec les mêmes conseillers et les mêmes positions que l'administration Harper, qui a rendu la vie dure à la fonction publique fédérale.

- L'impact du réaménagement des effectifs sur la capacité de négociation : si d'importantes compressions ont lieu juste avant que nous n'entamions vraiment les négociations, le contexte s'en trouvera considérablement modifié.
- L'IA a un impact sur la classification des emplois et sur le travail (en particulier pour les TR) — ce phénomène touche de nombreux domaines et s'amplifiera au fil du temps.
- Étapes et modèles de négociation avec d'autres grands syndicats de la fonction publique fédérale — la conclusion d'une entente de type proto Front commun (comme au Québec, où plusieurs syndicats du secteur public ont présenté des revendications et des pactes conjoints), c'est-à-dire un pacte de solidarité formel avec des objectifs précis, pourrait accroître notre influence, mais le calendrier général des négociations sera celui des grands éléments de l'AFPC dont les conventions collectives expirent, puis de l'ACEP, puis

de la plupart des classifications de l'IPFPC.

## Passer à un syndicat de ralliement



Je voudrais juste souligner que cela représente beaucoup d'information, mais que nous allons remanier la formation de nos délégué-es autour de cette information et enseigner à la base syndicale ces concepts de manière plus systématique dans les prochains mois.

Par ailleurs, nous prévoyons offrir d'importantes formations gratuites sur le ralliement, qui suivent le modèle présenté ici. Je vous encourage donc à vous inscrire à ces formations après cette présentation, si vous le souhaitez, et à inviter les membres de votre section locale à y participer. Surveillez vos courriels pour obtenir plus de détails à ce sujet.

## Qu'est-ce que le ralliement?



Description de l'image : Micromessage publié sur X par Lou Fantini : « comment on imagine le ralliement au travail vs ce dont le ralliement au travail a l'air en réalité »  
Deux images se trouvent sous le texte : à gauche, une peinture classique d'une scène de champ de bataille de la Révolution française, plus précisément *La Liberté guidant le peuple*, d'Eugène Delacroix . À droite se trouve l'icône des feuilles de calcul Excel.

**\*\*Exigence d'accessibilité : il faut pouvoir lire ce qui figure sur l'image et le décrire\*\***





« **[Rallier signifie]** se réveiller le matin avec un plan explicite pour construire l'univers des personnes qui ne font pas encore partie de votre organisation, qui ne sont pas dans votre fil de médias sociaux, à qui vous ne parlez pas, qui pourraient même penser qu'elles ne vous aiment pas et qu'elles sont contre vous. C'est cela, rallier, aller au-delà de son univers pour créer l'unité et la solidarité, et élargir l'univers des personnes dans notre mouvement ».

**Jane McAlevey , *No Shortcuts* (2016)**

Jane F. McAlevey est une syndicaliste américaine, auteur et commentatrice politique.

Elle est membre senior du Institute for Research on Labor and Employment de la University of California, Berkeley et chroniqueuse à *The Nation*.

*No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age* (2016)

*Rules to Win By* (2023); coécrit avec Abby Lawlor.

**Abby Lawlor** est candidate en deuxième année de doctorat en droit à la UC, Berkeley et chercheuse au UC, Berkeley Labor Center



## Syndicat de services vs syndicat de ralliement

- **Syndicat de services** — Souvent réactif; représentation formelle dans un cadre de relations de travail limité; négociations conclues par des professionnel·les; il est souvent dirigé par le personnel et les cadres.
- **Syndicat de ralliement** — La base syndicale fixe les objectifs, détermine la bonne stratégie et obtient systématiquement une forte majorité solidaire pour prendre des mesures en vue de gagner... La base syndicale est le principal moteur de l'action (tout le monde peut participer au processus).

REMARQUE : Ces modèles de syndicat ne s'excluent pas mutuellement, mais indiquent des tendances quant à l'objectif principal des ressources et à l'orientation de ces syndicats. Je ne connais aucun syndicat qui ait entièrement mis en place l'un ou l'autre de ces systèmes, car des conseils professionnels en matière de relations de travail sont indispensables, mais je dirais qu'il faut aussi un système solide pour permettre à vos collègues d'agir collectivement.

Je dois également préciser que cette synthèse est très sommaire et que d'autres ressources seront mises à la disposition des membres sur ces concepts.



## Défense des intérêts vs mobilisation vs ralliement

	Défense des intérêts	Mobilisation	Ralliement
Théorie du changement	Expertise, accès, connaissance approfondie des principaux intervenant-es	Points de vue, relations publiques, actions symboliques qui ont un impact sur l'opinion publique	Taille de l'organisation, coordination entre les membres d'une entité
Qui est concerné?	Des spécialistes rémunéré-es, le personnel, les dirigeant-es élu-es	Les dirigeant-es élu-es, les militant-es, les membres déjà engagé-es	Chaque membre, leader naturel et allié
Rôle des membres	Minimal et transactionnel	Au besoin	Agentes et agents d'action principaux – Planification et exécution d'actions stratégiques durables
Exemples d'actions	Présentation aux comités permanents, rencontre avec des ministres	Séance de photos pour la presse, les rassemblements occasionnels ou les actions publiques	Tactiques d'escalade (pétitions à la majorité, perturbations des activités) dans le cadre d'une stratégie à long terme

- L'une des questions qui taraudent beaucoup de militantes et de militants syndicaux, même expérimentés, est la suivante : « Quelle est votre théorie du pouvoir? », que l'on pourrait reformuler en « Quelle est votre théorie du changement? ».... Comment le changement se produit-il réellement?
- Ce tableau montre comment Jane McAlevey présente quelques typologies. Notez bien que tout n'est pas aussi tranché. On a souvent besoin des trois typologies, mais de nombreuses organisations se limitent à la mobilisation, tout au plus.... Le but n'est pas d'opposer ces typologies les unes aux autres, mais simplement de montrer différentes façons de concevoir comment le changement se produit.

**Description de l'image: Un tableau comportant trois en-têtes principaux : Défense des intérêts, Mobilisation et Ralliement, avec de brèves indications pour chacune dans les catégories suivantes : Théorie du changement : Qui est important-e? Rôle des membres et exemples d'actions.**



## But ultime d'un syndicat de ralliement

**En un mot** : le pouvoir

*Nous sommes plus à même de nous affirmer lorsque les membres de la base assument la pleine responsabilité de leur syndicat.*

**Exigences :**

- La sensibilisation
- Des leaders
- Une base en constante expansion
- Un engagement en faveur d'une démocratie profonde

- L'important, c'est donner plus de pouvoir à notre syndicat au lieu de travail afin de pouvoir modifier directement nos conditions de travail, d'être redouté-es à la table des négociations, d'élargir notre couverture et nos gains, et d'être en mesure de gagner sur des enjeux qui nous tiennent à cœur.

- Le pouvoir est très important. Nous sommes vulnérables individuellement au travail, mais nous avons du pouvoir en nous unissant et en agissant de concert. Nous devons imposer des coûts à l'employeur qui fait ce qu'il veut (comme dans le cas de Phénix). Le pouvoir que nous avons est proportionnel au nombre de membres que nous pouvons mobiliser et à la confiance que nous pouvons leur donner.

- Pour ce faire, les membres de la base doivent partir du principe que le syndicat est un moyen d'atteindre des objectifs concrets : c'est leur syndicat et il est là pour renforcer leur pouvoir.

- Dans le modèle de fonctionnement actuel de l'ACEP, le président et le CEN ont un pouvoir démesuré. Nous encourageons tout le monde à s'impliquer dans les sous-comités pour suggérer des changements aux statuts qui rendront le pouvoir moins centralisé. Comme syndicat de ralliement, avec le temps, notre base devrait devenir

beaucoup plus confiante dans sa capacité de s'affirmer, et nous devrions travailler ensemble pour formaliser ces changements à l'AGA d'octobre, où ils pourront réellement être apportés.

- MAIS nous ne nous contentons pas de le faire parce que c'est bien de le faire et que nous avons des idéaux.

- Les membres doivent étudier et se montrer les uns les autres comment choisir la bonne stratégie pour gagner. Il faut étudier constamment le terrain sur lequel nous évoluons, mener des débats vigoureux sur les conditions dans lesquelles nous nous trouvons, dans le but d'établir des priorités sur la façon de gagner.
- Nous devons continuellement identifier les leaders naturels du lieu de travail, c'est-à-dire les personnes capables de faire bouger beaucoup de monde.
- Nous devons sans cesse élargir la base des personnes qui participent activement à la mise en place des structures syndicales.
- Nous devons aussi mettre en place des mécanismes qui favorisent les débats sérieux et qui permettent les désaccords pour que la base puisse diriger le syndicat.



## Concepts clés du modèle de syndicat de ralliement

- Analyse de la structure du pouvoir
- Portrait du lieu de travail et création de listes
- Identification des leaders naturels
- Conversations structurées sur le ralliement
- Échelle d'engagement
- Examen cohérent

- Schématisation du pouvoir
  - Où l'employeur a-t-il du pouvoir? Où avons-nous du pouvoir? Quelle sorte de pouvoir devons-nous développer pour gagner sur tel ou tel point? Obtenir des précisions : quelles personnes,

quelles organisations, quels espaces devons-nous faire bouger?

- Cela exige que nous concevions sérieusement cette question comme une affaire entre nous et eux. Beaucoup de membres ont eu l'impression que notre relation avec l'employeur était beaucoup trop collaborative alors que nous avons subi des pertes importantes, et que nous pourrions avoir avantage à l'envisager d'une manière un peu plus concurrentielle.
- Portrait du lieu de travail et création de listes
  - Cela vous permet de consulter la liste des membres de votre

équipe et de voir où tout le monde en est à un moment donné, d'identifier les leaders potentiel·les et de vérifier si tout ce que vous faites pour faire avancer une campagne est réellement efficace.

- Identification des leaders naturel·les
  - Il y a une différence entre des militant·es et des leaders naturel·les.
  - Un·e militant·e est une personne passionnée et désireuse de faire quelque chose.
  - Un·e leader naturel·le, c'est quelqu'un qu'on respecte, en



qui on a confiance et qu'on pourrait suivre dans l'action (indépendamment des opinions politiques). L'explication simple est la suivante : ce sont « des gens qui peuvent faire bouger les autres ».

- Conversations structurées sur le ralliement
  - Ce ne sont pas de simples conversations. Ce sont des conversations sérieuses avec un objectif, qui visent à inciter quelqu'un à agir... c'est un peu un art.
- Échelle d'engagement
  - Dans toute campagne, vous devrez faire des choses de plus

en plus complexes pour obtenir des résultats - par exemple des pétitions, des manifestations ou des piquets de grève -, et en sachant d'avance où vous voulez aller vous permet de voir comment les choses évoluent.

- Essais structurés
  - Nos lieux de travail
- Examen cohérent
  - Il faut toujours étudier attentivement l'impact d'une campagne et la façon dont elle touche les gens et réajuster les données au fur et à mesure.



## STRUCTURE TESTS

REMEMBER:

ORGANIZING VS. MOBILIZING



Description de l'image : Les mots « essais structurés » apparaissent en haut de la page, au centre, dans une bulle. Dans la bulle en dessous, on lit : « N'oubliez pas : raliement vs mobilisation »

Sous la bulle marquée « Raliement », on voit des bulles satellites et de nombreux rayons, avec des flèches dirigées vers l'extérieur et les mots « expansion de l'univers des travailleuses et travailleurs »

Dans la bulle en dessous, on voit une planchette à pince, sur laquelle est dessiné un diagramme à deux axes (x et 0), des lignes et des flèches qui vont dans différentes directions, et la mention « Stratégique! ».

Dans la bulle en dessous, on voit un graphique avec une flèche qui grimpe brusquement et les mots « Plus de personnes, plus de victoires ».

Sous la bulle marquée « Mobilisation », on trouve un téléphone intelligent duquel partent quelques lignes reliées à des points représentant des nœuds, et les mots « Trop peu de personnes pour changer quelque chose ».

**Dans la bulle en dessous, on voit deux personnes en train de parler et il est écrit « parler à des gens qui sont déjà d'accord avec vous ».**

**Dans la bulle en dessous, on voit un graphique avec une flèche qui monte faiblement et qui représente une croissance lente, marquée « Croissance limitée ».**



## Principaux éléments à considérer relativement au modèle de syndicat de ralliement

### Ce qu'il faut faire pour gagner gros :

- **Construire une large base de** membres ordinaires et actifs
- Mettre les **membres dans le siège du conducteur**; les membres doivent diriger le syndicat dans presque tous ses aspects.
- **Sortir de la chambre d'écho** et tendre la main aux membres qui ne sont pas d'accord

- Pour obtenir des changements importants, nous devons élargir notre base de membres actifs qui ont la confiance nécessaire pour entreprendre une action collective. C'est en gros un exercice de chiffres, mais plus qu'un simple vote ou une signature. Progresser dans l'échelle de l'engagement

veut dire que nous avons une base de membres confiant·es et compétent·es.

- L'engagement des membres ne peut se limiter aux personnes déjà sensibilisées. Il faut aller sur le terrain et parler aux gens là où ils sont.
  - Remarque : cette démarche est très différente de celle à laquelle nous sommes habitués au gouvernement, avec la consultation et l'engagement..... Elle vise à obtenir gain de cause sur des enjeux clés, ce qui veut dire que nous renforçons notre pouvoir de façon systématique.

# Discussion





## Syndicalisme corporatif vs syndicalisme de mouvement social

- **Syndicalisme corporatif** : approche étroite des questions liées au « milieu de travail ». Ce syndicalisme suit souvent une approche descendante et dépendant de ses dirigeant-es pour agir; il accepte souvent les normes et les règles du cadre des relations de travail.
- **Syndicalisme de mouvement social** : les membres sont considérés comme faisant partie d'un mouvement politique plus vaste; les intérêts des membres sont pris en compte de façon globale, du point de vue des travailleur-euses; du moins en théorie, il vise une démocratie interne dynamique et aspire à utiliser son propre pouvoir à des fins créatives.





## Mais...

- Ces définitions sont floues et ne sont pas le sujet de cette présentation.
- Les éléments importants dans ces deux types de syndicalisme sont les suivants :
  - Le cadre et la capacité d'action collective
  - Le répertoire stratégique
  - Les pratiques organisationnelles internes

- Le cadre et la capacité d'action collective
  - Quelle est la culture et comment voyons-nous nos intérêts? La logique qui sous-tend « comment on fait les choses ici » est une logique autoperpétuée.
  - Quelle est notre capacité d'action et comment comprenons-nous l'« action »?
- Répertoire stratégique
  - Les stratégies et tactiques que nous choisissons habituellement pour atteindre un résultat donné : quelle est leur efficacité?
- Pratiques organisationnelles internes
  - Dynamique du fonctionnement habituel d'un syndicat; répartition du pouvoir au sein du syndicat — comment décidons-nous réellement de ce qu'il faut faire?



## Principes clés du syndicalisme de mouvement social

- Les membres sont des membres de communautés.
- On établit des alliances stratégiques en dehors du lieu de travail.
- On travaille avec L'ENSEMBLE des travailleuses et des travailleurs d'un lieu de travail pour apporter des changements.
- Les membres de la base assument la responsabilité des affaires syndicales.
- On prend position avec assurance sur les enjeux de justice de notre société.
- On négocie pour l'intérêt commun.

• On défend les droits des membres en tant que membres d'une communauté, ce qui constitue une approche globalisante des travailleur·euses :

- On constate que les structures sociales déteignent sur le lieu de travail : par exemple, le racisme anti-Noir·es dans la société a un impact considérable sur la réussite des fonctionnaires noir·es.

- Les pressions matérielles qui s'exercent en dehors du cadre étroit du lieu de travail - par exemple l'accessibilité au logement - ont un impact considérable sur nos membres, et les syndicats disposent d'une capacité exceptionnelle pour intensifier les pressions exercées sur les responsables politiques.

• Alliances stratégiques avec des groupes extérieurs au lieu de travail (par exemple, avec les parents si vous êtes enseignant·e, avec le mouvement pour le climat si vous travaillez dans l'industrie automobile, etc.)

- Cela renforce le pouvoir à la table des négociations en augmentant les points de pression sur l'employeur.
- C'est particulièrement important pour les fonctionnaires, dont l'employeur est le gouvernement, essentiellement composé de politicien·nes quand les choses se corsent.

• Travailler avec l'ensemble des travailleuses et travailleurs d'un lieu de travail afin d'améliorer les normes pour tout le monde.

- Cela renforce la capacité d'action collective (par exemple, les enseignant·es qui débrayent avec les travailleur·euses du secteur de l'éducation, qui ont la capacité de ne pas franchir la ligne de piquetage).

• Les membres de la base assument la responsabilité des affaires syndicales et de la conception des stratégies.

- Réduire la distance entre les simples travailleurs et le syndicat, au lieu d'une relation de « service » où la majeure partie du personnel rémunéré finit par servir d'intermédiaires qui transmettent aux membres des connaissances syndicales privilégiées.



## Pourquoi est-ce stratégique?

- **Notre employeur, c'est le gouvernement** — Les politicien·nes sont soumis·es à beaucoup de pressions.
- **Notre syndicat souffre d'un manque chronique d'engagement et de visibilité.** En élargissant notre champ d'action, nous élargissons nos points de contact dans un cercle vertueux.
- **Le ralliement général intersyndical au travail** nous permet d'accroître la pression et de faire preuve d'une grande solidarité quand c'est important.
- Le télétravail, notre thème de campagne le plus universel, comporte de nombreux points d'entrée potentiels qui peuvent infléchir le soutien du public en notre faveur.



## Que doivent faire les membres?

- **S'inscrire pour devenir délégué-es** — La formation des délégué-es comprendra désormais une formation sur la façon de rallier les gens.
- **Participer aux séances de stratégie de leur section locale** (de façon indépendante et avec le Bureau national)
- **Devenir membres des sous-comités du CEN**
- **Devenir membres des caucus sur l'équité**
- **Participer à des exercices de planification stratégique** par l'intermédiaire du Bureau national de l'ACEP

# Discussion





**Description de l'image : Une image montrant des personnes de différentes ethnies et de différents âges qui défilent. La première rangée de personnes tient une large banderole sur laquelle on peut lire « Négociations collectives dans l'intérêt commun ». À l'arrière-plan, on peut voir plusieurs personnes portant des pancartes de protestation (elles ne sont pas très lisibles à cette distance dans la photo) et elles portent des masques, car la photo a été prise pendant la pandémie.**

Ce que nous pourrons faire en tant que syndicat dans les trois prochaines années dépendra fortement de vous et du nombre de membres que vous serez en mesure de rallier. Alors, allons-y et commençons à rallier les gens!