

2024–26 PLAN STRATÉGIQUE

Vision

Les membres de l'ACEP exerceront leur pouvoir collectif pour remporter le combat sur les questions qui leur tiennent à cœur.

Mission

Obtenir un lieu de travail plus juste, plus sûr et plus sain, et nous affirmer face à notre employeur grâce à l'autonomisation et à la mobilisation des membres, le tout en créant un syndicat inclusif, transparent et responsable.

Valeurs

Nous visons à construire un syndicat fondé sur des valeurs communes :

- Autonomisation des membres
- Action collective
- Démocratie participative

- Intégrité et transparence
- Équité, inclusivité et accessibilité
- Solidarité et justice sociale

Objectifs

1. Fournir aux travailleurs de la fonction publique fédérale (FPF) les connaissances, les outils et la confiance dont ils ont besoin pour prendre parole sur les enjeux importants, se mobiliser et résister. Aider les travailleurs de la FPF à cerner ces enjeux et à s'y attaquer, tout en enchâssant l'ACEP dans le mouvement syndical plus grand.
2. Redonner confiance en notre syndicat et se démarquer dans le mouvement syndical.
3. Mener des campagnes efficaces et supermajoritaires, en faisant front commun.
4. Gagner le droit au télétravail et d'autres améliorations concrètes de nos vies grâce à la mobilisation et à l'autonomisation des membres.

Volets prioritaires

Notre vision à long terme pour l'ACEP est celle d'un syndicat qui équipe et autonomise ses membres pour qu'elles et ils puissent se rallier et mener des campagnes efficaces sur des enjeux clés et obtenir de véritables changements – pour les membres de l'ACEP, pour la fonction publique fédérale et pour le mouvement syndical en général. Nous aspirons à un syndicat d'espoir et de confiance – en nous-mêmes en tant que collectif, en notre organisation et en notre pouvoir de changer les choses.

Au cours des trois prochaines années, nous travaillerons à concrétiser cette vision:

- en nous ralliant afin de faire d'importants gains à la table de négociation pour nos membres
- en mettant en place une nouvelle structure et une nouvelle culture syndicales

Pour devenir un syndicat capable de gagner, nous devons changer la structure et la culture de l'ACEP. Pour ce faire, nous devons nous rallier, nous battre et gagner les causes particulièrement importantes pour nos membres. Les deux doivent se dérouler en parallèle et en tenant compte l'un de l'autre : l'activité des membres qui permet de décider des changements de structure, et le changement de structure qui répond aux besoins changeants de l'activité des membres.

En ce qui concerne la mise en place d'une nouvelle structure et d'une nouvelle culture syndicales, l'ACEP priorisera ses activités systématiquement et stratégiquement sous deux volets :

1. Mobilisation des membres: accroître l'ampleur, la profondeur et la diversité des moyens permettant aux membres d'agir en passant par leur syndicat et en se l'appropriant.
2. Changements structurels : réformer les structures existantes ou instituer de nouvelles structures destinées à

promouvoir, faciliter et institutionnaliser le ralliement des membres.

Ces volets prioritaires encadreront la transition de l'ACEP d'une organisation de service hiérarchisée et axée sur la représentation à un véhicule actif et démocratique de ralliement des membres qui produira progressivement des campagnes efficaces et des gains concrets.

Cette priorisation est le reflet d'une organisation en pleine mutation :

- À court terme, l'ACEP concentrera ses ressources sur la mise en place et le renforcement de moyens et de mécanisme permettant d'accroître considérablement la participation des membres.
- À moyen terme, l'ACEP institutionnalisera de manière permanente les structures participatives et une culture d'appropriation par les membres du syndicat, de la démocratie et de la transparence.
- À long terme, comme indiqué ci-dessus, notre vision est de devenir un syndicat où les priorités à la table de négociation et ailleurs sont déterminées démocratiquement par ses membres, et où les ressources sont à la disposition de membres qui s'autorallient et qui travaillent en collaboration avec d'autres syndicats de la fonction publique en vue de remporter d'importantes victoires.

Priorité 1

Mobilisation des membres

Les dirigeant·es et le bureau national de l'ACEP s'engagent à mettre en œuvre les changements opérationnels et à court terme suivants afin d'accroître la mobilisation des membres, tout en aidant l'ACEP à gagner les grandes causes et à renforcer la confiance des membres en vue d'un changement structurel:

- Lancer et soutenir le ralliement des membres de la base autour d'enjeux ou de campagnes spécifiques comme Phénix et le télétravail.
- Faciliter la formation de caucus d'équité pour soutenir le ralliement des membres des groupes en quête d'équité.
- Offrir régulièrement des formations axées sur le ralliement aux délégué·es, aux dirigeant·es des sections locales et aux membres de la base sur les caucus, les groupes de travail et les comités intersyndicaux.

Fournir des orientations, des conseils et un soutien structurel en matière de

- collaboration intersyndicale, afin de permettre aux membres d'établir des relations et de participer à des initiatives avec d'autres syndicats.
- Mettre en œuvre un modèle où les délégué·es et les sections locales sont autonomisé·es, en donnant aux leaders sur les

lieux de travail les moyens de définir des solutions efficaces et stratégiques aux problèmes liés au travail.

La mise en œuvre de ces actions prioritaires permettra de régler les détails des changements structurels, afin que l'institutionnalisation à long terme de la participation des membres de l'ACEP reflète l'activité des membres et l'évolution des réalités du milieu de travail.

Priorité 2:

Changements structurels

Les changements structurels permettront à l'ACEP d'intégrer la participation et l'activité des membres à l'ADN de l'organisation. Ils soutiendront la vision d'un syndicat de « membres au service de membres », qui fonctionne démocratiquement plutôt que sur un modèle de service et de représentation non harmonisés, et ils assureront également la responsabilisation à long terme du syndicat et des dirigeant·es élu·es envers la base du syndicat.

À moyen et à long terme, les dirigeant·es et le bureau national de l'ACEP s'engagent envers les catégories suivantes de changements structurels qui soutiendront notre vision:

Syndicat démocratique

Institutionnaliser des structures d'établissement des priorités et de prise de décision par les membres:

- Assemblées générales des membres avec résolutions exécutoires
- Un modèle de congrès de membres délégué·es

- pour permettre une plus grande influence des
- dirigeant·es des sections locales
- Négociations ouvertes
- Budgétisation participative
- Rôle constitutionnel de la base et des groupes en
 - quête d'équité dans l'établissement des priorités
 - de négociation

Un front commun

Co-développer des structures permanentes de coopération et de solidarité avec les autres syndicats de la fonction publique fédérale.

- Institutionnaliser des mécanismes pour les campagnes conjointes et le ralliement intersyndical
- Définir et adopter l'approche d'un front commun pour les négociations
- Établir une approche stratégique pour supprimer les principaux obstacles à la coopération intersyndicale dans le contexte de la fonction publique fédérale, y compris les dispositions législatives.

Sections locales autonomisées

Institutionnaliser de manière permanente un modèle de sections locales et de délégué·es autonomisé·es:

- Mettre des ressources à la disposition permanente des sections locales, y compris la formation, l'infrastructure, le soutien administratif, les points de liaison, l'affectation de personnel pour soutenir les lieux de travail
- Créer des structures permanentes pour que les sections locales soient autosuffisantes, essentielles pour les membres et des véhicules de ralliement crédibles

Leadership efficace

Restructurer le Conseil exécutif national (CEN) afin de mieux refléter les rôles et les responsabilités des dirigeant·es politiques élu·es d'un syndicat de ralliement:

- Assurer la responsabilisation du personnel et sa réceptivité aux besoins et aux initiatives des membres par l'intermédiaire du CEN, en réduisant la concentration du pouvoir au sein du Bureau de la présidence
- Définir des structures de répartition des responsabilités et des rôles réservés pour les dirigeant·es élu·e

L'ACEP mettra en œuvre ces priorités par les moyens suivants :

- Établissement d'orientations claires et transparentes pour les différents services de l'organisation et obligation de rendre des comptes aux membres.
- Introduction de nouveaux règlements et de nouvelles politiques, et modification de règlements et politiques existantes.
- Adoption de modifications nécessaires aux statuts aux assemblées générales annuelles de l'ACEP.

Enjeux clés

Les changements organisationnels de l'ACEP seront mis en œuvre en tenant compte, et vice versa, de l'élaboration et du déploiement de campagnes et du ralliement sur des enjeux clés qui touchent nos membres. Les campagnes seront élaborées sur une base intersyndicale qui est consciente de notre pouvoir collectif en tant que travailleuses et travailleurs de la fonction publique fédérale partageant les mêmes causes et les mêmes problèmes.

Les campagnes et les objectifs initiaux clés sont les suivants:

- Phénix: Obtenir une nouvelle entente d'indemnisation et veiller à ce que tous les processus futurs de simplification de la paye fassent partie des négociations pour qu'il y ait contrôle et responsabilisation.
- Télétravail et retour sur les lieux de travail: Obtenir des droits en matière de télétravail dans les négociations collectives et de la transparence dans tous les processus et critères du retour sur les lieux de travail.
- Accessibilité, santé et sécurité: Obtenir des espaces de travail sûrs, sains et accessibles dans les contextes du travail à domicile, du Milieu de travail 2.0 et des lieux de travail physiques vieillissants du gouvernement du Canada, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la RCN.
- Campagne des interprètes: Défendre le droit des interprètes à travailler en toute sécurité et en tout temps dans un environnement hybride.
- Austérité et réaménagement des effectifs: Protéger les membres contre les réaménagements d'effectifs et autres attaques contre nos intérêts motivées par l'austérité, y compris les attaques contre les pensions et les avantages sociaux.

- Crises d'équité en milieu de travail: Veiller à ce que l'employeur soit responsable envers les membres en respectant ses obligations et ses engagements en matière d'équité attaques contre les pensions et les avantages sociaux.

ACEP-CAPE

350 rue Albert, bureau 1800 Ottawa, Ontario K1R 1A4

Téléphone: 613.236.9181

Sans frais: International 1.800.265.9181 Télécopieur: 613.236.6017

Courriel: general@acep-cape.ca

Site web: www.acep-cape.ca