

Shelley Hovey, candidate au poste de directrice EC

Une plateforme progressiste pour l'ACEP

Notre syndicat, l'Association canadienne des employés professionnels, tend vers un modèle de syndicalisme plus fort, plus actif et plus démocratique. Sous le leadership de sa présidente actuelle, Emmanuelle Tremblay, de certains membres du comité exécutif national et de nombreux dirigeants locaux, l'ACEP a fait d'énormes progrès vers une plus grande participation des sections locales, une plus vaste consultation des membres et la justice sociale pour tous et non dans l'esprit de notre seul intérêt.



Les membres de l'ACEP ont aussi été mieux informés et davantage consultés sur de nombreux enjeux, que ce soit la préparation aux moyens de pression alors que nous étions forcés vers la conciliation/grève, un projet de structure de cotisations progressives proposé par des membres et une consultation plus utile sur les priorités de négociation après l'élection du gouvernement libéral. Il reste encore des progrès à faire, et un des aspects clés de ce travail s'effectuera dans le cadre d'un processus participatif d'examen de nos Statuts et Règlements.

Je dirige une section locale depuis six ans et j'ai pu constater les limites du modèle syndical où l'Association ne cherche pas à inclure ses membres et les dirigeants de ses sections locales, où elle ne participe pas à une consultation patronale-syndicale utile et n'a aucune présence visible dans le lieu de travail. Bien qu'il soit manifestement utile d'avoir des agents de relations de travail professionnels pour représenter les membres sur une base individuelle, il est tout aussi important d'avoir des membres et des dirigeants de sections locales habilités au sein d'un syndicat dynamique. À cet effet, le rôle plus actif donné aux

dirigeants locaux est un des changements les plus concrets apportés par la direction actuelle, et je souhaite que nous poursuivions dans cette voie.

Les membres d'aujourd'hui et de demain ne sont plus ceux d'hier. Le marché du travail, les besoins et les profils démographiques ont changé. Un modèle de syndicat inclusif et participatif reconnaît que les gens veulent avoir davantage leur mot à dire et n'acceptent plus le modèle paternaliste : nous nous occupons de tout et vous ferons savoir si nous avons besoin de vous.

Les membres s'attendent à ce qu'on les consulte et ils veulent de l'information fiable, succincte et utile pour prendre des décisions dans un contexte de plus en plus riche en information. Ils veulent pouvoir participer de diverses façons. Ils ne s'attendent pas à retrouver dans leur syndicat la bureaucratie qui caractérise leur milieu de travail. C'est pourquoi les représentants locaux devraient pouvoir exercer leur bon jugement, traiter les gens avec respect et aider à créer des cultures inclusives et axées sur la résolution de problèmes pour pouvoir surmonter les défis du milieu de travail.

Récemment, ce projet progressiste a été menacé par des forces régressives au sein du syndicat, qui ont tenté d'utiliser des tactiques d'intimidation en ligne, qui ont menti et diffusé de l'information erronée pour nuire à l'Association, à la réputation de la présidente et faire dérailler le projet. Il faut que ça cesse. Ce genre de comportement a créé et amplifié la crise que vit l'ACEP à un moment critique de nos négociations avec l'employeur.

Je veux que l'ACEP se concentre sur le programme pour les membres qui est mis de l'avant dans les priorités du CEN. Si vous m'élisez, je vais travailler avec les membres du CEN pour continuer d'améliorer l'ACEP et mettre fin aux luttes internes et au dénigrement.

Pour en savoir plus sur le projet auquel j'ai l'intention de contribuer, rendez-vous sur le site capestandup-acepdebout.ca

Vous pouvez également me contacter à l'adresse
via acepcapereprogress@gmail.com