



*un projet pour  
le changement*

*Agenda  
for Change*



# Justification du Projet pour le changement

La relation la plus importante que les divisions et les régions ont est avec notre syndicat national. Cette relation — bâtie sur la confiance, le respect et la solidarité — est la clef de notre force et de notre démocratie, ainsi que de notre capacité à améliorer la qualité de vie professionnelle de nos membres.

Il y a, plus que jamais, un besoin de faire avancer le syndicat, d'aller au-delà des différences et de mettre à profit les objectifs communs afin d'en arriver à un changement vraiment réussi et substantiel.

Depuis sa création, il y a 40 ans, le SCFP et le monde qui l'entoure ont changé. Nous sommes passés de 60 000 à plus de 550 000 membres en 2007, tandis que notre structure a changé uniquement de façon fragmentaire en réponse à cette croissance. Parallèlement, nous fonctionnons dans un pays où le processus décisionnel politique exige une attention, des mesures et des réponses constantes. Nous devons accroître notre efficacité pour répondre aux défis des gouvernements qui optent pour la privatisation, à l'écart grandissant entre les riches et les autres et à la réalité que de bons emplois rémunérateurs disparaissent rapidement dans une économie planétaire.

Compte tenu de notre taille et de notre structure, nous devons examiner la façon dont le pouvoir et les finances fonctionnent et assurer une relation plus équilibrée entre le syndicat national, les régions et les divisions si nous voulons sérieusement et efficacement relever les défis du 21<sup>e</sup> siècle.

Aujourd'hui, la négociation pour les sections locales du SCFP est fortement touchée par le financement de tous les paliers de gouvernement, les lois et la politique publique. L'élaboration de campagnes politiques stratégiques pour affecter les politiques gouvernementales est la clef pour que les sections locales du SCFP réussissent à conclure de bonnes conventions collectives. Partout au Canada, les campagnes régionales ont démontré qu'elles ont la puissance d'être des moyens efficaces pour que le SCFP réussisse relativement à ses enjeux et de faire participer nos membres.

Il est temps d'examiner attentivement comment nous recrutons, comment sont nos rapports entre nous au sein de notre syndicat, avec d'autres partenaires syndicaux, les coalitions et nos collectivités sur lesquels nous comptons pour apporter des changements positifs pour les travailleuses et les travailleurs. Nous pouvons y parvenir par le biais de mesures qui incluent la consolidation de la force de négociation, l'amélioration du processus décisionnel régional, le traitement du programme d'égalité du SCFP, le travail en plus étroite collaboration avec d'autres dans le mouvement syndical et les coalitions afin d'atteindre des objectifs clairs pour l'amélioration de conditions économiques pour toutes nos personnes membres. Mais aucune de ces choses ne sera possible sans d'abord examiner notre relation avec notre syndicat national.

The most important relationship that divisions and regions have is with our national union. That relationship — built on trust, respect and solidarity — is key to our strength and democracy and our ability to improve the quality of working life for our members.

More than ever, there is a need to move the union forward, to move beyond differences and build on common goals to achieve truly successful and substantial change.

Since its inception 40 years ago, CUPE and the world around it has changed. We've gone from 60,000 to over 550,000 members in 2007, while our structure has changed only piecemeal in response to this growth. At the same time, we function in a country where political decision-making demands constant attention, action and response. We need to increase our effectiveness to meet the challenges of governments bent on privatizing, the growing gap between the rich and the rest of us, and the reality that good paying jobs are fast disappearing in a globalized economy.

Given our size and structure, we must examine the way power and finances work and ensure a more balanced relationship between the National Union and the regions and divisions if we are serious about effectively meeting the challenges of the 21<sup>st</sup> century.

Today, bargaining for CUPE locals is strongly impacted by funding from all levels of government, legislation and public policy. Developing strategic political campaigns to affect government policies is key to CUPE locals achieving good contract settlements. Across the country, regional campaigns have demonstrated the power to be effective ways for CUPE to succeed with our issues and engage our members.

It's time to take a fresh look at how we organize, how we relate to each other inside our union, with other labour partners, coalitions and our communities that we rely on to make positive changes for workers. We can do this through measures that include consolidating bargaining strength, improving regional decision-making, addressing CUPE's equality agenda, working more closely with others in labour and coalitions to meet clear targets for improving economic conditions for all our members. But none of these things will be possible without first examining our relationship with our National union.

## Rationale for Agenda for Change

**1. Consolider la force de négociation**

Nos membres nous ont dit de consolider la négociation parce que cela a entraîné des résultats éprouvés. Ce point a continué d'être souligné dans le plan d'action national depuis au moins les deux derniers congrès. Nos membres ont pris une décision au sujet de la coordination de la négociation et de la création de conseils de négociation comme étant la façon d'aller de l'avant pour le SCFP dans tout le Canada.

- Créer et financer des conseils de négociation sectoriels.

**2. Améliorer les conditions économiques**

Un trop grand nombre de nos membres vivent et prennent leur retraite dans la pauvreté. C'est la responsabilité de notre syndicat de voir à ce que toutes ses personnes membres reçoivent des salaires équitables et une véritable pension. C'est également une partie intégrante d'un programme d'égalité intégré, étant donné que les travailleuses et travailleurs racialisés et les femmes de tous les autres groupes qui revendiquent l'égalité représentent la majorité des personnes à faible revenu et sans avantages sociaux ou pensions.

- D'ici six ans, obtenir une pension pour chaque membre du SCFP, D'ici six ans, voir à ce que chaque membre du SCFP gagne au moins 15 \$ l'heure (en dollars courants).

**3. Régler le programme relatif à l'égalité**

« Les politiques et pratiques du SCFP doivent refléter notre engagement en faveur de l'égalité. » C'est une citation tirée directement de notre Enoncé sur l'égalité qui fait partie des Statuts nationaux du SCFP. Il y a tout de même encore d'importants vides à combler pour atteindre l'égalité.

- Élaborer un plan d'action concret fondé sur la Déclaration de Vancouver—adoptée par les membres à la Première conférence nationale des droits de la personne du SCFP—y compris le ressourcement des procédures d'équité en matière d'emploi, des stratégies de recrutement et de négociation, la formation, les conseils autochtones et les comités de l'égalité. Le plan doit également comprendre des échéanciers et un engagement clair des ressources.
- Élaborer un cours sur les droits de la personne né du travail produit à la Conférence des droits de la personne de Vancouver et le rendre disponible à toutes les sections locales, tous les conseils régionaux, les divisions provinciales et les services du SCFP. Encourager toutes les organisations détenant une charte du SCFP à offrir ce cours aux membres.
- Agir sur les recommandations du Comité de justice mondiale au Conseil exécutif national concernant les droits de la personne et les questions d'égalité à l'échelle internationale.
- Fournir un budget annuel pour les plans d'action élaborés par les vice-présidences nationales à la diversité afin de permettre la mise en œuvre efficace de ces plans, en temps opportun.

**4. Négociation collective**

Le SCFP a une politique de négociation d'aucune concession qui est une pierre angulaire importante pour notre syndicat. C'est une « valeur du SCFP » et nous devons nous réengager face à cette dernière et la renforcer de manière concrète dans tout notre syndicat national.

- Que la négociation d'aucune concession soit appliquée universellement aux sections locales et aux syndicats du personnel.

**5. Processus décisionnel régional**

Les gens dans les régions connaissent le mieux leurs besoins et comment assurer les ressources pour répondre à ces besoins. Nous devons examiner et renforcer notre capacité à prendre des décisions dans les régions tout en maintenant un syndicat national fort et efficace. Ces éléments assurent un renforcement mutuel et ne sont pas en désaccord entre eux.

- Permettre aux régions du SCFP, par le biais de leurs cadres supérieurs/équipes de leadership élues à l'échelle provinciale, de prendre des décisions sur leurs budgets régionaux afin de mettre en œuvre leurs plans d'action.
- Créer une ligne de budget pour les « Conseils communautaires pour des collectivités fortes », comme la ligne de budget des Divisions pour des collectivités fortes, qui finance les sections locales au niveau régional afin qu'elles travaillent entre elles de la façon jugée appropriée par chaque région, comme par le biais de conseils régionaux du SCFP où il y en a.

**1. Consolidate bargaining strength**

Our members have told us to consolidate bargaining because it has provided proven results. This item has continued to be highlighted in the national action plan for at least the last two conventions. The coordination of bargaining and the creation of bargaining councils have been decided upon by our membership as the way to move forward for CUPE all across the country.

- Create and resource sectoral bargaining councils.

**2. Improve economic conditions**

Too many of our members are living and retiring in poverty. It is the responsibility of our union to make sure that all its members receive fair wages and a real pension. This is also integral to an integrated equality agenda, given that racialized workers and women from all other equality-seeking groups make up the majority of those with low wages and no benefits or pensions.

- Within 6 years, work towards achieving a pension for every CUPE member.
- Within 6 years, work towards ensuring that every CUPE member earns at least \$15 an hour (in today's dollars).

**3. Address the equality agenda**

“CUPE’s policies and practices must reflect our commitment to equality.” This is a direct quote from our Equality Statement that forms part of CUPE National’s constitution. Yet huge gaps remain in achieving equality.

- Develop a concrete action plan based upon the Vancouver declaration — passed by members at the first CUPE National Human Rights Conference — including resourcing employment equity procedures, organizing and bargaining strategies, education, aboriginal councils and equality committees. The plan must also include time frames and a clear commitment of resources.
- Develop a human rights course arising from the work produced at the Vancouver Human Rights conference and make it available to all CUPE locals, district councils, provincial and service divisions. Encourage all CUPE chartered organizations to offer this course to members.
- Act on Global Justice Committee recommendations to the national executive board on human rights and equality issues internationally.
- Provide an annual budget for action plans developed by the national diversity vice-presidents to allow for timely and effective implementation of these plans.

**4. Collective bargaining**

CUPE has a policy of no concession bargaining that is a significant cornerstone of our union. This is a “CUPE value” and we must recommit and reinforce it in concrete ways throughout our national union.

- ‘No concession’ bargaining be universally applied to local unions and staff unions.

**5. Regional decision-making**

People in regions best know their needs and how to match resources against those needs. We must examine and strengthen our ability to have decision-making happen in the regions while still maintaining a strong and effective national union. These things are mutually strengthening and are not at odds with each other.

- Allow CUPE’s regions, through their senior staff/provincially-elected leadership team, to make decisions about their regional budgets and to implement their action plans.
- Create a “Building Strong Community-Based Councils” budget line, like the Building Strong Divisions budget line, which resources locals at the regional level to work with one another in whatever way each region deems appropriate, such as through CUPE District Councils where they exist.

## 6. Recrutement

Chaque travailleuse et travailleur a le droit de jouir d’une appartenance à un syndicat. Le taux de syndicalisation diminue tout de même et cela crée des conditions qui entraînent rapidement de larges bassins de travailleuses et travailleurs non syndiqués qui ont de faibles salaires au bas de l’échelle. Cela ajoute des pressions négatives sur les unités de négociation actuelles et fait en sorte qu’il est de plus en plus difficile pour nos membres de gravir des échelons. La précarisation exerce également d’énormes pressions sur les unités de négociation existantes et nous ne pouvons plus ignorer le nombre croissant de travailleuses et travailleurs à temps partiel dans nos lieux de travail.

- Recruter dans les ghettos salariaux dominés par les femmes et les ghettos salariaux pour les travailleuses et travailleurs racialisés comme les services de garde, les organismes communautaires, les préposés aux services de soutien à la personne, les soins à domicile et le travail à temps partiel dans tous les secteurs, comme une priorité du SCFP.
- Fournir les ressources dont le SCFP national a besoin pour élaborer une campagne de recrutement nationale pour les travailleuses et travailleurs autochtones.

## 7. Processus décisionnel national

La démocratie exige une représentation juste et équitable des membres à tous les paliers de l’organisation. Il n’y a pas d’organisme plus important où cela doit être assuré que notre Conseil exécutif national (CEN).

- Le processus décisionnel au niveau national devrait être par consensus. De plus, une formule devrait être élaborée pour changer la structure du Conseil exécutif national (CEN) afin de combiner représentation minimale et représentation proportionnelle, y compris la diversité dans toutes les régions.

## 8. Restructurer le système des cotisations syndicales du SCFP

Il est important que toutes les sections locales du SCFP d'un océan à l’autre puissent participer pleinement afin de maximiser le pouvoir de nos 550 000 membres au sein du mouvement syndical. Cela s’applique non seulement aux structures internes comme les divisions, les conseils régionaux et les conseils de négociation provinciaux, mais également aux structures plus vastes du mouvement syndical comme les conseils du travail et les fédérations du travail.

- Le SCFP national doit élaborer un plan sur la faisabilité de financer une affiliation aux organismes syndicaux internes et externes pour ses sections locales.

## 9. Rôles du personnel administratif et des dirigeantes et dirigeants élus

La division entre personnel administratif et leadership politique travaille contre les intérêts des membres du SCFP. En travaillant ensemble, nous pouvons faire plus. Les dirigeantes et dirigeants de l’organe politique et les dirigeantes et dirigeants de la partie administrative de l’organisation veulent réussir pour nos membres partout au Canada.

- Revoir les rôles du personnel administratif et des dirigeantes et dirigeants élus afin de bâtir un partenariat entre les dirigeantes et dirigeants élus et le personnel qui assurera que le Projet pour le changement proposé par le SCFP ira de l’avant.

## 10. Restructurer la Caisse nationale de grève et la Caisse nationale de défense

La demande pour des ressources de tous les coins du Canada pour les campagnes, le travail politique et le recrutement est beaucoup plus grande que les ressources disponibles dans la Caisse nationale de défense. Le montant disponible à la Caisse de défense à partir de la capitation générale a été abaissé il y a près de dix ans. La Caisse de grève et la Caisse de défense ont été séparées pour renforcer la Caisse de grève, et cela a fonctionné. Nous devons maintenant renforcer la Caisse de défense et utiliser la force de la Caisse de grève pour aider toutes les personnes membres du SCFP.

- Le SCFP national doit réajuster la proportion du revenu provenant des sections locales pour la Caisse nationale de défense.
- Nous devons ouvrir la Caisse de grève pour soutenir les grèves politiques.
- Augmenter de façon importante le financement pour les campagnes aux régions.

## 11. Capacité politique

Le SCFP est incapable de communiquer avec les personnes membres à leur résidence et de rassembler toutes ses personnes membres dans des campagnes importantes et dans le monde politique. Nous ne pouvons plus permettre la séparation artificielle entre « négociation » et « travail de campagne politique ». Dans le Canada du 21e siècle, ces deux éléments doivent être liés et être considérés comme faisant partie intégrante l’un de l’autre.

- Développer la capacité de communiquer avec chaque personne membre du SCFP à la maison et utiliser cet outil de mobilisation de façon constante dans des campagnes et avant chaque élection municipale, provinciale et fédérale.

CUPE is unable to contact members at their homes and marshal the full resources of its membership in major campaigns and in the political realm. We can no longer allow the artificial separation between “bargaining” and “political campaign work.” In 21st-century Canada, these two must be linked and seen as integral to each other.

- Develop the capacity to contact every CUPE member at home and use this tool of mobilization in an ongoing way in campaigns and prior to every municipal, provincial and federal election.
- Significantly increase campaign funding to the regions.
- We must open the strike fund to support political strikes.
- CUPE National must re-adjust the proportion of revenue from locals for the national defence fund.

Now we need to strengthen the Defence Fund and use the strength of the Strike Fund to help all CUPE members. Iowered almost a decade ago. The Strike and Defence Funds were separated to strengthen the Strike Fund and it worked. resources available in the national defence fund. The amount available to the Defence Fund from general per capita was The demand for resources from across the country for campaigns, political work, and organizing is much greater than the

### 10. Restructure the strike and national defence funds

The division between administrative staff and political leadership works against the interests of CUPE members. Working together, we can achieve more. Both leadership in the political arm and leadership in the staff arm of the organization want to achieve successes for our members across the country.

Revisit the roles of administrative staff and elected leadership to build a partnership between the elected leaders and staff that will ensure that CUPE’s proposed Agenda for Change moves forward.

### 9. Roles of administrative staff and elected leaders

It is critical that all CUPE locals from coast to coast be able to fully participate in order to maximize the power of our 550,000 members in the labour movement. That applies not only to internal structures like provincial divisions, district councils and bargaining councils, but also to broader labour movement structures like labour councils and federations of labour.

- CUPE National needs to develop a plan on the feasibility of resourcing affiliation to internal and external labour bodies for its locals.

### 8. Restructure CUPE’s dues system

Democracy demands fair and equitable representation of the members at all levels of the organization. There is no more important body where this needs to be ensured than our Union’s National Executive Board (NEB).

- Decision-making at the national level should be by consensus. In addition, a formula should be developed to change the structure of the National Executive Board (NEB) to combine minimum and proportional representation including diversity across the regions.
- Provide the resources that CUPE National needs to develop a national aboriginal workers organizing campaign.
- Focus organizing on female-dominated and racialized workplaces like child care, community agencies, personal support work, homecare and part-time work across all sectors as a CUPE priority.

part-time workers in our workplaces. Casualization is also applying huge pressure to existing bargaining units and we can no longer ignore the growing number of leading to large pools of unorganized workers earning low wages in a dash to the bottom. This adds adverse pressure to current bargaining units and makes moving the yardsticks forward for our members more and more challenging.

Every worker deserves to benefit from belonging to a union. Yet union density is falling and creating conditions that are

### 6. Organizing