

CUPE ONTARIO HUMAN RIGHTS CONFERENCE

HAMILTON, ONTARIO

DECEMBER 3 – 5, 2009



CUPE Ontario Human Rights Conference 2009

THURSDAY, DECEMBER 3

Delegates arrived to the annual Human Rights Conference and received solidarity greetings from Brother Fred Hahn, who has since gone on to become CUPE Ontario's new President. Brother Hahn urged delegates to elect as broad and diverse a range of members to the various equality committees as possible.



Solidarity greetings were also received by the Hamilton and District Labour Council.

Karl Flecker, Director of Anti-Racism and Human Rights issues for the Canadian Labour Congress delivered the Friday Plenary's keynote presentation.

The objectives of Brother Flecker's presentation were two-fold—to "be frank and to provoke change"—in the struggle to advance the notion of a representative workforce.

Through use of a slideshow, Brother Flecker's presentation demonstrated the changing demographics of Canada's workforce, and what impact these changing demographics will have on the country.

Since Canada's birthrate is falling, our workplaces have been increasingly reliant on immigration to address workforce shortages.

However, those immigrants, along with racialized workers and First Nations are being hit harder than the rest of the population by the economic crisis.

In closing, Brother Flecker made several suggestions for delegates to take home to their local unions and their workplaces.

Among the suggestions were assessing the environment to find out what barriers equality-seeking groups such as racialized workers face, pushing locals to make diversity a strategic priority for both the rank and file and for leadership, and ensuring there is a commitment from the highest levels to diversity in the workplace and in the union.

FRIDAY, DECEMBER 4

Sister Mary Cornish, a senior partner with the law firm Cavaluzzo Hayes Shilton McIntyre and Cornish, made a presentation at the Friday morning Plenary session that provided an extensive overview of Employment Equity.

The goals of Sister Cornish's presentation were to build common understanding of when this issue is important for women's equality, identify common bargaining of Employment Equity goals on the issue and to build enthusiasm for delegates to return to their home units, sectors and regions to make employment equity-related gains in bargaining.

Despite nearly three decades of efforts to address inequalities, much work needs to be done. Sister Cornish urged delegates to make a commitment to employment equity in the following ways:

- Negotiating language in collective agreements and enforcing it,
- Outreaching to designated group members to ensure their union is representative of the community,
- Bargaining and enforcing 'No Discrimination/No Harassment' language in collective agreements,
- Mandating human rights training for local officers,
- Ensuring employers comply with applicable human rights legislation and employment equity programs,
- Lobbying for employment equity legislation.

In the afternoon plenary, Equality Representative Joanne Martin provided an overview on developing employment equity plans. Sister Martin was followed by Brother Don Moran, a senior CUPE officer with responsibility for Aboriginal Issues. Brother Moran's presentation focused on how to develop and negotiate representative workforce agreements.

WORKSHOPS

Delegates broke into smaller groups for morning and afternoon workshops. The themes of the workshops were Bargaining Employment Equity, and Overcoming Barriers, Building Support.

Evening Social-Worker Arts and Heritage Centre



The evening social, held at Hamilton's Worker Arts and Heritage Centre, was a conference highlight. The event was well-attended, and featured a variety of musical entertainment, including Lillian Allen, Anne Healy, Brenda McIntyre and Altimon Amazing.

SATURDAY, DECEMBER 5

Saturday morning's closing plenary featured an extensive presentation from Ryerson University professor Dr. Grace Edward-Galabuzi, followed by a discussion with delegates about moving forward from the conference in a way that advances an agenda of employment equity.



Following Dr. Edward-Galabuzi's presentation, the newly-elected committees were introduced to delegates, and the conference closed with aboriginal drumming, led by Sister Joanne Webb.

ELECTIONS

Elections were held throughout the conference for all equality groups. The committees and their newly-elected members are below:

Aboriginal Council

Judy Moreau—Local 966

Vince Musson—Local 831

Fred Loft—Local 5167

Angela Connors—Local 4308

International Solidarity

Ilian Burbano—Local 3393

Bodia Machoria—Local 3902

Edgar Godoy—Local 2191

Suby Kerr—Local 4400

Logan Sellathurai—Local 1

Racial Justice

Joyne Lavidés—Local 3906

Ajamu Nangwaya—Local 3902/3907

Gigi Goary—Local 3223

Amar Bajwa—Local 2191

Sanjit Rehal—Local 4400

Pink Triangle

Marlon Pickens—Local 4800

Sean Iovacchini—Local 855

Jane Walsh—Local 2316

Bill Hanna—Local 4400

Dianah Smith—Local 1281



Workers With Disabilities

Jayne Warner—Local 4400

Teresa Colangelo—Local 2191

Ray Smith—Local 1750

Lori Guest—Local 1281

Andy MacDonald—Local 4800

ACTION PLAN

Delegates developed a wide range of action items for consideration. The recommendations were broadly broken down into four categories—At the Union (Local, Divisional and National) level, Communications, Education and Bargaining. The recommendations are listed below:

AT THE UNION LEVEL

- ▶ Employment Equity Rep on the Executive Board – involved in all issues
- ▶ Childcare reimbursement policy
- ▶ Hold meetings at different times so more people can attend – staggered meetings
- ▶ Deal with apathy by incentives e.g. restaurant vouchers for coming to membership meetings
- ▶ Regular membership meetings
- ▶ Decision-making by consensus
- ▶ Ensure physical accessibility
- ▶ Create welcoming environment
- ▶ Paid time for Union orientation sessions
- ▶ Geographically diverse meetings
- ▶ Special meetings about bargaining equality issues at times different than general membership meetings, such as coffee or lunch breaks
- ▶ Equity position on the Executive and on the Bargaining Committee – supported with research, child care, whatever else is needed – should be involved in all outgoing communication
- ▶ Equity-seeking groups be committed to the bylaws

- ▶ New members to have Union orientation, especially regarding importance of equality issues to the Local
- ▶ Should be places to leave ideas about bringing equality issues forward or ways to participate in union activities
- ▶ Make sure Local is addressing Employment Equity within the Local when negotiating it with the Employer
- ▶ Be inclusive; reach out to get membership and public on beldercare
- ▶ Do brainstorming with Local re: what we learned at this Conference
- ▶ Report to the general membership re: on the Conference
- ▶ Implement Equality Statement for the Local
- ▶ Have giveaways at meetings (\$100 gift vouchers) so people show up
- ▶ Equity Vice-President on the Executive
- ▶ Cost-shares for book-offs so Local leadership can be on the ground with their members
- ▶ Gender equity policy – 50% and defined equality seat on the Local Committees and Executive Board
- ▶ 50% of members elected to all Conferences, Committees, Conventions, etc. must be from equality-seeking groups
- ▶ Executive should reflect the membership

COMMUNICATIONS

- ▶ Newsletter to keep people up to date
- ▶ Overcome electronic barrier in communications – not everyone has a computer
- ▶ Distribute PowerPoint presentations to membership through email and website
- ▶ Regular flow of information to members
- ▶ Have a piece re: EE in newsletters
- ▶ Telephone surveys
- ▶ Young Workers involved through using Face Book, YouTube, Twitter, etc.

- ▶ In-house video to welcome new members
- ▶ Update information such as websites
- ▶ Press releases to get EE and CUPE word out to the public

EDUCATION

- ▶ Steward education a requirement
- ▶ Get more education as two days is not enough
- ▶ Workplace based educational
- ▶ Educate and encourage new (young) workers around employment equity issues
- ▶ Hold meetings with various members on equality issues and teach them how to write resolutions to go the Ontario Division and National
- ▶ Bylaws to stipulate that the leadership attend anti-oppression and equality training when elected
- ▶ Educate members e.g. guest speakers, workshops.
- ▶ Education should include specialized education for Executive, Committees, Stewards
- ▶ Link with Employers to do joint education within the workplace

BARGAINING

- ▶ Workplace survey to determine needs (accommodations)
- ▶ Survey membership at their worksites – look for different representations
- ▶ Locals should do cost-shares with National to run campaigns to promote equality issues
- ▶ Negotiate equality issues
- ▶ Send out survey to find out what members want and prioritize lists
- ▶ Hold regular meetings to inform members of progress during bargaining so they won't be apathetic
- ▶ Poll members to find out if your Local has specialized populations (lgbt, aboriginal, etc.) and ensure the collective agreement meets their needs

- ▶ Keep a list of items you did not settle for the next round of bargaining
- ▶ Ask members if they would be willing to take strike action on equality issues
- ▶ Create an equity committee for advice on bargaining
- ▶ Affirmative Action Reps on the Bargaining Committee
- ▶ Use department sub-group meetings to collect bargaining proposals and ideas
- ▶ Do a grievance analysis re: what issues are being grieved by equality-seekers and are there equality issues being grieved
- ▶ Resolution re: casualized workers (mostly racialized workers). Fund a campaign on the issue since these workers never have their issues on the bargaining table
- ▶ Develop posting language that fosters equal employment opportunity
- ▶ Ensure postings appear in publications that the Community can access
- ▶ Highlight community and employee skills and experience for hiring and promotion opportunities
- ▶ Change language of equality and equity in Collective Agreement. Set up “toehold” proposals ; i.e., language that can be built upon in future.
- ▶ Develop Letters of Understanding during the term of the Collective Agreement through Labour-Management.
- ▶ Bargain expanded training time; include equity education
- ▶ Bargain full-time positions for young workers
- ▶ Bargain seniority based on years vs. hours
- ▶ Limit overtime in order to create full-time positions
- ▶ Accommodate people at point of hiring, rather than complaint-driven accommodation
- ▶ Focus on the issue of getting workers back to work who become injured on the job
- ▶ Demographic mapping
- ▶ Gather statistics to compare with demographic mapping to present to the Employer and for Local use

This report, along with a full range of presentation and related materials from CUPE Ontario’s Human Rights Conference, will be available online by mid-February at www.cupe.on.ca.

CONFÉRENCE DES DROITS DE LA PERSONNE DU SCFP-ONTARIO

HAMILTON (ONTARIO)

DU 3 AU 5 DÉCEMBRE 2009



Conférence des droits de la personne du SCFP-Ontario de 2009

LE JEUDI 3 DÉCEMBRE

Les personnes déléguées sont arrivées à la Conférence annuelle des droits de la personne et ont été accueillies avec solidarité par le confrère Fred Hahn qui, depuis, est devenu le nouveau président du SCFP-Ontario. Le confrère Hahn a exhorté les personnes déléguées à élire des membres aussi diversifiés que possible aux divers comités de l'égalité.



Des salutations de solidarité ont également été reçues du Conseil du travail régional de Hamilton.

Karl Flecker, directeur de la lutte contre le racisme et des droits de la personne au Congrès du travail du Canada, a présenté le discours-thème à la séance plénière du vendredi.

Les objectifs de la présentation du confrère Flecker étaient doubles—« être francs et provoquer le changement »—dans la lutte pour faire avancer la notion d'une main-d'œuvre représentative.

Grâce à un diaporama, la présentation du confrère Flecker a démontré l'évolution des caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre canadienne et les conséquences que cette évolution aura sur le pays. Étant donné que le taux de natalité du Canada est en baisse, nos lieux de travail comptent de plus en plus sur l'immigration pour régler les problèmes de manque de personnel.

Cependant, ces immigrants, ainsi que des travailleuses et travailleurs racisés et des membres des Premières nations, sont frappés plus durement que le reste de la population par la crise économique.

Pour terminer, le confrère Flecker a fait plusieurs suggestions que les personnes déléguées pourront soumettre à leurs sections locales et leurs lieux de travail.

Parmi les suggestions, il y avait évaluer l'environnement pour savoir quels sont les obstacles auxquels les groupes qui revendiquent l'égalité sont confrontés, comme les travailleuses et travailleurs racisés, exhorter les sections locales à faire de la diversité une priorité stratégique pour les membres de la base et pour les dirigeantes et dirigeants, et voir à ce qu'il y ait un engagement des plus hautes sphères face à la diversité au travail et au sein du syndicat.

LE VENDREDI 4 DÉCEMBRE

La consœur Mary Cornish, une partenaire principale du cabinet d'avocats Cavaluzzo Hayes Shilton McIntyre et Cornish, a fait une présentation dans le cadre de la séance plénière du vendredi matin qui a fourni un vaste aperçu de l'équité en matière d'emploi. Les objectifs de la présentation de la consœur Cornish étaient d'assurer une compréhension commune du moment où cette question est importante pour l'égalité des femmes, d'identifier une négociation conjointe des objectifs d'équité en matière d'emploi sur la question et de créer de l'enthousiasme pour que les personnes déléguées retournent dans leurs propres unités, secteurs et régions pour faire des gains relativement à l'équité en matière d'emploi dans la négociation.

Malgré près de trois décennies d'efforts pour régler les inégalités, il y a encore beaucoup de travail à faire. La consœur Cornish a exhorté les personnes déléguées à prendre un engagement face à l'équité en matière d'emploi par le biais de ces moyens :

- négocier des dispositions de convention collective et les appliquer;
- rejoindre les membres des groupes désignés afin de voir à ce que leur syndicat soit représentatif de la collectivité;
- négocier et appliquer des dispositions de « non-discrimination/non-harcèlement » dans les conventions collectives;
- mandater une formation sur les droits de la personne pour les dirigeantes et dirigeants locaux;
- voir à ce que les employeurs se conforment aux lois applicables en matière de droits de la personne et aux programmes d'équité en matière d'emploi;
- faire pression pour des lois sur l'équité en matière d'emploi.

Au cours de la séance plénière de l'après-midi, la conseillère à l'égalité Joanne Martin a présenté un aperçu des plans d'équité en matière d'emploi en cours d'élaboration. La consœur Martin a été suivie du confrère Don Moran, un haut dirigeant du SCFP responsable des dossiers autochtones. La présentation du confrère Moran s'est concentrée sur la façon d'élaborer et de négocier des ententes de main-d'œuvre représentative.

ATELIERS

Les personnes déléguées se sont séparées en plus petits groupes pour les ateliers du matin et de l'après-midi. Les thèmes des ateliers étaient Négocier l'équité en matière d'emploi et Surmonter les obstacles, obtenir du soutien.

Soirée au Workers Arts and Heritage Centre



La soirée, organisée au Workers Arts and Heritage Centre de Hamilton, a été un point fort de la conférence. Il y a eu une bonne participation à l'événement et le divertissement musical y a été très varié, incluant Lillian Allen, Anne Healy, Brenda McIntyre et Altimon Amazing.

LE SAMEDI 5 DÉCEMBRE

Lors de la séance plénière de fermeture du samedi matin, il y a eu une longue présentation de la professeure Grace Edward-Galabuzi de l'Université Ryerson, suivie d'une discussion avec les personnes déléguées sur la façon d'aller de l'avant à partir de la conférence afin de faire progresser un programme d'équité en matière d'emploi.



Après la présentation de la D^{re} Edward-Galabuzi, les comités nouvellement élus ont été présentés aux personnes déléguées et la conférence s'est conclue avec des tambours autochtones, avec la consœur Joanne Webb en tête.

ÉLECTIONS

Il y a eu des élections tout au long de la conférence pour tous les groupes de l'égalité. Les comités et les personnes membres nouvellement élues sont :

Conseil des Autochtones

Judy Moreau—Section locale 966

Vince Musson—Section locale 831

Fred Loft—Section locale 5167

Angela Connors—Section locale 4308

Solidarité internationale

Ilian Burbano—Section locale 3393

Bodia Machoria—Section locale 3902

Edgar Godoy—Section locale 2191

Suby Kerr—Section locale 4400

Logan Sellathurai—Section locale 1

Justice raciale

Joyne Lavidès—Section locale 3906

Ajamu Nangwaya—Sections locales 3902/3907

Gigi Goary—Section locale 3223

Amar Bajwa—Section locale 2191

Sanjit Rehal—Section locale 4400

Triangle rose

Marlon Pickens—Section locale 4800

Sean Iovacchini—Section locale 855

Jane Walsh—Section locale 2316

Bill Hanna—Section locale 4400



Dianah Smith—Section locale 1281

Travailleuses et travailleurs ayant un handicap

Jayne Warner—Section locale 4400

Teresa Colangelo—Section locale 2191

Ray Smith—Section locale 1750

Lori Guest—Section locale 1281

Andy MacDonald—Section locale 4800

PLAN D'ACTION

Les personnes déléguées ont élaboré un large éventail de mesures à prendre pour examen. Les recommandations ont été sommairement divisées en quatre catégories : au niveau du syndicat (sections locales, divisions et syndicat national), communications, éducation et négociation. Voici les recommandations :

AU NIVEAU DU SYNDICAT

- ▶ Conseillère ou conseiller à l'équité en matière d'emploi au sein du conseil exécutif – participe à toutes les questions.
- ▶ Politique de remboursement des frais de garde.
- ▶ Tenue de réunions à différents moments afin qu'un plus grand nombre de personnes puisse y participer – réunions échelonnées.
- ▶ Traiter de l'apathie par des mesures incitatives, par exemple des bons d'échange de restaurant pour la participation des membres à des réunions.
- ▶ Réunions régulières des membres.
- ▶ Processus décisionnel par consensus.
- ▶ Assurer l'accessibilité physique.
- ▶ Créer un environnement accueillant.
- ▶ Heures rémunérées pour des séances de formation syndicale.
- ▶ Réunions tenues à divers lieux géographiques.

- ▶ Réunions spéciales sur la négociation des questions d'égalité à d'autres moments que lors des assemblées générales des membres, comme lors des pauses-café ou des pauses déjeuners.
- ▶ Poste à l'égalité au sein de l'exécutif et du comité de négociation – appuyé par de la recherche, des services de garde, tout ce qui est nécessaire – la personne qui occuperait ce poste devrait participer à toute la communication qui est transmise.
- ▶ Que les groupes qui revendiquent l'égalité soient inscrits dans les statuts.
- ▶ Que les nouvelles personnes membres suivent une formation syndicale, particulièrement en ce qui a trait à l'importance des questions d'égalité pour les sections locales.
- ▶ Il devrait y avoir des endroits pour faire part d'idées visant à faire avancer les questions d'égalité ou des façons de participer aux activités syndicales.
- ▶ Voir à ce que la section locale traite de l'équité en matière d'emploi au sein même de la section locale lorsque cette dernière la négocie avec l'employeur.
- ▶ Être inclusif; rejoindre les membres et la population sur les soins aux aînés.
- ▶ Faire du remue-méninges avec la section locale sur ce que nous avons appris à cette conférence.
- ▶ Faire rapport aux membres en général sur la conférence.
- ▶ Mettre en œuvre l'Énoncé sur l'égalité pour la section locale.
- ▶ Avoir des cadeaux lors des réunions (chèques-cadeaux de 100 \$) afin que les gens y participent.
- ▶ Vice-présidence à l'égalité au sein de l'exécutif.
- ▶ Partage des frais pour les périodes de mise en disponibilité afin que les dirigeantes et dirigeants locaux puissent être sur le terrain avec leurs membres.
- ▶ Politique d'équité de genre – 50 % et siège défini à l'égalité au sein des comités locaux et du conseil exécutif.
- ▶ 50 % des membres élus à toutes les conférences, tous les comités, tous les congrès, etc., doivent provenir des groupes qui revendiquent l'égalité.
- ▶ L'exécutif devrait refléter les membres.

COMMUNICATIONS

- ▶ Bulletin de nouvelles pour garder les gens informés.
- ▶ Surmonter l'obstacle électronique dans les communications – ce n'est pas tout le monde qui a un ordinateur.

- ▶ Distribuer des présentations PowerPoint aux membres par le biais de courriers électroniques et du site Web.
- ▶ Circulation régulière de l'information aux membres.
- ▶ Avoir un article sur l'équité en matière d'emploi dans les bulletins de nouvelles.
- ▶ Sondages téléphoniques.
- ▶ Participation des jeunes travailleuses et travailleurs par le biais de l'utilisation de Facebook, YouTube, Twitter, etc.
- ▶ Vidéo interne pour souhaiter la bienvenue aux nouvelles personnes membres.
- ▶ Mettre à jour l'information comme les sites Web.
- ▶ Communiqués de presse pour faire connaître la question de l'équité en matière d'emploi et le SCFP à la population.

ÉDUCATION

- ▶ La formation des personnes déléguées syndicales est une exigence.
- ▶ Des séances de formation plus longues puisque deux jours ne suffisent pas.
- ▶ Séances de formation au travail.
- ▶ Éduquer et encourager les nouveaux (jeunes) travailleurs et travailleuses sur les questions d'équité en matière d'emploi.
- ▶ Tenir des réunions avec diverses personnes membres sur les questions d'égalité et leur apprendre comment rédiger des résolutions qui seront présentées à la Division de l'Ontario et au syndicat national.
- ▶ Les règlements généraux doivent stipuler que les dirigeantes et dirigeants sont tenus d'assister à une formation sur la lutte contre l'oppression et sur l'égalité lorsqu'elles et ils sont élus.
- ▶ Éduquer les membres, par exemple des conférencières et conférenciers invités, des ateliers.
- ▶ L'éducation devrait inclure une formation spécialisée pour l'exécutif, les comités, les personnes déléguées syndicales.
- ▶ Lien avec les employeurs pour une formation conjointe sur le lieu de travail.

NÉGOCIATION

- ▶ Sondage au lieu de travail afin de déterminer les besoins (mesures d'adaptation).
- ▶ Faire un sondage auprès des membres sur leurs lieux de travail – chercher différentes représentations.
- ▶ Les sections locales devraient partager les frais avec le syndicat national afin d'organiser des campagnes pour promouvoir les questions d'égalité.
- ▶ Négocier les questions d'égalité.
- ▶ Envoyer un sondage pour apprendre ce que les membres veulent et dresser des listes de priorités.
- ▶ Tenir des réunions régulières afin d'informer les personnes membres sur les progrès au cours de la négociation afin qu'elles ne restent pas amorphes.
- ▶ Effectuer un sondage auprès des membres pour savoir si votre section locale a des populations spécialisées (LGBT, autochtones, etc.) et voir à ce que la convention collective réponde à leurs besoins.
- ▶ Garder une liste des points que vous n'avez pas réglés pour la prochaine ronde de négociation.
- ▶ Demander aux personnes membres si elles seraient prêtes à prendre des mesures de grève sur les questions d'égalité.
- ▶ Créer un comité de l'égalité pour obtenir des conseils sur la négociation.
- ▶ Conseillères et conseillers à l'action positive au comité de négociation.
- ▶ Utiliser des réunions en sous-groupes dans les services afin de recueillir des propositions et des idées de négociation.
- ▶ Effectuer une analyse des griefs portant les questions sur lesquelles les personnes qui revendiquent l'égalité formulent des griefs et savoir si des griefs sont formulés sur des questions d'égalité.
- ▶ Résolution sur les travailleuses et travailleurs précarisés (principalement des travailleuses et travailleurs racisés). Financer une campagne sur la question étant donné que ces travailleuses et travailleurs ne voient jamais leurs préoccupations être traitées à la table de négociation.
- ▶ Élaborer des dispositions d'affichage qui encouragent l'égalité des chances face à l'emploi.
- ▶ Voir à ce que des affichages apparaissent dans des publications auxquelles la collectivité peut avoir accès.

- ▶ Mettre en évidence les compétences et l'expérience de travail et au sein de la collectivité de la personne employée pour des occasions d'embauche et de promotion.
- ▶ Changer les dispositions sur l'égalité et l'équité dans la convention collective. Établir des propositions « fondamentales » c'est-à-dire des dispositions sur lesquelles on pourra prendre appui dans le futur.
- ▶ Élaborer des lettres d'entente pendant la durée de la convention collective par le biais du syndicat et de la direction.
- ▶ Négocier plus de temps de formation; inclure l'éducation sur l'équité.
- ▶ Négocier des postes à temps plein pour les jeunes travailleuses et travailleurs.
- ▶ Négocier l'ancienneté fondée sur les années plutôt que sur les heures.
- ▶ Restreindre les heures supplémentaires afin de créer des postes à temps plein.
- ▶ Accommoder les gens dès l'embauche, plutôt que d'accommoder à la suite de plaintes.
- ▶ Se concentrer sur la question de ramener les travailleuses et travailleurs au travail après un accident de travail.
- ▶ Repérage démographique.
- ▶ Recueillir des statistiques afin de les comparer avec les données recueillies à la suite du regroupement démographique pour présentation à l'employeur et pour utilisation par les sections locales.

Ce rapport ainsi qu'un large éventail de présentations et de documents connexes de la Conférence des droits de la personne du SFCP-Ontario seront disponibles en ligne d'ici à la mi-février à www.cupe.on.ca.