



WE ARE THE SOLUTION

CONSTITUTIONAL AMENDMENTS SUBMITTED BY CUPE ONTARIO

Resolution No. C15 - Page 7

CUPE National will:

Amend article 9.1 to read

Officers of the Union shall be the National President, the National Secretary-Treasurer **and two (2) National Vice-Presidents**, who shall be elected by the Biennial Convention by a simple majority vote.

Of the four (4) National Officers, at least two (2) must be women, one of whom must be a racialized woman, and at least one (1) of the four National Officers must be from another Equality seeking group.

Add a new provision as Article 9.3 to read:

9.3 The National Vice-Presidents shall perform duties and responsibilities assigned by the National President in accordance with the provisions of Article 9.2.

Renumber the remaining clauses in Article 9 accordingly

Amend Article 7.2 to include two National Vice-Presidents

Amend Article 8.1 to include two National Vice-Presidents

Amend Article 11.9 (a) and (b) by replacing "General Vice-President" with "National Vice-President"

Add a new provision as Article 11.10 (a) to read:

11.10 (a) In the event of a vacancy in the office of National Vice-President, the National Executive Board shall have the power to fill the vacancy, by majority vote of all its members, for the period of the unexpired term.

Re-letter the remaining paragraphs of Article 11.10 accordingly

Resolution No. C-20 - Page 10

CUPE National will:

Require the National Secretary Treasurer to provide a financial update and propose a draft annual budget for adoption by the members at Convention.

Follow the annual budget once adopted by the member delegates at each National convention, and use it as a guideline for the budget of each alternating year where the convention does not take place.

Direct the National Executive Board to establish a process and procedure and make recommendations for any constitutional amendments to be served at the 2011 convention for the purpose of entrenching the requirement of members adopting a yearly national budget at each convention.

BECAUSE:

- Because our great union is a democratic member driven organization; and
- Because allowing members to better understand and have a say in the financial priorities of the union is part of enabling members to further their democratic participation in the union; and
- Because locals and divisions of the union already have established a process and means to allow members to vote on and set financial priorities.

Resolution No. C-24 - Page 12

CUPE National will:

Amend the Constitutional to require mandatory affiliation of CUPE locals to their provincial divisions.

Because:

- Provincial divisions are to support the objectives of CUPE National within the provinces by:
 1. Promoting suitable legislation to further the interests, aims and objectives of its members;
 2. Assisting in the organization of unorganized workers, particularly public employees;
 3. Promoting such educational, legislative, social and other activities as many assist all public employees and retirees; and
 4. Facilitating the maximum participation of all locals in programs of the Canadian Union of Public Employees and other labour bodies; and
- The operations of provincial divisions are currently supported by funding from affiliated locals on a per capita contribution set by provincial conventions

- Divisions are the voice of change for all CUPE members at the provincial level, not just members for affiliated locals
- Delegates to the CUPE Ontario convention passed a resolution calling on CUPE Ontario to request this constitution change.

RESOLUTIONS SUBMITTED BY CUPE ONTARIO

Resolution No. 27 Page 31

CUPE National will:

1. Provide on-site child care at CUPE National sponsored functions such as convention, conference and meetings. Such child care will be provided at no cost to the parent, however, a nominal fee may be charged for special trips or event(s).
2. Investigate ways to support Divisions and regions to develop and implement on-site child care for their conventions and conferences.
3. Recommend its locals, District Councils and Divisions to provide on-site child care at conferences in accordance with CUPE Policy.

Because:

- Child care and family responsibilities are major barriers to parents' participation in the union. It is difficult for parent members to attend union meetings, conferences or schools unless they have child care or elder care support. CUPE is committed to reducing the barriers for parent participation, especially women in union functions.
- CUPE supports quality, universal, accessible, affordable, inclusive, publicly funded and delivered child care that is accountable to parents and the community. CUPE and its coalition partners advocate these principles as the building blocks for a pan-Canadian early learning and child care system. We also believe quality child care is a right for all children and should be guaranteed in law.

Resolution No. 63 Page 46

CUPE National will:

Create of a National Education Committee consisting of CUPE members from each province and service division;

Ensure the new National Education Committee has a role in the design and development of courses and workshops.

Because:

- Union education is the foundation for building union involvement and activism;
- Education is critical to developing a working class and equity consciousness within CUPE membership for the fight to secure social and economic justice;

- It is necessary for members to be a part of the design, development and delivery of National Education programs so that they can acquire the critical knowledge and skills to engage members and build political pressure on the ground.

Resolution No. 71 Page 50

CUPE National will:

Organize a National Employment Equity/Representative Workforce Conference to be held in 2010 to bring together members to set goals, develop strategies and develop an ongoing network that will advance employment equity throughout the Union;

Update the Bargaining Equality binder and develop other employment equity resources for this conference;

Provide resources and support to allow diverse members and members from smaller locals to attend the conference.

Because:

- Our Union needs to develop strategies to ensure that CUPE workplaces reflect the demographics of the community, particularly in urban centres, where racialized workers live;
- Representative Workforce Agreements in Saskatchewan have dramatically increased the workforce participation rate of First Peoples as well as the retention rate, and we must build on this success in other urban centres;
- Aboriginal workers, racialized workers, workers with a disability, lesbian, gay, bisexual, and transgendered workers experience marginalization in the workplace and a strategy is needed to develop their representation and ensure their rights;
- CUPE must continue to be on the forefront of winning and enshrining equality rights for all.

Resolution No. 85 Page 55

CUPE National will:

Develop a week-long education program for youth, ages 9 to 14 that includes:

- Canadian labour history
- The importance of unionization
- Unions' roles in gaining equality for all
- Unions and the social justice movement
- CUPE's structure and governance

Implement this program at the 2011 CUPE National Convention for the delegates and staff wishing to bring their children/dependants to Convention;

Provide the "Youth Council" delegates with guest status so that they can visit the convention floor during the proceedings;

Allow time on the agenda for the "Youth Council" to present a report that they have developed through this education program for Convention delegates.

Because:

- It is important for youth to have a positive view of unions and their parents'/guardians' activism;
- Age-appropriate activities should be provided in order to support and encourage delegates and staff to bring their children/dependants of this age to conventions;
- This unprecedented way of involving our youth will go on to pave the way for up-and-coming leaders while breaking down barriers for members' involvement.

Resolution No. 118 Page 68

CUPE National will:

Lobby to get the Canadian Labour Congress (CLC) to meet the new challenges of the recession/depression by calling for the restoring and reforming the Employment Insurance (E.I.) system by:

- having the system be equally applied to all Canadians;
- lowering the qualifying hours to 360 per year;
- increasing the cap on earnings (maximum weekly benefit);
- increase the number of weeks for benefits to 2 years;
- increase the percentage of wage replacement from 55% to 75% (as it was in the 1970s);

Encourage all CUPE locals and members to be involved in the ongoing CLC campaign for E.I.

Because:

- Billions of dollars have been stolen from working people by changing the E.I. system from an insurance plan to a sneak payroll tax on working people;
- We are in the worst recession/depression in decades;
- Working people—unionized and not-yet unionized—need substantial income to weather the crisis made by the same class that gutted the E.I. system in the first place

Resolution No. 148 Page 79

CUPE National will:

1. Establish a three-year pilot campaign to educate, encourage, persuade and/or influence locals to put detailed employment equity plans in their bargaining proposals and vigorously bargain these employment equity plans into the collective agreement.
2. Adequately resource and finance the campaign.
3. Negotiate agreements with provincial divisions for the joint development and implementation of this equity initiative.

Because:

- CUPE and the labour movement have had a successful track record of using the collective agreement to promote human rights in the workplace before they were achieved through legislation.
- The inclusion of an employment equity clause has not removed the barriers to equal employment opportunities for our union sisters and brothers and to prospective union sisters and brothers.
- A detailed employment equity plan gives the Union the power to ensure that the employer abides by the negotiated targets or outcomes in this legal document called the collective agreement.
- For example, Ontario has over 54% of the racialized people in Canada and they are not fairly represented in all job classifications. People with disabilities, young workers, Aboriginals, members of LGBT communities and women in their diversity are also affected by unfair employment barriers.

Resolution No. 152 Page 81

CUPE National will:

1. Commit resources to the immediate review of all CUPE courses and educationals to determine their relevance and contents towards the goal of advancing working class perspectives, equity, human rights and anti-oppression principles.
2. Utilize the findings of such a review to integrate knowledge of anti-oppression, intersecting layers of oppression, equity, human rights and working class perspectives throughout all relevant CUPE courses and educationals.
3. Undertake this review process not later than April 1, 2010 and shall complete this process and present a final report to the 2011 National Convention.

Because:

- The principles of the Union are based on equality/equity and the promotion of a working class outlook on labour and society.
- It is through education that we may continue to strengthen our understanding of anti-oppression and working class principles and practices.
- These principles need to be integrated into “mainstream” or “bread and butter” courses such as bargaining, labour law, WSIB and occupational health and safety.
- The current crisis in capitalism has made it clear that the working class must be conscious of its interest and act as a class for itself.
- The promotion of equity and anti-oppression will strengthen class solidarity.

Resolution No. 159 Page 84

CUPE National will:

Provide 100% of the cost of all translation and interpretation services, such as French/English, American Sign Language, and real-time captioning that are required for the full participation of the membership in all of the structures that are recognized in our national constitution.

BECAUSE:

- CUPE national is a multilingual union; and
- CUPE’s Equality Statement, part of our constitution, speaks to equality of access for all workers; and
- CUPE’s Constitution recognizes jurisdictional committees in the regions as structures that coordinate bargaining, yet CUPE national no longer supports translation and interpretation needs for all regions at 100%; and
- CUPE national’s Strategic Directions document speaks to participation and accessibility for all members, yet CUPE national continues to place economic expectation and strain on the locals and structures that are most in need of support.

Resolution No. 269 Page 132

CUPE National will:

Coordinate and work with provincial, service divisions and regional offices of the national union to provide full coordination and access to membership lists and contacts.

Sign privacy agreements with provincial and service divisions to enable the follow of information regarding up to date membership lists and personal contacts to occur and still uphold privacy legislation

BECAUSE:

- Because access to members is crucial for building support, conducting education and mobilize a political fight back in our communities and in pursuing campaign affiliations and involvement; and
- Because in organizing and engaging our membership is a crucial element of building a strong union on every level; Local, provincial and national
- Because members change addresses and the list of members is every evolving and the challenge to maintain up to date contact lists is a large tasks that can be assisted by the National union and national staff reps.

Resolution No. 279 Page 135

CUPE National will:

Work with staff and local unions to meet its legal obligations as set out in pay equity legislation where this legislation exists, thereby bringing all CUPE bargaining units in these jurisdictions into compliance with the legislation;

Provide all the resources necessary to achieve the goal of pay equity for members working in female-dominated workplaces, including increasing the number of Pay Equity Specialists on staff in each province to the level necessary to achieve this goal and campaign funds to achieve Legislation where none currently exists.

Because:

- CUPE members working in female-dominated classifications continue to earn, on average, 29% less than men doing comparable work;
- Pay equity maintenance is a legal obligation for CUPE Locals where this legislation exists and therefore must be made a priority for our Union;
- Pay equity and pay equity maintenance must be understood as a basic requirement of CUPE National that is as much of a priority as collective bargaining.

Resolution No. 333 Page 156

CUPE National will:

Provide support for the development of a stewards training series to provide education and training to prepare stewards for their multiply roles;

Dedicate resources to support local stewards in taking the series;

Offer the Stewarding series at CUPE schools in regions and encourage District Councils to do the same;

Promote the stewarding series through mail outs, online and through other ways;

The stewards training serious must include an integrated analysis of equality issues and the political and class context.

Because:

- Stewards play such a critical role in our workplaces and in our union stewards must have the skills and knowledge to effectively represent members and to advance our political agenda.



WE ARE THE SOLUTION

MODIFICATIONS AUX STATUTS

Résolution No. C15 – Page 8

Le SCFP national :

Doit modifier l'article 9.1 pour se lire :

Les dirigeants du syndicat seront le président national, le secrétaire-trésorier national **et deux (2) vice-présidents nationaux**, lesquels seront élus au congrès biennal par un vote à majorité simple.

Des quatre (4) dirigeants nationaux, au moins deux devront être des femmes, dont une devra être une femme racisée. De plus, au moins un (1) des quatre dirigeants nationaux devra provenir d'un autre groupe en recherche d'égalité.

Ajouter une nouvelle disposition à l'article 9.3 pour se lire :

9.3 Les vice-présidents nationaux exerceront les fonctions et les responsabilités assignées par le président national conformément aux dispositions de l'article 9.2.

Modifier la numérotation des autres paragraphes de l'article en conséquence ;

Modifier l'article 7.2 pour inclure deux vice-présidents nationaux ;

Modifier l'article 8.1 pour inclure deux vice-présidents nationaux ;

Modifier les articles 11.9 (a) et (b) en remplaçant vice-président général par vice-président national ;

Ajouter une nouvelle disposition à l'article 11.10 (a) qui se lira :

11.10 (a) Advenant une vacance au poste de vice-président national, le Conseil exécutif national aura le pouvoir de remplir la vacance par un vote majoritaire de tous ses membres, jusqu'à l'expiration du mandat.

Modifier le lettrage des autres paragraphes de l'article 11.10 en conséquence.

Résolution No. C-20 - Page 11

Le SCFP national :

Doit demander au secrétaire-trésorier national de fournir une mise à jour financière et de proposer un projet de budget annuel pour adoption par les membres au congrès.

Doit respecter le budget annuel une fois adopté par les délégués à chaque congrès national et l'utiliser comme ligne de conduite pour le budget de chaque année où il n'y a pas de congrès.

Doit demander au Conseil exécutif national d'établir un processus et une procédure et faire des recommandations pour toute modification aux Statuts qui sera présentée au Congrès de 2011 dans le but d'instaurer l'obligation que les membres adoptent un budget national annuel à chaque congrès

PARCE QUE :

- Notre merveilleux syndicat est une organisation démocratique axée sur les membres ;
- Permettre aux membres de mieux comprendre et d'avoir leur mot à dire sur les priorités financières du syndicat est un moyen de leur permettre d'accroître leur participation au sein du syndicat ;
- Les sections locales et les divisions du syndicat ont déjà établi un processus et des moyens pour permettre aux membres d'établir et de voter les priorités financières.

Résolution No. C-24 - Page 12

Le SCFP national :

Doit modifier les Statuts afin d'exiger l'affiliation obligatoire des sections locales du SCFP à leur division provinciale.

Parce que :

- Les divisions provinciales doivent appuyer les objectifs du SCFP national dans les provinces en :
 1. Faisant la promotion de lois aptes à favoriser les intérêts, les visions et les objectifs de ses membres ;
 2. Aidant à la syndicalisation des travailleurs non syndiqués, particulièrement les personnes employées par le secteur public ;
 3. Faisant la promotion d'activités éducatives, législatives, sociales et autres, parce que plusieurs aident tous les employés et les retraités du secteur public ;
 4. Favorisant un taux de participation maximal de la part de toutes les sections locales aux programmes du Syndicat canadien de la fonction publique et d'autres organisations syndicales.
- Les activités des divisions provinciales sont présentement soutenues par le financement des sections locales affiliées grâce à la capitation établie par les congrès provinciaux.
- Les divisions sont la voix du changement pour tous les membres du SCFP au provincial, pas seulement pour les membres des sections locales affiliées.
- Les délégués au congrès du SCFP-Ontario ont adopté une résolution demandant que le SCFP-Ontario demande cette modification aux Statuts.

RÉSOLUTIONS

Résolution No. 27 Page 35

Le SCFP national :

1. Doit offrir des services de garde à l'enfance sur place lors des événements parrainés par le SCFP national comme les congrès, conférences et réunions. De tels services de garde seront fournis sans aucun frais au parent, cependant un prix minime pourra être demandé au parent pour participer à un voyage ou à un événement spécial ;
2. Doit trouver des façons de soutenir les divisions et les régions afin qu'elles puissent élaborer et mettre en œuvre des services de garde sur place dans le cadre de leurs congrès et conférences ;
3. Doit recommander à ses sections locales, conseils régionaux et divisions d'offrir des services de garde aux conférences, conformément à la politique du SCFP

Parce que:

- Les services de garde à l'enfance et les responsabilités familiales sont des obstacles majeurs à la participation des parents aux activités du syndicat. Il est difficile pour les membres qui sont des parents d'assister aux réunions, conférences et séances de formation du syndicat à moins qu'ils aient des services de garde à l'enfance ou des services aux aînés. Le SCFP est déterminé à réduire les obstacles à la participation des parents, spécialement les femmes, aux activités du syndicat.
- Le SCFP appuie des services de garde à l'enfance de qualité, universels, accessibles, abordables, inclusifs, financés et offerts par le secteur public qui sont responsables devant les parents et la collectivité. Le SCFP et ses partenaires de coalition préconisent ces principes comme composantes de base d'un système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants. Nous croyons que les services de garde sont un droit pour tous les enfants et qu'ils devraient être garantis par la loi.

Résolution No. 63 Page 53

Le SCFP national :

Doit créer un comité national de l'éducation composé de membres du SCFP de chaque province et division de service ;

Doit voir à ce que le nouveau comité national de l'éducation joue un rôle dans la conception et l'élaboration de cours et ateliers.

Parce que :

- L'éducation syndicale est à la base de la participation et du militantisme au sein du syndicat ;
- L'éducation est essentielle au développement d'une classe ouvrière et d'une conscience en matière d'équité parmi les membres du SCFP pour la lutte visant à assurer une justice sociale et économique ;
- Il est nécessaire pour les membres de faire partie de la conception, de l'élaboration et de la présentation des programmes nationaux de formation afin qu'ils puissent acquérir la connaissance et les compétences primordiales pour faire participer les membres et exercer des pressions politiques sur le terrain.

Le SCFP national :

Doit organiser une conférence nationale sur l'équité en matière d'emploi/représentativité de la main-d'œuvre qui aura lieu en 2010 afin de rassembler des membres pour établir des objectifs, élaborer des stratégies et développer un réseau en continu qui mettra de l'avant l'équité en matière d'emploi dans l'ensemble du syndicat ;

Doit mettre à jour le cartable « Négocier l'égalité » et développer d'autres ressources d'équité en matière d'emploi pour cette conférence ;

Doit fournir les ressources et les mesures de soutien afin de permettre à divers membres dont les membres de sections locales plus petites d'assister à la conférence.

Parce que:

- Notre syndicat doit élaborer des stratégies visant à assurer que les lieux de travail du SCFP reflètent les données démographiques de nos collectivités, particulièrement dans les centres urbains où vivent les travailleurs racisés ;
- En Saskatchewan, les ententes de représentativité de la main-d'œuvre ont fait augmenter de façon importante le taux de participation de la main-d'œuvre des Premières nations ainsi que le taux de rétention du personnel et nous devons mettre ce succès à profit dans d'autres centres urbains ;
- Les travailleurs autochtones, les travailleurs racisés, les travailleurs ayant un handicap, ainsi que les lesbiennes, les gais, les personnes bisexuelles et transgenres sont victimes de marginalisation au travail et une stratégie est nécessaire pour améliorer leur représentation et assurer leurs droits ;
- Le SCFP doit continuer à être le meneur pour l'obtention et la garantie du droit à l'égalité pour tous.

Résolution No. 85 Page 62

Le SCFP national :

Doit élaborer un programme d'éducation d'une durée d'une semaine pour les jeunes âgés de 9 à 14 ans qui inclut :

- L'histoire syndicale canadienne
- L'importance de la syndicalisation
- Le rôle des syndicats dans la lutte pour l'égalité pour tous
- Les syndicats et le mouvement pour la justice sociale
- La structure et la gouvernance du SCFP

Doit mettre en œuvre ce programme au Congrès national du SCFP de 2011 pour les délégués et les membres du personnel qui souhaitent amener leurs enfants ou personnes à charge au congrès ;

Doit accorder aux délégués du « Conseil des jeunes » le statut d'invité afin qu'ils puissent se rendre dans la salle du congrès pendant les procédures ;

Doit prévoir du temps à l'ordre du jour pour que le « Conseil des jeunes » puisse présenter un rapport qu'il aura préparé par le biais de ce programme d'éducation à l'intention des délégués au congrès.

Parce que :

- Il est important pour les enfants et les jeunes d'avoir un point de vue positif des syndicats et du militantisme de leurs parents ou tuteurs ;

- Des activités appropriées à l'âge devraient être offertes afin de soutenir et encourager les délégués et les membres du personnel à amener leurs enfants ou personnes à charge de cet âge aux congrès ;
- Cette façon sans précédent de faire participer nos jeunes permettra de préparer le terrain pour les prochains leaders, tout en éliminant les obstacles à la participation des membres.

Résolution No. 118 Page 78

Le SFCP national :

Doit faire du lobbying auprès du Congrès du travail du Canada (CTC) afin qu'il réponde aux nouveaux défis posés par la récession/dépression en demandant le rétablissement et la réforme du système d'assurance-emploi (AE) en :

- Faisant en sorte que le système s'applique équitablement à tous les Canadiens ;
- Diminuant le seuil d'admissibilité à 360 heures par année ;
- Augmentant le revenu maximum (prestation hebdomadaire maximale);
- Augmentant le nombre de semaines de prestations à deux ans ;
- Augmentant le pourcentage de remplacement du salaire de 55 % à 75 % (comme dans les années 1970);

Doit encourager toutes les sections locales et tous les membres du SFCP à participer à la campagne continue du CTC pour l'AE.

Parce que :

- Des milliards de dollars ont été dérobés aux travailleurs en transformant le système d'AE d'un régime d'assurance en charges sociales déguisées pour les travailleurs ;
- Nous vivons la pire récession/dépression depuis des décennies ;
- Les travailleurs – syndiqués et pas encore syndiqués – ont besoin d'un revenu substantiel pour surmonter la crise engendrée par la même classe qui a pillé le système d'AE en premier lieu.

Résolution No. 148 Page 91

Le SFCP national :

1. Doit établir une campagne-pilote de trois ans afin d'éduquer, d'encourager, de persuader ou d'influencer les sections locales à mettre des plans détaillés d'équité en matière d'emploi dans leurs propositions de négociation et de négocier avec énergie ces plans d'équité dans la convention collective ;
2. Doit fournir les ressources et le financement adéquats pour la campagne ;
3. Doit négocier des ententes avec les divisions provinciales pour le développement et la mise en œuvre conjoints de cette initiative en matière d'équité.

Parce que :

- Le SFCP et le mouvement syndical ont largement démontré le succès de l'utilisation de la convention collective pour promouvoir les droits de la personne au travail avant que ces droits soient obtenus par le biais de lois ;

- L'inclusion d'une clause sur l'équité en matière d'emploi n'a pas encore permis d'éliminer les obstacles à l'égalité d'accès à l'emploi pour nos consœurs et confrères syndiqués et les éventuels confrères et consœurs syndiqués ;
- Un plan détaillé d'équité en matière d'emploi donne au syndicat le pouvoir de s'assurer que l'employeur respecte les objectifs négociés ou les résultats de ce document légal appelé convention collective ;
- Par exemple, l'Ontario compte plus de 54 % de personnes racisées et elles ne sont pas représentées équitablement dans toutes les classifications d'emplois. Les personnes ayant un handicap, les jeunes travailleurs, les Autochtones, les membres des communautés LGBT et les femmes dans leur diversité sont également affectés par des obstacles inéquitables en matière d'emploi.

Résolution No. 152 Page 93

Le SCFP national :

1. Doit engager des ressources pour l'examen immédiat de tous les cours et séances de formation du SCFP afin de déterminer leur pertinence et leur contenu dans le but de faire avancer les points de vue de la classe ouvrière, l'équité, les droits de la personne et les principes de lutte contre l'oppression ;
2. Doit utiliser les conclusions d'un tel examen afin d'intégrer les connaissances sur la lutte contre l'oppression, les couches de l'oppression qui se recoupent, l'équité, les droits de la personne et les points de vue de la classe ouvrière dans tous les cours et séances de formation pertinents du SCFP ;
3. Doit entreprendre ce processus d'examen au plus tard le 1^{er} avril 2010, le compléter et présenter un rapport final au Congrès national de 2011.

Parce que :

- Les principes du syndicat sont fondés sur l'égalité et l'équité ainsi que sur la promotion d'une perspective de la classe ouvrière sur les syndicats et la société ;
- C'est par l'éducation que nous pouvons continuer à renforcer notre compréhension de la lutte contre l'oppression et des principes et pratiques de la classe ouvrière ;
- Ces principes doivent être intégrés dans les cours « ordinaires » ou « de base » comme la négociation, le droit syndical, la CSPAAT et la santé et sécurité au travail ;
- L'actuelle crise du capitalisme a fait en sorte qu'il est devenu clair que la classe ouvrière doit être consciente de ses intérêts et agir en ce sens dans son propre intérêt ;
- La promotion de l'équité et de la lutte contre l'oppression renforcera la solidarité de la classe ouvrière.

Résolution No. 159 Page 96

Le SCFP national :

Doit payer la totalité des coûts des services de traduction et d'interprétation, comme la traduction ou l'interprétation française/anglaise, le langage ASL et le sous-titrage en temps réel qui sont nécessaires à la pleine participation des membres dans toutes les structures qui sont reconnues dans nos Statuts nationaux.

Parce que :

- Le SCFP national est un syndicat plurilingue ;
- L'Énoncé sur l'égalité du SCFP, qui fait partie de nos Statuts, parle de l'égalité d'accès pour tous les travailleurs ;
- Les Statuts du SCFP reconnaissent les comités juridictionnels des régions comme étant des structures qui coordonnent la négociation, pourtant le SCFP national ne soutient plus à 100 % les besoins en matière de traduction et d'interprétation pour toutes les régions ;
- Le document d'Orientation stratégique du SCFP national parle de la participation et de l'accessibilité pour tous les membres, pourtant le SCFP national continue d'imposer des contraintes économiques aux sections locales et aux structures qui ont grandement besoin d'appui.

Résolution No. 269 Page 151

Le SCFP national :

Doit coordonner et travailler avec les divisions provinciales, les divisions de service et les bureaux régionaux du syndicat national pour assurer la pleine coordination et le plein accès aux listes de membres et aux contacts des membres ;

Doit signer des ententes sur le respect de la vie privée avec les divisions provinciales et de service afin de permettre la circulation de l'information concernant les listes de membres à jour et les contacts personnels tout en continuant à respecter les lois relatives à la protection de la vie privée.

Parce que :

- L'accès aux membres est primordial pour obtenir du soutien, offrir une formation et mobiliser une riposte politique au sein de nos collectivités, ainsi que pour mener des campagnes d'affiliation et stimuler la participation ;
- Le recrutement et la participation des membres sont des éléments essentiels pour bâtir un syndicat fort à tous les paliers : local, provincial et national ;
- Les membres changent d'adresse, la liste des membres évolue constamment et le défi pour maintenir des listes de contacts à jour est une tâche importante pour laquelle le syndicat national pourrait apporter son aide, tout comme les conseillers syndicaux.

Résolution No. 279 Page 155

Le SCFP national :

Doit travailler avec les membres du personnel et les sections locales au respect de ses obligations légales, telles qu'établies dans les lois sur l'équité salariale, lorsqu'une telle loi existe, rendant ainsi toutes les unités de négociation du SCFP de ces juridictions en conformité avec les lois ;

Doit fournir toutes les ressources nécessaires pour atteindre l'objectif de l'équité salariale pour les membres qui occupent des emplois dans des lieux de travail dominés par les femmes, incluant l'augmentation du nombre de spécialistes de l'équité salariale au sein du personnel dans chaque province au niveau nécessaire pour atteindre cet objectif et les fonds pour les campagnes afin d'obtenir une loi là où il n'y en a pas actuellement ;

Parce que :

- Les membres du SCFP qui occupent un emploi dans un lieu de travail dominé par les femmes continuent de gagner en moyenne 29 % de moins que les hommes qui occupent un emploi similaire ;
- Le maintien de l'équité salariale est une obligation légale pour les sections locales du SCFP là où une telle loi existe et par conséquent, il doit devenir une priorité pour notre syndicat ;
- L'équité salariale et le maintien de l'équité salariale doivent être compris comme étant une exigence fondamentale du SCFP national qui est tout autant une priorité que la négociation collective .

Résolution No. 333 Page 179

Le SCFP national :

Doit offrir un soutien à l'élaboration d'une série de cours destinés aux délégués syndicaux afin de leur offrir éducation et formation pour les préparer à leurs multiples rôles ;

Doit consacrer des ressources afin d'aider les délégués syndicaux des sections locales à suivre la série de cours ;

Doit offrir la série de cours destinés aux délégués syndicaux dans le cadre des séances de formation du SCFP dans les régions et encourager les conseils régionaux à faire de même ;

Doit promouvoir la série de cours destinés aux délégués syndicaux par le biais d'envois postaux, en ligne et par d'autres moyens ;

La série de cours de formation destinés aux délégués syndicaux doit inclure une analyse intégrée des questions d'égalité, du contexte politique et de celui des classes.

Parce que :

- Les délégués syndicaux jouent un rôle d'une telle importance sur nos lieux de travail et au sein de notre syndicat qu'ils doivent avoir les compétences et les connaissances requises pour représenter efficacement les membres et faire avancer notre programme politique.