



CUPE ONTARIO'S

Constitutional Amendments

&

Resolutions

to the

CUPE National Convention 2007

 ***It's Time to
Put People First***

 ***Les gens
d'abord***



305 Milner Ave, Suite 801
Scarborough, ON M1B 3V4
Phone: 416-299-9739 • Fax: 416-299-3480
Web: cupe.on.ca E-mail: cupeont@web.net

RESOLUTION # C 13

Improving Representation on the National Executive Board

CUPE NATIONAL WILL:
Amend Article 7.2 to read:

The National Executive Board shall be composed of the National President, the National Secretary-Treasurer, five (5) General Vice-Presidents, **eighteen (18) Regional Vice-Presidents** and two (2) Diversity Vice-Presidents, elected by the Convention. The Regional Vice-Presidents shall be from the following regions:

Nova Scotia.....	1
Newfoundland and Labrador	1
New Brunswick.....	1
Prince Edward Island	1
Quebec	3
Ontario	4
Northern Ontario	1
Manitoba	1
Saskatchewan	1
Alberta.....	1
British Columbia.....	3

For the purposes of this Article, Northern Ontario shall be considered to be the area north of the French River.

At least one (1) of the Regional Vice-Presidents from Quebec, two (2) of the Regional Vice-Presidents from Ontario and one (1) of the Regional Vice-Presidents from British Columbia shall be women. This requirement shall expire at the opening of the 2017 National Convention.

Word Count 141

Clarifying Election Process for General Vice Presidents

CUPE National will:

Amend Article 7.2 to read:

Article 7.2

The National Executive Board shall be composed of the National President, the National Secretary-Treasurer, five (5) General Vice-Presidents, fourteen (14) Regional Vice Presidents and two (2) Diversity Vice-Presidents, elected by the Convention.

The General Vice Presidents shall be from the following regions:

British Columbia / Alberta.....	1
Saskatchewan / Manitoba.....	1
Ontario.....	1
Quebec.....	1
Atlantic Region / Maritime Region.....	1

Where regions share a General Vice President position, there will be a rotation between those regions such that one region occupies the position until their representative vacates it, for whatever reason, and then the position goes to the other region to fill.

Article 7.2 would then continue with:

The Regional Vice Presidents shall be from the following regions: Etc.

Word Count 125

Improving Representation on the National Executive Board

CUPE NATIONAL WILL:

1. Amend Article 9.1 to read:

“9.1 The Officers of the Union shall be the National President, the National Secretary-Treasurer and two National Vice-Presidents who shall be elected by the Biennial Convention by a simple majority vote.

Of the four national officers, gender parity must be observed; two must be men, two must be women. The gender parity requirement shall expire at the opening of the 2017 National Convention.

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.”

And renumber the remaining clauses in Article 9 accordingly.

2. Amend Article 7.2 to include two National Vice-Presidents.
3. Amend Article 8.1 to include two National Vice-Presidents.
4. Amend Article 11.9(a) and (b) by replacing "General Vice-President" with "National Vice-President".
5. 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.”

And re-letter the remaining paragraphs of Article 11.10 accordingly.

Word Count 194

Financial Fairness and Staffing for all Regions in CUPE

CUPE National will:

Work with Provincial Divisions to establish a revised and more equitable funding arrangement between the National and all Divisions that:

- Ensures resources are provided for Full Time Presidents in every Division
- Ensures that all regions have at least enough staff to reach the national average ratio of members to staff within four years
- Ensures that those Divisions that generate revenue for the National that goes beyond what is needed to fulfilling the support for other Divisions, the National and its national structures, are consulted with to determine the appropriate allocation

Because:

- All large regions acknowledge their important role in generating revenue for CUPE National that is used to support workers in other smaller regions
- CUPE memberships want to do their part in fairly supporting the National and its national structures; and
- The staff ratios in some regions are far below the national average causing untenable workloads for staff and locals without enough support; and
- Those regions that generate proportionally more resources overall for CUPE national based on membership also have increased needs for resources based on the number of members in their regions

Words 187

Strong Regional and District Councils Budget Line

CUPE National will:

Create a new budget line for Regional and District Councils that is modeled directly on the Strengthening Divisions budget line, which resources regions with a formula based on members in the region.

Because:

- While CUPE District Councils do not exist in every region, CUPE Locals in every region have a need and a desire to coordinate their work and require resources to assist them to do it
- CUPE District Councils where they exist have a rich history and a tremendous potential to unite area locals and implement campaigns
- CUPE Councils find it difficult to secure affiliations or adequate resources from locals as they compete with many other labour movement organizations also seeking per capita
- The union at all levels relies on area councils to implement campaigns, coordinate actions between locals, and participate in election campaigns to elect progressive politicians
- CUPE National has resources at the national level that would be well used to strengthen the base of our union at regional level

Work Count 170

National Injured Workers Advocacy Committee

CUPE National will:

Establish a National Injured Workers Advocacy Committee

Because:

- Currently injured workers have no voice nationally in Canada's largest union
- There are limited resources at every level of CUPE to fully and adequately represent members in the pursuit of benefits through the workers compensation systems;
- There is a need for increased awareness of Injured Workers Rights nationally
- There is a need to recognize the obligations of the union in the representation of their members in the "return to work" process both for compensable and non-compensable injuries
- There is a need to build support capacity throughout the union in support of Injured Workers

Employment Equity Program for CUPE

CUPE National will:

1. Implement an employment equity program with the following criteria:
 - a. Establish employment equity targets based on proportional representation as reflected in Canada's population or CUPE's membership, whichever is higher
 - b. Set Job distribution targets to advance the target groups throughout all job categories
 - c. Institute strict timeframes for employment equity goals
 - d. Establish credible implementation and monitoring mechanisms
 - e. Commit adequate resources to achieving the employment equity goals
2. Establish a Trainee National Staff Program for Aboriginal, Racialized, LGBTI, Women, and Young members and members with disabilities
3. Make the hiring process transparent and job available notices accessible to all members

Because

- As Canada's largest Union, CUPE must be an example and provide a model for other employers across the country
- CUPE National Policy has long been in favour of our locals bargaining employment equity with their employers and we should, expect nothing less from CUPE as our union
- As a democratic and membership driven union, CUPE's hiring practices must be open and transparent to all members

Word count 167

Code of Conduct Resolutions

CUPE NATIONAL WILL:

Strike an ad hoc committee immediately following the 2007 Convention with necessary resources to:

1. Develop a Code of Conduct that would be enforced at all meetings and social functions at all levels of the union, including conventions, conferences and schools; and
2. Develop a clear and effective internal harassment procedure to deal with any alleged violation of the Equality Statement; and
3. Recommend constitutional amendments and any other necessary actions to the National Executive Board in sufficient time to provide time for the National President to report to the 2009 division conventions.

BECAUSE:

- The current Ombudsperson Program does not have any consequences for behaviour that is in violation of the Equality Statement; and
- The current Trial Procedure in the National Constitution is an ineffective means to deal with such violations; and
- The National Women's Task Force was told in their consultations with the membership that this is a systemic problem in our union that needs to be addressed.

Word Count 169

Organizing

CUPE National will:

- Increase dedicated resources for organizing plans designed with the participation of the leadership and membership in each region and which use trained member organizers who reflect the workers in the region.
- Make a priority, the organizing of Aboriginal Workers, Personal Support Workers, female-dominated workplaces and wall to wall organizing of part time or relief workers where we currently have full time members as per our Strategic Directions
- Set clear targets for organizing new members within the priorities listed above and provide a detailed report on these targets at each National convention.

Because:

- The 2003 and 2005 National Conventions agreed that organizing Aboriginal Workers, Personal Support Workers, and wall to wall organizing of part time workers should be a national priority
- Aboriginals workers, home-care workers and female-dominated workplaces and part time workers are amongst a growing group of exploited workers who deserve and desire a union like CUPE to lift them from poverty and make a tangible difference in their working lives

Word Count 169

Pension Plans for All CUPE Members

CUPE National will:

- Mount an aggressive and well financed campaign with a goal of achieving defined benefit pension plans for all CUPE members within the next six years
- Ensure the campaign works with Divisions and Pension Committees nationally and provincially to conduct a lobby of pension plans to eliminate the “hours worked” thresholds that prevent part time workers from joining many pension plans
- Report annually to the membership on the progress of the campaign

Because:

- Delegates to the CUPE National convention in 2005 made achieving pensions for workers without them a National Priority
- No plan exists, nor have any significant resources been targeted, to make pensions a reality for all CUPE members
- Too many of our members in every sector have no pension and will retire into poverty
- Most of these workers are women and many are racialized workers (workers of colour) from groups of our members such as Personal Support Workers, Childcare Workers, and Developmental Services Workers
- Our union’s equality agenda must have concrete goals that raise the economic conditions of all of our membership

Word Count 184



SCFP L'ONTARIO

Amendements aux Statuts et Résolutions

Congrès National du SCFP 2007

 ***It's Time to
Put People First***

 ***Les gens
d'abord***

RESOLUTION # C 13

Améliorer la représentation au sein du Conseil exécutif national

LE SCFP NATIONAL :

Modifiera l'article 7.2 pour lire :

7.2 Le Conseil exécutif national se composera du(de la) président(e) national(e), du (de la) secrétaire-trésorier(ère) national(e), de cinq vice-président(e)s généraux(ales), de **dix-huit vice-président(e)s régionaux(ales)** et de deux vice-président(e)s de la diversité élu(e)s au congrès. Les vice-président(e)s régionaux(ales) seront originaires des régions suivantes :

Nouvelle-Écosse	1
Terre-Neuve et Labrador.....	1
Nouveau-Brunswick	1
Île-du-Prince-Édouard	1
Québec	3
Ontario	4
Ontario-Nord	1
Manitoba	1
Saskatchewan.....	1
Alberta.....	1
Colombie-Britannique.....	3

Aux fins d'application du présent article, l'Ontario-Nord sera défini comme étant la région située au nord de la rivière French.

Au moins un(e) des vice-président(e)s régionaux(ales) du Québec, deux des vice-président(e)s régionaux(ales) de l'Ontario et un(e) des vice-président(e)s régionaux(ales) de la Colombie-Britannique seront des femmes. Cette condition prendra fin lors de l'ouverture du Congrès national de 2017.

Clarifier le processus électoral pour les vice-président(e)s généraux(ales)

Le SCFP national :

Modifiera l'article 7.2 pour lire :

Article 7.2

7.2 Le Conseil exécutif national se composera du (de la) président(e) national(e), du (de la) secrétaire-trésorier(ère) national(e), de cinq vice-président(e)s généraux(ales), de quatorze vice-président(e)s régionaux(ales) et de deux vice-président(e)s de la diversité élu(e)s au congrès.

Les vice-président(e)s généraux(ales) seront originaires des régions suivantes :

Colombie-Britannique / Alberta.....1
Saskatchewan / Manitoba.....1
Ontario.....1
Québec.....1
Région de l'Atlantique / Région des Maritimes.....1

Lorsque les régions partagent un poste de vice-président(e) général(e), il y aura une rotation entre ces régions de sorte que cette région occupe le poste jusqu'à ce que son(sa) représentant(e) le quitte, peu importe la raison, puis il incombe à l'autre région de doter le poste.

L'article 7.2 se poursuivrait ensuite par :

Les vice-président(e)s régionaux(ales) seront originaires des régions suivantes :
Etc.

Améliorer la représentation au sein du Conseil exécutif national

LE SCFP NATIONAL :

1. Modifiera l'article 9.1 pour lire :

« 9.1 Les dirigeant(e)s du Syndicat seront le (la) président(e) national(e), le (la) secrétaire-trésorier(ère) national(e) et **deux vice-président(e)s nationaux(ales)** lequel(le)s seront élu(e)s au congrès biennal par un vote à majorité simple.

Des quatre dirigeant(e)s nationaux(ales), la parité hommes-femmes doit être respectée; deux doivent être des hommes et deux doivent être des femmes. La condition concernant la parité hommes-femmes prendra fin lors de l'ouverture du Congrès national de 2017.

Ajouter une nouvelle disposition comme article 9.3 pour lire :

« 9.3 Les vice-président(e)s nationaux(ales) exerceront les fonctions et les responsabilités qui leur seront affectées par le(la) président(e) national(e), conformément aux dispositions de l'article 9.2. »

Et renuméroter les autres clauses de l'article 9 en conséquence.

2. Modifier l'article 7.2 pour inclure deux vice-président(e)s nationaux(ales).
3. Modifier l'article 8.1 pour inclure deux vice-président(e)s nationaux(ales).
4. Modifier l'article 11.9(a) et (b), en remplaçant « vice-président(e) général(e) » par « vice-président(e) national(e) ».
5. Ajouter une nouvelle disposition comme article 11.10(a) pour lire :

« 11.10 (a) Si un poste est vacant au bureau du(de la) vice-président(e) national(e), le Conseil exécutif national aura le pouvoir de doter le poste, par vote majoritaire de toutes ses personnes membres, pour la période non écoulée. »

Et relettrer les autres paragraphes de l'article 11.10 en conséquence.

Équité financière et dotation en personnel pour toutes les régions du SCFP

Le SCFP national :

Travaillera avec les divisions provinciales afin d'établir une disposition en matière de financement révisée et plus équitable entre le SCFP national et toutes les divisions qui :

- Assure que les ressources sont prévues pour les présidences à temps plein de chaque division;
- Assure que toutes les régions ont au moins suffisamment de personnel pour atteindre le ratio moyen national de membres-personnel d'ici quatre ans;
- Assure que les divisions qui génèrent des revenus pour le SCFP national qui dépassent ce qui est nécessaire pour soutenir d'autres divisions, le SCFP national et ses structures nationales, soient consultées afin de déterminer l'attribution appropriée.

Parce que :

- Toutes les grandes régions reconnaissent leur rôle important pour générer des revenus pour le SCFP national qui sont utilisés pour soutenir les travailleuses et travailleurs d'autres régions plus petites;
- Les membres du SCFP veulent faire leur part afin de soutenir équitablement le SCFP national et ses structures nationales;
- Les ratios en personnel dans certaines régions sont bien en deçà de la moyenne nationale, ce qui cause des charges de travail insoutenables pour le personnel et les sections locales qui n'ont pas suffisamment de soutien;
- Les régions qui génèrent proportionnellement plus de ressources dans l'ensemble pour le SCFP national basées sur les membres ont également plus de besoins en matière de ressources basés sur le nombre de membres dans leurs régions.

Ligne de budget pour des conseils régionaux forts

Le SCFP national :

Créera une nouvelle ligne de budget pour les conseils régionaux, modelée directement sur le renforcement de la ligne de budget des divisions, qui fournit aux régions une formule basée sur le nombre de membres de la région.

Parce que :

- Bien qu'il n'y ait pas de conseils régionaux du SCFP dans chaque région, les sections locales du SCFP de chaque région ont le besoin et le désir de coordonner leur travail et ont besoin de ressources pour les aider à y parvenir;
- Les conseils régionaux du SCFP, là où ils existent, ont un riche passé et un énorme potentiel pour unir les sections locales régionales et mettre en œuvre des campagnes;
- Il est difficile, pour les conseils du SCFP, d'assurer des affiliations ou des ressources adéquates de sections locales alors qu'ils sont en concurrence avec de nombreuses autres organisations syndicales qui souhaitent également obtenir une capitation;
- Le syndicat, à tous les paliers, se fie sur les conseils régionaux pour mettre en œuvre des campagnes, coordonner des actions entre les sections locales, et participer à des campagnes électorales afin d'élire des politiciennes et politiciens progressistes;
- Le SCFP national a les ressources sur le plan national qui seraient bien utilisées pour renforcer la base de notre syndicat sur le plan régional.

Comité national de défense des travailleuses et travailleurs accidentés

Le SCFP national :

Créera un Comité national de défense des travailleuses et travailleurs accidentés.

Parce que :

- Présentement, les travailleuses et travailleurs accidentés n'ont aucune voix à l'échelle nationale au sein du plus gros syndicat canadien;
- Il y a des ressources limitées à tous les paliers du SCFP afin de représenter pleinement et adéquatement les membres dans la poursuite des avantages par le biais des systèmes d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs;
- Il y a une nécessité pour une plus grande sensibilisation des droits des travailleuses et travailleurs accidentés à l'échelle nationale;
- Il y a une nécessité de reconnaître les obligations du syndicat dans la représentation de ses membres dans le processus de « Retour au travail », tant pour les blessures indemnissables que pour les blessures non indemnissables;
- Il y a une nécessité de créer une capacité de soutien dans tout le syndicat afin de soutenir les travailleuses et travailleurs accidentés.

Programme d'équité en matière d'emploi pour le SCFP

Le SCFP national :

1. Mettra en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi avec les critères suivants :
 - a. Établir des objectifs d'équité en matière d'emploi basés sur la représentation proportionnelle tel que reflété dans la population canadienne ou les membres du SCFP, celui des deux qui est le plus élevé;
 - b. Établir des objectifs de répartition des emplois afin de faire progresser les groupes cibles dans toutes les catégories d'emplois;
 - c. Introduire des échéanciers stricts pour les objectifs d'équité en matière d'emploi;
 - d. Établir des mécanismes crédibles de mise en œuvre et de contrôle;
 - e. Affecter les ressources adéquates pour atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi.
2. Établira un programme national de membres du personnel stagiaires pour les membres autochtones, racialisés, LGBTI, femmes et jeunes, ainsi que les membres ayant un handicap;
3. Rendra le processus d'embauche transparent et les avis de disponibilité d'emplois accessibles à toutes les personnes membres.

Parce que :

- Étant le syndicat canadien le plus important, le SCFP doit être un exemple et fournir un modèle pour d'autres employeurs dans tout le Canada;
- La politique du SCFP national est depuis longtemps en faveur de la négociation, par nos sections locales, de l'équité en matière d'emploi avec leurs employeurs, et nous devrions nous attendre à rien de moins de la part du SCFP comme syndicat;
- En tant que syndicat démocratique axé sur les membres, les pratiques d'embauche du SCFP doivent être ouvertes et transparentes à toutes les personnes membres.

Résolutions sur le code de conduite**LE SCFP NATIONAL :**

Créera un comité spécial immédiatement après le congrès de 2007 avec les ressources nécessaires pour :

1. Élaborer un code de conduite dont on assurerait l'application à toutes les réunions et à toutes les fonctions sociales à tous les paliers du syndicat, y compris les congrès, les conférences et les séances de formation;
2. Élaborer une procédure interne contre le harcèlement claire et efficace pour traiter de toute présumée violation de l'Énoncé sur l'égalité;
3. Recommander des amendements statutaires et toute autre mesure nécessaire au Conseil exécutif national dans un délai suffisant pour voir à ce que le(la) président(e) national(e) ait suffisamment de temps pour faire rapport aux congrès des divisions de 2009.

PARCE QUE :

- Le programme des ombudspersonnes actuel ne prévoit aucune conséquence pour un comportement qui enfreint l'Énoncé sur l'égalité;
- La procédure actuelle qui régit un procès prévue dans les Statuts nationaux est un moyen inefficace de traiter de telles violations;
- On a dit au Groupe de travail national sur la participation des femmes, dans le cadre de ses consultations avec les membres, que c'est un problème systémique au sein de notre syndicat et qu'il doit être réglé.

Recrutement

Le SCFP national :

- Augmentera les ressources affectées aux projets de recrutement conçus avec la participation des dirigeantes et dirigeants ainsi que des membres de chaque région et qui utilisent des organisatrices et organisateurs-membres formés qui reflètent les travailleuses et travailleurs de la région;
- Fera une priorité du recrutement des travailleuses et travailleurs autochtones, des préposés aux services de soutien à la personne, des lieux de travail à majorité féminine et du recrutement mur à mur des travailleuses et travailleurs à temps partiel et des travailleuses et travailleurs de relève, là où nous avons présentement des membres à temps plein, conformément à notre Orientation stratégique;
- Établira des objectifs clairs pour le recrutement de nouvelles personnes membres en vertu des priorités établies énumérées ci-dessus et présentera un rapport détaillé de ces objectifs à chaque congrès national.

Parce que :

- Les congrès nationaux de 2003 et de 2005 ont approuvé que le recrutement des travailleuses et travailleurs autochtones, des préposés aux services de soutien à la personne, ainsi que le recrutement mur à mur des travailleuses et travailleurs à temps partiel, devrait être une priorité nationale;
- Les travailleuses et travailleurs autochtones, les travailleuses et travailleurs de foyers de soins personnels et les lieux de travail à majorité féminine, ainsi que les travailleuses et travailleurs à temps partiel, font partie d'un groupe en plein essor de travailleuses et travailleurs exploités qui méritent et souhaitent un syndicat comme le SCFP pour les sortir de la pauvreté et faire une différence tangible dans leurs vies professionnelles.

Régimes de retraite pour toutes les personnes membres du SCFP

Le SCFP national :

- Organisera une campagne énergique et bien financée dans le but d'obtenir des régimes de retraite à prestations déterminées pour toutes les personnes membres du SCFP, d'ici six ans;
- Verra à ce que la campagne soit coordonnée avec les divisions et les comités des pensions à l'échelle nationale et provinciale afin de procéder à un lobby relativement aux régimes de retraite pour éliminer les seuils d'« heures travaillées » qui empêchent les travailleuses et travailleurs à temps partiel de se joindre à de nombreux régimes de retraite;
- Fera rapport annuellement aux membres sur les progrès de la campagne;

Parce que :

- Les personnes déléguées au Congrès national du SCFP de 2005 ont fait de l'obtention de régimes de retraite pour les travailleuses et les travailleurs qui n'en ont pas une priorité nationale;
- Aucun plan n'existe et aucune ressource importante n'a été ciblée pour faire des pensions une réalité pour toutes les personnes membres du SCFP;
- Un trop grand nombre de nos travailleuses et travailleurs dans chaque secteur n'ont pas de pensions et prendront leur retraite dans la pauvreté;
- La plupart de ces travailleuses et travailleurs sont des femmes et que bon nombre sont des travailleuses et travailleurs racialisés (travailleuses et travailleurs de couleur) provenant de groupes de membres comme les préposés aux services de soutien à la personne, les travailleuses et travailleurs de garderie et les travailleuses et travailleurs des services de développement;
- Le programme d'égalité de notre syndicat doit avoir des objectifs concrets d'améliorer les conditions économiques de toutes nos personnes membres.