



WE ARE THE  
**CHANGE**  
WE ARE OPSEU.

NOUS SOMMES LE  
**CHANGEMENT**  
NOUS SOMMES LE SEFPO.



 **OPSEU  
SEFPO**  
ONTARIO'S UNION LE SYNDICAT DE L'ONTARIO  
FOR CHANGING TIMES DANS UN MONDE QUI CHANGE  
CONVENTION/CONGRÈS 2018



**Resolutions**

**G**

SECTION G  
RESOLUTIONS

RECEIVED IN ACCORDANCE  
WITH  
ARTICLE 13.8  
OF THE  
O.P.S.E.U. CONSTITUTION

***Convention 2018***

***Resolutions Submitted by the Deadline of March 2, 2018  
Submitting Bodies (Ministry and Sector, Division, Locals, Area  
Councils, Executive Board, and Provincial Committees)***

## RESOLUTIONS COMMITTEE – 2018

Region 1	Gino Franche	Vice-Chair
Region 2	Karen Clark	Member
Region 3	Elaine Bagnall	Chair
Region 4	Daryl O'Grady	Member
Region 5	Joe Healy	Member
Region 6	Ron Lavigne	Member
Region 7	Mike Lundy	Member
	Laurie Nancekivell	Executive Board Member
	Mandy Dumais	OPSEU Staff Advisor
	Bebe De Freitas	OPSEU Staff Advisor
	Karlene Henry	Secretary

## Resolutions Committee Report

March 2, 2018

**1. Resolutions Received from Submitting Bodies (Ministry and Sector, Division, Locals, Area Councils, Executive Board, and Provincial Committees):**

No. of Resolutions Received:	117
No. of Resolutions Referred to Constitutional Committee	3
No. of Resolutions Rejected*:	<u>4</u>
<b>No. of Resolutions Accepted:</b>	<b>110</b>

\* Resolutions are rejected because of failure to meet the requirements outlined in "Your Guide to Resolutions and Constitutional Amendments", i.e. resolution which is already policy, failing to meet the deadline, improperly voted, or the subject is deemed to be a bargaining issue, etc. The Committee voted on each rejection.

**2. Section G - Resolutions:**

Resolutions that were received on the deadline of March 2, 2018, and accepted by the Committee are in the Resolutions Book - Section G, categorized by subject. Identical or similar resolutions are only printed once in the book, but with all other submitting bodies clearly identified.

All delegates are encouraged to review the Resolutions Book prior to Convention.

**3. Report of the Resolutions Committee:**

This year, the Resolutions Committee will not be distributing reports, other than this Section "G". This is in response to a request from OPSEUs Executive Board, that committees look for ways to reduce the amount of paper produced for Convention. Each day we will announce the order of resolutions to be presented by the Committee. Our recommendations and our rationale will be displayed on the screens at convention.

**4. Emergency Resolutions to Convention:**

An Emergency Resolution to Convention is a motion which is:

- truly **unexpected**; and
- **urgent**; and
- **of great importance to the Convention**

**and it is NOT** an issue that could have been foreseen prior to Convention and submitted in the proper manner.

However, if such an issue arises, please provide your motion **in writing with a rationale**, to any member of the Resolutions Committee. We will assess its merits and recommend to the Chair of the Convention our opinion on the merits of any and all proposed emergency resolutions received.

The "Emergency Resolutions Guidelines" will be included in your registration kit.

**5. Alternative Format:**

A **Large Print** version of Section G has been prepared and is available on request. Please contact the Convention Office at Head Office (ext. 7467) to obtain a copy.

**6. Where do you find the Committee at Convention?**

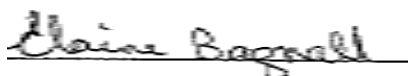
The Resolutions Committee will be available from **8:30 – 9:00 a.m.** during Convention. The committee will be located in the **Halton Room** at the Intercontinental Hotel.

**7. Activities of the Committee since last Convention:**

- (a) The Committee dealt with the resolutions that the 2017 Convention did not deal with, for preparation of a final report to the Board for their action.
- (b) The Committee met in March to prepare for the printing of the Resolutions Book.
- (c) The Committee met in March and April to prioritize and make recommendations to Convention regarding the submitted resolutions.

If you have any questions, please feel free to contact the Resolutions Committee member for your region. In the meantime, the Resolutions Committee hopes you enjoy a good Convention.

In solidarity,



---

Elaine Bagnall  
Chairperson  
Resolutions Committee

Authorized for Distribution:



---

Warren (Smokey) Thomas  
President

## **Resolutions Committee OPSEU Convention Policy, Section 4 Terms of Reference**

1. Upon receipt of proposed resolutions, where several identical or nearly identical resolutions are submitted, select one of such resolutions as being representative of all, and print only that resolution in the Convention manual, taking care to identify all locals that submitted such resolutions.
2. Examine all proposed resolutions having collective bargaining implications, determine which are specific contract demands (as opposed to general bargaining objectives of the Union,) and to refer such specific contract demands back to the submitting body with the recommendation that they be presented at demand setting meetings.
3. Omit from the Convention manual those resolutions that are submitted contrary to Article 13.8, namely, late resolutions and those submitted without the required accompaniment of signed minutes of the meeting at which they were adopted. Such minutes must contain evidence that a quorum was present and that each resolution was presented and voted upon separately.
4. When preparing the report to Convention, the Committee may check with the originating body when the intent is not clear, so that a resolution can be clarified by changing words but not intent.
5. Combine similar resolutions into one resolution encompassing the spirit of several, or prepare composite resolutions which may be the sum of several resolutions (but which may be different from any of the submitted resolutions,) and thus attempt to build the broadest consensus for a complete policy resolution.
6. Divide the resolutions into categories (such as internal, economics, politics, industrial relations, etc.) and within categories, assign priorities on the assumption that there may not be time to deal with all resolutions in every category.
7. Make recommendations to the Chairperson of the Convention on the classification of emergency resolutions. To be classified as "Emergency," a resolution must deal with a matter that is urgent and important and unexpected.
8. Resolutions submitted which are already OPSEU policy, shall be returned to the submitting body.

## Statutory Resolutions

### A1 Statutory Resolutions

Submitted by the Executive Board

#### Enabling Motion:

**Be it resolved that** in compliance with Article 26.2 of the Constitution and Section 97 of the Corporations Act, the Financial Statements for the 12-month period ending December 2017, including the Statement of Financial Position, the Statement of Revenue and Expenditures, the Statement of Fund Balances and the Statement of Cash Flows, together with the Auditors' report thereon, and all transactions reflected thereby be approved and that the President and First Vice-President/Treasurer be authorized to sign the financial statements on behalf of the Executive Board.

### A2 Statutory Resolutions

Submitted by the Executive Board

#### Enabling Motion:

**Be it resolved that** in compliance with Section 129 of the Corporations Act, the Convention endorse the actions of the Executive Board from the closing of the last Convention until the closing of this Convention.

### A3 Statutory Resolutions

Submitted by the Executive Board

#### Enabling Motion:

**Be it resolved that** in compliance with Articles 26.2 and 28.4 of the Constitution and Section 94 of the Corporations Act, PWC, PricewaterhouseCoopers, be Auditors of OPSEU for the fiscal year January 1, 2018 through to December 31, 2018 and the Executive Board fix the Auditors' remuneration.

## Budget

### B1

**Submitted by Indigenous Circle**

**Also submitted by the Provincial Human Rights Committee, and the Region 1 Area Council**

**Whereas** the Social Mapping Report states in 24a)(i)(iii) to allow members to network with the other committees/caucuses to share workplace and union strategies for equity; and

**Whereas** the current equity committee and caucuses have been using funds from their current budgets to fund the Gathering which has decreased the ability of the Equity Committees/Caucuses to achieve their mandates; and

**Whereas** the gathering needs to be expanded into a second day in order for the Equity Committees/Caucuses to properly network and design union and workplace strategies;

**Therefore be it resolved that** OPSEU create a separate budget line for the equity committees/caucuses to host an annual two (2) day gathering to network and share workplace and union strategies and equity; and

**Be it further resolved that** the gathering will be held prior to the resolution submission deadline for the OPSEU Convention with a cost not to exceed \$100,000 for committee and caucus members to attend; and

**Be it further resolved that** the Gathering will be planned and executed by the OPSEU Equity Chairs and the Equity Unit.

### B2

**Submitted by Local 527**

**Also submitted by the Greater Toronto Area Council**

**Whereas** Local Presidents and Stewards are tasked with being the first line of defense for all member issues; and

**Whereas** the process for dealing with especially complex and/or sensitive member issues involves, where necessary, seeking assistance from our OPSEU Staff Representatives; and

**Whereas** Staff are responsible for supporting Local Presidents and Stewards to provide the best possible representation to OPSEU members; and



**Whereas** there have been several documented instances where Staff Representatives, while well-intentioned, have been ill-equipped to deal with the most complex and/or sensitive member issues; and

**Whereas** OPSEU has the resources available to create, a specialized Staff Unit trained to provide assistance in the most complex and challenging situations;

**Therefore be it resolved that** OPSEU allocate funding, support and resources to create an Advanced/Specialized Case Unit, and to create that Unit by recruiting existing Staff, for the purpose of assisting locals with high-needs, high priority cases, staying up-to-date on the most recent/advanced mediation, conflict resolution and labour relations techniques as well as case law, so that OPSEU members in unique and challenging situations may be afforded the same world-class support that OPSEU is known for providing its members.

### **B3**

**Submitted by Local 303**

**Also submitted by Local 347**

**Whereas** 12.2.1 of the OPSEU constitution lists several examples of locals having a degree of autonomy including but not limited to, negotiating. Local Collective Agreements, processing grievances, establishing joint Labour Management Committees on local working conditions, exercising control over expenditure of their revenues, joining Local Labour Councils and other organizations and engaging social and community activities; and

**Whereas** OPSEU aims to ...promote justice, equality, and efficiency in services to the public (Article 4.1 (9) of the OPSEU Constitution), and internalizes those same values; and

**Whereas** OPSEU provides complete paid time off for a single member in large composite 650+ member locals and large single-unit 750+member locals; and

**Whereas** even after fully utilizing the local time off fund, smaller locals can find themselves with disproportionately less paid local representation; and

**Whereas** OPSEU has budgeted for time off for local work;

**Therefore be it resolved that** OPSEU restructures the way all locals receive time off for local business by funding time off day (s) per local as a percentage of local dues paid per member in the form of time off for local executive members; and

**Be it further resolved that OPSEU** cancel both the automatic full time book off and the current local time off funds and use those funds to provide time off day (s) for the local executive to use as they see fit to deal with local union business.

## Collective Bargaining

### C1

**Submitted by Local 575**

**also submitted by Local 553, Local 503, Local 559, the Greater Toronto Area Council, Local 532, Local 568 and Local 5110**

**Whereas** OPSEU is a member-driven union that is founded on the principles of solidarity, union democracy and free collective bargaining; and

**Whereas** OPSEU's policy and practice is to conduct collective bargaining, based on democratic principles that provide members with input into the bargaining process through:

- i) members right to democratically elect their bargaining teams from among the membership
- ii) their right to actively participate in establishing their team's bargaining objectives and priorities through a democratic demand-setting process
- iii) their ability to affect the outcome of bargaining by participating in workplace mobilization; and
- iv) their exclusive right to ratify or reject a contract offer or tentative agreement through a democratic vote, except where outstanding issues are subject to binding arbitration; and

**Whereas** under article 24.1.1 of the Constitution, OPSEU's Executive Board is the only body authorized to establish or modify bargaining procedures, based on prior input and direction from the respective Sector or Divisional conference; and

**Whereas** bargaining procedures established or modified by the Executive Board constitute OPSEU policy; and

**Whereas** in 2017, OPSEU negotiated several major province wide "extension" collective agreements, affecting more than 60,000 members, without following existing, Board- approved bargaining procedures that set out specific processes for democratically electing bargaining teams and conducting a democratic demand-setting process, as approved by their respective Divisional Conferences; and

**Whereas** these procedures were set aside without prior consultation with the full elected divisional leadership, local leaders and/or the division's membership as a whole, and without authorization by the OPSEU Executive Board, contrary to Article 16.2.1 of the Constitution; and

**Whereas** the decision to bypass the requirement for an elected bargaining team and a democratic demand-setting process effectively denied members of the affected bargaining units their rights to meaningful input into their own collective bargaining, and failed to engage and mobilize members to maximize their bargaining power and achieve the best possible collective agreements; and

**Whereas** the experience of other bargaining campaigns, including the recent CAAT-Academic strike, has shown that OPSEU's normal democratic bargaining procedures, combined with a focus on effective member engagement and mobilization, can generate real bargaining power and result in significant gains for OPSEU members;

**Therefore be it resolved that** as a member-driven union, OPSEU reaffirm its commitment to the democratic principle that members must have meaningful input into the collective bargaining process, including:

- i) The right to democratically elect their bargaining teams from among their bargaining unit's membership,
- ii) The right to actively participate in establishing bargaining objectives and priorities through a democratic demand setting process,
- iii) Member engagement and mobilization to support their bargaining objectives; and
- iv) Members' exclusive right to ratify or reject a contract offer or tentative agreement through a democratic vote, except where outstanding issues and subject to binding arbitration; and

**Be it further resolved that** OPSEU will not alter, depart from or set aside existing, Board-approved bargaining procedures without the prior authorization by a majority vote of both the delegates at the Divisional or Sector meeting of the affected bargaining unit and of the Executive Board; and

**Be it further resolved that** OPSEU will not engage in collective bargaining on behalf of a bargaining unit without first ensuring members' ability to participate in the democratic election of their bargaining teams from among the membership and the right to participate in a democratic demand-setting process, without first obtaining authorization to do so through a majority vote of the membership of the affected bargaining unit.

## Education

### E1

**Submitted by the Provincial Young Workers Committee**

**also submitted by Local 102, the Provincial Human Rights Committee, the Ottawa Area Council, the Indigenous Circle and the Region 1 Area Council**

**Whereas** currently some regions struggle to find co-facilitators; and

**Whereas** this resolution will satisfy Social Mapping Project (SMP) recommendations SMP 25.d, 25.d.i, 25.e, 25.e.i, and 25.e.ii; and

**Whereas** it is in OPSEU's best interest to have their elected equity members trained; and

**Whereas** there is no consistent policy in place regarding who will be trained and when; and

**Whereas** it is in each committees mandate to educate OPSEU members; and

**Whereas** most of the equity committee members facilitate and assist with workshop, educational, and conferences; and

**Whereas** new committee members will be required to facilitate a conference as early as three (3) months after being elected;

**Therefore be it resolved that** within three (3) months of being elected, all new incoming equity committee members receive train-the-trainer training from OPSEU.

### E2

**Submitted by the Indigenous Circle**

**also submitted by Local 137 and the Region 1 Area Council**

**Whereas** the Equity Committee and Caucus Representatives are recognized by OPSEU; and

**Whereas** the Equity Committee and Caucus Representatives do not have equal voice at educational planning meetings/sessions; and

**Whereas** education planning minutes are not available to Equity Committees and Caucus Representatives; and

**Whereas** Equity Committees and Caucus Representatives may not be notified of educational planning meetings in a timely manner;

**Therefore be it resolved that** Equity Committee and Caucus Representatives should receive notice to attend education-planning meetings with no less than six weeks' notice and the minutes to those meetings be available to the Equity Committee and Caucus Representatives; and

**Be it further resolved that** all Equity Committee and Caucus Representatives have an equal voice with all educational committee members at said educational committee meetings.

### E3

<b>Submitted by the Thunder Bay Area Council</b>
--

**Whereas** our Employers are using monitoring systems in our workplaces; and

**Whereas** our Employers are using these systems to discipline our members during investigations; and

**Whereas** there are numerous acts and pieces of legislation regarding workplace surveillance; and

**Whereas** the majority of our members are unaware of their rights, entitlements and protections under numerous pieces of laws and legislation;

**Therefore be it resolved that** OPSEU create an Educational on the use of surveillance in our workplaces, outlining the current protections through laws and legislation; and

**Be it further resolved that** bargaining language, grievance language and arbitration awards be included in the course outlining; and

**Be it further resolved that** OPSEU have this course developed by the end of 2018.

## Executive Board

### EB1

#### Submitted by the Executive Board

also submitted by Local 102, Local 553, Local 137, the Provincial Human Rights Committee, Local 503, Local 575, the Greater Toronto Area Council, Local 532, Local 568, the Region 1 Area Council and the Indigenous Circle

#### Charter of Inclusive Workplaces and Communities

**Whereas** there has been a marked increase in reports of racism, Islamophobia and attacks on immigrants and refugees, including an increase in incidents of racist and far-right violence, fueled by right-wing politicians in both Canada and the United States; and

**Whereas** the National Council of Muslim Canadians called for action to endorse the NCCM's Charter for Inclusive Communities and to fight Islamophobia in July 2016; and

**Whereas** Renu Mandhane, Bernie Farber, Andrea Horvath, Jagmeet Singh, and Peggy Sattler, among others, have endorsed the NCCM Charter for Inclusive Communities; and

**Whereas** a number of unions and labour councils, area councils and locals have adopted a "**Charter of Inclusive Workplaces and Communities**" and called on the labour movement to engage and mobilize our members to combat the rise of racism, Islamophobia and bigotry of all kinds;

**Therefore be it resolved that** OPSEU endorses the following Charter of Inclusive Workplaces and Communities.

#### Charter of Inclusive Workplaces and Communities

Discrimination in all its forms, including racism and Islamophobia, threatens our country's rich social fabric, including the workplaces of OPSEU members and other workers, and the communities in which we live. Dividing people because of race, religion, ancestry or any other difference that undermines human rights serves only to weaken our unions and our society.

By endorsing this Charter, we commit to standing up for the rights and dignity of everyone in order to promote inclusive, just and respectful workplaces and communities.

That is why we affirm that:

- Islamophobia, anti-Black racism, anti-Indigenous racism and all other forms of racism, xenophobia, anti-Semitism and bigotry have no place in our workplaces or communities.
- Discrimination and acts of hate against OPSEU members and others in our communities marginalizes individuals and groups and excludes them from participating fully in our unions, workplaces and communities.
- The dignity of every member is essential to a healthy and vibrant union and workplace.
- As a union, we will work with the labour movement, all levels of government, Indigenous peoples, civil society, and communities to develop policies, programs and initiatives to reduce and eliminate racism, hate and bigotry in all its forms.
- By working together, we can nurture inclusive workplaces and strengthen our shared commitment to OPSEU's values of equality, respect, justice, and dignity for all.

**Be it further resolved that** OPSEU will communicate our endorsement of the **Charter of Inclusive Workplaces and Communities** to our locals, area councils, equity committees and caucuses and members, and will encourage their continued engagement in organizing against racism, Islamophobia, bigotry and discrimination of all kinds.

## EB2

<b>Submitted by the Executive Board</b>
---

### **Equal Pay for Equal Work**

**Whereas** Ontario's Bill 148, the *Fair Workplaces, Better Jobs Act*, enshrines the principle of "equal pay for equal work" and other improvements to the *Employment Standards Act (ESA)*; and

**Whereas** this principle arises from the idea that it is discriminatory to pay workers in casual, part-time, temporary, temp agency, or other precarious jobs less than full-time workers doing the same job, merely because of their job status; and

**Whereas** Bill 148 says that "no employer shall reduce the rate of pay of an employee in order to comply" with equal pay for equal work, but does not require employers to pay equal benefits to workers in precarious jobs, including pro-rated benefits for part-time workers; and

**Whereas** this allows employers to continue to discriminate against precarious workers; and

**Whereas** Bill 148 does nothing to prevent employers from cutting hours, benefits or other terms & conditions of work for part-time, contract, casual, temporary, agency or other precarious employees; and

**Whereas** Bill 148 does nothing to prevent employers from cutting the incomes of full-time workers by cutting hours, benefits, or terms and conditions of work other than their rate of pay; and

**Whereas** Bill 148 does not explicitly recognize that paying workers less, or denying them benefits, because of their job status is discriminatory; and

**Whereas** Bill 148 fails to recognize that in many cases this allow employers to force part-time & precarious workers and/or full-time workers, not the employers themselves, to pay equal pay and other improvements for precarious workers;

**Therefore be it resolved that** OPSEU continue to call for legislative change to strengthen equal pay for equal work, and other provision in Bill 148 to:

- enshrining discrimination on the basis of job status as a prohibited ground for discrimination under the Ontario Human Rights Code;
- expanding “equal pay for equal work” in the Employment Standards Act to include benefits, including pro-rated benefits for part-timers, in the definition of “pay”; and
- explicitly stating in the Employment Standards Act that no employee shall experience any adverse employment effect, pay-related or otherwise, as a result of an employer complying with the equal pay for equal work language and/or other ESA improvements provided for in Bill 148.

### **EB3**

**Submitted by the Executive Board**

#### **Sell cannabis through the public system**

**Whereas** the Government of Canada aims to legalize the commercial sale of recreational cannabis by July 1, 2018; and

**Whereas** the federal government has given responsibility for regulating the sale of cannabis to provincial governments; and

**Whereas** in Ontario, the provincial government has already recognized the wisdom of selling cannabis through stores overseen by a subsidiary of the LCBO, and has announced that up to 150 retail stores in Ontario will be overseen by that subsidiary, the new Cannabis Retail Corporation of Ontario; and



**Whereas** the LCBO has 90 years' experience in handling a controlled substance and public control is the best way to minimize the social harms caused by the legalization of cannabis; and

**Whereas** OPSEU has already negotiated contract language that guarantees that the LCBO will voluntarily recognize OPSEU as the bargaining agent for frontline employees who handle cannabis and work for the LCBO, or an LCBO subsidiary; and

**Whereas** unionization is the surest way to ensure good, stable jobs in the cannabis industry;

**Therefore be it resolved that** if and when the government expands the recreational sale of cannabis to more locations, OPSEU will support the sale of cannabis through the Cannabis Retail Corporation of Ontario; and

**Be it further resolved that** OPSEU call on the Government of Ontario to establish the 150 retail stores sooner than 2020 and establish additional stores as needed to provide reasonable, safe and regulated access to cannabis products and undercut the illicit market and its associated harms.

## EB4

<b>Submitted by the Executive Board</b>
---

### **Improving Emergency Medical Services in Ontario**

**Whereas** the Ontario government has proposed major changes to the *Ambulance Act* as per Bill 160, the *Strengthening Quality and Accountability for Patients Act*; and

**Whereas** these changes – including the establishment of ministerial directives, and an exemptions clause to facilitate pilot projects - would open the door to the use of the fire-medical model; and

**Whereas** expanding the power of the Lieutenant Governor in Council to allow exemptions is particularly concerning because the standards established in the *Ambulance Act* exist to ensure the highest level of patient care and safety; and

**Whereas** the provincial government is moving forward with this plan despite repeated warnings about the high costs and dangers of implementing a fire-medical model, including risks associated with increased use of firetrucks in emergency response, firefighters' 24 hour shift schedules and exemptions from hours of work provisions, daily rest periods, and mandatory time off; and

**Whereas** the cost of expanded fire response is an increased cost placed on already-overstretched municipalities who bear 100 percent of the cost of providing fire services (as opposed to the province's 50/50 cost-share for ambulance services); and

**Whereas** the establishment of a pilot project would require the support of the municipality involved;

**Therefore be it resolved that** OPSEU focus its efforts to combat the implementation of the fire-medical model at the municipal level, especially if/where a municipality expresses interest or agrees to establish a pilot project; and

**Be it further resolved that** OPSEU work to make this a municipal election issue; and

**Be it further resolved that** OPSEU work with local allies (such as labour councils) to undertake initiatives or campaigns to support these efforts.

## EB5

<b>Submitted by the Executive Board</b>
---

### **Improving access to public long-term care beds**

**Whereas** the number of Ontarians waiting to access long-term care has exceeded 20,000 since the late 1990s; and

**Whereas** more beds are being cut from our community hospitals – including complex continuing care beds – patients are increasingly offloaded from hospitals and into long-term care homes “sicker and quicker”; and

**Whereas** Ontario has the lowest standards in all of Canada when it comes to the long-term care sector, and there exist no guidelines for staff-to-resident ratios in Ontario’s long-term care homes, despite the existence of staffing standards in other sectors like daycare; and

**Whereas** severe cuts to beds and services, combined with an aging population, have meant that staff are increasingly overworked, rushed and expected to do more with less, while patient acuity and complexity of care is growing; and

**Whereas** nearly 84 percent of those entering long-term care homes today have high or very high needs as a result of cognitive or behavioural problems, resulting in a dramatic spike in violent incidents affecting both staff and residents; and

**Whereas** these issues are compounded by the proliferation of privately-operated homes where residents are increasingly forced to pay massive out-of-pocket costs or face long wait lists in accessing publicly funded long-term care. These private-sector corporations cut corners by cutting staff, rationing supplies and reducing the quality of food;

**Therefore be it resolved that** OPSEU call on the Ontario government to provide funding for publicly owned and managed long-term care beds (staffed beds), to a level that meets population need; and

**Be it further resolved that** OPSEU call on the government to reject any proposal to privatize the ownership or management of an existing public long-term care facility, and that all new capacity in the long-term care sector be fully public; and

**Be it further resolved that** OPSEU demand funding for increased access to specialized long-term care homes, with appropriate staffing, including skilled regulated health professionals; and

**Be it further resolved that** OPSEU call for more annualized random inspections for long-term care homes; and

**Be it further resolved that** OPSEU call for a provincial strategy to improve access to specialized seniors' mental health services, as per the recommendations of the Office of the Chief Coroner of Ontario's Geriatric and Long-Term Care Review Committee.

## EB6

<b>Submitted by the Executive Board</b>
---

### **Renewing the call for a public home care system**

**Whereas** the contracting-out of home care services to private, for-profit companies has embedded privatization into the health care system; and

**Whereas** contracting-in will remove the costs associated with the duplicate administration of the many provider agencies and profit-taking; and

**Whereas** Bill 41, the *Patients First Act*, has enabled the Local Health Integration Networks (LHINs) to assume responsibility for the management and direct delivery of home and community care, which eliminates the structural barriers that have reinforced the contracting-out system; and

**Whereas** the Minister of Health and Long-Term Care has announced the creation of a new crown agency for home care services called "Self-Directed Personal Support Services Ontario (SDPSSO)" to be launched in early 2018; and

**Whereas** the creation of the SDPSSO adds a new layer of bureaucracy and will employ only a select few, it will not address the fact that the vast majority of home care workers are, and will remain, employed by an array of for-profit and not-for-profit agencies, where they often earn less and face precarious employment. It does not end the practice of contracting-out; and

**Whereas** there exists little information about the agency's governance or accountability structure;

**Therefore be it resolved that** OPSEU continue to call for an end to contracting-out and the creation of a fully-public, not-for-profit home care system where patients have the right to access the care they need; and

**Be it further resolved that** OPSEU oppose the creation of the SDPSSO “Self-Directed Personal Support Services Ontario” and continue to demand that all home care workers be brought in as direct service providers employed by the Local Health Integration Network (LHIN) and that the Ontario Ministry of Health and Long-Term Care explore its options for the termination or non-renewal of all contracts with provider agencies; and

**Be it further resolved that** OPSEU continue to demand improved Local Health Integration Network (LHIN) accountability to patients, the public and the workforce, through meaningful consultation processes and the creation of democratically elected Local Health Integration Network (LHIN) boards of directors.

## **EB7**

<b>Submitted by the Executive Board</b>
---

### **Demanding health system planning**

**Whereas** Ontario now has the fewest number of hospital beds per capita in Canada, and the most overcrowded hospitals of any jurisdiction in the developed world; and

**Whereas** the last hospital bed study conducted in Ontario was in the mid-1990s; and

**Whereas** Ontario has cut more than 18,500 hospital beds since 1990; and

**Whereas** the evidence shows that a 5.2 percent annual increase in hospital funding is required to meet population growth, aging, inflation, and increased utilization; and

**Whereas** 2017 marked the first year in 10 years of real dollar funding increases for hospitals (between 2 and 3 percent), despite this increase remaining well below the amount required; and

**Whereas** Ontario’s Local Health Integration Networks (LHINs) have been a driving force for costly hospital restructuring rather than health system planning, resulting in more hospital cuts, closures, and the loss of local accountability; and

**Whereas** the primary function of the LHINs has been to overrule local boards of directors, order them to provide certain services or levels of service, and force them to restructure rather than actually planning health care services to meet population need;

**Therefore be it resolved that** OPSEU demand the restoration of health system planning to meet population need, including funding the appropriate number of hospital beds and proper staffing levels; and

**Be it further resolved that** OPSEU continue to support the call for safe hospital occupancy levels, including an 85 percent maximum bed occupancy rate to improve patient experience and health outcomes; and

**Be it further resolved that** OPSEU continue to demand that Local Health Integration Networks (LHINs) be accountable to patients, the public, and the health care workforce, through meaningful consultation processes and the creation of democratically elected Local Health Integration Network (LHIN) boards of directors.

## **EB8**

<b>Submitted by the Executive Board</b>
---

### **Ensuring all OPSEU members vote in the 2018 provincial elections**

**Whereas** the provincial government is the primary influence on the quality of Ontario's public services and on the working conditions of Ontario's public service workers; and

**Whereas** the Ontario provincial election is scheduled to take place on or before June 7, 2018; and

**Whereas** voter turn-out rates in provincial elections have been very low over the past two decades, sometimes below 50 percent; and

**Whereas** OPSEU's 150,000 members could have a meaningful impact on the outcome of the election;

**Therefore be it resolved that** OPSEU strongly encourage all of its members to vote in the provincial election; and

**Be it further resolved that** OPSEU provide all of its members with resources and information that will help them make an informed choice about which candidates will be most likely to support strong and effective public services.

## EB9

<b>Submitted by the Executive Board</b>
---

### **Securing voluntary recognition for all part-time Academic college workers**

**Whereas** the Ontario Government has acknowledged that precarious work is at crisis levels and has committed to meaningfully reduce precarious work; and

**Whereas** a majority of Ontario's college academic faculty are in precarious part-time and sessional contracts; and

**Whereas** a significant number of contract academics at Ontario's colleges have signaled they want to join OPSEU in order to improve their working conditions; and

**Whereas** the College Employers Council is actively working to stall and block the unionization process for its part-time academic;

**Therefore be it resolved that** OPSEU demand that the provincial government direct the College Employers Council to immediately voluntarily recognize OPSEU as the official bargaining agent for all part-time academic.

## EB10

<b>Submitted by the Executive Board</b>
---

### **Lobbying for funding increases to social services transfer payment agencies**

**Whereas** the Ministry of Children and Youth Services (MCYS), and the Ministry of Community and Social Services (MCSS), have been restructuring children's aid societies, children's mental health and developmental services sectors; and

**Whereas** the Ministry of Children and Youth Services (MCYS) and Ministry of Community and Social Services (MCSS) have not provided adequate base funding increases to transfer payment agencies that deliver social services to society's most vulnerable for years; and

**Whereas** more than 12,000 children and youth in Ontario are currently waiting to access children's mental health units, and due to chronic underfunding, many children who are forced to seek treatment in hospitals; and

**Whereas** developmental services agencies have undergone nine years of zero budget increases to community agencies and predominantly operate with a part-time work force; and

**Whereas** a \$110-million class action lawsuit was launched against the Ontario government in 2017 for failing to eliminate the years-long wait list for support services for adults with developmental disabilities; and

**Whereas** children's aid societies continue to face operating pressures which adversely impact workers and service provisions under the new funding formula, resulting in agencies going into deficit;

**Therefore be it resolved that** OPSEU call on all parties during the provincial election to:

- dramatically increase base funding to transfer payment social service agencies in the broader public sector; and
- strike central provincial bargaining tables for children's aid societies, developmental services and children's treatment centres.

## Health and Safety

H1

**Submitted by Local 5110**

**also submitted by the Greater Toronto Area council and Local 553**

**Whereas** in 2016, a series of allegations regarding incidents of alleged workplace sexual assault against members of OPSEU's staff resulted in criminal charges against a former OPSEU staff member and critical media coverage regarding OPSEU's response to the allegations; and

**Whereas** some members expressed serious concerns that a toxic work environment and systemic problems in its workplace culture may have existed in OPSEU and may have contributed to the alleged incidents of sexual harassment and sexual assault experienced by staff; and

**Whereas** these concerns were discussed and debated at OPSEU's 2016 Convention, resulting in the adoption of Emergency Resolution EB-16; and

**Whereas** Emergency Resolution EB-16 directed:

1. OPSEU's Executive Board to "establish an ad hoc task force consisting of two officers, two Executive Board members, two OPSSU members, one ASU member, and one employee from the excluded staff"; and
2. That the task force would "review the Union's staffing policies related to harassment and discrimination and...engage and direct an external independent consultant to conduct a review of OPSEU's harassment and discrimination policies, complaint reporting processes, and workplace culture"; and
3. That "the consultant will report to the task force and the Executive Board"; and
4. That the task force "be established immediately and the external review will be established to ensure that it does not prejudice legal or other processes that [were] currently underway"; and

**Whereas** in the wake of the Weinstein and other similar allegations, there have been widespread reports of sexual harassment and sexual assault in numerous workplaces, industries and sectors; and

**Whereas** the resulting public discussion of these alleged incidents has highlighted the ways in which a lack of appropriate workplace policies and practices and/or issues regarding workplace culture may have contributed to these alleged incidents and/or discouraged alleged victims from reporting such incidents; and



**Whereas** in the current climate - and in light of the growing #metoo and #timesup movements - organizations are recognizing the need for greater transparency and accountability in how they address these kinds of allegations, and the workplace policies and practices they adopt to prevent and respond to future incidents; and

**Whereas** there has been no formal report to OPSEU's membership regarding the findings of the external review of OPSEU's harassment and discrimination policies, complaint reporting processes, or any actions OPSEU has or will be taking as a result;

**Therefore be it resolved that** the full report of the external consultant stemming from Emergency Resolution EB16 from 2016 Convention will be provided to the OPSEU Executive Board for review, discussion and action as required, unless this has already taken place; and

**Be it further resolved that** OPSEU will prepare a written report providing a detailed summary of the external consultant's finding, and including a complete list of the consultant's recommendations together with the specific actions OPSEU plans to take or has taken to address each recommendation, for review, discussion and adoption by the Executive Board; and

**Be it further resolved that** OPSEU will provide copies of its final written report to the officers of each Division, Sector and Local and the members of each Provincial Equity Committee or Caucus, by June 30, 2018.

## Expenses

J1

<b>Submitted by Local 441</b>
-------------------------------

**Whereas** OPSEU is committed to providing educational programs that empower our member's rights and collective agreements; and

**Whereas** in Ontario, approximately 22% of jobs could be characterized as precarious work and approximately 33% of part-time workers are in positions with low wages, no benefits, no pension; and

**Whereas** precarious workers, active in the Union, should not have to make the decision as to whether they will commit to attending educationals to further their activism or remain available to possibly work during that period; and

**Whereas** Section 6.2 of section 7 of the OPSEU Policy Manual states shift workers will be provided lost wages for attending educationals on regularly scheduled work days (April 8-10, 1999 c. p. 7)

**Therefore be it resolved that** OPSEU commit to reimburse wage claims for precarious workers, who do not have regularly scheduled shifts and rely on call-ins for work;

**Be it further resolved that** precarious workers, attending OPSEU educationals, not have to comply with a deadline to submit wage claims prior to the event.

## Equity

### K1

**Submitted by the Provincial Human Rights Committee  
also submitted by the Indigenous Circle and the Region 1 Area Council**

**Whereas** the Social Mapping Report states in 41 a) to heighten Board awareness of the demographics of the membership; and

**Whereas** the Social Mapping Report also states in 42 to increase the capacity of all staff to support the equity goals of OPSEU by building an equity perspective; and

**Whereas** the Joint Leadership Day in the past was a day, in which the Equity Committees and Caucuses were able to communicate their issues and create understanding with the Executive Board, OPSEU Leaders and Staff;

**Therefore be it resolved that** OPSEU reinstate the Joint Leadership Day on an annual basis; and

**Be it further resolved that** the Joint Leadership Day will be planned and executed by the OPSEU Equity Chairs and the Equity Unit as it has been done in the past.

### K2

**Submitted by Local 137  
also submitted by the Ottawa Area Council, Local 5110, the Greater Toronto Area Council, the Kingston Area Council, Local 503, Local 553,  
the Provincial Human Rights Committee and the Rideau St. Lawrence Area Council**

**Whereas** there have never been as many bilingual Canadians in Canada's history; proud, conscientious and eager to improve the equity and quality of their services; and

**Whereas** English and French are recognized in the Canadian Charter of Rights, and since 2016 the province of Ontario is now an observing member within the International French Organization and a delegation of 6 women representative have participated at the Francophone Women's Conference in Romania; and

**Whereas** OPSEU is not only a service model union but is a strong voice for social justice that reflects the diversity that exists within both the labour movement and our various communities; and

**Whereas** OPSEU strives to serve its members in both official languages French and English; and

**Whereas** OPSEU makes great effort to provide inclusive services to all of its members;

**Therefore be it resolved that** OPSEU be officially designated as a bilingual union where members can be served in either official language of French or English within the next five (5) years. A budget line be allocated at a sum of \$100,000.00 per year to transition materials (forms, websites, member portal, educationals, collective agreements, and printed documentation) to a bilingual format. Where positions become posted that the ability to speak both official languages be considered.

## Lobby / Campaigns

### L1

**Submitted by the Retirees Division**  
**also submitted by the North East Area Council**

**Whereas** Home Care and Long Term Care have steadily deteriorated in the province; and

**Whereas** getting the proper care through your local CCAC or LHIN's is presently impossible; and

**Whereas** studies have shown that having a time allotment of greater than 4 hours per resident per day significantly improves the quality of care; and

**Whereas** Ontario axed legislative care standards in 1996 while other jurisdictions have been increasing theirs;

**Therefore be it resolved that** OPSEU actively campaign to amend the Long Term Care Homes Act (2007) to legislate a minimum 4 hours per resident per day; and

**Be it further resolved that** OPSEU approach the Government of Ontario to change the level of funding for staffing and quality care to be tied to the minimum standard of the legislated 4 hours.

### L2

**Submitted by the Region 1 Area Council**  
**also submitted by Local 102, Local 137, the Provincial Human Rights Committee, Local 503, the Greater Toronto Area Council, Local 553, Local 5110, and the Indigenous Circle**

**Whereas** Canada has a proven history of underfunding services and infrastructure for Indigenous peoples, creating injustice and crisis in Indigenous communities; and

**Whereas** Indigenous people deserve the same quality public services and infrastructure available to others in Canada; and

**Whereas** Indigenous communities, both on and off reserves and in urban centers, have a right to control the services their people depend on.

**Therefore be it resolved that** OPSEU will produce tools and materials to educate OPSEU members about the negative effects the privatization of public services and infrastructure has on Indigenous peoples (on-reserve, off reserves and in urban centers); and

**Be it further resolved that** OPSEU will work with Indigenous peoples, the labour movement, and allies to oppose the commercialization of water, and protect our water from harmful development; and

**Be it further resolved that** OPSEU will pressure all levels of government through a member mobilization and lobbying campaign, in conjunction with the Indigenous Circle, to protect community-controlled infrastructure including water and wastewater systems and social services in Indigenous communities, and ensure all Indigenous peoples have fair and equal access to public services regardless of where they live; and

**Be it further resolved that** the cost associated to these campaigns not exceed \$100,000.

### L3

**Submitted by the Provincial Human Rights Committee**  
**also submitted by Local 137, Local 503, the Greater Toronto Area Council, Local 553, the Region 1 Area Council, Local 5110, and the Indigenous Circle**

**Whereas** there has never been an official count of trans, bisexual, lesbian, gay, intersex, asexual, pansexual, queer, questioning, 2 spirited (“TBLGIAPQQ2S”) persons of communities in Canada; and

**Whereas** data on communities is essential if we want to include TBLGIAPQQ2S communities in employment equity laws and policies; and

**Whereas** data on communities is important for the development of good public policies and programs;

**Therefore be it resolved that** OPSEU, with its partners, lobby the federal government to include questions pertaining to the trans, bisexual, lesbian, gay, intersex, asexual, pansexual, queer, questioning, 2 spirited (TBLGIAPQQ2S) communities in the Canadian census.

## L4

**Submitted by Local 137**

**also submitted by the Indigenous Circle and the Region 1 Area Council**

**Whereas** a Francophone position should be introduced to the Ontario Federation of Labour (OFL) and to the National Union Public General Employee's (NUPGE) executive boards; and

**Whereas** there is no francophone representation to either board;

**Therefore be it resolved that** the OPSEU Executive Board be tasked with opening discussions with both the Ontario Federation of Labour (OFL) and the National Union Public General Employee's (NUPGE) to introduce a Francophone position to their respective Executive Board.

## L5

**Submitted by the Provincial Human Rights Committee**

**also submitted by the Indigenous Circle and the Region 1 Area Council**

**Whereas** sex work by choice is distinct from sexual exploitation or human trafficking; and

**Whereas** laws around sex work introduced through Bill C-36 reproduced all of the same criminalizations that were struck down by the Supreme Court; and

**Whereas** full decriminalization of sex workers, clients and third parties provide an approach which is inclusive of sex workers and does not perpetuate marginalization, state-sanctioned violence or gross human rights violations; and

**Whereas** OPSEU has long fought for social and legal supports for all workers, unionized or not;

**Therefore be it resolved that** OPSEU recognize and support the value of voluntary sex work, the rights of sex workers and their efforts to attain equality, equity, workplace safety, labour rights and any other benefit provided to all other workers; and

**Be it further resolved that** OPSEU, in solidarity with sex workers and advocates, support and promotes the full decriminalization of voluntary sex work, the repeal of punitive laws around voluntary sex work, and support sex workers in their struggle to organize and improve their working conditions; and

**Be it further resolved that** OPSEU, in solidarity with sex workers and advocates, educate OPSEU members on the intersectionality between sexual exploitation and human trafficking and vulnerable groups in our society, which most often includes the socially and economically disadvantaged, women and children, Indigenous persons, members of the trans, bisexual, lesbian, gay, intersex, asexual, pansexual, queer, questioning, two spirited (TBLGIAPQQ2S) communities, runaways, youth residing in care, migrants, and new immigrants.

## L6

**Submitted by the Provincial Human Rights Committee**

**also submitted by Local 503, the Greater Toronto Area Council, Local 553, the Indigenous Circle, the Region 1 Area Council and Local 5110**

**Whereas** the Health Canada policy prohibiting men who have sex with men (MSM) from donating blood and organs is discriminatory and may result in an increase in the number of deaths relating to transplant shortages; and

**Whereas** Health Canada prohibits the sexual partners of MSM from donating blood and organs; and

**Whereas** every blood donation is tested; and

**Whereas** Health Canada should be stopped from sexual orientation based discrimination;

**Therefore be it resolved that** OPSEU, through its labour affiliates lobby Health Canada to abolish the discriminatory policy that bans men who have sex with men (MSM) from donating blood and/or organs if they have had sex with a man in the past year.

## L7

**Submitted by Local 532**

**Whereas** the standard work week/time has not seen significant change since the establishment of the 40 hour work week over 70 years ago in most sectors; and

**Whereas** the massive increase in productivity of work processes has resulted in massive profit taking and a growing gap between worker incomes and those at the top of the economic system; and

**Whereas** the levels of stress and work life imbalance are growing; and

**Whereas** many workers face too few hours and others too many; and

**Whereas** the threat of job loss due to emerging artificial intelligence and robotic technology is anticipated;

**Therefore be it resolved that** OPSEU build support for a shorter workweek with no loss in pay, as a matter of social policy direction within the union, the labour movement and our communities in order to enhance worker well-being, job creation and promoting substantive equality in our society.



**L8**

**Submitted by the North East Area Council**

**Whereas** the Government announced the closure of the Ministry of Natural Resources and Forestry (MNR) Angus Seed Plant; and

**Whereas** the plant is important for Ontario's Forests to mitigate climate change and maintain tree species diversity;

**Therefore be it resolved that** the union lobby against the closure of the Ministry of Natural Resources and Forestry (MNR) Angus Seed Plant and that the Government of Ontario properly fund the facility.

## Membership Activities

### M1

**Submitted by the Indigenous Circle**

**also submitted by Local 102, the Provincial Human Rights Committee, and the Ottawa Area Council**

**Whereas** OPSEU promotes member engagement and opportunity for growth and involvement within our union; and

**Whereas** members often have Collective Agreements which grant limited time off for union business; and

**Whereas** collective agreements vary widely on the amount of union leave available to members; and

**Whereas** employers refuse to negotiate sufficient union time-off allotments for members, a union busting tactic; and

**Whereas** OPSEU already reimburses the actual cost for member wage claims when an employer grants union leave; and

**Whereas** losing a vacation or other credits deny a material benefit to the member; and

**Whereas** members should not be penalized for doing the work of our union;

**Therefore be it resolved that** members will be reimbursed at their regular hourly rate when a member's employer denies union leave and obliges a member to use credits or unpaid leave to attend union business; and

**Be it further resolved that** OPSEU promote the removal of time limits on union leave in collective agreements.

### M2

**Submitted by Local 130**

**Whereas** the OPSEU annual Convention is the largest opportunity for the membership as a whole to debate policy and set direction for the union; and

**Whereas** there is always insufficient time to debate all submitted resolutions at the annual Convention; and

**Whereas** technology exists that could provide all OPSEU members in good standing and opportunity to review submitted resolutions found in Section G during a specified time period before the annual Convention; and

**Whereas** an engaged union is a union that gives every member greater opportunities for input and to have their voices heard; and

**Whereas** the Resolutions Committee could benefit from input from the membership on which resolutions they would prefer to see come to the Convention floor for debate; and

**Whereas** any voting or input from the membership would not be binding on the function or authority of the Resolutions Committee;

**Therefore be it resolved that** in time for the 2019 annual Convention OPSEU will develop and make available to all members in good standing an electronic mechanism that will give members an opportunity to review and vote on which resolutions they believe should be given priority on the Convention floor.

### **M3**

**Submitted by Local 713**

**Whereas** OPSEU is an inclusive and equity based union composed of both full and part time and seasonal members; and

**Whereas** any member may aspire to better their position in the workplace and with OPSEU through post-secondary education;

**Therefore be it resolved that** all scholarships offered through OPSEU be written to make the application open to both children of members in good standing and the members themselves in good standing.

### **M4**

**Submitted by Local 735**

**also submitted by the Thunder Bay Area Council**

**Whereas** OPSEU has set up Regional Offices by geographical boundaries and/or population; and

**Whereas** Regional Offices are strategically placed in geographical distance; and

**Whereas** the Executive Board has passed the motion to do a workload study; and

**Whereas** this study could affect Regional Offices; and

**Whereas** OPSEU's greatest strength is our members and their voices;

**Therefore be it resolved that** any change to current regional boundaries or Regional Offices will come to the Executive Board for approval and a two thirds (2/3) vote is required to implement the recommendations.

## M5

<b>Submitted by Local 446</b>
-------------------------------

**Whereas** OPSEU is a member driven union; and

**Whereas** the Local Union Steward plays a vital role in the union; and

**Whereas** the Local Union Steward supports the member through the grievance process; and

**Whereas** OPSEU Head Office has been refusing to pay for the time-off and travel expenses of the local steward to attend the Grievance Settlement Board (GSB) located in Toronto;

**Therefore be it resolved that** if a grievor requests a Local Union Steward to be present at their Grievance Settlement Board date, that OPSEU Head Office pay for at least one local steward's time-off and pay all travel expenses as per OPSEU policy.

## M6

<b>Submitted by the BPS Sector 13 Municipalities</b>
--

**Whereas** the BPS memberships of OPSEU are covered by over 500 separate Collective Agreements, and in some cases may be members of small units within large and diverse Locals; and

**Whereas** BPS Sectors face significant challenges in connecting with units within composite Locals; and

**Whereas** Communication is essential to mobilization and solidarity; and

**Whereas** Communication would be improved if Sectors had access to contact information for all stewards of a Unit or Local, other than just the highest ranking member of a single Unit;

**Therefore be it resolved that** Sector Chairs be provided with contact lists of all LEC members for Locals that include any unit(s) of their Sector.

## M7

<b>Submitted by the Indigenous Circle</b>
---

**Whereas** Membership Development Program has been created to recruit, train and develop people within the union structure. As our union changes, the need to train and develop people becomes increasingly critical; and

**Whereas** the overall goal of the Membership Development Program is to provide learning and development opportunities relative to the work of the professional level staff at OPSEU; and

**Whereas** the Membership Development Trainees will participate in a variety of activities including the following:

- On the job shadowing
- Regular discussions with assigned staff member
- Self-directed learning activities
- Reflective journaling

**Whereas** the MDT program was created to provide opportunities for OPSEU members from all sectors to experience what working with OPSEU would be like. It's also meant to develop a pool of qualified and experienced applicants for a variety of staff vacancies that come up from time to time at OPSEU; and

**Whereas** OPSEU supports employment equity. Racialized workers, women, Indigenous workers, LGBTQTS workers, young workers, francophone workers, and workers with disabilities are encouraged to apply. For the purpose of statistical data collection, applicants are strongly encouraged to voluntarily self-identify; and

**Whereas** in 2017 the program was run and of the nine selected participants not one of them were from the equity seeking groups; and

**Whereas** the representation of Workers of Colour and Indigenous people is not adequate in comparison to their population percentages in Ontario;

**Therefore be it resolved that** OPSEU create a Membership Development Program that is exclusively for the Equity Groups; with emphasis on Workers of Colour and Indigenous peoples. This program initiative should be complete by June 2019.



WE ARE THE  
**CHANGE**  
WE ARE OPSEU.

NOUS SOMMES LE  
**CHANGEMENT**  
NOUS SOMMES LE SEFPO.



 **OPSEU  
SEFPO**  
ONTARIO'S UNION LE SYNDICAT DE L'ONTARIO  
FOR CHANGING TIMES DANS UN MONDE QUI CHANGE  
CONVENTION/CONGRÈS 2018



Résolutions

G

SECTION G  
RÉSOLUTIONS

REÇUES CONFORMÉMENT  
À  
L'ARTICLE 13.8  
DES  
STATUTS DU SEFPO

**Congrès 2018**

***Résolutions soumises dans le délai imparti du 2 mars 2018  
Organismes de soumission (ministère et secteur, division,  
sections locales, conseils de district, Conseil exécutif et  
comités provinciaux)***

## COMITÉ DES RÉOLUTIONS – 2018

Région 1 Gino Franche Vice-président

Région 2 Karen Clark Membre

Région 3 Elaine Bagnall Présidente

Région 4 Daryl O'Grady Membre

Région 5 Joe Healy Membre

Région 6 Ron Lavigne Membre

Région 7 Mike Lundy Membre

Laurie Nancekivell Membre du Conseil exécutif

Mandy Dumais Conseillère du personnel, SEFPO

Bebe De Freitas Conseillère du personnel, SEFPO

Karlene Henry Secrétaire



## Rapport du Comité des résolutions

Le 2 mars 2018

**1. Résolutions reçues des corps soumissionnaires (ministère et secteur, division, sections locales, conseils de district, Conseil exécutif et comités provinciaux) :**

Nombre de résolutions reçues :	117
Nombre de résolutions renvoyées au Comité des Statuts	3
Nombre de résolutions rejetées* :	<u>4</u>
<b>Nombre de résolutions acceptées :</b>	<b>110</b>

\* On rejette une résolution parce qu'elle ne répond pas aux exigences stipulées dans « Your Guide to Resolutions and Constitutional Amendments » (Guide des résolutions et des amendements aux Statuts); par exemple, la résolution existe déjà dans les politiques, elle n'a pas été soumise à temps, elle a été votée de façon inappropriée ou le sujet de la résolution concerne plutôt la négociation, etc. Le Comité a voté sur chaque résolution rejetée.

**2. Section G - Résolutions :**

Les résolutions reçues à la date limite du 2 mars 2018 et acceptées par le Comité sont classées par sujet à la Section G du Livre des résolutions. Les résolutions identiques ou similaires ne sont imprimées qu'une seule fois dans le livre, mais avec tous les autres corps soumissionnaires clairement identifiés.

Les délégués sont invités à passer en revue le Livre des résolutions avant le Congrès.

**3. Rapport du Comité des résolutions :**

Cette année, le Comité des résolutions ne distribuera aucun rapport, à l'exception de la section « **G** ». Cette décision répond à la demande du Conseil exécutif du SEFPO que les comités cherchent des façons de réduire la quantité de papier utilisée dans le cadre du Congrès. Nous annoncerons chaque jour l'ordre des résolutions qui seront présentées par le Comité. Nos recommandations et raisonnement seront affichés sur les écrans dans la salle du Congrès.

**4. Résolutions d'urgence à présenter au Congrès :**

Une résolution d'urgence soumise au Congrès est une motion :

- vraiment **inattendue**; et
- **urgente**; et
- **de grande importance pour le Congrès**

**et ce n'est PAS** une question que l'on aurait pu prévoir avant le Congrès et soumettre comme il convient.

Toutefois, lorsqu'une telle question est soulevée, veuillez présenter votre motion **par écrit, avec votre raisonnement**, à n'importe quel membre du Comité des résolutions. Nous en évaluerons les mérites et présenterons au président du Congrès notre opinion sur les mérites de toutes les résolutions d'urgence reçues.

Les directives concernant les résolutions d'urgence sont incluses dans votre trousse d'inscription.

**5. Format différent :**

Une version en **gros caractères** de la Section G a été préparée et est disponible sur demande. Prière de communiquer avec le Bureau du Congrès, au siège social (poste 7467) pour en obtenir un exemplaire.

**6. Où trouvez-vous le Comité au Congrès?**

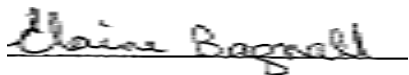
Le Comité des résolutions se met à votre disposition entre les heures de **8 h 30 et 9 h** pendant le Congrès. Vous le trouverez à la **salle Halton** de l'Hôtel Intercontinental.

**7. Activités du comité depuis le dernier Congrès :**

- (a) Le comité a examiné les résolutions dont le Congrès n'a pas pu s'occuper en 2017 et a soumis un rapport final au Conseil afin qu'il prenne les mesures qui s'imposent.
- (b) Le comité s'est rencontré en mars pour préparer l'impression du Livre des résolutions.
- (c) Le comité s'est rencontré en mars et avril pour classer les résolutions reçues par ordre de priorité et faire ses recommandations au Congrès.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec le membre du Comité des résolutions pour votre région. Entre temps, le Comité des résolutions vous souhaite un excellent Congrès.

Solidairement,



---

Elaine Bagnall  
Présidente  
Comité des résolutions

Distribution autorisée par :



---

Warren (Smokey) Thomas  
Président du SEFPO

## **Comité des résolutions Politique du Congrès du SEFPO, Article 4 Cadre de référence**

1. Une fois les résolutions proposées reçues, lorsque plusieurs résolutions identiques ou quasi identiques sont soumises, en choisir une pour les représenter toutes, et n'imprimer que cette résolution dans le manuel du Congrès, en prenant soin d'indiquer toutes les sections locales qui ont soumis une telle résolution.
2. Examiner toutes les résolutions proposées qui ont une répercussion sur les négociations collectives, déterminer lesquelles sont des revendications contractuelles spécifiques (à la différence des objectifs de négociation généraux du syndicat) et renvoyer ces revendications contractuelles à l'organe qui les a soumises avec la recommandation afin qu'elles soient présentées dans le cadre d'une réunion de ratification.
3. Omettre du manuel du Congrès les résolutions contraires à l'Article 13.8, à savoir, les résolutions tardives et les résolutions soumises sans le procès-verbal de la réunion dans le cadre de laquelle elles ont été adoptées. Un tel procès-verbal doit contenir la preuve de la présence d'un quorum et que chaque résolution a été présentée et votée séparément.
4. Pendant la préparation du rapport pour le Congrès, lorsque l'intention d'une résolution ne semble pas claire, le comité peut s'adresser à l'organe qui les formule et la clarifier en modifiant le libellé, mais pas l'intention.
5. Combiner les résolutions similaires en une seule résolution, ou préparer des résolutions collectives avec plusieurs résolutions (chacune pouvant être différente des autres), et tenter ainsi d'aboutir à un consensus aussi général que possible sur une résolution de politique globale.
6. Classer les résolutions par catégories (telles que interne, économie, politique, relations industrielles, etc.) et, dans ces catégories, attribuer des priorités en tenant pour acquis que le temps risque de manquer pour aborder toutes les résolutions de chaque catégorie.
7. Faire des recommandations au président du Congrès sur la classification des résolutions d'urgence. Pour être classée à titre de résolution d'urgence, une résolution doit traiter d'une question qui est urgente, importante et inattendue.
8. Les résolutions soumises dont on traite déjà dans les politiques du SEFPO doivent être retournées à l'organe qui les a soumises.

## Résolutions statutaires

### A1 Résolutions statutaires

Soumise par le Conseil exécutif

#### Motion habilitante :

**IL EST RÉSOLU QUE**, conformément au paragraphe 2 de l'article 26 des Statuts et de l'article 97 de la Loi sur les personnes morales, les états financiers pour la période de 12 mois se terminant en décembre 2017 incluaient le bilan, l'état des recettes et dépenses et les états des soldes des fonds et l'état des flux de trésorerie, ainsi que le rapport des vérificateurs et toutes les transactions notées soient approuvés et que le président et le premier vice-président/trésorier soient autorisés à signer les états financiers au nom du Conseil exécutif.

### A2 Résolutions statutaires

Soumise par le Conseil exécutif

#### Motion habilitante :

**Il est résolu que**, conformément à l'article 129 de la Loi sur les sociétés, le Congrès appuie les actions du Conseil exécutif de la clôture du dernier Congrès à la clôture du présent Congrès.

### A3 Résolutions statutaires

Soumise par le Conseil exécutif

#### Motion habilitante :

**Il est résolu que**, conformément aux paragraphes 2 de l'article 26 et 4 de l'article 28 des Statuts et à l'article 94 de la Loi sur les sociétés, la société PWC, PricewaterhouseCoopers Inc., soit retenue par le SEFPO pour vérifier l'exercice du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018, et que le Conseil exécutif détermine la rémunération des vérificateurs.

## Budget

### B1

**Soumise par le Cercle des Autochtones**

**Également soumise par le Comité provincial des droits de la personne et le Conseil de district de la Région 1**

**Attendu que** le Rapport sur le Projet de cartographie sociale dit en 24a) (i) (iii) de permettre aux membres de réseauter avec les membres des autres comités/caucus afin de partager les stratégies de leur milieu de travail et du syndicat en matière d'équité; et

**Attendu que** les comités et caucus visés par l'équité utilisent des fonds de leur budget actuel pour financer le rassemblement, les empêchant d'exécuter leur mandat; et

**Attendu que** le rassemblement doit être prolongé d'une journée pour permettre aux comités et caucus visés par l'équité de réseauter et concevoir des stratégies syndicales et du milieu de travail efficaces;

**Il est donc résolu que** le SEFPO crée une ligne budgétaire distincte pour permettre aux comités et caucus visés par l'équité de conduire un rassemblement annuel de deux (2) jours pour réseauter et échanger des stratégies syndicales et du milieu de travail; et

**Il est en outre résolu que** le rassemblement aura lieu avant l'échéance de soumission des résolutions du Congrès du SEFPO, et que le coût de la participation des membres des comités et caucus ne dépassera pas 100 000 \$; et

**Il est en outre résolu que** le rassemblement sera planifié et mené à bien par les présidents des comités et caucus du SEFPO visés par l'équité et l'Unité de l'équité.

### B2

**Soumise par la section locale 527**

**Également soumise par le Conseil de district du Grand Toronto**

**Attendu que** les présidents de section locale et les délégués syndicaux deviennent la première ligne de défense contre les problèmes des membres; et

**Attendu que** le processus pour traiter les problèmes particulièrement compliqués et/ou de nature sensible des membres implique, au besoin, de demander l'aide des délégués du personnel du SEFPO; et

**Attendu que** le personnel est responsable de soutenir les présidents de section locale et les délégués syndicaux pour fournir la meilleure représentation possible aux membres du SEFPO; et

**Attendu qu'**on a signalé plusieurs situations où les délégués du personnel, même si bien intentionnés, n'étaient pas préparés pour faire face aux problèmes les plus compliqués et/ou de nature sensible des membres; et

**Attendu que** le SEFPO a les ressources qu'il faut pour créer une unité spécialisée dotée d'un personnel formé pour fournir de l'aide dans les situations les plus compliquées et difficiles;

**Il est donc résolu que** le SEFPO alloue des fonds, du soutien et des ressources pour créer une Unité des cas spécialisés/avancés, dotée de personnel existant, en vue d'aider les sections locales avec des situations complexes et à priorité élevée à rester à jour sur les techniques de pointe en matière de médiation, résolution de conflits et relations de travail, ainsi que de droit jurisprudentiel, de façon que les membres du SEFPO qui se trouvent dans des situations uniques et difficiles reçoivent le même soutien de classe mondiale qui fait la réputation du SEFPO parmi ses membres.

### **B3**

**Soumise par la section locale 303**

**Également soumise par la section locale 347**

**Attendu que** l'article 12.2.1 des statuts du SEFPO donne une liste de plusieurs exemples de sections locales ayant un certain degré d'autonomie, qui se rapporte aussi, mais sans s'y limiter, aux négociations. Les sections locales peuvent négocier des conventions collectives locales, traiter des griefs, créer des comités mixtes patronal-syndical sur les conditions de travail locales, exercer un contrôle sur la dépense de leurs revenus, s'affilier à des conseils du travail locaux et à d'autres organisations, participer à des activités sociales et communautaires; et

**Attendu que** le SEFPO cherche à... promouvoir la justice, l'égalité et l'efficacité dans les services publics (Article 4.1(i) des Statuts du SEFPO) et internalise ces mêmes valeurs; et

**Attendu que** le SEFPO offre un congé entièrement payé pour un membre dans les sections locales polyvalentes de 650 membres et plus et dans les sections locales à unité simple de 750 membres et plus; et

**Attendu que** même après avoir utilisé le fonds entier de congés de la section locale, les sections locales plus petites peuvent se retrouver avec une représentation locale payée disproportionnellement moindre; et

**Attendu que** le SEFPO a prévu du temps libre pour le travail des sections locales;

**Il est donc résolu à que** le SEFPO restructure la façon dont toutes les sections locales reçoivent des congés pour leurs activités locales en finançant le nombre de jours de congé par section locale comme pourcentage des cotisations payées par membre sous forme de congés pour les membres de l'exécutif de la section locale; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO supprime les fonds d'embauche à temps plein automatique et de congés des sections locales courant et utilise ces fonds pour fournir des jours de congé aux dirigeants de section locale, qui pourront les utiliser comme ils l'entendent dans le cadre des activités syndicales locales.

## Négociation collective

### C1

**Soumise par la section locale 575**

**Également soumise par la section locale 553, la section locale 503, la section locale 559, le Conseil de district du Grand Toronto, la section locale 532, la section locale 568 et la section locale 5110**

**Attendu que** le SEFPO est un syndicat axé sur ses membres, fondé sur les principes de la solidarité, de la démocratie syndicale et de la libre négociation collective; et

**Attendu que** les politiques et pratiques du SEFPO consistent à conduire les négociations collectives compte tenu de principes démocratiques permettant aux membres de participer au processus de négociation, grâce à ce qui suit :

- i) droit des membres d'élire démocratiquement leurs équipes de négociation parmi les membres;
- ii) droit des membres de participer activement à l'établissement des objectifs et priorités de négociation de leur équipe par le biais d'un processus d'établissement des revendications démocratique;
- iii) leur aptitude à avoir une influence sur les résultats de la négociation en participant à la mobilisation en milieu de travail; et
- iv) leur droit exclusif de ratifier ou rejeter une offre contractuelle ou un accord de principe par vote démocratique, sauf là où des questions en suspens font l'objet d'un arbitrage exécutoire; et

**Attendu que**, en vertu de l'article 24.1.1 des Statuts, le Conseil exécutif du SEFPO a les pleins pouvoirs pour établir ou modifier les procédures liées à la négociation, compte tenu de la contribution préalable et des directives de la conférence sectorielle ou divisionnaire respective; et

**Attendu que** les procédures de négociation établie ou modifiée par le Conseil exécutif représentent la politique du SEFPO; et

**Attendu qu'en** 2017, le SEFPO a négocié plusieurs prolongations de convention collective affectant plus de 60 000 membres à l'étendue de la province, sans suivre les procédures de négociation existantes approuvées par le Conseil, qui établissent des processus spécifiques pour l'élection démocratique des équipes de négociation et la conduite d'une procédure d'établissement des revendications démocratique, telle qu'approuvée par leurs conférences divisionnaires respectives; et

**Attendu que** ces procédures ont été mises de côté sans consultation préalable avec les dirigeants de la division, les dirigeants de section locale et/ou l'ensemble des membres de la division, et sans autorisation du Conseil exécutif du SEFPO, contrairement à l'article 16.2.1 des Statuts; et

**Attendu que** la décision de ne pas tenir compte de l'exigence d'une équipe de



négociation élue et d'une procédure d'établissement des revendications démocratique a privé les membres des unités de négociation concernées de leurs droits à une contribution significative à leurs propres négociations collectives et à un apport et à une mobilisation visant à maximiser leur pouvoir de négociation et à obtenir les meilleures conventions collectives possibles; et

**Attendu que** l'expérience des autres campagnes de négociation, y compris la récente grève du personnel scolaire des CAAT, a démontré que les procédures de négociation démocratiques normales du SEFPO, associées à la collaboration et à la mobilisation efficaces des membres, peut produire un pouvoir de négociation réel et donner lieu à d'importants gains pour les membres du SEFPO;

**Il est donc résolu qu'**à titre de syndicat axé sur ses membres, le SEFPO réaffirme son engagement au principe démocratique de permettre aux membres de participer de façon significative aux négociations collectives, y compris :

- i) le droit d'élire démocratiquement leurs équipes de négociation parmi les membres de leur unité de négociation;
- ii) le droit de participer activement à l'établissement des objectifs et priorités de négociation par l'entremise d'une procédure d'établissement des revendications démocratique;
- iii) l'engagement et la mobilisation des membres pour soutenir leurs objectifs de négociation; et
- iv) le droit exclusif des membres de ratifier ou rejeter une offre contractuelle ou un accord de principe par vote démocratique, sauf là où il reste des questions en suspens et là où l'offre fait l'objet d'un arbitrage exécutoire; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO n'altérera pas, ne s'écartera pas et ne mettra pas de côté les procédures de négociation approuvées par le Conseil sans l'autorisation préalable obtenue par vote majoritaire des délégués à la réunion divisionnaire ou sectorielle de l'unité de négociation concernée et du Conseil exécutif; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO ne s'engagera pas à la négociation collective au nom d'une unité de négociation sans s'assurer au préalable de l'aptitude des membres à participer à l'élection démocratique de leurs équipes de négociation parmi l'effectif et du droit de participer à une procédure d'établissement des revendications démocratique, sans autorisation préalable nécessaire, par vote majoritaire de l'effectif de l'unité de négociation concernée.

## Éducation

### E1

**Soumise par le Comité provincial des jeunes travailleurs**

**Également soumise par la section locale 102, le Comité provincial des droits de la personne, le Conseil de district d'Ottawa, le Cercle des Autochtones et le Conseil de district de la Région 1**

**Attendu que** certaines régions ont actuellement de la peine à trouver des co-animateurs; et

**Attendu que** cette résolution satisfera les recommandations du Projet de cartographie sociale (PCS) 25.d, 25.d.i, 25.e, 25.e.i, et 25.e.ii; et

**Attendu qu'il** est dans le meilleur intérêt du SEFPO de former les membres élus des comités visés par l'équité; et

**Attendu qu'il** n'existe pas de politique cohérente en place relative à qui sera formé et quand; et

**Attendu que** c'est dans le mandat de chaque comité de former les membres du SEFPO; et

**Attendu que** la plupart des membres des comités visés par l'équité animent et prêtent leur aide pendant les ateliers, activités de formation et conférences; et

**Attendu que** les nouveaux membres des comités devront animer une conférence déjà trois (3) mois après avoir été élus;

**Il est donc résolu que** trois (3) mois après son élection, tout nouveau membre d'un comité visé par l'équité suive le cours du SEFPO intitulé Formation des formateurs.

### E2

**Soumise par le Cercle des Autochtones**

**Également soumise par la section locale 137 et le Conseil de district de la Région 1**

**Attendu que** les représentants des comités et caucus visés par l'équité sont reconnus par le SEFPO; et

**Attendu que** les représentants des comités et caucus visés par l'équité n'ont pas voix égale dans le cadre des réunions/séances de planification de la formation; et

**Attendu que** le procès-verbal de la réunion de planification de la formation n'est pas mis à la disposition des représentants des comités et caucus visés par l'équité; et

**Attendu que** les représentants des comités et caucus visés par l'équité ne sont pas forcément informés à temps des réunions de planification de la formation;

**Il est donc résolu que** les représentants des comités et caucus visés par l'équité devraient recevoir un préavis de participation aux réunions de planification de la formation d'au moins six semaines et que le procès-verbal de ces réunions soit mis à la disposition des représentants des comités et caucus visés par l'équité; et

**Il est en outre résolu que** tous les représentants des comités et caucus visés par l'équité puissent s'exprimer au même titre que tous les membres du comité de l'éducation aux dites réunions du comité de l'éducation.

### E3

<b>Soumise par le Conseil de district de Thunder Bay</b>
--

**Attendu que** nos employeurs recourent à des systèmes de surveillance dans nos lieux de travail; et

**Attendu que** nos employeurs utilisent ces systèmes pour discipliner nos membres dans le cadre des enquêtes; et

**Attendu qu'il** existe de nombreuses lois et mesures législatives sur la surveillance des lieux de travail; et

**Attendu que** la majorité de nos membres ne connaissent pas leurs droits et protections en vertu de nombreuses lois et mesures législatives;

**Il est donc résolu que** le SEFPO crée une formation sur le recours à la surveillance dans nos lieux de travail, soulignant les protections courantes en vertu des lois et mesures législatives; et

**Il est en outre résolu que** le libellé contractuel, le libellé en matière de griefs et les décisions arbitrales soient inclus dans l'aperçu du cours; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO développe ce cours d'ici à la fin de l'année 2018.

## Conseil exécutif

### EB1

#### **Soumise par le Conseil exécutif**

**Également soumise par la section locale 102, la section locale 553, la section locale 137, le Comité provincial des droits de la personne, la section locale 503, la section locale 575, le Conseil de district du Grand Toronto, la section locale 532, la section locale 568, le Conseil de district de la Région 1 et le Cercle des Autochtones**

#### **Charte pour des communautés et des milieux de travail inclusifs**

**Attendu qu'il** y a eu une nette augmentation du nombre de cas de racisme, d'islamophobie et d'attaques envers les immigrés et les réfugiés, y compris des actes de racisme et de violence commis par des groupes d'extrême droite, attisés par des politiciens de droite à la fois au Canada et aux États-Unis; et

**Attendu que** le Conseil national des musulmans canadiens (CNMC) a appelé à la signature de sa charte, la Charte pour des communautés accueillantes, et à l'action pour combattre l'islamophobie en juillet 2016; et

**Attendu que** Renu Mandhane, Bernie Farber, Andrea Horvath, Jagmeet Singh, et Peggy Sattler, entre autres, ont appuyé la Charte du CNMC pour des communautés inclusives; et

**Attendu que** plusieurs syndicats, conseils du travail, conseils de district et sections locales ont adopté une « **Charte des communautés et des milieux de travail inclusifs** » et appelé le mouvement syndical à s'engager et à mobiliser ses membres pour lutter contre la montée du racisme, de l'islamophobie et des fanatismes de toutes sortes;

**Il est donc résolu que** le SEFPO approuve la charte suivante pour des communautés et des milieux de travail inclusifs.

#### **Charte pour des communautés et des milieux de travail inclusifs**

La discrimination sous toutes ses formes, y compris le racisme et l'islamophobie, menace le riche tissu social du pays, y compris les communautés et les milieux de travail des membres du SEFPO et d'autres travailleurs. Toute discrimination fondée sur la race, la religion, l'ascendance ou toute autre différence est une atteinte aux droits de la personne et ne fait qu'affaiblir nos syndicats et notre société.

En signant cette charte, nous nous engageons à défendre les droits et la dignité de chacun, de façon à promouvoir des communautés et des milieux de travail inclusifs, justes et respectueux.

C'est pourquoi nous affirmons avec force :

- L'islamophobie, le racisme envers les Noirs et les Autochtones et toutes les autres formes de racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance n'ont pas leur place dans nos communautés ou milieux de travail.
- La discrimination et les actes haineux envers les membres du SEFPO et d'autres communautés les marginalisent et les empêchent de participer pleinement à nos syndicats, milieux de travail et communautés.
- Il est essentiel de protéger la dignité de chaque membre afin de contribuer à un syndicat et à des milieux de travail sains et dynamiques.
- En tant que syndicat, nous travaillerons avec le mouvement syndical, tous les paliers du gouvernement, les peuples autochtones, la société civile et les collectivités pour élaborer des politiques, des programmes et des initiatives visant à réduire et à éliminer le racisme, la haine et l'intolérance sous toutes ses formes.
- En travaillant ensemble, nous pouvons promouvoir des milieux de travail inclusifs et renforcer notre engagement commun à l'égard des valeurs du SEFPO que sont l'équité, le respect, la justice et la dignité pour tous.

**Il est en outre résolu que** le SEFPO communiquera notre approbation de la **Charte des communautés et des milieux de travail inclusifs** à nos membres, sections locales, conseils de district et comités et caucus visés par l'équité, et qu'il les encouragera à continuer de s'organiser pour lutter contre le racisme, l'islamophobie, l'intolérance et la discrimination sous toutes ses formes.

## EB2

<b>Soumise par le Conseil exécutif</b>
--

### **À travail égal salaire égal**

**Attendu que** le Projet de loi 148 de l'Ontario, *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*, concrétise le principe « à travail égal salaire égal » d'autres améliorations à la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE); et

**Attendu que** ce principe découle de l'idée qu'il est discriminatoire de payer les travailleurs occasionnels, à temps partiel, temporaires, d'une agence de placement temporaire ou tout autre travailleur en situation de précarité à un taux horaire inférieur à celui des travailleurs à temps plein qui font le même travail; et

**Attendu que** le Projet de loi 148 stipule qu' « aucun employeur ne doit réduire le taux de salaire d'un employé afin de se conformer » au principe « à travail égal salaire égal », mais n'exige pas que les employeurs procurent les mêmes avantages sociaux aux travailleurs précaires, y compris des avantages sociaux calculés au prorata pour les travailleurs à temps partiel; et

**Attendu que** cela permet aux employeurs de continuer de discriminer les travailleurs précaires; et

**Attendu que** le Projet de loi 148 n'empêche pas les employeurs de réduire les heures, les avantages sociaux ou d'autres conditions de travail des travailleurs à temps partiel, contractuels, occasionnels, temporaires, d'une agence de placement temporaire ou d'autres employés en situation de précarité; et

**Attendu que** le Projet de loi 148 n'empêche pas les employeurs de réduire le revenu des travailleurs à temps plein en diminuant les heures, les avantages sociaux ou les conditions de travail autres que leurs taux de rémunération; et

**Attendu que** le Projet de loi 148 ne reconnaît pas explicitement que payer moins les travailleurs ou les priver de prestations en raison de leur situation d'emploi est discriminatoire; et

**Attendu que** le Projet de loi 148 ne tient pas compte du fait que les employeurs auront toujours la possibilité de forcer les travailleurs à temps partiel, précaires et/ou les travailleurs à temps plein, et non eux-mêmes, à payer pour l'égalité de rémunération et les autres améliorations accordées aux travailleurs précaires;

**Il est donc résolu que** le SEFPO continue d'exiger des changements législatifs afin de renforcer le principe « à travail égal salaire égal » et d'autres dispositions du Projet de loi 148 :

- en ajoutant la discrimination fondée sur la situation d'emploi comme motif de distinction illicite conformément au Code des droits de la personne de l'Ontario;
- en étendant le principe « à travail égal salaire égal » dans la *Loi sur les normes d'emploi* afin d'inclure les avantages sociaux, y compris les avantages sociaux calculés au prorata pour les travailleurs à temps partiel, dans la définition du « salaire »; et
- en énonçant explicitement dans la *Loi sur les normes d'emploi* qu'aucun employé ne doit subir d'effets préjudiciables à son emploi, à son salaire ou autres, parce que son employeur respecte le libellé du principe « à travail égal salaire égal » et/ou d'autres améliorations à la LNE en vertu du Projet de loi 148.

## EB3

### Soumise par le Conseil exécutif

#### **Vente de cannabis par le système public**

**Attendu que** le gouvernement du Canada entend légaliser la vente de cannabis à des fins récréatives d'ici au 1<sup>er</sup> juillet 2018; et

**Attendu que** le gouvernement fédéral a confié la responsabilité de la réglementation de la vente de cannabis aux gouvernements provinciaux; et

**Attendu qu'en** Ontario, le gouvernement provincial a déjà reconnu la sagesse de vendre le cannabis dans des magasins supervisés par une filiale de la LCBO, et a annoncé qu'un maximum de 150 magasins de détail en Ontario seront supervisés par cette filiale, la nouvelle Société ontarienne de vente du cannabis; et

**Attendu que** la LCBO a 90 ans d'expérience dans la manutention d'une substance contrôlée et que le secteur public est le mieux placé pour contrôler et minimiser les méfaits sociaux causés par la légalisation du cannabis; et

**Attendu que** le SEFPO a déjà négocié des dispositions contractuelles garantissant que la LCBO reconnaîtra volontairement le SEFPO comme l'agent négociateur des employés de première ligne qui manipulent le cannabis et travaillent pour la LCBO ou une filiale de la LCBO; et

**Attendu que** la syndicalisation est le moyen le plus sûr d'assurer des emplois décents et stables dans l'industrie du cannabis;

**Il est donc résolu que** si, et lorsque, le gouvernement étend la vente de cannabis récréatif à d'autres magasins, le SEFPO appuiera la vente de cannabis par la Société ontarienne de vente du cannabis; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO demande au gouvernement de l'Ontario d'ouvrir les 150 magasins de détail avant 2020 et d'établir d'autres magasins, au besoin, pour procurer un accès raisonnable, sûr et réglementé aux produits du cannabis et affaiblir le marché illicite et les dangers qui y sont associés.

## EB4

### Soumise par le Conseil exécutif

#### **Améliorer les services médicaux d'urgence en Ontario**

**Attendu que** le gouvernement de l'Ontario a proposé des changements majeurs à la *Loi sur les ambulances*, conformément au Projet de loi 160, la *Loi de 2017 renforçant la qualité et la responsabilité pour les patients*; et

**Attendu que** ces changements, dont l'établissement des directives ministérielles et une clause sur les exemptions pour faciliter les projets pilotes, ouvriraient la porte au modèle pompiers-infirmiers; et

**Attendu qu'**élargir le pouvoir de la lieutenante-gouverneure en conseil pour permettre des exemptions est particulièrement inquiétant parce que les normes établies dans la *Loi sur les ambulances* existent pour assurer le niveau le plus élevé de soins et sécurité des patients; et

**Attendu que** le gouvernement provincial va de l'avant avec son plan, en dépit de mises en garde répétées sur les coûts élevés et les dangers de la mise en œuvre d'un modèle de pompiers-infirmiers, y compris les risques associés à l'utilisation accrue de camions d'incendie dans les interventions d'urgence, aux horaires de 24 heures et exemptions des dispositions sur les heures de travail, les périodes de repos quotidiennes et périodes de repos obligatoires; et

**Attendu que** le coût d'une intervention accrue des services d'incendie s'ajoute au fardeau déjà excessif des municipalités, qui assument la totalité des coûts des services d'incendie (par rapport aux services d'ambulance, qui sont partagés à 50 pour cent avec la province); et

**Attendu que** l'établissement d'un projet pilote exigerait le soutien de la municipalité impliquée;

**Il est donc résolu que** le SEFPO concentre ses efforts pour lutter contre la mise en œuvre du modèle de pompiers-infirmiers au palier municipal, et plus particulièrement si/lorsqu'une municipalité exprime de l'intérêt ou accepte d'établir un projet pilote; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO fasse campagne pour en faire un enjeu des élections municipales; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO travaille avec ses alliés locaux (tels que les conseils du travail) pour entreprendre des initiatives ou campagnes visant à soutenir ces efforts.

## EB5

<b>Soumise par le Conseil exécutif</b>
--

### **Amélioration de l'accès aux lits de soins de longue durée publics**

**Attendu qu'**en Ontario, le nombre de personnes qui attendent pour des soins de longue durée a dépassé 20 000 depuis la fin des années 1990; et

**Attendu qu'**on supprime de plus en plus de lits dans nos hôpitaux communautaires, y compris des lits de soins continus complexes, les patients des hôpitaux sont de plus en plus souvent expédiés dans des foyers de soins de longue durée « plus malades et plus vite » que jamais; et



**Attendu que** l'Ontario a les normes les plus basses de tout le Canada dans le secteur des soins de longue durée et qu'il n'existe aucune ligne directrice en ce qui concerne le rapport personnel/résidents dans les foyers de soins de longue durée de l'Ontario, en dépit de l'existence de normes de dotation dans d'autres secteurs, tels que les garderies; et

**Attendu que** ces graves coupures au niveau des lits et des services, combinées au vieillissement de la population, contribuent au surmenage toujours accru du personnel, que l'on oblige à travailler plus vite avec moins, à l'état toujours plus grave des patients et à la complexité accrue des soins; et

**Attendu que** près de 84 pour cent des personnes qui entrent dans un foyer de soins de longue durée de nos jours ont des besoins élevés ou très élevés en raison de problèmes cognitifs ou comportementaux, ce qui résulte en une forte augmentation d'incidents violents affectant autant le personnel que les résidents; et

**Attendu que** ces problèmes sont aggravés par la prolifération de foyers privés, où les résidents sont de plus en plus souvent obligés ou bien d'assumer d'énormes coûts ou bien de s'inscrire sur les longues listes d'attente des établissements de soins de longue durée publics. Ces sociétés du secteur privé n'hésitent pas à rogner sur les dépenses en éliminant du personnel, rationnant les fournitures et réduisant la qualité des repas.

**Il est donc résolu que** le SEFPO demande au gouvernement de l'Ontario d'investir dans les établissements de soins de longue durée à propriété publique et gérés par le public en ajoutant un nombre suffisant de lits (dotés de personnel) pour répondre aux besoins de la population.

**Il est en outre résolu que** le SEFPO demande au gouvernement de rejeter toute proposition de transfert de propriété ou de la gestion d'établissements de soins de longue durée actuellement publics au secteur privé, et que tout nouvel établissement dans le secteur des soins de longue durée soit entièrement public; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO demande des fonds pour améliorer l'accès aux foyers de soins de longue durée spécialisés, avec un effectif approprié, y compris des professionnels de la santé réglementés qualifiés; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO exige un plus grand nombre d'inspections aléatoires des foyers de soins de longue durée; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO demande une stratégie provinciale pour améliorer l'accès aux services spécialisés en matière de santé mentale des personnes âgées, conformément aux recommandations du Comité d'examen des soins gériatriques et de longue durée du Bureau du Coroner en chef.

## EB6

### Soumise par le Conseil exécutif

#### Renouvellement de la demande d'un système de soins à domicile public

**Attendu que** la sous-traitance des services de soins à domicile à des entreprises privées et à but lucratif, a incrusté la privatisation dans le système de soins de santé; et

**Attendu que** le retour à l'interne des services permettra d'économiser les coûts associés à l'administration en double et aux profits des nombreux fournisseurs; et

**Attendu que** le Projet de loi 41, la *Loi de 2016 donnant la priorité aux patients*, a permis aux réseaux locaux d'intégration des services de santé (RLISS) d'assumer directement la responsabilité de la gestion et de la prestation des services de soins à domicile et communautaires, ce qui élimine les obstacles structurels qui ont été érigés par le système de sous-traitance;

**Attendu que** le ministre de la Santé et des Soins de longue durée avait annoncé la création d'un nouvel organisme de la Couronne responsable des services de soins à domicile appelé *Services de soutien à la personne autogérés Ontario* (SSPAO), qui devait ouvrir au début de l'année 2018; et

**Attendu que** la création des SSPAO ajoute un nouvel échelon de bureaucratie et ne permettra l'embauche que de quelques personnes, elle n'abordera pas le fait que la vaste majorité des travailleurs des soins à domicile sont et demeureront employés par une variété d'organismes à but lucratif et non lucratif, dans lesquels ils gagnent souvent moins et font face à des conditions d'emploi précaires. Elle ne met pas fin à la pratique de la sous-traitance; et

**Attendu qu'on** a très peu d'information sur la structure de gouvernance et le régime de responsabilisation de l'organisme;

**Il est donc résolu que** le SEFPO continue de réclamer la fin de la sous-traitance et la création d'un système de soins à domicile public et sans but lucratif, afin de garantir que les patients aient accès aux soins dont ils ont besoin; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO s'oppose à la création des Services de soutien à la personne autogérés Ontario (SSPAO) et continue de demander que tous les préposés aux soins à domicile soient employés directement à titre de fournisseurs de services publics par le Réseau local d'intégration des services de santé (RLISS) et que le ministère de la Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario explore ses options concernant la résiliation ou le non-renouvellement de tous les contrats avec les fournisseurs de services privés; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO continue d'exiger le renforcement de la reddition de comptes des réseaux locaux d'intégration des services de santé (RLISS) aux patients, au public et au personnel, grâce à un processus de consultation judicieux et à la création de conseils d'administration

démocratiquement élus dans les réseaux locaux d'intégration des services de santé (RLISS).

## EB7

### Soumise par le Conseil exécutif

#### Exiger la planification des services de santé

**Attendu que** l'Ontario a le nombre le moins élevé de lits par habitant au Canada et les hôpitaux les plus surpeuplés de n'importe quelle juridiction dans le monde développé; et

**Attendu que** la dernière étude en ce qui concerne les lits d'hôpitaux a été conduite au milieu des années 1990 en Ontario; et

**Attendu que** l'Ontario a supprimé plus de 18 500 lits d'hôpitaux depuis 1990; et

**Attendu que** les preuves indiquent qu'une augmentation annuelle du financement des soins de santé de 5,2 pour cent est nécessaire pour répondre à la croissance démographique, aux besoins d'une population vieillissante, à l'inflation et à l'utilisation accrue des services; et

**Attendu que** 2017 a marqué la première année d'une décennie d'augmentation du financement en dollars réels des hôpitaux (entre 2 et 3 pour cent), demeurant, en dépit de cette augmentation bien en-dessous du montant requis; et

**Attendu que** les Réseaux locaux d'intégration des services de santé (RLISS) de l'Ontario ont été un élément moteur de la restructuration coûteuse des hôpitaux plutôt que de la planification des services de santé, entraînant davantage de compressions et la perte de la responsabilité locale; et

**Attendu que** la fonction première des RLISS a été d'outrepasser les conseils d'administration locaux, de leur ordonner de procurer certains services ou niveaux de service et de les forcer à se restructurer plutôt que de planifier des services de soins de santé répondant aux besoins de la population;

**Il est donc résolu que** le SEFPO exige la restauration de la planification des services de santé afin qu'ils répondent aux besoins de la population, y compris le financement du nombre approprié de lits d'hôpitaux et du niveau d'effectifs approprié; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO continue de soutenir la demande de taux d'occupation des hôpitaux sécuritaires, y compris un taux d'occupation des lits d'hôpitaux qui permette d'améliorer l'expérience du patient et les résultats cliniques; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO continue d'exiger que les réseaux locaux d'intégration des services de santé (RLISS) rendent compte aux patients, au

public et au personnel des soins de santé, grâce à un processus de consultation judicieux et à la création de conseils d'administration démocratiquement élus dans les réseaux locaux d'intégration des services de santé (RLISS).

## EB8

**Soumise par le Conseil exécutif**

### **Veiller à ce que tous les membres du SEFPO votent aux élections provinciales de 2018**

**Attendu que** le gouvernement provincial est le principal responsable de la qualité des services publics de l'Ontario et des conditions de travail de ses fonctionnaires; et

**Attendu que** les élections provinciales de l'Ontario auront lieu le 7 juin 2018 ou avant; et

**Attendu que** les taux de participation aux élections provinciales se sont avérés extrêmement faibles au cours des vingt dernières années, étant parfois inférieurs à 50 pour cent; et

**Attendu que** les 150 000 membres du SEFPO pourraient avoir un impact considérable sur les résultats de l'élection;

**Il est donc résolu que** le SEFPO encourage vivement tous ses membres à voter aux élections provinciales; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO procure à l'ensemble de ses membres les ressources et l'information qui leur permettront d'exercer un choix éclairé relativement aux candidats les plus vraisemblablement portés à soutenir des services publics forts et efficaces.

## EB9

**Soumise par le Conseil exécutif**

### **Assurer la reconnaissance volontaire de tous les membres du personnel scolaire des collèges à temps partiel**

**Attendu que** le gouvernement de l'Ontario a reconnu que le travail précaire a atteint des niveaux critiques et s'est engagé à le réduire considérablement; et

**Attendu qu'**une majorité des membres du personnel scolaire des collèges de l'Ontario occupent des postes à temps partiel, saisonniers et à contrat précaires; et

**Attendu qu'**un nombre important de membres du personnel scolaire à contrat des collèges de l'Ontario ont indiqué vouloir se joindre au SEFPO pour améliorer leurs conditions de travail; et

**Attendu que** le Conseil des employeurs des collèges s'efforce d'entraver et de bloquer le processus de syndicalisation du personnel scolaire à temps partiel;

**Il est donc résolu que** le SEFPO exige que le gouvernement provincial ordonne au Conseil des employeurs des collèges de reconnaître volontairement et immédiatement le SEFPO comme l'agent négociateur officiel de tous les membres du personnel scolaire à temps partiel.

## EB10

### Soumise par le Conseil exécutif

#### **Pressions pour une augmentation des fonds aux organismes de paiement de transfert du secteur des services sociaux**

**Attendu que** le ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse (MSEJ) et le ministère des Services sociaux et communautaires (MSSC) restructurent les sociétés d'aide à l'enfance, les secteurs de la santé mentale des enfants et des services aux personnes atteintes d'un handicap de développement; et

**Attendu que** le ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse (MSEJ) et le ministère des Services sociaux et communautaires (MSSC) n'ont pas augmenté le financement de base de façon adéquate aux organismes de paiements de transfert qui fournissent des services sociaux aux plus vulnérables de la société depuis des années; et

**Attendu que** plus de 12 000 enfants et jeunes en Ontario attendent actuellement d'accéder à des unités de santé mentale pour enfants, et en raison du sous-financement chronique, de nombreux enfants sont forcés d'aller chercher de l'aide dans les hôpitaux; et

**Attendu que** les organismes de services aux personnes atteintes d'un handicap de développement ont traversé neuf années d'augmentation budgétaire zéro aux organismes communautaires et fonctionnent surtout avec du personnel à temps partiel; et

**Attendu qu'**en 2017, un recours collectif de 110 millions de dollars a été lancé contre le gouvernement de l'Ontario, qui n'avait pas réussi à éliminer la liste d'attente longue de plusieurs années pour les services de soutien aux adultes atteints d'un handicap de développement; et

**Attendu que,** avec la nouvelle formule de financement, les sociétés d'aide à l'enfance continuent de faire face à des pressions d'exploitation qui ont un impact

négatif sur les travailleurs et la prestation de services et conduisent les organismes dans le rouge;

**Il est donc résolu que** le SEFPO exhorte tous les partis pendant les élections provinciales à :

- augmenter considérablement les paiements de transfert pour le financement des services sociaux dans l'ensemble du secteur public; et
- créer des tables de négociation provinciale et centrale pour les sociétés d'aide à l'enfance, les services de développement et les centres de traitement des enfants.

## Santé et sécurité

### H1

**Soumise par la section locale 5110**

**Également soumise par le Conseil de district de Toronto et par la section locale 553**

**Attendu qu'**en 2016, une série d'allégations concernant des cas présumés d'agression sexuelle à l'encontre de membres du personnel du SEFPO ont donné lieu à des accusations criminelles contre un ancien membre du personnel du SEFPO et à une couverture médiatique critique relative à la façon dont le SEFPO avait répondu aux allégations; et

**Attendu que** certains membres se sont dit très inquiets du fait qu'un milieu de travail toxique et des problèmes systémiques dans sa culture organisationnelle aient pu exister au SEFPO et avoir contribué aux incidents présumés de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle dont ont été victimes certaines membres du personnel; et

**Attendu que** ces préoccupations ont été débattues au Congrès 2016 du SEFPO, donnant lieu à l'adoption de la Résolution d'urgence EB-16; et

**Attendu que** la Résolution d'urgence EB-16 instruisait :

1. le Conseil exécutif du SEFPO à « établir un groupe de travail spécial composé de deux dirigeants, deux membres du Conseil exécutif, deux membres de l'OPSSU, un membre de l'ASU et un employé du personnel exclu »; et
2. que le groupe de travail « passe en revue les politiques de dotation du syndicat liées au harcèlement et à la discrimination et... retienne les services d'un consultant de l'extérieur qui conduirait un examen des politiques du SEFPO sur le harcèlement et la discrimination, le processus de rapport de plaintes et la culture du milieu de travail... »; et
3. que « le consultant fasse rapport au groupe de travail et au Conseil exécutif »; et
4. que le groupe de travail « soit établi immédiatement et l'examen externe sera établi pour assurer qu'il ne porte pas atteinte à une procédure judiciaire ou à d'autres processus qui [étaient] en cours »; et

**Attendu qu'**à la suite des allégations contre Weinstein et autres allégations similaires, de nombreux rapports de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle dans de nombreux milieux de travail, industries et secteurs ont été faits; et

**Attendu que** le débat public faisant suite à ces incidents présumés a mis en lumière la façon dont l'absence de politiques et de pratiques en milieu de travail

appropriées et/ou de questions relatives à la culture organisationnelle peut avoir contribué à ces incidents présumés et/ou découragé les présumées victimes à dénoncer de tels incidents; et

**Attendu que** dans le climat actuel, et à la lumière des mouvements #metoo et #timesup grandissants, les organismes reconnaissent le besoin de plus grandes transparence et reddition de comptes dans la façon dont ils traitent ce genre d'allégations, et des politiques et pratiques en milieu de travail qu'ils adoptent pour prévenir et répondre aux incidents futurs; et

**Attendu qu'**aucun rapport officiel n'a été soumis aux membres en ce qui concerne les conclusions de l'examen externe des politiques sur le harcèlement et la discrimination du SEFPO, sa procédure relative aux plaintes et toute autre mesure que le SEFPO a pris ou prendra suite à cela;

**Il est donc résolu que** le rapport intégral du consultant externe issu de la Résolution d'urgence EB16 du Congrès 2016 soit soumis à l'examen du Conseil exécutif du SEFPO, qui en discutera et prendra les mesures requises, à moins que cela n'ait déjà été fait; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO prépare un rapport écrit expliquant en détail les conclusions du consultant externe et incluant une liste complète des recommandations du consultant, avec les mesures spécifiques que le SEFPO envisage de prendre ou a pris pour aborder chaque recommandation, pour examen, discussion et adoption par le Conseil exécutif; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO fournira des copies de son rapport final aux dirigeants de chaque division, secteur et section locale, ainsi qu'aux membres de chaque comité et caucus provincial visé par l'équité, d'ici au 30 juin 2018.



## Dépenses

J1

<b>Soumise par la section locale 441</b>
--

**Attendu que** le SEFPO s'engage à fournir des programmes éducatifs qui donnent aux membres les moyens d'exercer leurs droits et renforcent les conventions collectives; et

**Attendu qu'**en Ontario, environ 22 % des emplois pourraient être qualifiés de précaires et environ 33 % des travailleurs à temps partiel occupent des postes mal payés, sans avantages sociaux et sans pension; et

**Attendu que** les travailleurs précaires, actifs au sein du syndicat, ne devraient pas à avoir à choisir entre suivre une formation utile à leurs activités de militants et se mettre à la disposition de leur employeur au cas où il aurait besoin d'eux pendant cette période; et

**Attendu que** la section 6.2 du chapitre 7 du Guide des politiques du SEFPO indique que les travailleurs de quart se feront rembourser le salaire perdu en raison de leur participation à des séances de formation pendant leurs journées de travail régulières (8 au 10 avril 1999 C, p. 7)

**Il est donc résolu que** le SEFPO s'engage à rembourser le salaire perdu des travailleurs précaires qui n'ont pas de quarts réguliers et comptent sur l'appel au travail de l'employeur;

**Il est en outre résolu que** les travailleurs précaires qui assistent à une activité de formation du SEFPO n'ont pas à se conformer au délai de soumission des réclamations salariales préalable à l'événement.

## Équité

### K1

**Soumise par le Comité provincial des droits de la personne**

**Également soumise par le Cercle des Autochtones et le Conseil de district de la Région 1**

**Attendu que** le Rapport sur le Projet de cartographie sociale mentionne, dans 41 a), sensibiliser le Conseil au profil démographique de l'effectif; et

**Attendu que** le Rapport du Projet de cartographie sociale mentionne aussi, dans 42, d'augmenter la capacité de l'ensemble du personnel à soutenir les objectifs du SEFPO liés à l'équité en concevant une perspective de l'équité; et

**Attendu que** la Réunion mixte des dirigeants était autrefois une journée pendant laquelle les comités et caucus visés par l'équité pouvaient communiquer leurs problèmes et sensibiliser le Conseil exécutif, les dirigeants du SEFPO et le personnel;

**Il est donc résolu que** le SEFPO rétablisse la Réunion annuelle mixte des dirigeants; et

**Il est en outre résolu que** la Réunion mixte des dirigeants soit planifiée et menée à bien par les présidents des comités et caucus du SEFPO visés par l'équité et par l'Unité de l'équité, comme par le passé.

### K2

**Soumise par la section locale 137**

**Aussi soumise par le Conseil de district d'Ottawa, la section locale 5110, le Conseil de district du Grand Toronto, le Conseil de district de Kingston, la section locale 503, la section locale 553, le Comité provincial des droits de la personne et le Conseil de district Rideau St-Laurent**

**Attendu qu'il** n'y a jamais eu autant de Canadiens bilingues dans l'histoire du Canada - fiers, consciencieux et désireux d'améliorer l'équité et la qualité de leurs services; et

**Attendu que** l'anglais et le français sont reconnus dans la Charte canadienne des droits, et que depuis 2016, la province de l'Ontario est membre observateur au sein de l'Organisation internationale de la francophonie et qu'une délégation de 6 représentantes ont participé à la Conférence des femmes francophones en Roumanie; et

**Attendu que** le SEFPO n'est pas seulement un syndicat modèle en matière de services mais une solide voix pour la justice sociale, qui reflète la diversité qui existe tant dans le mouvement ouvrier que dans nos communautés variées; et

**Attendu que** le SEFPO s'efforce de servir ses membres dans les deux langues officielles, soit le français et l'anglais; et

**Attendu que** le SEFPO fait de grands efforts pour fournir des services inclusifs à tous ses membres.

**Il est donc résolu que** le SEFPO soit désigné syndicat officiellement bilingue, un syndicat où les membres peuvent être servis dans l'une ou l'autre des langues officielles, soit en français soit en anglais, dans les cinq (5) prochaines années. Qu'une ligne budgétaire soit affectée avec une somme de 100 000 \$ par année pour produire le matériel (formulaires, sites Web, portail des membres, matériel de formation, conventions collectives et autres documents imprimés) dans un format bilingue. Que là où des postes sont affichés, l'aptitude à parler les deux langues officielles soit prise en compte.

## Lobbying et campagnes

### L1

**Soumise par la Division des retraités**

**Également soumise par le Conseil de district du Nord-Est**

**Attendu que** les soins à domicile et les soins de longue durée n'ont cessé de se détériorer dans la province; et

**Attendu qu'**obtenir les soins appropriés par l'entremise de votre CASC ou RLISS local est actuellement impossible; et

**Attendu que** les études ont démontré que de consacrer quatre heures par jour à chaque résident améliorerait de manière importante la qualité des soins; et

**Attendu que**, en 1996, tandis que d'autres juridictions amélioraient leurs normes de soins, l'Ontario les supprimait;

**Il est donc résolu que** le SEFPO fasse activement campagne pour amender la Loi de 2007 sur les foyers de soins de longue durée, afin de légiférer un minimum de quatre heures par résident et par jour; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO approche le gouvernement de l'Ontario pour lui demander de modifier le niveau de financement pour la dotation et la qualité des soins afin qu'il tienne compte de la norme minimale légiférée de quatre heures par résident par jour.

### L2

**Soumise par le Conseil de district de la Région 1**

**Également soumise par la section locale 102, la section locale 137, le Comité provincial des droits de la personne, la section locale 503, le Conseil de district du Grand Toronto, la section locale 553, la section locale 5110 et le Cercle des Autochtones**

**Attendu que** le Canada sous-finance depuis longtemps ses services et son infrastructure pour les peuples autochtones, contribuant à de l'injustice et à des crises dans les communautés autochtones; et

**Attendu que** les peuples autochtones méritent les mêmes services et infrastructures publics de qualité que tous les autres Canadiens; et

**Attendu que** les communautés autochtones, dans les réserves et à l'extérieur, ainsi que dans les centres urbains, ont un droit de contrôle sur les services dont elles dépendent.

**Il est donc résolu que** le SEFPO fournisse outils et matériel pour éduquer les membres du SEFPO sur les effets négatifs de la privatisation des services et de l'infrastructure publics sur les peuples autochtones (dans les réserves, hors des réserves et dans les centres urbains); et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO travaillera avec les peuples autochtones, le mouvement syndical et ses alliés pour s'opposer à la commercialisation de l'eau et protéger notre eau contre le développement destructeur; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO fera pression à tous les paliers du gouvernement en mettant sur pied une campagne de mobilisation des membres et de lobbying, conjointement avec le Cercle des Autochtones, afin de protéger l'infrastructure communautaire, dont les réseaux d'eau potable et d'eaux usées et les services sociaux des communautés autochtones, et d'assurer que tous les Autochtones aient un accès équitable et égal aux services publics, quel que soit l'endroit où ils vivent; et

**Il est en outre résolu que** le coût associé à ces campagnes n'excède pas 100 000 \$.

### L3

**Soumise par le Comité provincial des droits de la personne**

**Également soumise par la section locale 137, la section locale 503, le Conseil de district du Grand Toronto, la section locale 553, le Conseil de district de la Région 1, la section locale 5110 et le Cercle des Autochtones**

**Attendu qu'**aucun recensement officiel des communautés trans, bissexuelles, lesbiennes, gaies, intersexes, asexuelles, pansexuelles, homosexuelles, en questionnement, bispirituelles (TBLGIAPHQB) n'ait été fait au Canada; et

**Attendu que** les données sur les communautés sont essentielles si nous voulons inclure les communautés TBLGIAPHQB dans les lois et politiques sur l'équité d'emploi; et

**Attendu que** les données sur les communautés sont importantes au développement de politiques et programmes publics adéquats;

**Il est donc résolu que** le SEFPO, avec ses partenaires, fasse pression auprès du gouvernement fédéral pour inclure dans le recensement canadien des questions touchant les communautés trans, bissexuelles, lesbiennes, gaies, intersexes, asexuelles, pansexuelles, homosexuelles, en questionnement, bispirituelles (TBLGIAPHQB).

## L4

**Soumise par la section locale 137**

**Également soumise par le Cercle des Autochtones et le Conseil de district de la Région 1**

**Attendu qu'**un poste francophone devrait être introduit aux conseils exécutifs de la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) et du Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public (SNEGSP); et

**Attendu que** ces deux conseils n'ont aucune représentation francophone;

**Il est donc résolu que** le Conseil exécutif du SEFPO soit chargé d'ouvrir le dialogue avec la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) et le Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public (SNEGSP) pour introduire un poste francophone dans chacun de leur conseil exécutif.

## L5

**Soumise par le Comité provincial des droits de la personne**

**Également soumise par le Cercle des Autochtones et le Conseil de district de la Région 1**

**Attendu que** la prostitution volontaire est distincte de l'exploitation sexuelle et du trafic d'êtres humains; et

**Attendu que** les lois sur la prostitution introduites par l'entremise du Projet de loi C-36 reproduisaient les mêmes incriminations qui ont été invalidées par la Cour suprême; et

**Attendu que** la pleine décriminalisation des travailleurs du sexe, clients et tiers offre une approche qui est inclusive des travailleurs et travailleuses du sexe, ne perpétue pas la marginalisation, la violence sanctionnée par l'état et les violations flagrantes des droits de l'homme; et

**Attendu que** le SEFPO se bat depuis longtemps pour l'aide sociale et juridique pour tous les travailleurs, syndiqués ou pas;

**Il est donc résolu que** le SEFPO reconnaisse et soutienne la valeur de la prostitution volontaire, les droits des travailleurs et travailleuses du sexe et leurs efforts visant à atteindre l'égalité, l'équité, la sécurité au travail, les droits du travail et tout autre avantage reçu par tous les autres citoyens; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO, en solidarité avec les travailleurs et travailleuses du sexe et leur défenseurs, soutienne et favorise la pleine décriminalisation de la prostitution volontaire, l'abrogation des lois punitives sur la prostitution volontaire, et soutienne les travailleurs et travailleuses du sexe dans leur lutte visant à s'organiser et à améliorer leurs conditions de travail; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO, en solidarité avec les travailleurs et travailleuses du sexe et leurs défenseurs, éduque les membres du SEFPO sur l'intersectionnalité entre l'exploitation sexuelle et le trafic d'êtres humains et les groupes vulnérables de notre société, lesquels incluent le plus souvent les personnes socialement et économiquement désavantagées, les femmes et les enfants, les Autochtones, les membres des communautés trans, bisexuelles, lesbiennes, gaies, intersexes, asexuelles, pansexuelles, homosexuelles, en questionnement et bispirituelles (TBLGIAPHQB), les fugueurs, les jeunes dans un établissement de soins, les migrants et les nouveaux immigrants.

## L6

**Soumise par le Comité provincial des droits de la personne**

**Également soumise par la section locale 503, le Conseil de la région du Grand Toronto, la section locale 553, le Cercle des Autochtones, le Conseil de district de la Région 1 et la section locale 5110**

**Attendu que** la politique de Santé Canada interdisant aux hommes qui ont des rapports sexuels avec d'autres hommes de donner du sang et des organes est discriminatoire et peut entraîner une augmentation du nombre de décès résultant des pénuries d'organes; et

**Attendu que** Santé Canada interdit les partenaires sexuels d'hommes ayant des rapports sexuels avec d'autres hommes de donner du sang et des organes; et

**Attendu que** chaque don de sang est testé; et

**Attendu que** Santé Canada devrait être empêché de poursuivre ses pratiques discriminatoires axées sur l'orientation sexuelle;

**Il est donc résolu que** le SEFPO, par l'entremise de ses affiliés du mouvement syndical, fasse pression auprès de Santé Canada afin d'abolir la politique discriminatoire qui interdit aux hommes qui ont des rapports avec d'autres hommes de donner du sang et/ou des organes s'ils ont eu des rapports sexuels avec un homme au cours de l'année écoulée.

## L7

**Soumise par la section locale 532**

**Attendu que** la semaine de travail normal n'a pas changé de manière considérable dans les 70 dernières années, depuis l'établissement dans la plupart des secteurs de la semaine de travail de 40 heures; et

**Attendu que** l'augmentation massive de productivité des processus de travail a entraîné des profits massifs et un écart toujours plus grand entre les revenus des travailleurs et ceux au sommet du système économique; et

**Attendu que** les niveaux de stress et de déséquilibre vie-travail augmentent; et

**Attendu que** de nombreux travailleurs font trop d'heures et d'autres trop peu; et

**Attendu qu'**on s'attend à perdre des emplois en raison de l'émergence de l'intelligence artificielle et de la technologie robotique;

**Il est donc résolu que** le SEFPO soutienne une semaine de travail plus courte, sans réduction de salaire, comme orientation de la politique sociale au sein du syndicat, du mouvement syndical et de nos communautés, afin d'améliorer le bien-être des travailleurs, de créer davantage d'emplois et de promouvoir l'égalité matérielle dans notre société.

## L8

<b>Soumise par le Conseil de district du Nord-Est</b>
---

**Attendu que** le gouvernement a annoncé la fermeture de l'usine de semences d'Angus du ministère des Richesses naturelles et des Forêts (MRNF); et

**Attendu que** l'usine est importante pour les forêts ontariennes, pour atténuer les changements climatiques et préserver la diversité des espèces d'arbres;

**Il est donc résolu que** le syndicat fasse pression sur le ministère des Richesses naturelles et des Forêts (MRNF) afin qu'il ne ferme pas l'usine de semences d'Angus et que le gouvernement de l'Ontario finance l'installation de manière appropriée.



## Activités des membres

### M1

**Soumise par le Cercle des Autochtones**

**Également soumise par la section locale 102, le Comité provincial des droits de la personne et le Conseil de district d'Ottawa**

**Attendu que** le SEFPO favorise l'engagement des membres et les occasions de croissance et de participation au sein du syndicat; et

**Attendu que** les membres ont souvent des conventions collectives qui accordent peu de temps pour les activités syndicales; et

**Attendu que** les conventions collectives varient largement en ce qui concerne les congés syndicaux accordés aux membres; et

**Attendu que** les employeurs refusent de négocier un nombre suffisant de congés alloués aux membres, une tactique antisyndicale; et

**Attendu que** le SEFPO rembourse déjà le salaire réel des membres lorsqu'un employeur accorde un congé pour activités syndicales; et

**Attendu que** la perte d'un jour de vacances ou d'autres crédits retire un avantage matériel au membre; et

**Attendu que** les membres ne devraient pas être pénalisés pour faire le travail de notre syndicat;

**Il est donc résolu que** les membres seront remboursés à leur taux horaire régulier lorsque l'employeur d'un membre refuse un congé syndical et oblige le membre à utiliser des crédits ou une journée de congé non payée pour assister à une activité syndicale; et

**Il est en outre résolu que** le SEFPO favorise la suppression des périodes limitées pour activités syndicales dans les conventions collectives.

### M2

**Soumise par la section locale 130**

**Attendu que** le Congrès annuel du SEFPO est l'occasion la plus importante pour l'effectif de débattre ensemble des politiques et de donner une orientation au syndicat; et

**Attendu qu'il n'y a jamais assez de temps pour débattre de toutes les**

résolutions soumises au Congrès annuel; et

**Attendu que** la technologie existante peut permettre à tous les membres en règle du SEFPO de passer en revue les résolutions soumises, qui figurent dans la Section G, dans une période spécifiée avant le Congrès annuel; et  
**Attendu qu'**un syndicat engagé est un syndicat qui donne à chaque membre de plus grandes occasions de participer et de s'exprimer; et

**Attendu que** le Comité des résolutions pourrait bénéficier de l'apport des membres relativement aux résolutions qu'ils préféreraient voir débattues au Congrès; et

**Attendu que** le vote ou l'apport des membres n'aurait aucun effet contraignant sur les fonctions ou l'autorité du Comité des résolutions;

**Il est donc résolu que**, à temps pour le Congrès 2019, le SEFPO développera et mettra à la disposition de tous les membres en règle un moyen électronique qui leur permettra de passer en revue et de voter sur les résolutions qu'ils estiment être prioritaires pour le Congrès.

### M3

<b>Soumise par la section locale 713</b>
--

**Attendu que** le SEFPO est un syndicat inclusif et équitable avec des membres qui travaillent à temps plein et à temps partiel; et

**Attendu que** certains membres peuvent aspirer à améliorer leur position au travail et avec le SEFPO en faisant des études postsecondaires;

**Il est donc résolu qu'**il soit écrit que toutes les bourses d'études offertes par le SEFPO aux enfants des membres en règle soient également offertes aux membres en règle eux-mêmes.

### M4

<b>Soumise par la section locale 735</b>
--

<b>Également soumise par le Conseil de district de Thunder Bay</b>
--

**Attendu que** le SEFPO a établi des bureaux régionaux selon des frontières géographiques et/ou population; et

**Attendu que** les bureaux régionaux sont stratégiquement placés en fonction de l'éloignement géographique; et

**Attendu que** le Conseil exécutif a adopté la motion de réaliser une étude de la charge de travail; et

**Attendu que** cette étude pourrait affecter les bureaux régionaux; et

**Attendu que** la plus grande force du SEFPO vient de ses membres et de leurs voix;

**Il est donc résolu que** tout changement aux frontières régionales ou bureaux régionaux actuels devra être approuvé par le Conseil exécutif, et la mise en œuvre des recommandations exigera un vote à la majorité des deux tiers (2/3).

## M5

### Soumise par la section locale 446

**Attendu que** le SEFPO est un syndicat axé sur ses membres; et

**Attendu que** le délégué syndical de la section locale joue un rôle essentiel au sein du syndicat; et

**Attendu que** le délégué syndical de la section locale soutient le membre dans le contexte d'une procédure de règlement des griefs; et

**Attendu que** le siège social du SEFPO refuse de payer pour le congé et les frais de déplacement du délégué de la section locale qui veut assister aux procédures de la Commission de règlement des griefs (CRG), située à Toronto;

**Il est donc résolu que** si un plaignant demande à un délégué syndical d'une section locale d'être présent dans le cadre d'une procédure de la Commission de règlement des griefs, que le siège social du SEFPO paie le congé et tous les frais de déplacement d'au moins un délégué syndical de section locale conformément aux politiques du SEFPO.

## M6

### Soumise par le secteur 13, SP, Municipalités

**Attendu que** les membres du SEFPO travaillant dans le secteur parapublic (SP) sont couverts par plus de 500 conventions collectives séparées et, dans certains cas, sont membres de petites unités à l'intérieur de sections locales grandes et diverses; et

**Attendu que** les secteurs du SP font face à d'importants défis lorsqu'il s'agit d'établir des liens entre les unités au sein de sections locales polyvalentes; et

**Attendu que** la communication est essentielle à la mobilisation et à la solidarité; et

**Attendu que** la communication serait améliorée si les secteurs avaient accès aux coordonnées de tous les délégués syndicaux d'une unité ou d'une section locale, pas juste celles du membre le plus haut placé d'une unité simple;

**Il est donc résolu que** les présidents sectoriels reçoivent la liste des contacts de tous les membres du CEL pour les sections locales qui comprennent des unités de leur secteur.

## M7

### Soumise par le Cercle des Autochtones

**Attendu que** le Programme des membres stagiaires (MSF) a été créé pour recruter, former et développer des personnes au sein de la structure syndicale. Au fur et à mesure que notre syndicat évolue, le besoin de former et développer nos membres devient de plus en plus important; et

**Attendu que** l'objectif global du Programme des membres stagiaires (MSF) est de fournir des occasions d'apprentissage et de développement au niveau du personnel professionnel du SEFPO; et

**Attendu que** les membres stagiaires en formation participeront à une variété d'activités, dont :

- Observation au poste de travail
- Discussions régulières avec un membre du personnel affecté
- Activités d'apprentissage autodirigé
- Tenue d'un journal de réflexion

**Attendu que** le programme MSF (membres stagiaires en formation) a été créé pour donner aux membres du SEFPO de tous les secteurs l'occasion d'acquérir de l'expérience à l'emploi du SEFPO. Il vise également à préparer un groupe de candidats qualifiés aux postes qui deviennent vacants au sein du SEFPO; et

**Attendu que** le SEFPO adhère aux principes d'équité en matière d'emploi. Les personnes racialisées, les femmes, les Autochtones, les membres de la communauté LGBTQTS, les francophones et les personnes handicapées sont encouragés à poser leur candidature. Aux fins de la collecte de données statistiques, on encourage vivement les candidats à s'auto-identifier volontairement; et

**Attendu qu'en** 2017, le programme avait été exécuté et des neuf participants sélectionnés, aucun n'était d'un des groupes visés par l'équité; et

**Attendu que** la représentation des travailleurs de couleur et peuples autochtones n'est pas adéquate comparativement aux pourcentages de leur population en Ontario;

**Il est donc résolu que** le SEFPO crée un Programme de développement des membres visant exclusivement les groupes visés par l'équité; avec accent sur les gens de couleur et peuples autochtones. Cette initiative devrait être prête à être mise en route en juin 2019.