

**CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION UNION
SYNDICAT DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA**

RESOLUTIONS OF RECORD

2017

Last changes and deletions made in APRIL 2021 as per the NE meeting

Dernières modifications et suppressions effectuées en AVRIL 2021 conformément à la réunion de l'E.N.

RÉSOLUTIONS EN INSTANCE

CEIU RESOLUTIONS OF RECORD RÉSOLUTIONS EN INSTANCE DU SEIC

INDEX / TABLE DES MATIÈRES

1.	General / Généralités	6
2.	Benefit Plans & Working Conditions / Avantages et conditions de travail.....	14
3.	Collective Bargaining / Négociation collective	15
4.	Equity Groups Issues / Questions touchant les groupes d'équités	17
5.	Finances and Dues / Finances et cotisations	23
6.	Job Security / Sécurité d'emploi	29
7.	Part-Time Workers / Travailleurs et travailleuses à temps partiel	32
8.	Pensions and Retirees / Pensions et retraité-e-s	33
9.	Services and Facilities / Services et installations du syndicat	34
10.	Union Officials & Staff / Dirigeant-e-s syndicaux et Personnel	37
11.	Training / Formation	38
12.	Women's Issues / Questions touchant les femmes	40
Appendix A	Numerical Index	
Annexe A	Liste numérique	43
Appendix B	2017 CEIU Resolutions submitted to the 2018 PSAC Convention	
Annexe B	Résolutions du SEIC de 2017 soumises au congrès de l'AFPC de 2018.....	48

1. GENERAL / GÉNÉRALITÉS

International Solidarity / Solidarité internationale (93/B-19 & 02/B-9)	6
Immigration Advisory Committee / Comité consultatif sur l'Immigration (93/B-9).....	6
IRB Conference - Funding/ Conférence CISR - Financement (99/B-11)	7
IRB Conference Funding Increase/Conférence CISR Augmentation du financement (02/B-13)	7
Youth Caucuses / Réunions de délégation des jeunes (02/D-4)	7
Reclassification Proposal / Proposition de reclassification (05/D-9)	8
National Call Centre Committee / Comité national sur les centres d'appels (17/A-74)	8
Defending Quality Public Service (GICs) / Défense des services publics de qualité (personne nommées par le GC) (08/C-19)	9
Banning Asbestos in Canada / Interdiction de l'amiante au Canada (08/C-29).....	11
Automated External Defibrillators (AED) / Défibrillateurs externes automatisés (DEA) (17/C-6A).....	11
Member in good standing / Membre en règle (11/C-1)	12
Canadian Human Rights Committee – Regional Office Closure (11/D-2).....	12
Zero Tolerance on Harassment in the Workplace / Tolérance zero du harcèlement au travail (17/C-20).....	13

2. BENEFIT PLANS & WORKING CONDITIONS AVANTAGES SOCIAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Scent Free Policy / Politique - lieux de travail sans odeurs (05/D-16)	14
Transgender members / Membres transgenres (08/C-8A)	14

3. COLLECTIVE BARGAINING / NÉGOCIATION COLLECTIVE

(For women's participation , see section 13 / Participation des femmes, voir partie 13)

*(For part-time workers, see section 7 / Travailleurs/travailleuses à temps partiel,
voir partie 7)*

*(For positions and priorities on specific issues, see appropriate sections / Pour
positions et priorités relativement à des questions spécifiques, voir parties appropriées)*

Hardship Funds / Fonds pour alléger les difficultés (02/C-15A).....	15
Employer's Use of Appointment without competition / Recours par l'Employeur aux nominations sans concours (17/C-4).....	16

4. EQUITY GROUPS ISSUES / QUESTIONS TOUCHANT LES GROUPES D'ÉQUITÉ

(Union Staff - see section 10 / Personnel du syndicat - voir partie 10)

COPE/CEIU Mentoring Program / Programme d'encadrement SEPB-SEIC (05/D-36A).....	17
CEIU Hiring of Equity Members / Embauche par le SEIC de membres de groupes désignés (05/D-40).....	17
Employment Equity (14/A-60) / Équité en emploi (14/A-60).....	17
National Human Rights Conference / Conférence nationale sur les droits de la personne (93/B-10A).....	18
Extension of the HR/RR Conference / Prolongation des conférences sur les DPRI (17/C-22).....	19
Employment Equity / Équité en matière d'emploi (05/D-27A)	20
Training GLBT Issues / Formation du SEIC sur les GLBT (05/D-25A)	20
Local Human Rights Officer / Agent-e local-e des droits de la personne (08/A-35).....	21
Against unjust Racial (and Other Forms) of Profiling / Opposition au profilage racial (et autres) injustes (08/D-6)	21
Employment Equity / Équité en emploi (08/D-15)	22
Employer's Self ID – CEIU Self ID / Initiatives d'auto-identification de l'employeur et du SEIC (08/D-20)	23

5. FINANCES AND DUES / FINANCES ET COTISATIONS SYNDICALES

(National Executive, see section 10 / Exécutif national, voir partie 10)

(Women's Finances, see section 13 / Finances - questions des femmes, voir partie 13)

(Equity Groups Finances, see section 4 / Finances - groupes d'équité, voir partie 4)

(Funding for various issues, see appropriate sections / Financement de diverses questions, voir parties appropriées)

Contingency Fund / Fonds pour éventualités (11/B-1).....	23
Accountability / Imputabilité (90/FR-1)	24
Budgets and Audited Statements / Budgets et états apurés (87/ER-6)	25
Training / Formation (05/D-10)	26
CEIU Emergency Fund / Fonds de secours du SEIC (90/FR-2)	26
Financing of Union Action/Financement d'actions syndicales (87/B-22A)	27
Affiliations to Labour Councils / Affiliations aux Conseils du travail (99/D-4 & 02/B-8)	28
Financial Reports by Regions / Rapports financiers des régions (02/B-7).....	28
Bookkeeping and Finance / Tene de livres et finances (17/B-7).....	28

6. JOB SECURITY / SÉCURITÉ D'EMPLOI

Reorganization of Public Service / Réorganisation de la fonction publique (05/ER-1).....	29
Sunset Clause / Clause de temporarisation (05/D-35).....	30
Common Front / Front commun (05/D-1).....	31
LFDS - Coalition Building / SMVM - Établissement de coalitions (90/D-25)	32
Membership Education / Éducation des membres (90/D-21)	32

7. PART-TIME WORKERS / TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL

CEIU Plan of Action / Plan d'action du SEIC (90/D-30)	32
---	----

8. PENSION & RETIREES / RÉGIME DE RETRAITE ET RETRAITÉ-E-S

APSAR – PSAC Members Payment of Dues / 'ARAFP – Paiement d'une cotisation par les members de l'AFPC (02/C-22A).....	33
Support for APSAR / Appui pour l'ARAFP (05/D-7).....	34

9. SERVICES AND FACILITIES / SERVICES ET INSTALLATIONS

(Special Needs, see section 4 / Besoins spéciaux, voir partie 4)

Minutes of the National Executive / Procès-verbal-réunions de l'Exécutif (78/B-213)	34
Translation Costs, New Brunswick/ Coût de la traduction au N-B (02/B-12)	34
Electronic Voting for CEIU / Vote électronique pour le SEIC (11/D-1)	35
Regulation 18A - Electronic Voting / Règlement 18A - vote électronique (17/A-64A).....	36
First Aid Responders at Events / Secouriste accredité aux événements (17/C-8).....	37

10. UNION OFFICIALS AND STAFF / DIRIGEANT-E-ES ET PERSONNEL SYNDICAUX

Salary of Full-Time Officers / Salaire des dirigeant-e-s à plein temps (02/FR-2)	37
Officers' Benefits - NE Members / Avantages sociaux des officiers – membres de l'EN (93/B-18)	37
National President's Expense Claims / Réclamation des dépenses du/de la président-e national-e (96/B-19).....	38
Leave With Pay to Conduct Union Business / Congés payés pour affaires syndicales (99/D-5)	38

11. TRAINING / FORMATION

Union and Employer Training on Duty to Accommodate/Diversity/Employment Equity / Formation du syndicat et de l'employeur sur l'obligation d'adaptation, la diversité et l'équité en emploi (08/D-8A).....	38
---	----

12. WOMEN'S / QUESTIONS TOUCHANT LES FEMMES

(Union Staff - see section 10 / Personnel du syndicat - voir partie 10)
(For issues that affect both women and equity group members, see section 4
Questions touchant et les femmes et les groupes d'équité, voir partie 4)

Financing of Women's Conferences / Financement des conférences des femmes (87/B-11) (17/A-72)	40
National Training Budget / Budget national de formation (87/B-13)	42
Violence Against Women / Violence faite aux femmes (93/D-4)	42
Appendix "A" – Numerical listing.....	43
Annexe "A" – Liste numérique.....	43
Appendix 'B' – CEIU Resolutions submitted to the 2018 PSAC Convention.....	48
Annexe 'B' – Résolutions du SEIC envoyées au congrès 2018 de l'AFPC.....	48

**INTERNATIONAL SOLIDARITY
(93/B-19) (02/B-9)**

Whereas capital is global in nature and divides workers and makes them compete with each other;

Be it resolved that CEIU:

1. Make a donation of \$1,000 annually to an international organization promoting worker solidarity.

**IMMIGRATION ADVISORY COMMITTEE
MEETINGS (93/B-9)**

Whereas Immigration workers are facing grave challenges to their livelihood; and

Whereas it has become apparent that the Union was slow to identify these challenges; and

Whereas there is allowance for just one Immigration Advisory Committee meeting every three years; and

Whereas there is a need for the committee to meet on a more frequent basis in order to adequately deal with Immigration workers concern;

Be it resolved that the Immigration Advisory Committee meet on an annual basis.

**SOLIDARITÉ INTERNATIONALE (93/B-19)
(02/B-9)**

Attendu que le capital est global de nature, divise les travailleurs et les travailleuses et les fait concurrencer les un-e-s contre les autres;

Il est résolu que le SEIC:

1. Verse un don de *\$1,000 chaque année à une organisation internationale qui favorise la solidarité des travailleurs et travailleuses.

**RÉUNIONS DU COMITÉ CONSULTATIF SUR
L'IMMIGRATION (93/B-9)**

Attendu que les travailleurs et travailleuses à l'immigration font face à de graves défis en ce qui concerne leur gagne-pain; et

Attendu qu'il est devenu apparent que le syndicat était lent à identifier ces défis; et

Attendu qu'une seule réunion du comité consultatif à l'immigration est prévue tous les trois ans; et

Attendu que le comité doit se réunir plus souvent pour étudier adéquatement les préoccupations des travailleurs et travailleuses à l'immigration;

Il est résolu que le comité consultatif sur l'immigration se réunisse chaque année.

IRB CONFERENCE - FUNDING (99/B-11)

Be it resolved that a National Immigration and Refugee Board (IRB) Annual Meeting be held and that an amount of *\$15,000 be established in line item 'National Conferences' in the budget to support this event.

*(*Amount increased per 02/B-13)*

IRB CONFERENCE - FUNDING INCREASE (02/B-13)

Whereas the National IRB Conference has limited participants and limited financing;

Be it resolved that the funding be increased based on two participants per IRB local/work location.

YOUTH CAUCUSES (02/D-4)

Whereas it is imperative to encourage and support the youth members (under age 30) of CEIU; and

Whereas there is no forum for youth members to meet and network;

Be it resolved that a youth caucus be organized at all national CEIU conferences.

CONFÉRENCE DE LA CISR - FINANCEMENT (99/B-11)

Il est résolu qu'une conférence nationale des membres de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (CISR) soit tenue annuellement et qu'un montant de *15000 \$ y soit réservé au sein de l'affectation au poste budgétaire des conférences nationales.

*(*Montant augmenté en vertu de 02/B-13)*

CONFÉRENCE DE LA CISR- AUGMENTATION DU FINANCEMENT (02/B-13)

Attendu que la conférence nationale de la CISR a un faible nombre de participants et un financement limité;

Il est résolu que le financement de cette conférence soit accru en fonction de la participation de deux personnes par section locale ou lieu de travail de la CISR.

RÉUNIONS DE DÉLÉGATION DES JEUNES (02/D-4)

Attendu qu'il est impératif d'encourager et d'appuyer les jeunes membres du SEIC (ceux de moins de 30 ans); et

Attendu qu'il n'y a pas de mécanisme permettant aux jeunes membres de se réunir et d'établir des réseaux;

Il est en outre résolu qu'une réunion de délégation des jeunes membres soit tenue pendant toutes les conférences nationales du SEIC.

RECLASSIFICATION PROPOSAL (05/D-9)

Whereas PM-2s of all departments are one of the few groups within CEIU that have not been reclassified;

Whereas over the years, members have filed thousands of grievances that were either dismissed or are still pending;

Whereas joint classification reviews have proven more effective and successful than the regular grievance process;

Whereas even the PSAC through the bargaining process recognized the problems for these members;

Be it resolved that the CEIU National leadership undertake negotiations with all departments to enter into joint classification review process of the PM-2s in these departments;

Be it further resolved that this review be a priority for CEIU National leadership;

Be it further resolved that negotiations on this issue start immediately after the 2005 Convention.

NATIONAL CALL CENTRE COMMITTEE (17/A-74)

Whereas the call centres continue to have systemic, common issues, regardless of which department and regardless of whether they are nationally or regionally managed; and

PROPOSITION DE RECLASSIFICATION (05/D-9)

Attendu que les PM-2 de tous les ministères sont l'un des seuls groupes de membres du SEIC qui n'ont pas été reclassifiés;

Attendu qu'au fil des années, des membres ont déposé des milliers de griefs qui ont été rejetés ou qui demeurent en instance;

Attendu que les examens conjoints de la classification se sont révélés plus efficaces et plus fructueux que la procédure de règlement des griefs;

Attendu que même l'AFPC a reconnu dans le cadre de la procédure de négociation les problèmes de ces membres;

Qu'il soit résolu que les dirigeant-e-s nationaux du SEIC entreprennent des négociations avec tous les ministères pour que soit engagé un examen de classification conjoint des postes de PM-2 dans ces ministères;

Qu'il soit en outre résolu que cet examen soit une priorité pour les dirigeant-e-s nationaux du SEIC;

Qu'il soit en outre résolu que les négociations sur la question commencent immédiatement après le congrès de 2005.

COMITÉ NATIONAL DES CENTRES D'APPELS (17/A-74)

Attendu que les centres d'appels continuent d'avoir des problèmes systémiques communs, qu'ils soient gérés nationalement ou régionalement;

Whereas there are still a great deal of improvements to be made to Call Centre employees' working conditions; and

Whereas the employer has only just begun engaging in meaningful discussions with the Committee; and

Whereas there is a desire for the union to have a national standing committee for call centres:

Be it resolved that a standing committee for call centres be established through a resolution of record; and

Be it further resolved that the members of the committee be appointed by the National President in collaboration with the National Vice-Presidents responsible for the respective areas; and

Be it further resolved that the committee meet twice a year, in person or otherwise; and

Be it further resolved that the Chair of the Committee shall send a written report to the National Executive following each meeting of the Committee; and

Be it further resolved that money needed for operating the committee be found within the National Meetings budget.

DEFENDING QUALITY PUBLIC SERVICE (GICS) (08/C-19)

Whereas delegates to the 2006 PSAC National Convention overwhelmingly passed a policy on Defending Quality Public Services (DQPS), which calls on the PSAC to take on long term and comprehensive actions to ensure that

Attendu qu'il reste beaucoup d'améliorations à apporter aux conditions de travail des employé-e-s des centres d'appels;

Attendu que l'employeur vient à peine d'entreprendre des discussions valables avec le Comité;

Attendu qu'il existe une volonté de doter le syndicat d'un comité national permanent sur les centres d'appels :

Il est résolu qu'un comité permanent sur les centres d'appels soit créé en vertu d'une résolution en instance;

Il est de plus résolu que les membres du comité soient nommés par la présidente ou le président national de concert avec les vice-président-e-s nationaux des régions respectives; et

Il est de plus résolu que le comité tienne deux réunions par année, en personne ou autrement; et

Il est de plus résolu que la personne qui préside le comité présente un rapport écrit à l'Exécutif national après chaque réunion du comité; et

Il est de plus résolu que les fonds nécessaires au fonctionnement du comité soient tirés du budget des réunions nationales.

DÉFENSE DES SERVICES PUBLICS DE QUALITÉ (PERSONNES NOMMÉES PAR LE GC) (08/C-19)

Attendu que les délégué-e-s au congrès national de 2006 de l'AFPC ont adopté par une majorité écrasante une politique sur la défense des services publics de qualité (DSPQ) qui engage l'AFPC à prendre de vastes mesures à

quality public services are preserved and remain publicly delivered; and

Whereas Governor in Council (GIC) appointees are not public servants under the Public Service Employment Act but rather political appointees; and

Whereas the employer has developed departmental policies whereby GICs can now compete in closed competitions with public servants; and

Whereas the employer is not respecting the conditions of the one-year post employment limitation for GICs as outlined in the *Conflict of Interest and Post-Employment Code for Public Office Holders and the Post Employment Compliance Measures*; and

Whereas selection processes favour GICs because of their political attachments and preclude fair access to these higher positions by bonafide and qualified public servants; and

Whereas the PSAC is developing a strategic plan on DQPS to mobilize components to take both targeted and collaborative actions within the union;

Be it therefore resolved that CEIU and PSAC develop a plan of action under DQPS that examines the misuse of GIC.

long terme pour voir à ce que les services publics de qualité soient préservés et continuent d'être fournis par le secteur public; et

Attendu que les personnes nommées par le gouverneur en conseil (GC) ne sont pas des fonctionnaires selon la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et sont plutôt nommées selon une procédure politique; et

Attendu que l'employeur a doté ses ministères de politiques permettant aux personnes nommées par le GC de participer à des concours internes avec des fonctionnaires; et

Attendu que l'employeur ne respecte pas la condition de restriction d'un an concernant l'après-mandat que prévoit le *Code régissant la conduite des titulaires de charge publique en ce qui concerne les conflits d'intérêt et l'après-mandat*; et

Attendu que la sélection des personnes nommées par le GC favorise celles-ci à cause de leurs liens politiques et entrave l'accès équitable des fonctionnaires qualifiés à des postes plus élevés; et

Attendu que l'AFPC est en train de dresser un plan stratégique de DSPQ pour mobiliser les Éléments afin qu'ils prennent des mesures ciblées et de collaboration au sein du syndicat;

Il est résolu que le SEIC et l'AFPC dressent un plan d'action de DSPQ pour examiner le recours erroné aux personnes nommées par le GC.

BANNING ASBESTOS IN CANADA (08/C-29)

Whereas asbestos causes mesothelioma and respiratory diseases; and

Whereas asbestos causes painful and premature death;

Be it resolved that CEIU and PSAC lobby the employer to remove asbestos from all buildings in Canada where employees of the Federal Government work and learn; and

Be it resolved that CEIU and PSAC lobby the Federal Government of Canada to ban asbestos from being mined, used and exported or imported, to Canada.

AUTOMATED EXTERNAL DEFIBRILLATORS (AED) (17/C-6A)

Whereas according to the Heart and Stroke Foundation, approximately 45,000 Canadians suffer from cardiac arrest annually; and

Whereas the increased stress in the federal government workplaces can lead to increased incidences of cardiac arrests; and

Whereas many other government workplaces within federal, provincial and municipal governments as well as private industries, corporations and organization have implemented AEDs within the workplace:

Be it resolved that the CEIU lobby Treasury Board to make it mandatory to provide AEDs within all workplaces, paid for and maintained

INTERDICTION DE L'AMIANTE AU CANADA (08/C-29)

Attendu que l'amiante cause des mésothéliomes et des maladies respiratoires; et

Attendu que l'amiante cause des décès douloureux et prématurés;

Il est résolu que le SEIC et l'AFPC fassent pression sur l'employeur pour qu'il retire l'amiante de tous les bâtiments du Canada dans lesquels des employé-e-s du gouvernement du Canada travaillent ou étudient; et

Il est de plus résolu que le SEIC et l'AFPC fasse pression sur le gouvernement fédéral du Canada pour qu'il interdise l'extraction, l'utilisation, l'exportation ou l'importation d'amiante au Canada.

DÉFIBRILLATEURS EXTERNES AUTOMATISÉS (DEA) (17/C-6A)

Attendu que selon la Fondation des maladies du cœur, environ 45 000 Canadien-ne-s par année subissent un arrêt cardiaque; et

Attendu que l'augmentation du stress dans les milieux de travail de la fonction publique fédérale peut faire augmenter la fréquence des arrêts cardiaques; et

Attendu que de nombreux autres employeurs fédéraux, provinciaux, municipaux, industriels et privés et d'autres organisations ont doté leurs lieux de travail de DEA :

Il est résolu que le SEIC fasse pression sur le Conseil du Trésor pour qu'il soit obligatoire de doter tous les lieux de travail de DEA achetés

by the employer and monitored by the Health and Safety Committee.

et entretenus par l'employeur et contrôlés par les comités de santé et de sécurité.

MEMBER IN GOOD STANDING (11/C-1)

Whereas a member has been suspended or terminated from their job and the grievance has not been concluded to its final level.

MEMBRES EN RÈGLES (11/C-1)

Attendu que des membres se sont vu imposer des suspensions ou renvoyer et que leurs griefs n'ont pas encore été réglés au dernier palier.

Be it resolved that a suspended or terminated member will remain a member in good standing with the union as long as that member is in the grievance, mediation or arbitration stage; and

Il est résolu que les membres qui se sont vu imposer des suspensions ou renvoyer demeurent des membres en règle du syndicat tant qu'ils continuent de faire l'objet d'un grief en cours de traitement, en médiation ou soumis à l'arbitrage; et

Be it further resolved that these members will not be deemed non members until all avenues of recourse are exhausted by the union.

Il est en outre résolu que ces membres ne cesseront de compter parmi les membres qu'une fois que le syndicat aura épuisé tous les recours.

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION – REGIONAL OFFICE CLOSURE (11/D-2)

Whereas the Canadian Human Rights Commission (CHRC) recently closed regional offices in Vancouver, Toronto and Halifax, three of the most diverse cities in Canada; and

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE – FERMETURE DE BUREAU RÉGIONAUX (11/D-2)

Attendu que la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a fermé dernièrement ses bureaux régionaux de Vancouver, de Toronto et de Halifax, trois des villes canadiennes dont la population est la plus diversifiée ; et

Whereas the three CHRC offices received 70 percent of all signed complaints to the CHRC in 2008; and

Attendu que ces trois bureaux de la CCDP ont reçu 70 pour cent des plaintes portées à la CCDP en 2008 ; et

Whereas the closures of the CHRC offices are part of a broader trend by the Harper government towards self-regulation; and

Attendu que la fermeture de ces bureaux s'inscrit dans le cadre d'une tendance plus vaste du gouvernement Harper à instaurer l'autoréglementation ; et

Whereas that puts both public safety and human rights into questions; and

Whereas, resolution of complaints will suffer significant delays.

Be it resolved that CEIU urges PSAC to work with CLC and like-minded partners to lobby the federal government to increase Canadian Human Rights Committee funding; and

Be it further resolved that these partners lobby to ensure regional CHRC offices are re-opened and that their authority in monitoring and enforcing compliance of the Canadian Human Rights Act is restored.

ZERO TOLERANCE ON HARASSMENT IN THE WORKPLACE (17/C-20)

Whereas CEIU has a policy on Unjust Profiling; and

Whereas there are many continuous incidents of bullying and aggressive behaviours in the workplace; and

Whereas mental health issues are on the rise due to harassment in the workplace; and

Whereas, the employer promotes zero tolerance on harassment in the workplace:

Be it resolved that a request be made to have, as a standing item on the agenda of each meeting of the National Union Management Consultation Committee (NUMCC), the following agenda item: Zero tolerance on

Attendu que cela compromet tant la sécurité du public que le respect des droits de la personne ; et

Attendu que cela retardera le règlement des plaintes.

Il est résolu que le SEIC incite l'AFPC à collaborer avec le CTC et d'autres partenaires souscrivant aux mêmes principes pour faire pression sur le gouvernement fédéral afin qu'il accroisse les fonds affectés à la Commission canadienne des droits de la personne ; et

Il est en outre résolu que ces partenaires fassent des pressions politiques pour faire rouvrir les bureaux régionaux de la CCDP et rétablir leur pouvoir de contrôle et de mise en application de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

TOLERANCE ZÉRO DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL (17/C-20)

Attendu que le SEIC une politique sur le profilage injuste ; et

Attendu que de nombreux incidents d'intimidation et de comportements agressifs se produisent en milieu de travail ; et

Attendu que les cas de troubles de santé mentale augmentent en raison du harcèlement en milieu de travail ; et

Attendu que l'employeur fait la promotion d'une tolérance zéro du harcèlement en milieu de :

Il est résolu qu'il soit demandé que le point suivant soit inscrit à l'ordre du jour de toutes les réunions du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS) : tolérance zéro du harcèlement en milieu de ;

harassment in the workplace; and

Be it further resolved that CEIU request that the Employer investigate, document and take appropriate action to resolve any case of harassment in the workplace; and

Be it further resolved that CEIU request that the Employer report back every reported case of harassment in the workplace to the union.

SCENT FREE POLICY (05/D-16)

Whereas the employer has the responsibility to provide a safe, healthy workplace;

Whereas no progress has been made for the past year at the National Health and safety Policy Committee in regards to adopting a Scent Free Policy;

Whereas chemical sensitivities is a recognized disability which can result in the death of a member;

Be it resolved that the NEVP, as the CEIU representative, pressure NHQ to enter into a series of special meetings to adopt a scent-free policy.

TRANSGENDER MEMBERS (08/C-8A)

Whereas transgender members are recognized by CEIU as an Equity Group; and

et

Il est de plus résolu que le SEIC demande à l'employeur que tout cas de harcèlement fasse l'objet d'une enquête, qu'il soit documenté et que des mesures correctives appropriées soient prises ; et

Il est de plus résolu que le SEIC demande à l'employeur de présenter au syndicat un rapport sur tout cas de harcèlement au travail qui lui est signalé.

POLITIQUE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL SANS ODEURS (05/D-16)

Attendu que l'employeur a la responsabilité de voir à ce que le milieu de travail ne nuise ni à la santé, ni à la sécurité;

Attendu que le Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité n'a réalisé aucun progrès depuis un an en vue de l'adoption d'une politique sur les lieux de travail sans odeurs;

Attendu que les sensibilités chimiques sont un handicap reconnu qui peut occasionner la mort d'un membre;

Qu'il soit résolu que la VPEN, en tant que représentante du SEIC, fasse pression sur l'AC pour qu'elle tienne une série de réunions extraordinaires afin d'adopter une politique sur les lieux de travail sans odeurs.

MEMBRES TRANSGENRES (08/C-8A)

Attendu que les membres transgenres sont reconnus par le SEIC en tant que groupe désigné;

Whereas transgender members face transphobia on various levels in everyday life; and

Whereas the transgender members are full members of the HRRR Committee but their issues have not been lobbied yet; and

Whereas trans-persons do not have access to full medical coverage needed during their transition (m-f); (f-m) paid by the provincial health care system and by the negotiated health insurance plan;

Be it resolved that CEIU and PSAC start a national visibility campaign to support human rights legislation affecting our transgender members; and

Be it further resolved that CEIU and PSAC actively campaign to include all medical costs associated with transgender issues in each provincial and territorial medical plan.

HARDSHIP FUNDS (02/C15A)

Whereas the 25% collected during a strike is sent to the National level of PSAC for distribution to the Hardship Fund;

Be it resolved that the PSAC National Board of Directors amend the regulation governing this issue by:

(a) keeping the Hardship Funds in the Regions;

Attendu que les membres transgenres doivent faire face à la transphobie sous différents rapports dans leur vie courante;

Attendu que les membres transgenres sont des membres à part entière du CDPRI mais que leurs dossiers n'ont pas encore fait l'objet de pressions;

Attendu que les personnes trans n'ont pas accès à tous les soins médicaux nécessaires pendant leur transition (h à f) ou de (f à h) en vertu du régime provincial d'assurance-maladie et du régime négocié d'assurance-maladie complémentaire;

Il est résolu que le SEIC et l'AFPC entreprennent une campagne nationale de visibilité pour appuyer l'adoption de dispositions législatives sur les droits de la personne qui soient favorables à nos membres transgenres; et

Il est de plus résolu que le SEIC et l'AFPC mènent des campagnes pour que chaque régime provincial ou territorial d'assurance-maladie couvre tous les frais médicaux relatifs aux personnes transgenres.

FONDS POUR ALLÉGER LES DIFFICULTÉS (02/C-15A)

Attendu que les 25% perçus pendant la grève sont transmis à l'organisation nationale de l'AFPC pour fin de distribution à partir du Fonds pour alléger les difficultés;

Il est résolu que le Conseil national d'administration de l'AFPC modifie le règlement à ce sujet de manière à:

(a) maintenir les fonds pour alléger les difficultés dans les régions;

- (b) publishing consistent parameters for eligibility for Hardship Funds;
- (c) having PSAC National be responsible for the collection of the 25 % as well as any legal costs relating to it.

- (b) publier des conditions cohérentes d'admissibilité aux fonds pour alléger les difficultés;
- (c) voir à ce que l'organisation nationale de l'AFPC soit responsable de la perception de la cotisation en plus et tous frais juridiques s'y rattachant.

EMPLOYER'S USE OF APPOINTMENT WITHOUT COMPETITION (17/C-4)

Whereas several concerns have been raised from the membership with concern to the employer's use of appointment without competition; and

Whereas the concerns are around the transparency of the process which appears to be rife with favouritism and nepotism; and

Whereas there are no clear guidelines as to how these appointments without competition are to be administered:

Be it resolved that CEIU get a legal opinion as to the legality and issues around the policy of appointment without competition; and

Be it further resolved that CEIU lobby the employer to cease this practice of appointing without competition; and

Be it further resolved that CEIU lobby the employer to, at the very least, establish and share solid and transparent guidelines to ensure a fair and transparent process; and

RECOURS PAR L'EMPLOYEUR AUX NOMINATIONS SANS CONCOURS (17/C-4)

Attendu que les membres ont exprimé bien des craintes au sujet du recours par l'employeur à des nominations sans concours ; et

Attendu que ces craintes ont trait à la ransparence du processus qui semble truffé de avoritisme et de népotisme ; et

Attendu qu'il n'y a pas de lignes directrices claires sur l'administration des nominations sans concours :

Il est résolu que le Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (SEIC) demande un avis juridique sur la légalité de la politique de nomination sans concours et les sujets d'inquiétude connexe ; et

Il est de plus résolu que le SEIC fasse pression sur l'employeur pour qu'il cesse de procéder à des nominations sans concours ; et

Il est de plus résolu que le SEIC fasse pression sur l'employeur pour qu'il établisse et publie, à tout le moins, des lignes directrices solides et transparentes afin d'assurer une procédure équitable et transparent e; et

Be it further resolved that CEIU send this resolution to the next PSAC National Convention.

COPE/CEIU MENTORING PROGRAM (05/D-36A)

Be it resolved that members of the equity group be able to do their mentorship at the Regional or National Union Office location closest to their home in consultation with COPE and the National President.

CEIU HIRING OF EQUITY MEMBERS (05/D-40)

Whereas CEIU is not meeting its mandate in hiring equity members;

Be it resolved that CEIU establish an equity eligibility list for staffing all positions within CEIU in order to meet the representation of its membership.

EMPLOYMENT EQUITY (14/A-60)

Whereas CEIU has a Resolution of Record for hiring of equity members (05/D-40), yet does not have valid CEIU staff policy (Policy 5, Page C11, 2011 CEIU Booklet: By Laws, Regulations, Policies, General); and

Whereas CEIU Regulation No. 8 has not been updated since April 1992, to include resolution of Record 05/D-40.; and

Il est de plus résolu que le SEIC présente cette résolution pendant le prochain congrès national de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC).

PROGRAMME D'ENCADREMENT SEPB- SEIC (05/D-36A)

Qu'il soit résolu que les membres de groupes désignés puissent participer à l'encadrement au bureau régional le plus proche de leur lieu de résidence ou au bureau national, moyennant une consultation avec le SEPB et la présidente nationale.

EMBAUCHE PAR LE SEIC DE MEMBRES DE GROUPES DÉSIGNÉS (05/D-40)

Attendu que le SEIC n'exécute pas son mandat pour ce qui est du recrutement de membres de groupes désignés;

Il est résolu que le SEIC dresse une liste d'admissibilité des membres de groupes désignés aux fins de la dotation de tous les postes du SEIC afin de répondre au besoin de rendre son effectif représentatif de ses membres.

ÉQUITÉ EN EMPLOI (14/A-60)

Attendu que le SEIC a une résolution en instance sur l'embauche de membres de groupes d'équité (05-D-40) mais n'a pas encore établi une politique valide applicable au personnel du SEIC (Politique 5, page C11 du cahier des résolutions du SEIC de 2011) ;

Attendu que le Règlement n° 8 n'a pas été mis à jour depuis avril 1992 de manière à englober la résolution en instance 05/D-40 ;

Whereas CEIU should be setting the example to the employer on hiring practices and employment equity:

Be it resolved that CEIU update its staffing Policy and Regulations to include employment equity; and

Be it further resolved that CEIU request all employees to self-identify to equity groups and make available employment equity percentages statistical information to members.

NATIONAL HUMAN RIGHTS CONFERENCE (93/B-10A)

Whereas it is a known fact that certain groups in this society face more discrimination and injustice than the rest of society; and

Whereas there is no forum in CEIU for these groups to address their own issues; and

Whereas these groups pay union dues and would like an opportunity to define and advance their issues;

Be it resolved that CEIU fully fund a National Human Rights Conference for visible minorities; people with disabilities, gay/lesbians and aboriginals; and

Be it further resolved that there be gender parity and equal representation;

Attendu que le SEIC devrait donner l'exemple à l'employeur en matière de pratiques d'embauche et d'équité en emploi ;

Il est résolu que le SEIC mette à jour sa politique sur la dotation en personnel et ses règlements afin qu'ils englobent l'équité en emploi ;

Il est de plus résolu que le SEIC demande à tous ses employé-e-s de s'identifier en tant que membres de groupes désignés s'il y a lieu et qu'il mette à la disposition des membres de l'information statistique sur l'équité en emploi.

CONFÉRENCE NATIONALE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE (93/B10-A)

Attendu qu'il est bien connu que certains groupes de membres de notre société font l'objet de plus de discrimination et d'injustice que les autres; et

Attendu que le SEIC ne compte pas de tribune à laquelle les membres de ces groupes pourraient traiter leurs propres préoccupations; et

Attendu que les membres de ces groupes versent des cotisations syndicales et aimeraient avoir la possibilité de définir leurs préoccupations et de favoriser l'élimination de celles-ci;

Il est résolu que le SEIC finance entièrement une conférence nationale sur les droits de la personne à laquelle participeraient des membres des minorités visibles, des personnes handicapées, des autochtones ainsi que des gais et lesbiennes; et

Il est de plus résolu qu'il y ait un nombre égal d'hommes et de femmes ainsi qu'un nombre égal de représentant-e-s; et

Be it further resolved that funding of \$100,000 for 48 participants be provided and that \$50,000 be set aside in both 1994 and 1995 for this purpose;

Il est de plus résolu qu'un financement de 100 000 \$ pour 48 participants-e-s soit prévu et qu'un montant de 50 000 \$ soit mis de côté à cette fin en 1994 et en 1995; et

Be it further resolved that this conference be held once every three (3) years and at least 6 months prior to the National Convention and ;

Il est de plus résolu que cette conférence ait lieu une fois tous les trois (3) ans, et au moins six (6) mois avant le congrès national; et

Be it further resolved that funds based on 20 cents** per member per month be set aside starting in 1996 for this purpose at no additional cost to the membership. (provisional account)

Il est de plus résolu que des fonds, à raison de 20 cents** par membre par mois, soient accumulés à cette fin à compter de 1996 sans frais additionnels pour les membres. (compte provisionnel)

***was 12 cents*

*** était 12 cents*

EXTENSION OF CEIU'S HUMAN RIGHTS/RACE RELATIONS CONFERENCE (17/C-22)

PROLONGATION DES CONFÉRENCES SUR LES DPRI (17/C-22)

Whereas equity members face numerous challenges daily, and

Attendu que les membres des groupes désignés doivent relever quotidiennement de nombreux défis ; et

Whereas equity members attending past CEIU HR/RR Conferences have identified through evaluations that one and a half days is not sufficient time to address issues and concerns; and

Attendu que les membres des groupes désignés qui ont participé à des conférences antérieures sur les Droits de la personne et des relations interraciales (DPRI) ont indiqué dans les évaluations qu'il ne suffit pas d'une journée et demie pour traiter des problèmes et des sujets d'inquiétude ; et

Whereas a win for equity members benefits ALL members:

Attendu qu'une victoire des membres des groupes désignés profite à TOUS les membres :

Be it resolved that CEIU HR/RR Conferences be no less than two full days; and

Il est résolu que les conférences du SEIC sur les DPRI durent au moins deux journées entières; et

Be it further resolved that this come into effect immediately following Convention; and

Be it further resolved that the money be found within the existing national budget.

EMPLOYMENT EQUITY (05/D-27A)

Be it resolved that the Canada Employment and Immigration Union persuade the employer to increase the representation of aboriginal, gay, lesbian, transgendered & bisexual, racially visible and persons with disabilities employees in jobs above the PM-02 (and equivalent) levels, by including, adapting and upgrading developmental programs.

Be it resolved that CEIU actively negotiate HRRR hiring policies with the employer to reflect the demographics of each constituency.

Be it resolved that CEIU actively promote the inclusion of GLBT in the Employment Equity Act, Stats Canada Census questionnaire and the employers' Self - Identification questionnaire.

TRAINING GLBT ISSUES (05/D-25A)

Be it resolved that a module on GLBT issues be included in all training package dealing with equity issues.

Il est de plus résolu que cela entre en vigueur immédiatement après le congrès ; et

Il est de plus résolu que les fonds nécessaires soient puisés au budget existant.

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI (05/D-27A)

Qu'il soit résolu que le SEIC persuade l'employeur d'augmenter la proportion des autochtones, des gays, des lesbiennes, des transgenderistes, des bisexuels, des membres des groupes raciaux visibles et des membres ayant des handicaps dans des emplois de niveaux supérieurs à PM-02 (et équivalents) en adaptant et en actualisant, entre autres, les programmes de développement des compétences.

Qu'il soit résolu que le SEIC négocie activement avec l'employeur des politiques d'embauche témoignant de la démographie de chaque région.

Qu'il soit résolu que le SEIC fasse activement la promotion de l'assujettissement des GLBT à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, au questionnaire de recensement de Statistique Canada et au questionnaire d'auto-identification de l'employeur.

FORMATION DU SEIC SUR LES GLBT (05/D-25A)

Qu'il soit résolu qu'un module de formation sur les sujets d'inquiétude des GLBT soit intégré à tous les cours portant sur des questions d'équité.

**LOCAL HUMAN RIGHTS OFFICER
(08/A-35)**

Whereas Human Rights are a fundamental reality for all unions in fighting for labour rights; and

Whereas CEIU has long supported and championed human rights by creating and empowering the Women's Issues NVP, the Human Rights NVP and the HRRR Committee; and

Whereas there is a growing need within CEIU locals for a local executive officer dedicated to championing human rights and employment equity;

Be it further resolved that CEIU locals be encouraged to add the new Human Rights Officer position to their executives.

AGAINST UNJUST RACIAL (AND OTHER FORMS) OF PROFILING (08/D-6)

Whereas the CEIU policy against discrimination does not address the emerging issue of racial profiling; and

Whereas people are being unjustly affected when they are targeted due to racial and other forms of profiling; and

Whereas unjustified profiling has been brought into the workplace and has caused challenges for certain employees; and

Whereas it has become apparent that the union is slow to identify these challenges;

Be it resolved that CEIU develop and implement a policy that will be used to

AGENT-E LOCAL-E DES DROITS DE LA PERSONNE (08/A-35)

Attendu que les droits de la personne sont une réalité fondamentale pour tous les syndicats luttant pour défendre les droits syndicaux; et

Attendu que le SEIC appuie et défend depuis longtemps les droits de la personne, comme en témoigne le fait qu'il a créé des postes de VPN à la condition féminine, le poste de VPN aux droits de la personne et le CDPRI et qu'il y a associé des pouvoirs; et

Attendu qu'il y a un besoin croissant au sein des sections locales du SEIC d'avoir un membre de l'exécutif qui se vouerait à la promotion des droits de la personne et de l'équité en emploi;

Il est de plus résolu que les sections locales du SEIC soient encouragées à ajouter le poste d'agent-e des droits de la personne à leur exécutif.

OPPOSITION AU PROFILAGE RACIAL (ET AUTRES) INJUSTE (08/D-6)

Attendu que la politique du SEIC contre la discrimination ne porte pas sur le problème du profilage racial; et

Attendu que les gens sont injustement affectés quand ils font l'objet d'un profilage racial ou d'autres formes de profilage; et

Attendu que le profilage injustifié a été introduit dans le lieu de travail et a fait éprouver des difficultés à certains employé-e-s; et

Attendu que de toute évidence le syndicat tarde à relever ces difficultés;

Il est résolu que le SEIC établisse et mette en oeuvre une politique qui servira à s'opposer au

address racial and other forms of unjust profiling; and

Be it further resolved that CEIU encourage PSAC to develop a similar policy against profiling; and

Be it further resolved that the policies developed by CEIU and PSAC be used for further action when dealing with other forms of unjust profiling.

EMPLOYMENT EQUITY (08/D-15)

Whereas Resolution D-27A regarding employment equity from the 2005 National Convention was previously adopted; and

Whereas the limited representation of GLTB, racially visible, persons with disabilities and Aboriginal people continue to be a concern;

Be it resolved that the CEIU should continue to actively request until it can be reasonably expected that the employer will increase representation of all equity groups and that they are reflecting the demographics of each local office area; and

Be it further resolved that the CEIU should actively monitor and ensure progress from the employer in this area of concern, ensuring that hiring targets are met; and

Be it further resolved that these new hiring be at every level, including above the PM02 (and equivalent) levels, by including, adapting and upgrading development programs.

profilage racial et autres injuste; et

Il est de plus résolu que le SEIC encourage l'AFPC à établir une politique semblable contre le profilage racial; et

Il est de plus résolu que les politiques établies par le SEIC et l'AFPC servent à contrer d'autres formes de profilage injuste.

ÉQUITÉ EN EMPLOI (08/D-15)

Attendu que la résolution D-27A sur l'équité en emploi présentée pendant le congrès national de 2005 a été adoptée; et

Attendu que la représentation restreinte des GLBT, des membres de groupes raciaux visibles, des personnes ayant un handicap et des Autochtones continue de poser un problème;

Il est résolu que le SEIC continue de demander activement jusqu'à ce qu'il puisse raisonnablement s'y attendre que l'employeur accroisse la représentation de tous les groupes désignés de telle sorte qu'elle corresponde à la démographie de chaque bureau local; et

Il est de plus résolu que le SEIC surveille activement les progrès réalisés pour s'assurer que l'employeur atteigne ses objectifs dans ce domaine; et

Il est de plus résolu que le recrutement à tous les niveaux (y compris les niveaux supérieurs à PM-02 et l'équivalent) se déroule à la faveur de programmes de perfectionnement accessibles, adaptés et mis à jour.

EMPLOYER'S SELF ID/CEIU SELF ID (08/D-20)

Whereas CEIU has self-identification questionnaires and has conducted a campaign to promote self-identification; and

Whereas only a fraction of our members have self-identified;

Be it resolved that CEIU promote self-identification between conventions in order to be more reflective of the actual numbers of Equity group members;

Be it further resolved that Regional NVPs and the Regional Union Offices promote and present self-identification questionnaires at every Regional Presidents' and Representatives' Conferences.

CONTINGENCY FUND (11/B-1)

Whereas there is no clear guideline in CEIU's resolutions of record or the By-Laws for the balance in CEIU's contingency fund; and

Whereas the Auditor over the last several years has recommended in his post audit review to have a clear indication of the intended balance of this reserve; and

Whereas the Auditor also recommends that not-for-profit organizations such as CEIU set aside 50% of the annual expenses for the previous year in such a fund; and

Whereas as of this current date CEIU, through past surpluses, currently has this recommended reserve.

INITIATIVES D'AUTO-IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR ET DU SEIC (08/D-20)

Attendu que le SEIC a des questionnaires d'auto-identification et a mené une campagne pour favoriser l'auto-identification; et

Attendu que seulement une faible proportion des membres intéressés s'est auto-identifiée;

Il est résolu que le SEIC fasse la promotion de l'auto-identification entre les congrès afin de mieux connaître les nombres exacts de membres des groupes désignés; et

Il est de plus résolu que les VPN régionaux et les bureaux syndicaux régionaux fassent la promotion et la distribution de questionnaires d'auto-identification pendant toutes les conférences régionales des président-e-s et des représentant-e-s.

FONDS POUR ÉVENTUALITÉS (11/B-1)

Attendu que les résolutions en instance du SEIC n'indiquent pas clairement le solde que devrait avoir le fonds pour éventualités du SEIC ; et

Attendu que le vérificateur recommande depuis plusieurs années dans son examen consécutif à la vérification qu'une position claire soit adoptée sur le solde prévu pour cette réserve ; et

Attendu que le vérificateur recommande en outre que les organismes sans but lucratif tels que le SEIC réservent 50% de leurs dépenses annuelles de l'année précédente dans pareil fonds ; et

Attendu que le SEIC dispose de la somme recommandée grâce à ses excédents antérieurs.

Be it resolved that CEIU define in the resolutions of record that the contingency be maintained at 50% of the previous years' annual expenses; and

Be it further resolved that this contingency fund be maintained solely through surpluses attained through good financial practices.

ACCOUNTABILITY (90/FR-1)

- 1) Be it resolved that all budgets follow the same format;
- 2) Be it resolved that the audited financial statement follow the same format as that used in Convention and National Executive budgets;
- 3) Be it resolved that the practice of reporting on each line item, with regard to over and under expenditures and rationale, continue;

Numbers 1, 2 and 3 were adopted by National Executive. It was noted that they had already been adopted and, in fact, number 3 was Emergency Resolution 6 from the 1987 Convention.

Number 4 was deleted by the NE at their September 2019 meeting

- 5) Be it resolved that each Local President receive, no later than five (5) months after the start of each fiscal year, a package which contains the relevant Convention budget, and the budget adopted by the National Executive;

The top page of the budget and each budget adopted thereafter will be included with the minutes of each Fall meeting.

Il est résolu que le SEIC définisse dans les résolutions en instance que le solde du fonds pour éventualités doit être maintenu à 50% des dépenses annuelles de l'année précédente ; et

Il est en outre résolu que ce solde du fonds pour éventualités soit maintenu uniquement à l'aide des excédents atteints grâce à de bonnes pratiques financières.

IMPUTABILITÉ (90/RF-1)

- 1) Il est résolu que tous les budgets suivent le même format;
- 2) Il est résolu que les états financiers apurés suivent le même format que celui utilisé dans les budgets du Congrès et de l'Exécutif national;
- 3) Il est résolu que soit maintenue la pratique de faire rapport sur chaque poste budgétaire, en tenant compte des dépenses en trop et en moins, et des motifs;

Les numéros 1, 2 et 3 furent adoptés par l'Exécutif national. Il fut noté qu'ils avaient déjà été adoptés et, qu'en fait, le numéro 3 était la résolution d'urgence no 6 du congrès de 1987.

Le numéro 4 a été retiré par l'E.N. à leur réunion de septembre 2019.

- 5) Il est résolu que chaque président-e de section locale reçoive, au plus tard cinq (5) mois après le début de chaque année financière, un document qui renferme le budget adopté par l'Exécutif national;

La première page du budget et de chaque budget adopté subséquent sera incorporé au compte rendu de chaque réunion automnale.

6) Be it resolved that each Local President receive an accounting of all monies spent by each of the National Executive members, as per the practice outlined in #3 above, as soon as possible after the end of each fiscal year;

Pages 4, 6, 7 (top part - Annual National Vice-President Conference), and 8 of the 31 December monthly financial statement will be sent to each Local President.

7) Be it resolved that a proposed budget be prepared at the beginning of each national campaign;

(To be done wherever possible.)

BUDGETS AND AUDITED STATEMENTS (87/ER-6)

Be it resolved that the Convention require that the National Executive:

1. keep a balanced budget;
2. *Limit our use of the previous years' surplus to 80% of the previous years' surplus.
3. publish annually and present to each Triennial Convention the audited statements, together with comparative statements of the annual budget.

**Carried at the 2014 CEIU Convention
(Referral 3 to the Finance Committee)*

6) Il est résolu que chaque président-e de section locale reçoive une comptabilité de toutes les sommes déboursées par chaque membre de l'Exécutif national, conformément à la pratique énoncée en 3 ci-dessus, le plus tôt possible après la fin de chaque année financière;

Les pages 4, 6, 7 (partie supérieure - conférence annuelle du VPN ou des VPN) et la page 8 de l'état financier mensuel au 31 décembre seront transmises à chaque président-e de section locale.

7) Il est résolu que des prévisions budgétaires soient préparées au début de chaque campagne nationale;

(Sera fait là où c'est possible.)

BUDGET ET ÉTATS ÉPURÉS (87/RU-6)

Il est résolu que le Congrès exige que l'Exécutif national:

1. maintienne un budget équilibré;
2. *Limite toute dépense en trop à 80% de l'Excédent non affecté de l'année précédent
3. publie chaque année et présente à chaque Congrès triennal les états épurés, avec des états comparatifs du budget annuel.

**Adopté au congrès 2014 du SEIC
(Renvoi 3 au Comité des Finances)*

TRAINING (05/D-10)

Whereas training of local leaders and stewards is critical to the building of a strong union;

Whereas CEIU should support a high standard of training material and delivery across Canada;

Whereas CEIU has invested in the development of national modules for training in a number of areas;

Be it resolved that CEIU national training monies be used in the regions to deliver national sanctioned courses (with regional modifications as required);

Be it further resolved that regions can request other training courses to be developed and delivered as necessary.

CEIU EMERGENCY FUND (90/FR-2)

Whereas it is the Convention's intention to hold the line, to the extent possible, on a dues increase for its members; and

Whereas the Convention does not wish to limit or curtail the Union's ability to serve its members; and

Whereas the Convention wishes to ensure responsible and accountable expenditure of its members' funds;

Be it resolved that the Convention instruct the National Executive to ensure that expenditures not exceed the revenue

FORMATION (05/D-10)

Attendu que la formation des dirigeant-e-s locaux et des délégué-e-s syndicaux est un facteur critique de l'établissement d'un syndicat fort;

Attendu que le SEIC devrait appuyer l'adoption d'un niveau élevé de documentation et de prestation de formation dans l'ensemble du Canada;

Attendu que le SEIC a investi dans des modules nationaux de formation à de nombreux sujets;

Qu'il soit résolu que les fonds de formation du SEIC soient utilisés dans les régions pour fournir des cours approuvés à l'échelle nationale (moyennant les modifications régionales qui s'imposent);

Qu'il soit en outre résolu que les régions puissent demander que d'autres cours soient établis et donnés au besoin.

FONDS DE SECOURS DU SEIC (90/RF-2)

Attendu que le Congrès a l'intention d'épargner à ses membres, dans toute la mesure du possible, une augmentation de cotisation;

Attendu que le Congrès ne désire pas restreindre la capacité globale qu'a le Syndicat de fournir des services à ses membres; et

Attendu que le Congrès veut assurer une utilisation responsable des fonds fournis par ses membres et une reddition de comptes appropriés sur cette utilisation;

Il est résolu que le Congrès ordonne à l'Exécutif national de s'assurer que les dépenses ne dépassent pas les revenus reçus; et

received;

Be it further resolved that such funds may be requested only when no other approved budgetary funds are available and failure to provide such emergency funds would be detrimental to the welfare of our members; and

Be it further resolved that such requests for funds must be tabled with the National Executive Committee and will require a two-thirds (2/3) majority vote for approval; and

Be it further resolved that a report on all such expenditures be presented at the next Triennial Convention.

FINANCING OF UNION ACTION (87/B-22A)

Be it resolved that CEIU levy in its budget 35 cents per member per month for the purpose of organizing more specifically:

- encouragement of collective means;
- support for locals and regions in the struggles they undertake;

Be it further resolved that these funds be used solely for the purpose listed above.

Il est aussi résolu qu'on ne pourra recourir à ce fonds que lorsqu'il sera impossible de tirer les montants nécessaires des autres postes des budgets approuvés et que la non-obtention de ces montants nuirait au bien-être des membres; et

Il est aussi résolu que les demandes de fonds d'urgence devront être présentées au comité de l'Exécutif national et approuvées par une majorité des deux tiers (2/3) des membres votants de ce comité; et

Il est aussi résolu qu'un rapport sur toutes ces dépenses sera présenté pendant le prochain Congrès triennal.

FINANCEMENT D'ACTIONS SYNDICALES (87/B-22A)

Il est résolu que le SEIC inscrive à son budget une cotisation mensuelle de 35 cents par membre pour l'organisation, et plus précisément:

- l'encouragement à recourir à des moyens collectifs,
- le soutien des sections locales et des régions dans les luttes qu'elle livrent, et

Il est de plus résolu que ces fonds servent exclusivement aux fins susmentionnées.

AFFILIATIONS TO LABOUR COUNCILS (99/D-4) (02/B-8)

Whereas Labour Councils involved Locals in the community; and

Whereas they are integral in organizing solidarity;

Be it resolved that CEIU National fund 50% of the cost to cover affiliation dues for Locals provided that they are also affiliated to the Federation of Labour.

FINANCIAL REPORTS BY REGIONS (02/B-7)

Whereas CEIU Regulation 20(2) clearly states that a report of verified financial transactions is required in order for funding to continue to a region; and

Whereas there are no time frames as to the length of time that funds can be held for a region;

Be it resolved that failure by a region to provide either an audited statement or a verified financial report within 12 months of the year end be referred the CEIU finance committee for review.

BOOKEEPING AND FINANCE (17/B-7)

Whereas most regions have difficulty maintaining finances, payments and reports; and

Whereas regions have incurred additional costs for bookkeeping and auditing services; and

AFFILIATIONS AUX CONSEILS DU TRAVAIL (99/D-4) (02/B-8)

Attendu que les conseils du travail permettent aux sections locales de s'impliquer dans leur communauté; et

Attendu qu'ils favorisent la solidarité;

Il est résolu que l'instance nationale du SEIC finance 50% des frais d'affiliation des sections locales aux conseils du travail à condition qu'elles soient également affiliées à la fédération du travail.

RAPPORTS FINANCIERS DES RÉGIONS (02/B-7)

Attendu que le paragraphe 2 du Règlement 20 stipule clairement qu'il faut tenir un rapport vérifié de toute transaction financière afin que les fonds continuent d'être versés à la région;

Attendu que le Règlement ne fixe pas le délai pendant lequel les fonds d'une région peuvent être retenus;

Il est résolu que tous cas où une région n'a pas présenté de rapport vérifié ou d'état financier vérifié 12 mois après la fin de l'année sera soumis à l'examen du Comité des finances du SEIC.

TENUE DE LIVRES ET FINANCES (17/B-7)

Attendu que la plupart des régions ont de la difficulté à gérer leurs finances, leurs paiements et leurs rapports; et

Attendu que les régions ont engagé des frais supplémentaires pour obtenir des services de tenue de livres et de vérification; et

Whereas these services are available at the national level, i.e., accurate record keeping :

Be it resolved that all financial services i.e., bookkeeping, accounts settlement and reports for all regions be provided by CEIU National in the spirit of maintaining full transparency; and

Be it further resolved that in the maintenance of accountability that control of expenditures and budgets be the responsibilities of the NVP's in conjunction with the regional governing body.

REORGANIZATION OF PUBLIC SERVICE (05/ER-1)

Whereas the government of Canada has announced plans to radically reorganize the public service through such measures as the creation of shared services organization and Service Canada; and

Whereas these plans will have a serious impact on members of this union and the Canadian public; and

Whereas the government has so far refused to meet with the unions representing workers in the public service to discuss the effects of these plans or to make firm commitments on bedrock issues such as job security, classification, training and job content; and

Whereas this union must stand firmly behind its members in the face of this reorganization of the public service:

Attendu que ces services sont disponibles au palier national (p. ex., une tenue de livres appropriée) :

Il est résolu que tous les services financiers, tels que la tenue de livres, le règlement des comptes et la production de rapports, soient fournis à toutes les régions par l'instance nationale du SEIC afin de maintenir une pleine transparence; et

Il est de plus résolu que par souci de maintien de reddition de comptes, le contrôle des dépenses et des budgets soit confié aux VPN de concert avec l'organe directeur régional.

DROITS IMPOSÉS POUR LA RÉORGANISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE (05/ER-1)

Attendu que le gouvernement du Canada a annoncé son projet de réorganiser radicalement la fonction publique en prenant des mesures telles que la création d'une organisation de services partagés et de Service Canada; et

Attendu que ce projet aura de graves effets sur les membres de notre syndicat et sur le public canadien; et

Attendu que le gouvernement a refusé jusqu'à présent de tenir des réunions avec les syndicats qui représentent le personnel de la fonction publique afin de discuter des effets du projet ou de s'engager fermement sur des questions fondamentales telles que la sécurité d'emploi, la classification, la formation et la nature du travail; et

Attendu que notre syndicat doit appuyer fermement ses membres devant cette réorganisation de la fonction publique;

Therefore, be it resolved that CEIU call upon the Public Service Alliance of Canada (PSAC), the bargaining agent for CEIU members, to take up the issues of job security, classification, training and job skills in a forceful and effective way with the employer; and

Be it further resolved that CEIU actively assist the PSAC in its efforts to address these issues of critical importance to the members of our union and address those issues directly with the departments in which our members work; and

Be it further resolved that CEIU actively link these issues to the need to increase and improve public services delivered by the public sector to all Canadians.

SUNSET CLAUSE (05/D-35)

Whereas the IRB is using the “Sunset Clause” to prevent term employees from ever achieving indeterminate status;

Whereas the IRB has “Sunset” all its term employees, thereby preventing each and every one of them from ever reaching indeterminate status;

Whereas the Treasury Board has allowed the IRB to be the “test department” to exploit the “Sunset Clause” for the purpose of never allowing term employees from reaching indeterminate status;

Whereas the CEIU has an obligation and responsibility to protect all our members and

Il est résolu que le SEIC demande à l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), en sa qualité d'agent négociateur au nom des membres du SEIC, de traiter efficacement avec l'employeur des questions de sécurité d'emploi, de classification, de formation et de compétences liés à l'emploi;

Il est en outre résolu que le SEIC aide activement l'AFPC à régler ces questions d'une importance critique pour nos membres, et que le SEIC traite de ces questions directement avec les ministères pour lesquels ses membres travaillent; et

Il est en outre résolu que le SEIC dégage le rapport entre ces questions et le besoin d'améliorer les services fournis par le personnel de la fonction publique à tous les Canadien-ne-s.

CLAUSE DE TEMPORARISATION (05/D-35)

Attendu que la CISR se sert de la clause de « temporarisation » pour empêcher les employé-e-s engagés pour une période déterminée d'être nommés pour une période indéterminée;

Attendu que la CISR a « temporarisé » tous ses employé-e-s engagés pour une période déterminée, les empêchant ainsi d'obtenir le statut d'employé-e engagé pour une période indéterminée;

Attendu que le Conseil du Trésor a permis à la CISR d'être le ministère qui mettrait à l'essai le recours à la clause de temporarisation pour voir à ce que les employé-e-s engagés pour une période déterminée ne soient jamais nommés pour une période indéterminée;

Attendu que le SEIC a l'obligation et la responsabilité de défendre tous ses membres

the members of other Components;

Be it resolved that the CEIU challenge the IRB and any other department that abuses the *ASunset Clause* when it is being used to prevent term employees from reaching indeterminate status;

Be it further resolved that CEIU notify PSAC to take a pro-active stand against the IRB and any other department that abuses the provisions of the *ASunset Clause* when it is being used to prevent term employees from reaching indeterminate status.

COMMON FRONT (05/D-1)

Whereas the workers are experiencing attacks on their collective agreement rights and free collective bargaining as governments legislated away right to strike;

Whereas the state drive to privatize public services is intensifying so that these services can be turned into sources of profit;

Be it resolved that CEIU build Solidarity pacts with other unions toward an establishment of a public sector Common Front to engage in joint actions including political work stoppages in defence of services and jobs.

Be it further resolved that this approach be brought to the PSAC and the CLC for support and development.

et les membres d'autres Éléments;

Qu'il soit résolu que le SEIC conteste l'utilisation de la clause de temporarisation par la CISR et tout autre ministère afin d'empêcher des employé-e-s d'être nommés pour une période indéterminée;

Qu'il soit en outre résolu que le SEIC demande à l'AFPC d'adopter une position proactive contre la CISR et tout autre ministère qui abuse de la clause de temporarisation afin d'empêcher leurs employé-e-s d'être nommés pour une période indéterminée.

FRONT COMMUN (05/D-1)

Attendu que les travailleurs et les travailleuses assistent à des atteintes aux droits que leur confèrent les conventions collectives et à la libre négociation collective à mesure que les gouvernements neutralisent le droit de grève par la législation;

Attendu que les pressions en vue de la privatisation des services publics s'intensifient afin que ces services puissent être transformés en sources de profits;

Qu'il soit résolu que le SEIC établisse des pactes de solidarité avec d'autres syndicats en vue de l'établissement d'un front commun du secteur public qui mènera des actions communes, y compris des arrêts de travail politiques prévus pour défendre les services et les emplois;

Qu'il soit en outre résolu qu'on demande à l'AFPC et au CTC de soutenir et de développer cette approche.

LFDS - COALITION BUILDING (90/D-25)

Whereas the Labour Force Development Strategy will continue to affect the members in the future;

Be it resolved that CEIU continues to educate the membership on the contracting out of services;

Be it further resolved that CEIU works with community groups and other unions to explain the functions and work that the membership does;

Be it further resolved that coalitions be formed to deal with the deterioration of the employment services.

JOB SECURITY - MEMBERSHIP EDUCATION (90/D-21)

Whereas salary and benefit increases mean nothing if our members do not have a job;

Be it resolved that all levels of the union including the regional women's committees be mandated to put aside money to educate our members on the issue of job security.

PART-TIME WORKERS - CEIU PLAN OF ACTION (90/D-30)

Whereas the majority of part-time workers are women;

Whereas part-time members have not been protected adequately;

SMVM - ÉTABLISSEMENT DE COALITIONS (90/D-25)

Attendu que la stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre va continuer à affecter les membres;

Il est résolu que le SEIC continue à sensibiliser les membres au sujet de la sous-traitance des services;

Il est de plus résolu que le SEIC collabore avec des groupes communautaires et d'autres syndicats pour expliquer les fonctions et le travail des membres;

Il est de plus résolu que des coalitions soient formées aux fins de faire face à la détérioration des services d'emploi.

SÉCURITÉ D'EMPLOI - ÉDUCATION DES MEMBRES (90/D-21)

Attendu que les augmentations des traitements et des avantages ne sont d'aucune utilité à la personne qui n'a plus d'emploi;

Il est résolu que tous les paliers et composantes du syndicat, y compris les comités régionaux sur la condition féminine, aient pour mandat de réserver des fonds à l'éducation des membres au sujet de la sécurité d'emploi.

TRAVAILLEUSES À TEMPS PARTIEL - PLAN D'ACTION DU SEIC (90/D-30)

Attendu que la majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes;

Attendu que les membres qui travaillent à temps partiel ne sont pas protégés adéquatement;

Be it resolved that CEIU formulate a plan of action which includes education and sensitization for all members on overtime rights, pension, other benefits, and right of choice by full-time and part-time members;

Be it further resolved that CEIU ensure that full rights and benefits be initiated, and implemented and protected for part-time members.

APSAR - PSAC MEMBERS PAYMENT OF DUES (02/C-22A)

Whereas APSAR (Association of Public Service Alliance Retirees) was created as a result of a resolution at the Alliance Triennial Convention; and

Whereas it is a relatively new union- focused organization for retirees needing support; and

Whereas the Association of Public Service Alliance Retirees is a chartered Component of the PSAC; and

Whereas APSAR allows the active workers to carry into retirement the rights and privileges they enjoy as PSAC members; and

Whereas the work of the Association impacts the active members as well as the retirees; and

Whereas union continuity should be a commitment of both the PSAC and APSAR; and

Il est résolu que le SEIC formule un plan d'action qui comprend l'éducation et la sensibilisation de tous les membres sur les droits des heures supplémentaires, les pensions, les autres avantages, et le droit de choix par les membres qui travaillent à temps plein et à temps partiel;

Il est de plus résolu que le SEIC veille à ce que des droits et des avantages complets soient institués, exécutés et protégés à l'intention des membres qui travaillent à temps partiel.

ARAFP - PAIEMENT D'UNE COTISATION PAR LES MEMBRES DE L'AFPC (02/C-22A)

Attendu que l'Association des retraité-e-s de l'Alliance de la fonction publique (ARAFP) a été créée par suite de l'adoption d'une résolution pendant un congrès triennal de l'Alliance; et

Attendu que c'est une organisation de retraité-e-s à orientation syndicale qui est relativement nouvelle et qui a besoin de fonds;

Attendu que l'Association des Retraité-e-s de l'Alliance de la Fonction publique est un Élément à charte de l'AFPC; et

Attendu que l'Association des Retraité-e-s de l'Alliance de la fonction Publique permet aux employés actifs de conserver, lors de la retraite, les droits et privilèges dont ils jouissent comme membres de l'AFPC; et

Attendu que le travail de l'Association a des répercussions sur les membres actifs ainsi que sur les retraités; et

Attendu que la continuité syndicale devrait être un engagement de l'AFPC et de l'ARAFP ensemble; et

Whereas a guaranteed source of income is essential to the survival of the Association;

Be it resolved that all active members contribute to APSAR an amount of \$0.02 per month by means of their union dues; and

Be it further resolved that this be implemented without a dues increase to the membership.

SUPPORT FOR APSAR (05/D-7)

Whereas the number of retirees is increasing;

Whereas this is a large body that can help in our campaigns and our workplace battles;

Whereas this is a source of experience to organize our activities;

Be it resolved that CEIU continue to support the Association of Public Service Alliance Retirees.

MINUTES OF THE NATIONAL EXECUTIVE MEETING (78/B-213)

Be it resolved that the National Executive must forward, within six weeks, the minutes of their meetings to each and every Component Local President.

TRANSLATION COSTS FOR N.B. (02/B-12)

Whereas the N.B. Region is a fully bilingual region; and

Attendu qu'une source garantie de revenu est essentielle à la survie de l'Association;

Il est résolu que tous les membres actifs versent à l'ARAFP un montant de 0,024 par mois de leurs cotisations syndicales; et

Il est en outre résolu que cela soit mis en oeuvre sans que n'augmentent les cotisations des membres.

APPUI POUR ARAFP (05/D-7)

Attendu que le nombre des retraité-e-s augmente;

Attendu qu'il s'agit d'un groupe nombreux qui peut aider à nos campagnes et à nos luttes en milieu de travail;

Attendu que les retraité-e-s sont une source d'expérience aux fins de l'organisation de nos activités;

Qu'il soit résolu que le SEIC continue d'appuyer l'Association des retraité-e-s de l'Alliance de la fonction publique.

PROCÈS-VERBAL - RÉUNIONS DE L'EXÉCUTIF NATIONAL (78/B-213)

Il est résolu que l'Exécutif national transmettra désormais le procès-verbal de chaque assemblée, dans les six semaines après celle-là, à chaque président et présidente de section locale de l'Élément.

COÛT DE LA TRADUCTION AU N-B (02/B-12)

Attendu que la région du N-B est entièrement bilingue;

Whereas that particularity causes extra cost for simultaneous translation; and

Whereas there is no specific regulation that specifies what the regions are entitled to from National for simultaneous translation; and

Whereas CEIU promotes no discrimination and recognizes N.B. as a fully bilingual region;

Be it resolved that CEIU National fully cover simultaneous translation costs for all of the N.B. Region Presidents meetings and special conferences (i.e. collective bargaining, etc...)

ELECTRONIC VOTING FOR CEIU (11/D-1)

Whereas technology exists and is already being used by large organizations to conduct votes; and

Whereas the cost benefits would likely justify the implementation of electronic voting regardless of the new costs associated to protecting the integrity of the vote; and

Whereas the entire CEIU structure (Regions and Locals) could benefit from a CEIU initiative to incorporate technology into the voting process, producing indirect cost savings to our members; and

Whereas voter turn-out would certainly increase significantly if the process allowed them to vote from anywhere at any time during the voting period.

Attendu que cela comporte des frais supplémentaires d'interprétation simultanée;

Attendu qu'il n'y a pas de règlement précis indiquant l'allocation que le syndicat national doit verser pour couvrir les frais d'interprétation simultanée;

Attendu que le SEIC prêche l'élimination de la discrimination et reconnaît le N-B en tant que région bilingue;

Il est résolu que l'instance nationale du SEIC paie les frais d'interprétation simultanée associés à toutes les réunions des président-es et les conférences spéciales (p. ex., sur la négociation collective, etc.) de la région du N-B.

VOTE ÉLECTRONIQUE POUR LE SEIC (11/D-1)

Attendu que la technologie existe et est déjà employée par de grandes organisations pour procéder à des votes ; et

Attendu que le rapport coûts-avantages justifierait probablement la mise en œuvre du vote électronique, quel que soit le coût de la protection de l'intégrité du vote ; et

Attendu que l'ensemble du SEIC (Régions et sections locales) pourrait bénéficier d'une initiative du SEIC visant à incorporer la technologie à la procédure de vote et permettant indirectement aux membres de réaliser des économies ; et

Attendu que le taux de participation aux votes augmenterait certainement beaucoup si la procédure permettait de voter à partir de tout endroit en tout temps pendant la période de vote.

Be it resolved that CEIU undertake to research today's technology with the intention of utilizing it for future votes that involve the general membership; and

Be it further resolved that part of the study include a detailed cost analysis; and

Be it further resolved that the study be completed by December 31, 2012, and that a report be presented to the National Executive at its Spring 2013 meeting.

REGULATION 18A – ELECTRONIC VOTING (17/A-64A)

Whereas CEIU believes in one member one vote for the election of National Vice-Presidents and their Alternates; and

Whereas new technologies and precedents set by other unions indicate that electronic voting appears to be more feasible and cost effective than our current procedures for NVP and Alternate to NVP elections:

Be it resolved that the National Executive be mandated to investigate and consider the feasibility of the use of electronic voting to elect the NVPs and their alternates; and

Be it further resolved that the National Executive, if deemed necessary, amend Regulation 18A in time for electronic voting to be used prior to the 2020 CEIU Convention.

Il est résolu que le SEIC effectue des recherches sur la technologie actuelle en vue de son utilisation aux fins des votes futurs de l'ensemble des membres ; et

Il est de plus résolu que ces recherches comprennent une analyse coûts-avantages détaillée ; et

Il est résolu que les recherches soient terminées d'ici le 31 décembre 2012 et qu'un rapport soit présenté à l'Exécutif national pendant sa réunion du printemps de 2013.

RÈGLEMENT 18A - VOTE ÉLECTRONIQUE (17/A-64A)

Attendu que le SEIC croit au suffrage égalitaire aux fins de l'élection des vice-présidents nationaux et de leurs suppléant-e-s; et

Attendu que les nouvelles technologies et les précédents créés par d'autres syndicats indiquent que le vote électronique semble plus efficace et plus économique que les procédures suivies actuellement pour élire les VPN et leurs suppléant-e-s :

Il est résolu que l'Exécutif national soit chargé d'étudier la possibilité de recourir au vote électronique pour élire les VPN et leurs suppléant-e-s; et

Il est de plus résolu que l'Exécutif national amende le Règlement 18A s'il le juge nécessaire, à temps pour que le vote électronique soit employé avant le congrès de 2020 du SEIC.

FIRST AID RESPONDER AT EVENTS (17/C-8)

Whereas CEIU is responsible for ensuring the safety of all delegates during its functions; and

Whereas CEIU presently has a policy to identify anti-harassment coordinators and that physical safety is part of providing a safe meeting space:

Be it resolved that CEIU for all conventions or conferences, will make every necessary effort to engage the services of, prior to the commencement of the event, at least one certified first aid responder, and identify that person to the floor.

SALARY OF FULL-TIME OFFICERS (02/FR-2)

That any future increase in the salaries of the National President and the National Executive Vice-President be the same as those which the CEIU members receive.

OFFICERS' BENEFITS (93/B-18)

Whereas any member elected on the National Executive must not suffer any prejudice as regards to conditions of work, salary and fringe benefits because of his or her Union duties;

Be it resolved that the CEIU National reimburse to the elected members of the National Executive the fringe benefits lost because of Union duties.

SECOURISTE ACCREDITÉ AUX ÉVÉNEMENTS (17/C-8)

Attendu que le SEIC doit assurer la sécurité de tous les délégué-e-s au cours de ses réunions ; et

Attendu que le SEIC a une politique sur la détermination de coordinatrices ou coordinateurs de la lutte contre le harcèlement et que la sécurité des personnes fait partie de la prestation d'un espace de réunion sécuritaire :

Il est résolu que le SEIC fasse tous les efforts nécessaires pour retenir les services d'au moins un secouriste accrédité avant le début de tout congrès ou conférence et pour identifier cette personne à l'assemblée.

SALAIRE DES DIRIGEANT-E-S À PLEIN TEMPS (02/FR-2)

Que toutes augmentations salariales futures des postes à la présidence nationale et à la vice-présidence exécutive nationale seront les mêmes que celles que recevront les membres du SEIC.

AVANTAGES SOCIAUX DES OFFICIERS (93/B-18)

Attendu que tout membre élu à l'Exécutif national ne doit pas subir de préjudice tant aux niveaux des conditions de travail, salaire et des bénéfices marginaux à cause de ses fonctions syndicales;

Il est résolu que le SEIC national rembourse aux membres élus de l'Exécutif national les avantages sociaux perdus à cause des fonctions syndicales.

NATIONAL PRESIDENT'S EXPENSE CLAIMS (96/B-19)

Whereas recognized methods of financial control must be in place and enforced within CEIU;

Be it resolved that that the National President may not sign his or her own expense claims;

Be it further resolved that the National President's expense claims are subject to review by the National Executive on a quarterly basis.

LEAVE WITH PAY TO CONDUCT UNION BUSINESS (99/D-5)

Whereas CEIU Ontario has negotiated Leave with Pay for Local Executives to conduct union business; and

Whereas CEIU Ontario believes all regions should benefit from such negotiations;

Be it resolved that CEIU negotiate with the various departments for paid leave from the employer.

UNION AND EMPLOYER TRAINING ON DUTY TO ACCOMMODATE/ DIVERSITY/EMPLOYMENT EQUITY (08/D-8A)

Whereas under legislation the Employer is obligated to have Joint Management Union Training for members on duty to accommodate / diversity / employment / equity; and

RÉCLAMATION DES DÉPENSES DU/DE LA PRÉSIDENT-E NATIONAL-E (96/B-19)

Attendu que des méthodes reconnues de contrôle des finances doivent être en place et mises en application au sein du SEIC;

Il est résolu que le président ou la présidente nationale ne puisse signer ses propres réclamations de dépenses;

Il est de plus résolu que les réclamations de dépenses du président ou de la présidente national-e soient examinées tous les trois mois par l'Exécutif national.

CONGÉS PAYÉS POUR AFFAIRES SYNDICALES (99/D-5)

Attendu que le SEIC-Ontario a négocié des congés payés pour que les dirigeant-e-s des sections locales puissent conduire les affaires de celles-ci; et

Attendu que le SEIC-Ontario croit que toutes les régions devraient profiter de telles négociations;

Il est résolu que le SEIC négocie des congés payés par l'employeur avec différents ministères.

FORMATION DU SYNDICAT ET DE L'EMPLOYEUR SUR L'OBLIGATION D'ADAPTATION, LA DIVERSITÉ ET L'ÉQUITÉ EN EMPLOI (08/D-8A)

Attendu que la législation oblige l'employeur à donner une formation syndicale patronale aux membres sur l'obligation d'adaptation, la diversité et l'équité en emploi; et

Whereas we work in an increasingly diverse workplace in an increasingly diverse country; and

Whereas it is crucial to attain a respectful harmonious workplace and to provide respectful service to Canadians; and

Whereas currently there is no national consistency in providing diversity training; and

Whereas a lack of knowledge of the many difficult issues that are faced by Equity group members in the workplace often results in a lack of sensitivity towards these members; and

Whereas resolutions of record (99/D-12) resolved that we negotiate with the Employer to develop and deliver a training package on Employment equity; and

Whereas members are not aware of their rights or what the policy of duty to accommodate encompasses; and

Whereas the Employer has a duty to accommodate all employees; and

Whereas there is no training specifically developed on GLBT issues;

Be it resolved that CEIU national negotiate with the Employer that the members must receive mandatory training every two (2) years on Duty to accommodate / diversity / employment equity ; and

Be it further resolved that training be delivered jointly by the Employer and the Union; and

Attendu que nous travaillons dans un milieu de travail de plus en plus diversifié au sein d'un pays de plus en plus diversifié; et

Attendu qu'il est d'une importance cruciale de voir à ce que le respect et l'harmonie règnent en milieu de travail et de pouvoir fournir des services de façon respectueuse aux Canadiens; et

Attendu que la formation sur la diversité n'est pas uniformisée à l'échelle nationale; et

Attendu que le manque de connaissance au sujet des nombreux problèmes difficiles qu'ont les membres des groupes désignés en milieu de travail donne souvent lieu à un manque de sensibilité à l'égard de ces membres;

Attendu que, selon des résolutions en instance (99/D-12) nous devons négocier avec l'employeur pour établir et mettre en œuvre un programme de formation sur l'équité en emploi; et

Attendu que les membres ne sont pas conscients de leurs droits ou de la teneur de la politique sur l'obligation d'adaptation; et

Attendu que l'employeur a l'obligation d'adapter le milieu de travail aux besoins de ses employés; et

Attendu qu'il n'y a pas de formation portant expressément sur les dossiers des GLBT;

Il est résolu que l'instance nationale du SEIC négocie avec l'employeur pour que les membres reçoivent une formation obligatoire tous les deux ans sur l'obligation d'adaptation, la diversité et l'équité en emploi; et

Il est de plus résolu que cette formation soit donnée de concert par l'employeur et le

Be it further resolved that training focused on the respect of differences be mandatory for all employees including management; and

Be it further resolved that CEIU negotiate an agreement with the Employer to have “Duty to accommodate” training delivered to all existing staff; and

Be it further resolved that all CEIU delegates be required to attend a minimum of one-hour diversity awareness session (approved by the HRRR Committee) at the start of all future national conventions (during the anti-harassment section); and

Be it further resolved that a “Diversity booth” approved by the CEIU HRRR Committee be set up during all breaks, lunch and registration at all future CEIU national triennial conventions.

FINANCING OF WOMEN’S CONFERENCES (87/B-11) (17/A-72)

Whereas the financing of Women’s Conferences was introduced in 1987; and

Whereas PSAC now offers Regional Women’s Conferences in each of its regions; and

Whereas PSAC now offers a National Women’s Conference every three years; and

Whereas few members in our union now benefit from the 30 cents per member per month that is allocated by resolution of record

syndicat; et

Il est de plus résolu que la formation axée sur le respect des différences soit obligatoire pour tous les employé-e-s et les membres de la direction; et

Il est de plus résolu que le SEIC négocie avec l’employeur pour qu’une formation sur l’obligation d’adaptation soit donnée à tous les membres du personnel en place; et

Il est de plus résolu que tous les délégué-e-s du SEIC soient tenus de participer à au moins une séance d’une heure de sensibilisation à la diversité (approuvée par le CDPRI) au début de tous les futurs congrès nationaux (dans le cadre de la partie réservée à la lutte contre le harcèlement); et

Il est de plus résolu qu’un « kiosque de la diversité » approuvé par le CDPRI du SEIC soit tenu pendant toutes les pauses, repas et au cours de l’Inscription à tous les futurs congrès triennaux nationaux du SEIC.

FINANCEMENT DES CONFÉRENCES DES FEMMES (87/B-11) (17/A-72)

Attendu que le financement des conférences sur la condition féminine a été instauré en 1987; et

Attendu que l’AFPC tient des conférences régionales des femmes dans toutes les régions du Canada; et

Attendu que l’AFPC tient une conférence nationale des femmes tous les trois ans; et

Attendu que peu de membres de notre syndicat bénéficient actuellement des 30 cents par membre qui sont affectés mensuellement au

“Financing of Women’s Conferences 87/B-11’ because the priority has traditionally gone to fund conferences; and

Whereas there is a desire to put funding and resources back into the grassroots of the membership to enable front line activity to flourish; and

Whereas funding and supporting regional women’s committees should become a priority for the new Women’s NVPs; and

Whereas there is a desire for strong regional women’s committees, which could be supported by a national women’s committee:

Be it resolved that Resolution of Record 87/B-11, Financing of Women’s Conferences, be replaced by the following language:

Be it further resolved that 30 cents per member per month be allocated for women’s activities; and

Be it further resolved that these monies be used to fund the activities of women’s committees, women conferences, meetings and/or seminars.

Be it further resolved that these monies be reallocated for the creation of a National Women’s Committee; and

Be it further resolved that section 14.6 of the National Bylaws be amended to include “That the NVPs for Women’s Issues shall co-chair a National Committee for Women’s Issues.”

financement des activités relatives à la condition féminine en vertu de la résolution en instance 87/B-11 parce que la priorité a traditionnellement été donnée au financement de conférences; et

Attendu qu’il y a lieu de réaffecter des fonds et des ressources à la base des membres pour favoriser l’essor de l’activité de première ligne; et

Attendu que le financement et le soutien des comités régionaux sur la condition féminine devraient constituer une priorité pour les nouvelles VPN à la condition féminine; et

Attendu que nous voulons avoir de forts comités régionaux sur la condition féminine qui pourraient être appuyés par un comité national sur la condition féminine :

Il est résolu que la résolution en instance 87/B-11 – Financement des conférences des femmes – soit remplacée par ce qui suit :

Il est résolu que 30 cents par membre soient affectés mensuellement aux activités ayant trait à la condition féminine ; et

Il est de plus résolu que ces fonds servent à financer les comités, les conférences, les réunions et/ou les séminaires sur la condition féminine ; et

Il est de plus résolu que ces fonds soient réaffectés pour la création d’un Comité national sur la condition féminine ; et

Il est de plus résolu que l’article 14.6 des statuts nationaux soit amendé pour inclure ‘Que les VPN à la condition féminine soient co-présidentes du Comité national sur la condition féminine.

NATIONAL TRAINING BUDGET (87/B-13)

Be it resolved that 25% of the national training budget be allocated to training on women's issues; and

Be it further resolved that no regions will lose any money for training because of this resolution.

VIOLENCE AGAINST WOMEN (93/D-4)

Whereas women in abusive situations may be in physical, emotional and psychological danger;

Be it resolved that CEIU lobby for changes that will enable victims of abuse to secure a priority transfer if the victim so desires.

BUDGET NATIONAL DE FORMATION (87/B-13)

Il est résolu que 25% du budget de formation national soient affectés à la formation sur les questions des femmes; et

Il est résolu que cette résolution n'entraîne aucune perte d'argent pour les régions au plan de la formation.

VIOLENCE FAITE AUX FEMMES (93/D-4)

Attendu que les femmes, dans des situations d'abus, sont peut-être en danger physique, émotionnel et psychologique;

Il est résolu que le SEIC fasse du lobbying pour obtenir des changements qui permettront aux victimes d'abus d'obtenir un transfert en priorité si la victime le désire.

Numerical Listing / Liste numérique

78/B-213	- Minutes of National Executive Meetings 34 Procès-verbal des réunions de L'EN
87/B-11	- Financing of Women's Conferences 40 Financement des conférences des femmes
87/B-13	- Women's Training Budget 42 Budget national de formation des femmes
87/B-22A	- Financing of Union Action 27 Financement d'actions syndicales
87/ER-6	- Budgets and Audited Statements 25 Budgets et états apurés
90/D-21	- Education, Job Security 32 Éducation, sécurité d'emploi
90/D-25	- Coalition Building 32 Établissement de coalitions
90/D-30	- Plan of Action, Part-Time Workers 32 Plan d'action, travailleurs et travailleuses à temps partiel
90/FR-1	- Accountability, Union Finances 24 Imputabilité, finances du syndicat
90/FR-2	- Emergency Fund 26 Fonds de secours
93/B-9	- Immigration Advisory Committee 6 Comité consultatif sur l'Immigration
93/B-10A	- National Human Rights Conference.....18 Conférence nationale sur les droits de la personne
93/B-18	- Benefits for NE Members 37 Avantages sociaux des membres de l'EN

93/B-19	- International Solidarity (and 02/B-9) 6 Solidarité internationale (et 02/B-9)	6
93/D-4	- Violence Against Women 42 Violence faite aux femmes	42
96/B-19	- National President's Expense Claims 38 Réclamation des dépenses du/de la président-e national-e	38
99/B-11	- IRB Conference 7 Conférence de la CISR	7
99/D-4	- Affiliation to Labour Councils (and 02/B-8) 28 Affiliation aux Conseils du travail (et 02/B-8)	28
99/D-5	- Leave with pay to conduct union business 38 Congés payés pour affaires syndicales	38
02/B-7	- Financial Reports by Regions Rapports financiers des régions 28	28
02/B-8	- Labour Councils (and 99/D-4) Conseils du travail (et 99/D-4) 28	28
02/B-9	- International Solidarity (and 93/B-19) Solidarité internationale (et 93/B-19) 6	6
02/B-12	- Translation Costs Coût de la traduction..... 34	34
02/B-13	- IRB Conference Funding Increase Conférence CISR Augmentation du financement 7	7
02/C-15A	- Hardship Funds Fonds pour alléger les difficultés 15	15
02/C-22A	- Contributions to APSAR Contributions à l'ARAFP 33	33
02/D-4	- Youth Caucuses Réunions de délégation des jeunes..... 7	7
02/FR-2	- Salaries - Full-Time Officers Salaires - dirigeant-e-s à plein temps 37	37

05/D-1	- Common Front Front commun.....	31
05/D-7	- Support for APSAR Appui pour l'ARAFP	34
05/D-9	- Reclassification Proposal Proposition de reclassification	8
05/D-10	- Training Formation.....	26
05/D-16	- Scent Free Policy Politique sur les lieux de travail sans odeurs	14
05/D-25A	- Training GLBT Issues Formation du SEIC sur les GLBT	20
05/D-27A	- Employment Equity Équité en matière d'emploi	20
05/D-35	- Sunset Clause Clause de temporarisation	30
05/D-36A	- COPE/CEIU Mentoring Program / Programme d'encadrement SEPB/SEIC.....	17
05/D-40	- Hiring of Equity Members Embauche de membres d'équité	17
05/ER-1	- Reorganization of Public Service Réorganisation de la fonction publique	29
08/A-35	- Local Human Rights Officer Agent-e local-e des droits de la personne.....	21
08/C-8A	- Transgender members Membres transgenres.....	14
08/C-19	- Defending Quality Public Service (GICs) Défense des services publics de qualité (personnes nommées Par le GC).....	9

08/C-29	- Banning Asbestos in Canada Interdiction de l'amiante au Canada	11
08/D-6	- Against Unjust Racial (and other forms) of Profiling Opposition au profilage racial (et autres) injuste.....	21
08/D-8A	- Union and Employer Training on Duty to Accommodate/Diversity/ Employment Equity Formation du syndicat et de l'employeur sur l'obligation d'adaptation, la diversité et l'équité en emploi	38
08/D-15	- Employment Equity Équité en emploi	22
08/D-20	- Employer's self-ID – CEIU Self ID Initiatives d'auto-identification de l'employeur et du SEIC	23
11/B-1	- Contingency Fund Fonds pour éventualités.....	23
11/C-1	- Member in good standing Membre en règle.....	12
11/D-1	- Electronic Voting for CEIU Vote électronique pour le SEIC.....	35
11/D-2	- Canadian Human Rights Commission – Regional Office Closures Commission canadienne des droits de la personne – Fermeture De bureaux régionaux.....	12
14/A-60	- Employment Equity Équité en emploi.....	17
17/A-64A	- Regulation 18A – Electronic Voting Règlement 18A – Vote électronique.....	36
17/A-72	- Financing of Women`s Conferences Financement des conférences des femmes.....	40
17/A-74	- National Call Centre Committee Comité national des centres d'appels.....	8
17/B-7	- Bookkeeping and Finance Tenue de livres et finances.....	28

17/C-4	- Employer`s Use of Appointment without competition Recours par l'employeur aux nominations sans concours.....	16
17/C-6A	- Automated External Defibrillators (AED) Défibrillateurs externes automatisés (DEA).....	11
17/C-8	- First Aid Responder at events Secouriste accredité aux événements.....	37
17/C-20	- Zero Tolerance on harassment in the Workplace Tolerance zéro du harcèlement au travail.....	13
17/C-22	- Extension of CEIU's Human Rights/Race Relations Conference Prolongation des conférences sur les DPRI.....	19

CEIU RESOLUTIONS FROM THE 2017 CEIU CONVENTION
SUBMITTED TO THE 2018 PSAC CONVENTION

RÉSOLUTIONS DU SEIC DU CONGRÈS 2017 DU SEIC
SOUMISES AU CONGRÈS DE L'AFPC 2018

COMPOSITE RESOLUTION C-2A

TITLE: MEDICAL MARIJUANA
ORIGINATOR: 2017 CEIU Convention
LANGUAGE OF ORIGIN: English

WHEREAS the acceptance of marijuana as a useful and effective prescription to treat numerous medical conditions is widely recognized by the Canadian medical community and Health Canada; and

WHEREAS the use of medical marijuana as a prescribed treatment is rising within our membership; and

WHEREAS the cost of purchasing medical marijuana from a licensed provider is prohibitive as well as the prescribed equipment (usually a vaporizer) is also prohibitive and is not a readily accessible treatment for our members; and

WHEREAS the cost of medical marijuana is usually less than the prescribed drugs it replaces, thus lessening the ongoing costs to our health plan:

BE IT RESOLVED THAT CEIU lobby the Public Service Alliance of Canada (PSAC) to negotiate with the employer to include medical marijuana and equipment, such as vaporizers in the Public Service Health Care Plan; and

BE IT FURTHER RESOLVED THAT PSAC have the National Joint Council push the employer to have medical marijuana and equipment, such as vaporizers, covered under the Public Service Health Care Plan.

RESOLUTION C-4

TITLE: EMPLOYER'S USE OF APPOINTMENT
WITHOUT COMPETITION
ORIGINATOR: 2017 CEIU Convention
LANGUAGE OF ORIGIN: English

WHEREAS several concerns have been raised from the membership with concern to the employer's use of appointment without competition; and

WHEREAS the concerns are around the transparency of the process which appears to be rife with favouritism and nepotism; and

WHEREAS there are no clear guidelines as to how these appointments without competition are to be administered:

BE IT RESOLVED THAT Canada Employment and Immigration Union (CEIU) get a legal opinion as to the legality and issues around the policy of appointment without competition; and

BE IT FURTHER RESOLVED THAT CEIU lobby the employer to cease this practice of appointing without competition; and

BE IT FURTHER RESOLVED THAT CEIU lobby the employer to, at the very least, establish and share solid and transparent guidelines to ensure a fair and transparent process; and

BE IT FURTHER RESOLVED THAT CEIU sends this resolution to the next Public Service Alliance of Canada's (PSAC) National Convention.

** The intent in the 1st BIR was to seek a legal opinion from PSAC Legal Council, and not have CEIU seek its own legal opinion with outside counsel.

COMPOSITE RESOLUTION C-17A

TITLE: PSAC CONSTITUTION
SECTION 8 - COMPONENTS
ORIGINATOR: 2017 CEIU Convention
LANGUAGE OF ORIGIN: English

WHEREAS unions are built on the principle of democracy; and

WHEREAS presently there is nothing in the PSAC Constitution preventing the National President of a Component from unilaterally asking the National Board of Directors to put the component into Administrative Review or Trusteeship:

BE IT RESOLVED THAT Section 8 of the PSAC Constitution be amended to read: As the Chief Executive Officer of a Component, the National President of a Component shall obtain a 2/3 vote of agreement by the Component's National Executive before requesting the National Board of Directors puts the Component into Administrative Review or Trusteeship effective upon conclusion of the 2018 PSAC National Convention.