

Islamophobia at Work: Definitions

Islamophobia is not a new phenomenon. For over two decades, violence, hate, and general discrimination against Muslims has been on the rise.

Definitions

Islamophobia: stereotypes, bias or acts of hostility towards individual Muslims or followers of Islam in general. In addition to individual acts of intolerance and racial profiling, Islamophobia leads to viewing Muslims as a greater security threat on an institutional, systemic and societal level.¹

Micro-aggressions: brief and commonplace daily verbal, behavioral and environmental indignities, whether intentional or unintentional, that communicate hostile, derogatory or negative racial slights and insults that potentially have harmful or unpleasant psychological impact on the target person or group.²

Understanding Islamophobia: Causes and Effects

Islamophobia is not unique to Canada, but rather manifests itself in many countries around the world. As a complex societal phenomenon, it is understood to have roots in the interaction of several different dynamics:

- Ignorance of non-Muslims about Muslims and Islam;
- Media and cultural portrayals of Muslims that equate Islamic belief with religious fundamentalism and politically-inspired violence and terrorism; and
- Political parties and movements exploiting anxiety and resentment rooted in growing inequality, economic insecurity, and downward pressure on living standards.

Religious Symbols



Hijab



Pagg



Kippah



Cross

With the release of the report *Islamophobia at Work: Challenges and Opportunities*, Canada's unions are saying that working people, especially, must find the rise of the right as deeply alarming and in need of immediate response.

Read the full report, *Islamophobia at Work: Challenges and Opportunities* here: <https://bit.ly/2HmF8QB>

¹ Ontario Human Rights Commission, *Policy on preventing discrimination based on creed*. Section 3.3 Racism, xenophobia, antisemitism and Islamophobia.

² Wing Sue, Derald. "Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation," *Social Service Review*, vol. 85, No. 3, September 2011, pp. 519-521.

L'islamophobie au travail : Définitions

L'islamophobie n'est pas un phénomène nouveau. Depuis plus de deux décennies, la violence, la haine et la discrimination en général à l'égard des musulmans ne cessent d'augmenter.

Définitions

L'islamophobie : les stéréotypes, les préjugés, la peur et les actes d'hostilité dirigés contre des personnes musulmanes précises ou les adhérents à l'islam en général. En plus de motiver des actes individuels d'intolérance et de profilage racial, l'islamophobie peut amener les gens à penser que les musulmans constituent de plus grandes menaces à la sécurité sur le plan institutionnel, systémique et sociétal, et à les traiter ainsi.¹

Les micro-agressions : définies comme étant de brèves et courantes indignités comportementales et environnementales, qu'elles soient intentionnelles ou non, qui constituent des insultes ou des affronts raciaux hostiles, dénigrants ou négatifs pouvant avoir un effet psychologique nuisible ou désagréable sur la personne ou le groupe qui en fait l'objet.²

Comprendre l'islamophobie : causes et effets

L'islamophobie n'est pas propre au Canada; elle se manifeste dans tous les pays. En tant que phénomène de société complexe, il est entendu qu'elle repose à la base sur l'interaction de plusieurs dynamiques différentes :

- L'ignorance des non-musulmans au sujet des musulmans et de l'Islam;

- Les images des musulmans projetées par les médias et la culture qui font correspondre la foi islamique à l'intégrisme ainsi qu'à la violence et au terrorisme à motifs politiques;
- L'exploitation par les partis et les mouvements politiques de l'anxiété et du ressentiment causés par l'accroissement de l'inégalité, l'insécurité économique et les pressions faisant baisser le niveau de vie.

Symboles religieux



Hijab

Pagg

Kippah

Croix

Dans le rapport nouvellement publié *L'islamophobie au travail : défis et occasions*, les syndicats du Canada disent que les travailleuses et travailleurs, tout particulièrement, doivent trouver profondément inquiétant la montée de la droite et exiger une réponse immédiate.

Consultez le rapport complet *L'islamophobie au travail : défis et occasions* ici :
<https://bit.ly/2HIGyuD>

¹ Commission ontarienne des droits de la personne. *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance. Section 3.3 Racisme, xénophobie, antisémitisme et islamophobie.*

² Wing Sue, Derald. « Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation », dans *Social Service Review*, vol. 85, no 3, septembre 2011, pp. 519 à 521.

Islamophobia at Work: Employers

Recommendations to Employers

1. Ensure employers, management and employees understand their obligations under the *Canadian Human Rights Act* to Muslim employees in the workplace, and to create a fair and healthy workplace free from discrimination, harassment, prejudice and bias. Provide resources to ensure that racialized and/or Muslim employees know their rights in the workplace.
2. Develop organizational and workplace policies and practices that are fair, equitable and free from discrimination, harassment or retaliation against anyone, including racialized and/or Muslim employees who work for the organization or those who receive services from it.
3. Review organizational and business policies, practices and services as well as organizational by-laws to remove any existing or potential barriers to a discrimination, harassment and bullying-free workplace for diverse employees including Muslim employees.
4. Make anti-Islamophobia and anti-racism education or training available to leadership, managers and employees.
5. Implement name-blind recruiting and hiring practices at both the staff and management levels, and ensure there is no bias, prejudice or discrimination against employees from diverse backgrounds, including Muslim employees, in the entire employment process including onboarding, retention, and promotion.
6. Ensure there is no bias, prejudice or discrimination against employees from diverse backgrounds, including Muslim employees, in wages and compensation.
7. Create joint workplace committees with leadership, management and employees through bargaining agents or Muslim and/or racialized employee representatives to develop, monitor, and evaluate anti-Muslim and anti-racism initiatives.
8. Ensure that the duty to accommodate Muslim employees' needs concerning religious observance by addressing existing or preventable barriers. For examples, see NCCM's resource: <https://www.nccm.ca/wp-content/uploads/2014/03/NCCM-Employer-GUIDE-PF.pdf>

Actions to address and interrupt Islamophobia must be broad-based and grounded in public education, evidence, coalition building and policy-development.

Read the full report, *Islamophobia at Work: Challenges and Opportunities* here:
<https://bit.ly/2HmF8QB>



L'islamophobie au travail : Les employeurs

Recommandations à l'intention des employeurs

1. S'assurer que les employeurs, la direction et le personnel comprennent les obligations que leur attribue la *Loi canadienne sur les droits de la personne* envers les employés musulmans en milieu de travail et créer un milieu de travail équitable et sain, dénué de discrimination, de harcèlement, de préjugés et de parti pris. Mettre des ressources à la disposition des employés racialisés et/ou musulmans afin qu'ils connaissent les droits qu'ils ont en milieu de travail.
2. Établir des politiques et des pratiques à l'échelle de l'organisation ou du lieu de travail qui sont justes, équitables et exemptes de discrimination, de harcèlement et de représailles à l'égard de toute personne, y compris les personnes racialisées et/ou musulmanes qui travaillent pour l'organisation ou qui reçoivent des services de celle-ci.
3. Réviser les politiques, les pratiques et les services de l'organisation ainsi que ses statuts afin d'en retirer tout ce qui fait ou peut faire obstacle à l'instauration d'un milieu de travail dénué de discrimination, de harcèlement et d'intimidation à l'égard des employés de groupes divers, y compris ceux qui sont musulmans.
4. Offrir une sensibilisation ou une formation contre l'islamophobie et le racisme à la direction, aux surveillants et aux employés.
5. Adopter des pratiques de recrutement par CV anonyme de la direction et des employés et voir à ce qu'il n'y ait pas de parti pris, de préjugé ou de discrimination à l'endroit des employés de souches diverses, y compris les musulmans, dans toute la procédure d'emploi, y compris l'embauche, le maintien en emploi et l'avancement.
6. Voir à ce qu'il n'y ait pas de parti pris, de préjugé ou de discrimination à l'égard des employés de souches diverses, y compris les musulmans, en matière de rémunération.
7. Créer des comités paritaires locaux comprenant des personnes représentant la direction, les surveillants et les employés par l'entremise de leur agent négociateur ou de personnes représentant les employés musulmans et/ou racialisés pour qu'ils établissent, surveillent et évaluent des initiatives de lutte contre le sentiment antimusulman et le racisme.
8. Voir à ce que l'obligation d'adaptation s'applique aux besoins des musulmans en matière d'observance, en aplatisant les obstacles actuels où qu'il est possible de prévenir. Pour des exemples, voir la ressource du CNMC (en anglais seulement) : <https://www.nccm.ca/wp-content/uploads/2014/03/NCCM-Employer-GUIDE-PF.pdf>

La lutte contre l'islamophobie doit avoir une large assise et englober la sensibilisation du public, la présentation de preuves et l'établissement de coalitions et de politiques.

Consultez le rapport complet *L'islamophobie au travail : défis et occasions* ici :
<https://bit.ly/2HIGyuD>



Islamophobia at Work: Trade Unions

Recommendations to Trade Unions

1. Provide bystander training and tools to union and labour council members so they are equipped to immediately speak out against discriminatory words or actions when encountered, no matter where they occur.
2. Engage and educate members about the dangers represented by the Islamophobic far-Right political movements.
3. Support the work of the Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)'s Diversity Committee in increasing the participation and representation of Muslim actors and characters in TV, film, radio and other cultural media in Canada, and in resisting the vilification and stereotyping of Muslim people in media content in Canada.
4. Partner with service organizations, community groups, schools and places of worship in your community that are providing services or assistance to Muslims.
5. Lobby the federal government to ensure Canada's humanitarian commitment to refugees continues and to lead by example, by standing up to any racism and hatred directed towards Muslim newcomers and other racialized groups in Canada and internationally.
6. Seek out the leadership of your local Muslim community to keep the communication channels open between the community and your local union and labour council leadership.
7. Publicly profile and promote union and labour council's support and efforts in fighting discrimination against Muslims; sending a strong signal to everyone in the community. For example, write a letter to the editor or an opinion piece for local media, co-author it with community allies to show there is widespread support, organize a public statement (like a news release) to publicize your support efforts locally and how that connects with efforts across the country.
8. Work to increase equity representation in CLC committees and on decision-making bodies such as Canadian Council.

Actions to address and interrupt Islamophobia must be broad-based and grounded in public education, evidence, coalition building and policy-development.

Read the full report, *Islamophobia at Work: Challenges and Opportunities* here:
<https://bit.ly/2HmF8QB>



L'islamophobie au travail : Les syndicats

Recommandations à l'intention des syndicats

1. Donner une formation à l'intervention en tant que témoin et des outils aux membres des syndicats et des conseils du travail afin qu'ils soient en mesure de dénoncer sur-le-champ toute parole ou action discriminatoire, où qu'elle se présente.
2. Sensibiliser les membres aux dangers que présentent les mouvements politiques d'extrême-droite islamophobes.
3. Appuyer les efforts faits par le comité sur la diversité de l'Alliance des artistes canadiens du cinéma, de la télévision et de la radio (ACTRA) pour accroître la participation et la représentation de comédiens et de personnages musulmans au cinéma, à la télévision, à la radio et dans les autres médias culturels du Canada et résister à la diffamation et au stéréotypage des personnes musulmanes dans les contenus médiatiques au Canada.
4. S'associer à des organismes de services, à des groupes communautaires, à des écoles et à des établissements de culte de votre communauté qui fournissent des services ou de l'aide aux musulmans.
5. Faire pression sur le gouvernement fédéral pour voir à ce que l'engagement humanitaire du Canada à l'égard des personnes réfugiées soit maintenu et donner l'exemple en dénonçant le racisme et la haine à l'égard des nouveaux venus musulmans et d'autres groupes racialisés au Canada et sur la scène internationale.
6. S'adresser aux leaders de la communauté musulmane locale afin de maintenir les voies de communication ouvertes entre la communauté et les dirigeants de votre section locale syndicale ou de votre conseil du travail.
7. Faire la promotion des efforts faits par les syndicats et les conseils du travail pour lutter contre la discrimination à l'égard des musulmans afin que tous les membres de la communauté en soient bien conscients. Vous pouvez, par exemple, rédiger une lettre à la rédaction ou un article d'opinion à l'intention des médias locaux, rédiger une lettre ou un article de concert avec des alliés communautaires pour montrer que vous jouissez d'un vaste appui, ou organiser une déclaration publique (comme un communiqué de presse) pour faire connaître vos efforts de soutien locaux et les rapports entre ceux-ci et les efforts faits dans l'ensemble du pays.
8. S'efforcer d'accroître la représentation des groupes recherchant l'équité au sein des comités du CTC et de ses organes décisionnels tels que le Conseil canadien.

La lutte contre l'islamophobie doit avoir une large assise et englober la sensibilisation du public, la présentation de preuves et l'établissement de coalitions et de politiques.

Consultez le rapport complet *L'islamophobie au travail : défis et occasions* ici :
<https://bit.ly/2HIGyuD>



Islamophobia at Work: Government

Recommendations to Government

1. Mark January 29th as a National Day of Remembrance and Action on Islamophobia.
2. Implement the recommendations of the United Nations Committee on the Elimination of Racial Discrimination contained in its *Concluding Observations on the Combined Twenty-First to Twenty-Third Periodic Reports of Canada*.
3. Working with Muslim community associations, human rights bodies, trade unions and civil society organizations, and other stakeholders, develop a strategy to combat the growth of anti-Muslim hate groups and online and social media dissemination of Islamophobia.
4. Employ both an equity and intersectional lens for existing and future legislation, regulations and policies in order to promote respect, dignity and fairness, and support diversity and equality for all people in communities across Canada.
5. Repeal and amend legislation that promotes racism and hate including Bill C-59 (the *National Security Act*) and Bill S-7 (the *Zero Tolerance for Barbaric Cultural Practices Act*).
6. Convene open and public cross-country consultations to find new ways to combat discrimination in a new national anti-racism strategy.
7. Reinstate Canada's Action Plan Against Racism (CAPAR) to comply with the requirements of the United Nations World Conference against Racism.
8. Provide more funding to support anti-racism and anti-oppression programs, especially programs to combat Islamophobia.
9. Act on the 30 recommendations submitted by the Standing Committee on Canadian Heritage in the report, entitled *Taking Action Against Systemic Racism and Religious Discrimination Including Islamophobia*.

Actions to address and interrupt Islamophobia must be broad-based and grounded in public education, evidence, coalition building and policy-development.

Read the full report, *Islamophobia at Work: Challenges and Opportunities* here:
<https://bit.ly/2HmF8QB>



L'islamophobie au travail : Le gouvernement

Recommandations à l'intention du gouvernement

1. Souligner le 29 janvier comme Journée nationale de commémoration et d'action sur l'islamophobie.
2. Mettre en œuvre les recommandations du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale que comprend son document intitulé *Observations finales concernant le rapport du Canada valant vingt et unième à vingt-troisièmes rapports périodiques*.
3. Collaborer avec les associations communautaires musulmanes, les organismes militant en faveur des droits de la personne, les syndicats, les autres organisations de la société civile et d'autres intervenants à l'établissement d'une stratégie visant à freiner la croissance des groupes propagant la haine contre les musulmans et la diffusion de l'islamophobie en ligne et sur les médias sociaux.
4. Examiner dans une optique d'équité et une optique intersectionnelle fondées sur une forte analyse du sentiment antimusulman les lois, les règlements et les politiques en vigueur et futurs afin de favoriser le respect, la dignité et l'équité et de soutenir la diversité et l'égalité de tous dans les différentes collectivités du Canada.
5. Abroger ou amender les lois qui favorisent le racisme et la haine, y compris le projet de loi C-59 (*Loi concernant des questions de sécurité nationale*) et la loi S-7 (*Loi sur la tolérance zéro face aux pratiques culturelles barbares*).
6. Tenir des consultations pancanadiennes publiques et ouvertes pour trouver de nouveaux moyens de lutter contre la discrimination dans le cadre d'une nouvelle stratégie nationale d'antiracisme.
7. Rétablir le Plan d'action canadien contre le racisme (PACCR) pour satisfaire aux exigences de la Conférence mondiale contre le racisme.
8. Affecter plus de fonds aux programmes de lutte contre le racisme et l'oppression, et particulièrement aux programmes de lutte contre l'islamophobie.
9. Mettre en œuvre les 30 recommandations présentées par le Comité permanent du patrimoine canadien dans le rapport intitulé *Agir contre le racisme systémique et la discrimination religieuse, y compris l'islamophobie*.

La lutte contre l'islamophobie doit avoir une large assise et englober la sensibilisation du public, la présentation de preuves et l'établissement de coalitions et de politiques.

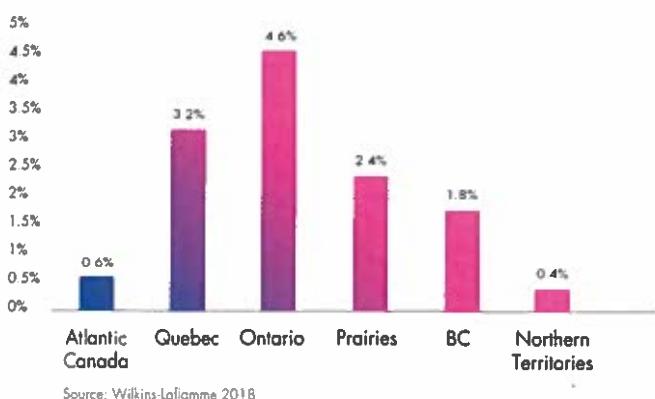
Consultez le rapport complet *L'islamophobie au travail : défis et occasions* ici :
<https://bit.ly/2HIGyuD>



Islamophobia at Work: Fast Facts

While estimates vary as to the size of the Muslim population in Canada, those identifying as Muslims constitute a diverse, dynamic and small but growing population, especially in large urban centres. Statistics Canada estimates in 2011, there were 1.1 million Muslims in Canada or 3.2% of the total Canadian population.¹

Where Muslims Live in Canada

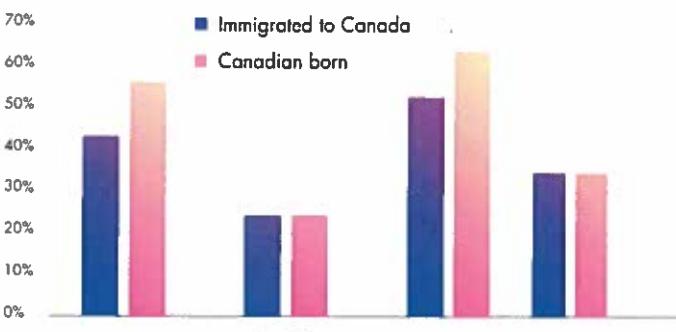


Fast Facts: Muslims in Canada

- Seventy-two per cent of people in Canada identifying as Muslims were born outside of the country.
- Most Muslims in Canada reside in large cities; in 2011, 62% of Muslims lived just in Toronto and Montreal.

- Approximately three in five Muslims in Canada are under 35 years of age.
- An estimated 88% (925,135) of Muslim Canadians identify as a member of a racialized group (compared to 17% among the population as a whole), and approximately 35% of adult Muslim Canadians hold a university degree (against 20% among the Canadian population).
- Roughly 63% of Muslims have originated in Asia and 29% immigrated to Canada from Africa.² The largest number of Muslim immigrants from a single country was from Pakistan, followed by Iran.³
- On average, newcomers to Canada identifying as Muslims face a higher risk of living on low-incomes.

Proportion of each group with income less than \$20,000, 2016



Source: Statistics Canada, General Social Survey (cycle 30), 2016

Read the full report, *Islamophobia at Work: Challenges and Opportunities* here: <http://documents.ccltc.ca/human-rights-and-equality/Islamophobia/IslamophobiaAtWork-Report-2019-03-20-EN.pdf>

¹ Statistics Canada. 2011 National Household Survey, Statistics Canada Catalogue No. 99-010-X2011037. Statistics Canada's Census of Population includes the question of religious affiliation every 10 years; data was last collected on religious affiliation in the 2011 National Household Survey. The question was not included in the 2016 Census of Population, and census data will next be compiled on religious affiliation in the 2021 census.

² Ibid.

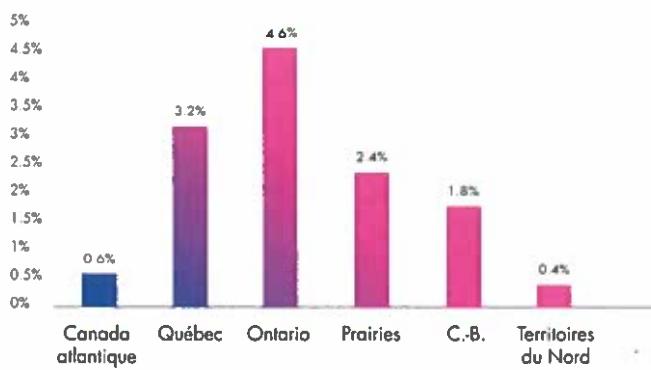
³ Ibid.



L'islamophobie au travail en bref

Bien que les estimations de la taille de la population musulmane du Canada varient, les personnes qui s'identifient en tant que musulmanes constituent une population diverse, dynamique et petite mais croissante, particulièrement dans les grandes villes. Statistique Canada estime qu'il y avait en 2011 1,1 million de musulmans au Canada, soit 3,2 % de la population totale canadienne.¹

Où les musulmans habitent au Canada



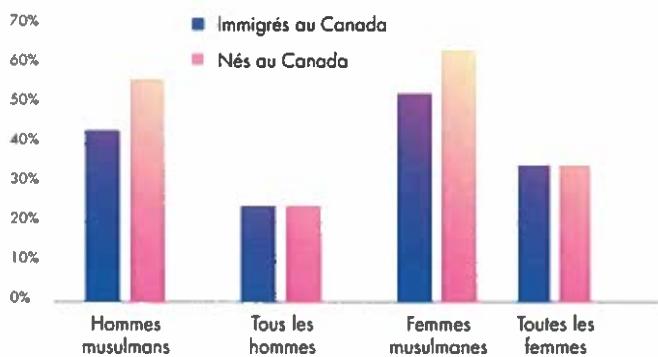
Les musulmans au Canada en bref

- Environ 72 % des personnes s'identifiant en tant que musulmanes au Canada étaient nées à l'étranger.
- La plupart des musulmans qui vivent au Canada habitent de grandes villes; en 2011, 62 % des musulmans habitaient Toronto ou Montréal.

Consultez le rapport complet *L'islamophobie au travail : défis et occasions* ici :
<https://bit.ly/2HIGyuD>

- Environ trois musulmans sur cinq au Canada ont moins de 35 ans.
- Environ 88 % des musulmans canadiens s'identifient en tant que membres d'un groupe racialisé (par rapport à 17 % de l'ensemble de la population), et à peu près 35 % des musulmans canadiens adultes ont un diplôme universitaire (par rapport à 20 % de l'ensemble de la population canadienne).
- Environ 63 % d'entre eux sont originaires d'Asie et 29 %, d'Afrique.² Le pays d'où vient le plus grand nombre de musulmans est le Pakistan, l'Iran se classant au deuxième rang.³
- En moyenne, les nouveaux venus au Canada qui s'identifient en tant que musulmans sont plus susceptibles que les autres d'avoir un faible revenu.

Proportion de chaque groupe dont les revenus sont inférieurs à 20 000 \$, 2016



Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale – cycle 30, 2016

¹ Statistique Canada. *Enquête nationale de 2011 auprès des ménages*, produit no 99-010-X2011037. Le Recensement de la population de Statistique Canada comprend une question sur l'affiliation religieuse tous les 10 ans; les données les plus récentes recueillies sur l'affiliation religieuse l'ont été dans l'Enquête nationale de 2011 auprès des ménages. Le Recensement de la population de 2016 ne comprenait pas de question à ce sujet, et il s'ensuit que les prochaines données de recensement qui porteront sur l'affiliation religieuse seront celles de 2021.

² Ibid.

³ Ibid.

COPE CONVENTION *JOURNAL* CONGRÈS SEPB

Friday, June 7, 2019

WELCOME TO CONVENTION 2019

On behalf of the Executive Board of COPE/SEPB, I would like to welcome all delegates from across the country to our 6th triennial National COPE/SEPB Convention.

While all of our Conventions are special in that it allows our entire union family to gather together, receive important updates and chart the course for the next three years, this year's gathering feels extra significant because we are celebrating a milestone of the most significant event in our union's history – our creation.

2004 Tornado

As some of you may know, in the days leading up to this year's Convention, the Ottawa-Gatineau region was hit by a tornado. It is ironic because I imagine our counterparts at the OPEIU would probably describe June 20, 2004 as something like being hit by a tornado when our Canadian contingent, marching proudly together united and in solidarity, delivered our notice that we were declaring our independence and becoming our own Canadian union.

As Canadians, at the time, we felt our voice was being taken away. Our freedom was being taken away. Our members were going to become second-class. That is why we were inspired to action back then to mobilize our membership across Canada and to declare our autonomy from the international union.

This weekend, I look forward to being inspired once again to take action that will continue to serve and benefit all our members across the country and all working people and families in the communities that we belong to.

David Black
President, COPE/SEPB

DE L'INSPIRATION À L'ACTION
2019 • INSPIRED TO ACTION
June 7-9 Juin Gatineau, QC
copesepb



Le vendredi 7 juin 2019

BIENVENUE AU CONGRÈS 2019

Au nom du conseil d'administration du COPE / SEPB, j'aimerais souhaiter la bienvenue à tous les délégué-es à notre sixième congrès triennal national COPE / SEPB.

Bien que tous nos congrès permettent à notre famille syndicale de se rassembler, de mettre nos connaissances à jour et de tracer la voie des trois prochaines années, le rassemblement de cette année est particulièrement important, car nous célébrons une étape charnière de l'histoire de notre syndicat — notre création.

La tornade de 2004

Dans les jours qui ont précédé le congrès, la région d'Ottawa-Gatineau a été frappée par une tornade. C'est ironique, puisque nos homologues de l'OPEIU ont aussi été frappés par une tornade il y a 15 ans, le 20 juin 2014. La délégation canadienne marchant d'un même pas, fière et solidaire, déclarait son indépendance du syndicat international et créait son propre syndicat le COPE / SEPB.

En tant que Canadiens, nous sentions à l'époque que notre voix n'était plus entendue. Nos libertés disparaissaient et nos membres étaient traités comme des citoyens de seconde zone. Portés par l'indignation et inspirés par notre solidarité, nous avons mobilisé nos membres partout au Canada pour déclarer notre autonomie face au syndicat international.

J'ai la certitude qu'une fois de plus cette fin de semaine je serai inspiré par nos débats, par nos prises de position et par nos mesures qui profiteront à tous nos membres partout au pays, ainsi qu'à tous les travailleurs et travailleuses et leur famille.

David Black
Président, COPE/SEPB



15 YEARS LATER: SIMON BERLIN REMEMBERS

Fifteen years ago, the Canadian branch of the OPEIU disaffiliated from the international union to create a new autonomous Canadian union, COPE/SEPB. The drive for autonomy was not simple. It was actually quite risky, but it was well worth it to ensure fair treatment for Canadians and we had the vast majority of our members behind us.

Simon Berlin, then-Assistant to the Executive Director of SEPB-Quebec, remembers the excitement in the moments following the filing of the official letter of disaffiliation to the executive committee of the international union. A spontaneous party broke out with Canadian delegates laughing, crying, and singing. There were still bumpy roads ahead, but in that moment it was time to celebrate freedom.

American Arrogance

"The international union underestimated us," said Berlin. "It's a terrible thing to say, but I always felt they had an American arrogance to them. They had American money compared to Canadian dollars, which they treated like monopoly money. The felt American trade unionism was the only real trade unionism. They wanted everyone to be an American, and thought everyone wanted to be part of an American-based union."

"I honestly believed they couldn't see their understanding was completely wrong. Canada was another country; a unique and distinct entity. Even within Canada, we have distinctions as in people in Quebec speaking a different language. Canadians did not have an allegiance to the United States or to American-based politics."

Watch this space tomorrow as another architect of the COPE/SEPB independence will share their memory of this turning point in our history.

15 ANS DÉJÀ : SIMON BERLIN SE SOUVIENT

Il y a quinze ans la section canadienne du OPEIU se désaffiliait du syndicat international pour créer un nouveau syndicat canadien autonome, le COPE/SEPB. Le processus menant à l'autonomie a été ardu voir même risqué par moment. Toutefois le jeu en valait la chandelle afin de s'assurer que nos membres en aient plus pour leur argent. D'ailleurs, la vaste majorité de ces derniers appuyaient sans réserve l'initiative.

Simon Berlin était alors adjoint au directeur exécutif du SEPB-Québec, il se souvient de la fébrilité qui régnait dans les moments qui ont suivi le dépôt de la lettre officielle de désaffiliation au comité exécutif du syndicat international. Une fête spontanée a éclaté, les gens riaient, pleuraient et chantaient. Des difficultés étaient à prévoir, mais à ce moment précis, les délégués souhaitaient fêter notre indépendance.

Arrogance américaine

« Je pense que le syndicat américain nous a sous-estimé. C'est terrible à dire, mais j'ai toujours cru qu'ils avaient cette arrogance typique aux américains. Le seul vrai dollar est le dollar américain, le dollar canadien c'est de l'argent de Monopoly. Le seul vrai syndicalisme est le syndicalisme américain. Je crois sincèrement qu'ils ne comprenaient que le Canada est un autre pays, qu'au Québec nous parlons une autre langue et que les gens n'ont pas d'allégeance envers les États-Unis ou envers la politique américaine », explique Simon Berlin.

Demain, un autre artisan de l'indépendance du COPE/SEPB partagera ses souvenirs de ce point tournant de notre histoire.

COMING UP TODAY

Three featured speakers highlight the opening day schedule of the Convention 2019. Elder Peter Decontie of the Algonquin nation of Kitigan Zibi Anishinabeg will provide the First Nations greeting. Peter's activism for First Nations rights is well-known and he has famously gone all the way to the Supreme Court (1996) to fight for the Algonquin's access to their traditional territory.

René Émond, President of the CRFTQO (Outaouais Regional Labour Council) will provide the opening remarks. Émond, whose background hails from the paper mill industry, also sits on the executive committee of the Quebec Council of Unifor.

Larry Rousseau & Emilie Taman

Also scheduled to address the assembled delegates today are Larry Rousseau, Executive Vice-President

of the Canadian Labour Congress, and Emilie Taman, the federal NDP candidate for Ottawa Centre.



has also held a number of executive roles with the Public Service Alliance of Canada and has had a long history of union and political activism on issues including labour relations, health and safety, and human rights and equity.

Taman is a lawyer by trade and a community activist who has lived in Ottawa Center for over a decade. Her credits include time spent as a federal crown prosecutor and as a law professor at the University of Ottawa. Taman, who previously ran for the NDP in Ottawa-Vanier in the 2015 federal election, credits her political activism as a response to watching the Harper government disrespect public service, and siding against science as well as the judicial system.

**DE L'INSPIRATION À L'ACTION
2019 • INSPIRED TO ACTION**
June 7-9 Juin Gatineau, QC



À VENIR AUJOURD'HUI

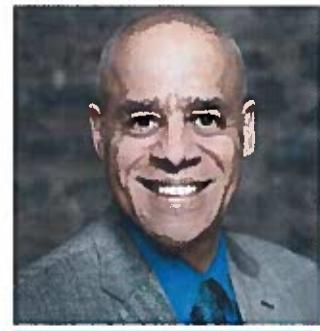
La première journée du congrès 2019 du COPE / SEPB sera marquée par la présence de trois conférenciers. Peter Decontie, de la nation algonquine de Kitigan Zibi Anishinabeg, présentera les salutations des Premières nations. Peter est bien connu pour son implication en faveur des droits des Premières Nations. Il s'est rendu jusqu'à la Cour suprême du Canada (1996) pour que les Algonquins puissent avoir accès à leur territoire traditionnel.

René Émond, président du CRFTQO (Conseil régional FTQ Outaouais) prononcera l'allocution d'ouverture. M. Émond vient à l'origine de l'industrie des pâtes et papiers. Il siège également au comité exécutif du Conseil québécois d'Unifor.

Larry Rousseau et Emilie Taman

Larry Rousseau, vice-président exécutif du Congrès du travail du Canada, et Emilie Taman, candidate fédérale du NPD à Ottawa-Centre, vont également s'adresser aux délégués.

M. Rousseau a une longue histoire avec le CTC. Il y a fait ses débuts à 18 ans (il a aussi été délégué syndical de la section locale 225 du OPEIU), comme commis au dépôt et au stockage, jusqu'à son poste actuel de vice-président exécutif. Il a également occupé plusieurs postes de direction au sein de l'Alliance de la fonction publique du Canada. Larry Rousseau a aussi une longue histoire de militantisme syndical et politique sur des questions telles que les relations de travail, la santé et la sécurité, les droits de la personne et l'équité.

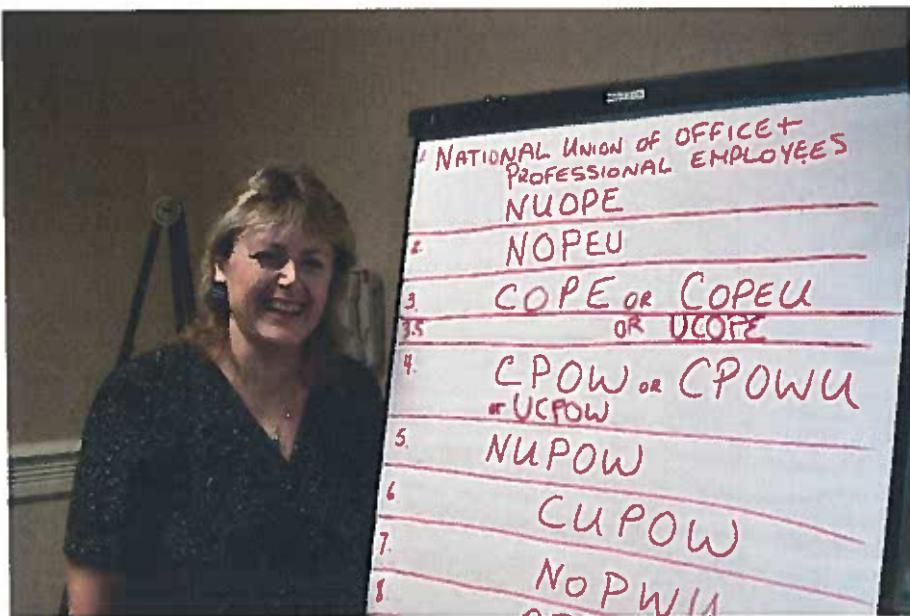


Mme Taman est une avocate de métier et une activiste communautaire qui vit à Ottawa-Centre depuis plus d'une décennie. Elle a été procureure de la Couronne fédérale et professeure de droit à l'Université d'Ottawa. Mme Taman a déjà représenté le NPD à Ottawa-Vanier lors des élections fédérales de 2015. Elle s'est lancée en politique pour contrer le gouvernement Harper de l'époque qui méprisait la fonction publique, la science et la justice.

2004 IN PICTURES



2004 EN PHOTOS



COPE CONVENTION **JOURNAL** CONGRÈS SEPB

Saturday, June 8, 2019

ME TOO IS US TOO

Sexual harassment is something that we still need to fight against and as a union we have a responsibility to lead the way.

At the start of Convention on Friday, a video was played was for all the delegates on the floor as part of the process of adopting the Anti-Harassment Policy. The video used an original image to present the harassment: tea!! «If someone does not want tea, you can not give him by force, someone who is unconscious obviously does not offer his consent to drink tea,» can be seen in the video.

In the same way, the video continues humorously to replace the harassment with tea. If these behaviors are not acceptable for tea, why would they be for sexual advances?

Doing Our Part

Having this message delivered in this fashion to a group of like-minded individuals who can understand the line between acceptable and not acceptable may work, but for many around the world, this message has not been heard loud and clear enough.

This afternoon's keynote guest speaker, Tarana Burke, will shed light on a problem – namely sexual violence – that continues to plague many women not just in other parts of the world, but in our own communities and in our workplaces.

Ms. Burke's address will truly encapsulate how widespread this problem is, and the magnitude of this issue. For our assembled delegates, it will offer an opportunity to give some clear thought into what we have seen in our own lives and what we can do to affect positive change moving forward.

DE L'INSPIRATION À L'ACTION
2019 • INSPIRED TO ACTION
June 7-9 Juin Gatineau, QC
copesepb



Le samedi 8 juin 2019

MOI AUSSI... NOUS AUSSI

Le harcèlement sexuel est un problème qui est toujours présent dans notre société et qui doit être combattu. En tant que syndicat nous avons la responsabilité de montrer la voie.

Au début du congrès vendredi, une vidéo a été diffusée dans le cadre du processus d'adoption de la politique de lutte contre le harcèlement. La vidéo utilisait une image originale pour présenter le harcèlement : le thé!! «Si quelqu'un ne veut pas de thé, vous ne pouvez pas lui en donner de force, quelqu'un d'inconscient n'offre manifestement pas son consentement à boire du thé», peut-on voir dans la vidéo.

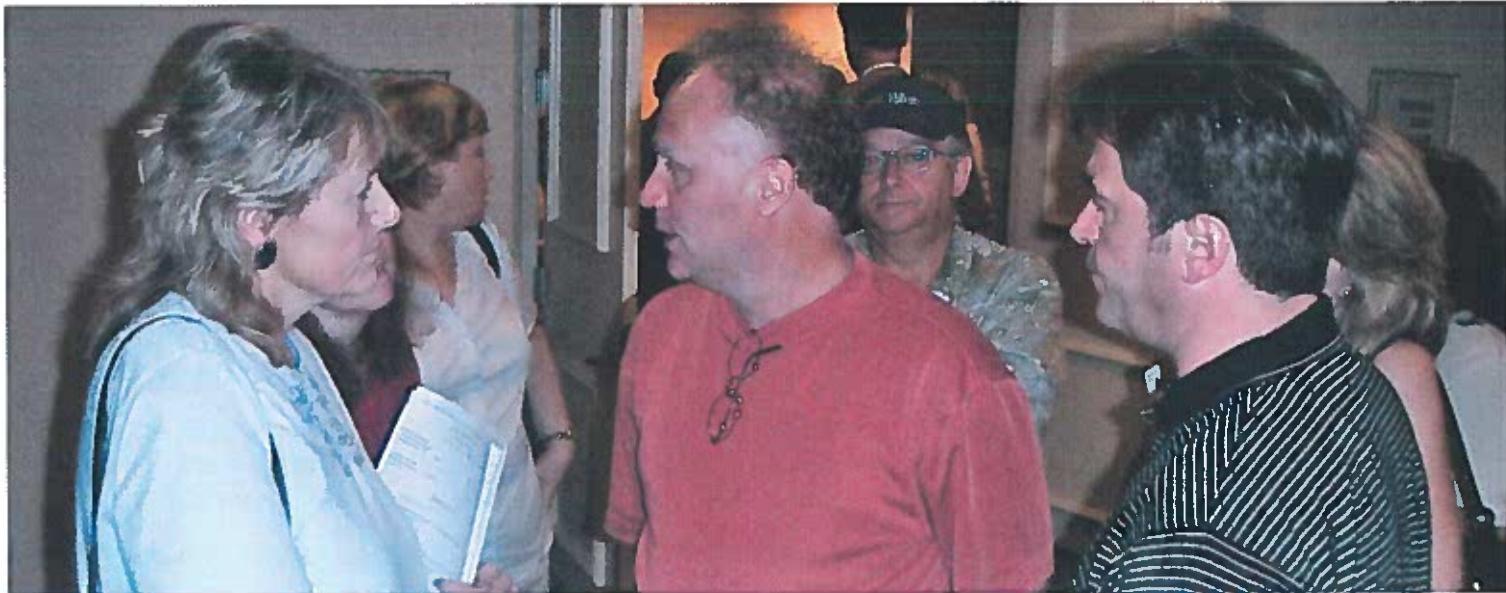
La vidéo continue de façon humoristique toujours en remplaçant le harcèlement par du thé. Si ces comportements ne sont pas acceptables pour du thé, pourquoi le seraient-ils pour les avances sexuelles?

Faire notre part

Ce message a été transmis à un groupe de personnes partageant les mêmes idées et capables de faire la distinction entre acceptable et inacceptable, mais pour beaucoup de personnes dans le monde, ce message n'a pas été entendu.

Cet après-midi, la conférencière Tarana Burke, fera la lumière sur le problème de la violence sexuelle qui continue de toucher de nombreuses femmes partout dans le monde incluant nos propres communautés et nos milieux de travail.

La conférence de Mme Burke fera un portrait clair de la situation démontrant ainsi l'ampleur du problème. Cela nous donnera à tous l'occasion de réfléchir à ce que nous avons vu dans notre vie et à ce que nous pouvons faire pour changer les choses.



A CLEVERLY ORCHESTRATED PLAN

After heated negotiations with the OPEIU over the possibility of gaining more independence from the international union proved fruitless, the Canadian branch of the OPEIU decided on a bold move to declare independence unilaterally. For that to be successful, it would mean appealing to the entire 35,000 Canadian member base one by one, a task seemingly impossible.

Andy Ross, then a Vice-President of Local 378 (now MoveUP) in British Columbia, remembers being astonished by the response.

"The response was incredible", said Ross. "The membership was simply [saying] show me where to sign. We're with you on this! Despite this, we weren't sure whether we can get that number. Phone calls were going around the country – how is it going in Quebec? What's happening on the prairies? Are you getting the numbers? Everywhere we talked we heard the same story. The members were behind us."

Five Weeks of Hard Work

After five weeks of hard work, the team across the country obtained enough signatures needed for a mandate to declare independence.

"I remember June 20th when the delegation left to go serve the letter," added Ross. "We were wondering what was going to happen. Was there going to be a last-minute deal? Was somebody going to move?"

We were all camped out at our hotel waiting for the word. And when the word came out it was done, an eruption took place, a spontaneous party. To me, that was the start of the national unity of what would become COPE / SEPB."

Watch this space tomorrow as another architect of the COPE/SEPB independence will share their memory of this turning point in our history.

UN PLAN SAVAMMENT ORCHESTRÉ

Après des négociations houleuses avec l'OPEIU sur la possibilité d'obtenir davantage d'indépendances face au syndicat international, la branche canadienne de l'OPEIU a fait le pari audacieux d'acquérir son indépendance de façon unilatérale en interpellant les 35 000 membres canadiens un à un, une tâche presque irréalisable.

À ce moment Andy Ross était vice-président local 378 en Colombie-Britannique, il se souvient d'avoir été étonné par la réaction des membres.

« La réponse a été incroyable, les membres nous disaient où dois-je signer, nous vous appuyons. Malgré tout, nous n'étions pas certains que nous pourrions obtenir le pourcentage nécessaire. Les membres s'appelaient d'un bout à l'autre du pays pour prendre des nouvelles, comment ça va au Québec, avez-vous obtenu le pourcentage nécessaire dans les Prairies? Partout les gens étaient derrière nous »

Cinq semaines de travail acharné

Après cinq semaines de travail acharné, l'équipe avait obtenu le nombre de signatures nécessaires à l'obtention de leur indépendance.

« Je me souviens du 20 juin, la délégation avait quitté pour remettre la lettre officielle de désaffiliation. On se demandait tous ce qui se passerait. Est-ce qu'il y aurait une entente de dernière minute? Est-ce que l'une des deux parties ferait une proposition? Nous étions dans notre hôtel à attendre des nouvelles et finalement c'était fait nous étions désaffiliés. Il y a eu une irruption de joie, spontanément une fête a éclatée. Pour moi, c'était les premiers signes de l'unité nationale qu'était devenu le COPE / SEPB. »

Demain, un autre artisan de l'indépendance du COPE SEPB partagera ses souvenirs de ce point tournant de notre histoire.

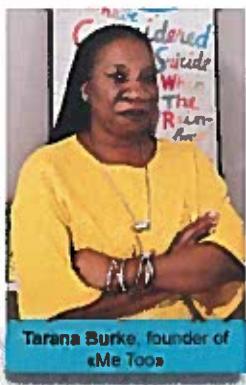
COMING UP TODAY

The Strategic Plan Final Report delivered by COPE / SEPB former Legal Counsel Pierre Gingras will kick off what is a star-studded lineup on our second day of the 2019 Convention.

Many long-time members of COPE / SEPB will be familiar with Gingras' body of work and his involvement with our union from the time he was first hired as a lawyer by OPEIU Local 57 in 1982. Pierre became our national union's Legal Counsel at its formation and held that post until 2016 when he retired and was succeeded by Pierrick Choiniere-Lapointe. Gingras continues to assist COPE / SEPB with numerous items including structure consultation.

Daniel Boyer, President of the Quebec Federation of Labour (FTQ), will round out our morning with an address. Boyer has been president of the FTQ since 2013 having previously served as its secretary general from 2010 to 2013. He has also been president of the Syndicat québécois des employées et employés de service Local 298. He has an extensive background in union activism, with a particular focus in the public sector where he has devoted much of energy on pay equity for public sector workers.

Tarana Burke



The afternoon portion of our itinerary will be a can't miss event as it will feature our keynote speaker, Tarana Burke. A civil rights activist who hails from The Bronx, Burke is notable for being the founder of the "Me Too" movement raising awareness on the widespread sexual abuse and sexual assault in society. Named by Time Magazine, along with other 'silence breakers,' as the Person of the Year for 2017, Tarana's work goes beyond just the Me Too movement as she has been active champion for gender equity, and has fought against economic and racial injustice.

**DE L'INSPIRATION À L'ACTION
2019 • INSPIRED TO ACTION**
June 7-9 Juin Gatineau, QC
copesepb

À VENIR AUJOURD'HUI

Le rapport final du plan stratégique présenté par l'ancien conseiller juridique du COPE / SEPB, Pierre Gingras, donnera le coup d'envoi à cette deuxième journée du congrès 2019.

Les membres de longue date du COPE / SEPB connaissent le travail de M. Gingras et son implication dans notre syndicat depuis son embauche en tant qu'avocat par la section locale 57 de l'OPEIU en 1982. Pierre est devenu conseiller juridique de notre syndicat national dès sa formation et a occupé ce poste jusqu'en 2016, date à laquelle il a pris sa retraite. Pierrick Choinière-Lapointe lui a succédé. M. Gingras continue d'aider le COPE / SEPB en tant que consultant, notamment en matière de structure.

Daniel Boyer, président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), complétera notre matinée. M. Boyer est président de la FTQ depuis 2013, après avoir occupé le poste de secrétaire général de 2010 à 2013. Il a également été président du Syndicat québécois des employés et employés de service, section locale 298. Il est un militant syndical de longue date, notamment dans le secteur public, où il a consacré beaucoup d'énergie à l'équité salariale pour les travailleuses et travailleurs.



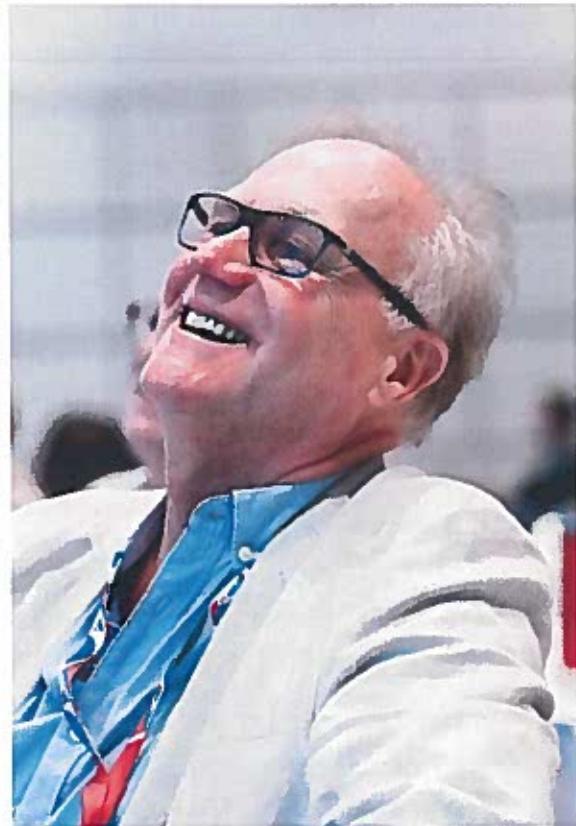
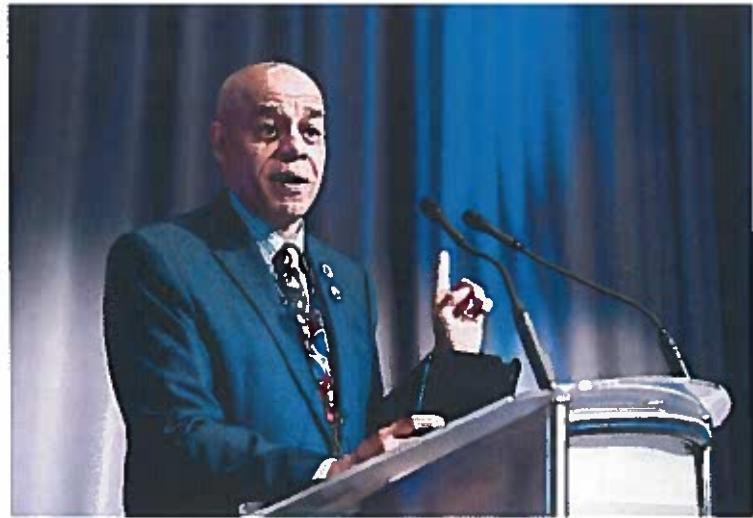
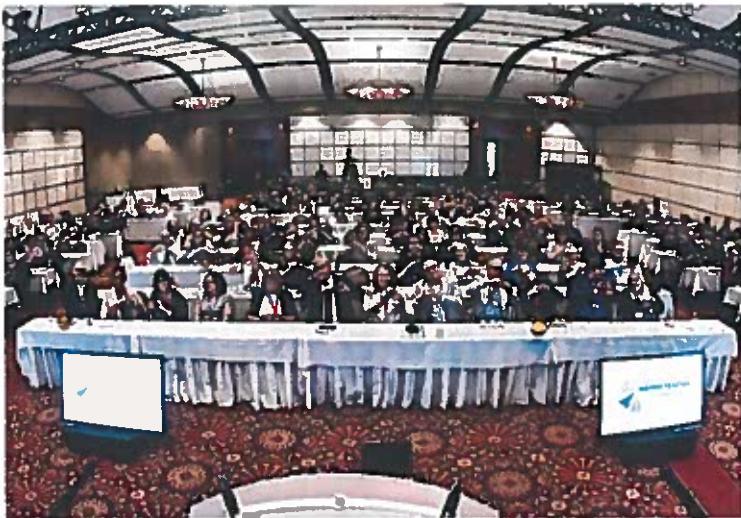
Daniel Boyer, président de la FTQ

Tarana Burke

Il ne faut pas manquer notre conférencière en après-midi. Il s'agit de Tarana Burke. Militante des droits civils originaire du Bronx, Mme Burke est notamment connue pour avoir fondé le mouvement « moi aussi », qui sensibilise l'opinion publique à la violence et aux agressions sexuelles dans la société. Nommée par Time Magazine, aux côtés d'autres « briseuses de silence », comme personnalité de l'année 2017, le travail de Tarana va au-delà du mouvement « moi aussi ». Elle défend l'égalité des sexes et elle a lutté contre les injustices économiques et raciales.

CONVENTION IN PICTURES

LE CONGRÈS EN PHOTOS



COPE CONVENTION **JOURNAL** CONGRÈS SEPB

Sunday, June 9, 2019

IT'S TIME FOR ACTION

Over the past two days at the 2019 COPE/SEPB Convention, delegates have had the privilege of listening to speakers talking about issues not only related to our union, but about issues that impact our communities, our country, and our world overall.

We've heard from the likes of #MeToo movement founder Tarana Burke, to Federal NDP candidate Emilie Taman, to CLC Executive Vice-President (and former member of this union) Larry Rousseau, along with union leaders from across our country. These speakers have spoken passionately about issues such as the past, present and future of the labour movement and unionization, the importance of truth and reconciliation with

Indigenous peoples, the rise of anti-immigration, transphobic and homophobic sentiment from right-wing influences, and the need to continue fighting for human and workers' rights.

The prevailing message from all of the speakers is the need for all of us to take action. These speakers can motivate us, but it is up to us to take action to create a better today and tomorrow for ourselves, our families, our communities, and the next generation.

As you return home to your respective provinces, locals and workplaces, we hope you leave our 2019 Convention feeling INSPIRED TO ACTION. See you in British Columbia in 2022!



Le dimanche 9 juin 2019

PASSONS À L'ACTION

Le congrès COPE / SEPB 2019 prendra fin aujourd'hui. Au cours des deux derniers jours, les personnes déléguées ont entendu des conférenciers parler de problématiques qui ont un impact sur notre syndicat, nos communautés, notre pays et le monde entier

La fondatrice du mouvement «moi aussi», Tarana Burke, la candidate néo-démocrate fédérale, Emilie

Taman et le vice-président exécutif du CTC, Larry Rousseau se sont succédé au cours des deux derniers jours. Ces personnes conférencières ont parlé avec passion de sujets tels que le passé, le présent et l'avenir du mouvement syndical et de la syndicalisation, de l'importance de la vérité et de la réconciliation avec les peuples autochtones,

de la montée des sentiments anti-immigration, transphobes et homophobes émanant de la droite, et de la nécessité de continuer à lutter pour les droits de l'homme et des travailleurs.

Le message récurrent de tous ces intervenants est la nécessité pour nous de changer les choses. Les personnes conférencières peuvent nous motiver, mais il nous appartient de prendre des mesures pour créer un monde meilleur pour nous-mêmes, nos familles, nos communautés et la prochaine génération.

Lorsque vous rentrerez chez vous, nous espérons que vous quitterez notre Congrès 2019 avec la volonté de passer de «l'inspiration à l'action». Rendez-vous en Colombie-Britannique en 2022!





HARD LINE APPROACH FROM INTERNATIONAL UNION

When the international OPEIU union started to look down on the Canadian branch, that spelled the beginning of the end. That act of arrogance is probably what them the 35,000 Canadian members who, once the dust had settled, chose to form their own union.

Serge Cadieux was the Executive Director of the Eastern Canada office (SEPB) at the time. He remembers that the Canadians had reached out in good faith and were ready to negotiate.

«It had been suggested that we could become a national self-governing union while maintaining a fraternal membership in the international union, which allowed us to maintain links between us», explained Cadieux. «But that was dismissed during the two-day negotiations. And at the end of the negotiations, I told my colleagues, 'the goose is cooked, we have little time to declare our independence.'»

American's Stubbornness

It was the American's stubbornness that caused them to lose out, and led to the creation of COPE / SEPB.

«We visited our 35,000 members in Canada in five weeks,» recalled Cadieux. «They all signed a document giving us the mandate to separate from the international union. The day before the opening of the Convention, we asked the international president to receive us and he was presented with a letter telling him that we were no longer part of the international union [and] that we had created our own national union.»

LA LIGNE DURE A COÛTÉ CHER À L'INTERNATIONAL

Le syndicat international regardait de haut la branche canadienne de l'OPEIU et c'est fort probablement ce qui lui a coûté 35 000 membres au terme du processus qui a permis aux membres canadiens de créer leur propre syndicat.

Serge Cadieux était alors directeur exécutif du bureau SEPB de l'Est du Canada. Il se souvient que les Canadiens avaient tendu la main de bonne foi et ils étaient prêts à négocier.

«On avait proposé qu'on puisse devenir un syndicat autonome national tout en maintenant une cotisation fraternelle au syndicat international ce qui permettait de maintenir des liens et cela avait été rejeté du revers de la main lors des négociations qui ont duré deux jours. Et à la sortie des négociations j'avais dit à mes collègues, les carottes sont cuites, on a peu de temps pour déclarer notre indépendance», raconte M. Cadieux.

Intransigence

C'est donc l'intransigence du syndicat américain qui a causé sa propre perte et la création du COPE / SEPB.

«On a fait le tour de nos 35 000 membres au Canada en cinq semaines. On leur a fait signer individuellement un document par lequel ils nous donnaient le mandat de nous séparer du syndicat international. La journée avant l'ouverture du congrès, on a demandé au président international de nous recevoir et on lui a présenté une lettre par laquelle on lui indiquait qu'on ne faisait plus partie du syndicat international qu'on avait créé notre propre syndicat national», conclut Serge Cadieux.

COMING UP TODAY

The final day of the 2019 COPE /SEPB Convention will continue our trend of strong, passionate speakers with today's featured presentation to be the Canadian Equity Council Report and Presentation on Islamophobia delivered by Modjeh Cox from the Canadian Labour Congress.

As the National Director of Anti-racism and Human Rights at the Canadian Labour Congress, Ms. Cox is an incredible advocate for labour and human rights. She has won numerous awards for her work in delivering community-based adult education working with marginalized communities.

She has also provided high-level anti-oppression training for businesses, non-profits, and governments. Her work has been designed to tackle the issue of discrimination at its core, and she has designed and led many national initiatives on anti-racism and human rights.

The final order of business today will also feature the election and installation of officers.

À VENIR AUJOURD'HUI

D'autres personnes conférencières passionnées et passionnantes marqueront la dernière journée du congrès COPE / SEPB de 2019. Après la présentation du rapport du Conseil canadien d'équité, Modjeh Cox du Congrès du travail du Canada, nous entretiendra sur le problème de l'islamophobie au pays.

À titre de directrice nationale de la lutte contre le racisme et des droits de la personne au Congrès du travail du Canada, Mme Cox est une incroyable ambassadrice des droits des travailleurs. Elle a remporté de nombreux prix pour son travail d'éducation aux adultes auprès des communautés marginalisées.

Elle a également offert une formation anti-oppression de haut niveau à des entreprises, des organisations sans but lucratif et des gouvernements. Son travail a été conçu pour s'attaquer au cœur du problème

de la discrimination. Elle a conçu et dirigé de nombreuses initiatives nationales relatives aux droits de l'homme et à la lutte contre le racisme.

Le dernier point à l'ordre du jour d'aujourd'hui comprendra également des élections.



Modjeh Cox from the Canadian Labour Congress
Modjeh Cox du Congrès du travail du Canada

**THANK YOU
ALL**

**MERCI À TOUS
ET À TOUTES**

