



Rapport de congrès Région 4

Congrès du COPE SEP B

Toronto(Ontario)

17 au 19 juin 2016

Présenté par le président de MoveUP

La région 4 a été fort occupée ces dernières années marquées par des transformations. Nous avons subi un gouvernement provincial rétrograde, géré un certain nombre de rondes de négociation, nous avons résisté à un lock-out long de six mois pour finalement gagner avec nos membres en, nous avons acheté et emménagé dans de nouveaux locaux, et avons changé notre image de marque, tout en continuant de donner du service et de mieux impliquer nos membres et d'élargir nos rangs.

Nous avons connu des revers et des succès, moments nécessaires à notre croissance et à notre évolution dans notre région. Voici quelques faits saillants de ces dernières années.

Nos unités d'accréditation

2014

Ententes du secteur public

En 2014, nous avons négocié le renouvellement des conventions collectives de nos unités de notre important secteur public, comme chez BC Hydro et la ICBC. L'entêtement du gouvernement de la province sur la question des salaires et de la durée de la convention s'est rapidement manifesté. Devant ce constat, nous avons décidé de conclure des conventions collectives prévoyant des hausses de salaire modestes, une stabilité pour nos membres et une protection de leurs avantages actuels. Nous avons connu un succès moyen avec ces conventions de 5 ans, qui prévoient des augmentations de salaire de 6 % sur 5 ans en plus du dividende de stabilité économique.

De meilleurs avantages

Les avantages constituent un important aspect de tout processus de négociation collective et en 2014 MoveUP a réussi à garantir une série d'améliorations en matière d'avantages pour nos membres. Les membres de Hertz, de la *Community Savings Credit Union*, comme les *Marine Workers and Boiler Makers* bénéficient de soins de la vue, alors que les membres du *SEIU 244*, de la *Coastal Community Credit Union*, de la *Columbia Valley Credit Union* et de la *Working Ventures Insurance* ont vu leur employeur s'engager à augmenter leurs contributions à la caisse de retraite. La nouvelle convention collective pour les employés de la *BC Transit* prévoit pour la première fois le remboursement de la pilule contraceptive en vertu de leur régime complémentaire de soins de santé. Finalement, les *United Fishermen and Allied Workers Union* bénéficient d'un élargissement appréciable de leur régime de soins de santé.

Les membres du Coast Mountain défendent leurs régimes

Au cours des négociations de 2014, la *Coast Mountain Bus* forçait plus de 400 membres du MoveUP à se prononcer sur une offre finale comportant d'importantes concessions sur les avantages à la retraite. Selon la proposition de la CMBC, tous les membres ayant plus de 10 ans de service auraient le choix au moment de leur retraite soit de conserver leur régime ou d'accepter une somme de 500 \$ par année de service; un montant cependant trop peu important pour couvrir leurs primes de base à leur régime individuel de soins de santé, et encore moins pour les prestations prolongées pour les personnes à charge. L'employeur voulait forcer les membres ayant moins de 10 ans de service à choisir le déboursement plutôt que le régime. Le résultat final aurait été une entente à deux vitesses où tout nouvel employé n'aurait pas eu droit à un régime d'avantages à la retraite ni au déboursement, sans égard à leurs années de service.

Il s'agissait d'une stratégie mesquine et injuste pour diviser les membres et les monter les uns contre les autres et nos membres l'ont fait très bien comprendre à leur employeur. Ils ont voté à 91 pour cent contre l'offre de la CMBC et à 91 % en faveur de moyens de pression. Quelques semaines après le vote de grève, sans qu'il y eu de moyens de pression, MoveUP signait une entente de principe après que la CMBC ait retiré ses demandes à ce sujet. La CMBC a amorcé une nouvelle ronde de négociation litigieuse ce printemps.

2015

Une année de négociation houleuse

2015 a été une année marquée par des négociations litigieuses avec plusieurs employeurs. Avant de pouvoir revenir à la table de négociation, nos membres, mécontents des concessions demandées par leur employeur, chez Konica Minolta, chez FortisBC, à l'université Capilano et chez d'autres employeurs ont dû recourir à un vote de grève ou au rejet des propositions patronales. Nos membres chez MTU, CRNBC, au *Burnaby English Language Centre*, chez Avis, le BCGEU, les chantiers maritimes Victoria, le SCFP de la C.B. ont réussi à ratifier des ententes.

2016

Une relative paix en matière de négociations

Nos conventions collectives de 5 ans du secteur public ont atteint leur moitié de vie pour nos plus grandes unités, et elles prévoient des augmentations de salaire de 6 % sur 5 ans en plus du dividende de stabilité économique. Nos représentants ont ainsi pu consacrer leur temps à des négociations plus problématiques pour des unités plus petites comme Accenture, CMBC, Seaspan et certaines autres unités dont celles de personnel de syndicats.

BC Hydro – prestations extérieures de service

MoveUP pouvait en début de 2016 goûter aux fruits d'un travail de plusieurs années : une entente avec BC Hydro à l'effet de convertir 71 postes sous-traités en postes réguliers et syndiqués au sein de l'entreprise.

En 2012, le gouvernement libéral de la province décidait arbitrairement qu'il y avait trop d'employés à la BC Hydro et imposait un nombre maximal d'employés réguliers à temps plein. La société travaillait toutefois aussi sur d'autres projets dont la modernisation, l'expansion et la rénovation des lignes de transmission de tout le réseau. Comme il fallait davantage de travailleurs pour gérer le volume de travail et que la compagnie ne devait pas dépasser le nombre maximal imposé, le nombre d'employés appelés à donner des prestations extérieures de service a explosé. Le ministre de l'Énergie Bill Bennett a admis que les frais contractuels de la BC Hydro ont gonflé passant de 3,2 millions de dollars en 2010 à 25,1 millions en 2015.

À cette époque, ni le gouvernement provincial ni la BC Hydro ne voulaient admettre avoir recours aux prestations extérieures de service. Il a fallu que MoveUP démontre que c'était effectivement le cas et à quelle fréquence en se reposant sur les membres à la BC Hydro. En février 2015, l'arbitre Mark Brown entendait le grief de principe déposé par MoveUP sur le recours à la sous-traitance par la BC Hydro pour effectuer du travail qui appartenait de façon légitime aux membres syndiqués. L'arbitre Brown jugeait en 2015 que la BC Hydro était l'employeur véritable de ces sous-traitants en se basant sur un petit groupe échantillon, ce qui veut dire qu'ils auraient dû avoir été embauchés et considérés comme membres du syndicat.

Une fois cette décision rendue, le syndicat amorçait des discussions avec la BC Hydro pour décider desquels sous-traitants devaient être membres du syndicat. Ces nouveaux 71 postes réguliers qui bénéficient d'une sécurité salariale et d'avantages sociaux en vertu de la convention collective, en sont les premiers résultats. Cette entente permet aussi au MoveUP de mieux protéger la sécurité d'emploi et les droits de négociation collective de ses membres à la BC Hydro.

Lock-outs

Southern Railway

Le 5 janvier 2015 la *Southern Railway* mettait les membres du SCFP 7000 en lock-out. Solidaires, leurs collègues de travail qui sont membres du MoveUP les ont rejoints sur la ligne de piquetage. L'avis de lock-out de l'employeur a été diffusé après que les membres du SCFP 7000 aient majoritairement rejeté l'offre patronale finale, et il était évident qu'il ne cherchait pas à conclure une entente équitable et juste.

Les membres du MoveUP ont fièrement tenu la ligne aux côtés de leurs amis et collègues du SCFP 7000; ils ont reçu l'appui de notre comité exécutif et des autres membres quand ils ont fait savoir à *Southern Railway* que les membres syndiqués s'appuient et restent unis pour obtenir un traitement juste et un contrat décent. Le lock-out s'est prolongé jusqu'au début de mai, jusqu'à ce qu'une entente soit finalement conclue.

BCAA – Employés du centre de service d'assistance routière (CSAR)

Nos membres du centre de service d'assistance routière du BCAA ont été mis en lock-out en juin 2015 après avoir demandé à leur employeur un salaire égal pour un travail égal (les téléphonistes du CSAR travaillent 40 heures par semaine alors que certains de leurs collègues non syndiqués travaillent 35 heures pour le même salaire). Non seulement le BCAA a-t-il rejeté leur demande, mais il a aboli leurs postes. La demande n'était pas farfelue ni sans précédent, et certains de ces employés occupaient ces emplois chez le BCAA depuis dix ans, d'autres depuis 20 ans.

Les négociations ayant cassé, les 75 employés ont persisté, et ont travaillé ensemble et se sont rapprochés avec l'aide et l'appui du MoveUP tout au long du lock-out qui a duré plusieurs mois. La communauté syndicale plus large appuyait le groupe en apportant de la nourriture, des lettres d'appui et en leur rendant visite. Nous avons fait en sorte de rendre les conditions vivables pour que les membres sur la ligne de front puissent cibler ce qui importait vraiment – le maintien de leur engagement pour obtenir une entente équitable avec un employeur déterminé à les casser.

En novembre 2015 aucune entente n'avait été encore conclue. Nous avons augmenté la pression avec une campagne avec pour mot clic *#RealLeadersDont*. Un mois plus tard, la campagne battait son train et avec Noël qui approchait, le PDG du BCAA donnait subitement sa démission et les négociations reprenaient. Le 18 décembre – cent quatre-vingt-huit jours de lock-out plus tard – une entente était ratifiée et les membres étaient de retour au travail. Au final, les employés du centre d'assistance routière du BCAA ont obtenu ce qu'ils voulaient. Ils ont désormais une semaine de travail réduite avec un taux horaire plus élevé et tout le monde est de retour au travail.

Notre nouvelle appellation

À notre congrès de novembre 2015, nous avons fait le dévoilement de ce qui constitue l'aboutissement d'un long projet qui a mis un an à voir le jour : une nouvelle marque et une nouvelle appellation. Ce syndicat est désormais *MoveUP, the Movement of United Professionals*.

Nous avons décidé de nous trouver une nouvelle marque car malgré le travail acharné de ces dernières années de notre direction élue et de notre personnel pour nous forger une puissante image et nourrir un sentiment de mission fondé sur les valeurs qui animent notre organisation, nous perdions sur le terrain non pas en raison d'un manque d'effort, mais à cause de notre nom – faire connaître notre travail à un large public, en matière de relations publiques – et inviter de nouvelles personnes à rejoindre le syndicat en matière de recrutement syndical..

COPE n'était pas suffisamment distinctif. À Vancouver, on pensait souvent que nous étions COPE (*Coalition of Progressive Electors*), et ailleurs dans l'ouest du Canada, on nous prenait pour CUPE (l'anglais pour SCFP). Cette appellation n'était pas assez percutante et elle ne reflétait pas la composition de notre membership qui est diversifié et évolutif.

Pourquoi MoveUP ? Nous avons consulté nos rangs, nos militants, nos dirigeants et des spécialistes dans l'élaboration d'une marque pour se forger un nouveau nom. Lorsque nous parlions à nos membres et leur demandions qui ils étaient et ce qu'ils faisaient, une réponse claire revenait et qui les rassemblait tous – le degré de professionnalisme et la fierté qu'ils prennent à accomplir leur travail.

MoveUP, c'est réunir les professionnels dans un mouvement pour le progrès et la prospérité. Nous poursuivons la tradition du mouvement syndical, mais nous sommes aussi modernes. Nous espérons que cette nouvelle identité communique notre désir d'accueillir des travailleurs dans nos rangs et de leur faire comprendre que nous avons un but et une orientation, et que nous saurons défendre leurs intérêts avec détermination et fermeté.

Le dévoilement de notre nouvelle appellation au congrès a été accueilli par un tonnerre d'applaudissements de nos délégués enthousiastes. Plusieurs personnes sont intervenues au micro pour exprimer leur contentement avec le nouveau nom. Un membre de la ICBC qui travaille dans le secteur de la carrosserie a expliqué combien il se sentait étranger avec le mot « bureau » de notre vieille appellation. Un autre membre, un militant syndical dévoué, qui travaille pour une caisse d'économie, s'est dite contente que notre nom ressorte et qui soit différent de celui des autres syndicats.

Nos nouveaux locaux

Lorsqu'en 2014 nous avons fait face à de nouvelles hausses de location de nos espaces de bureau, nous avons décidé d'étudier d'autres options. Nous avons découvert que nous pouvions acheter de nouveaux espaces au lieu de continuer à payer un loyer. Après beaucoup de recherche et de débat, les principaux dirigeants ont décidé d'acheter des espaces dans un tout nouvel édifice nommé « *the Sovereign* » au 4501 rue Kingsway (angle Willingdon près du Metrotown à Burnaby) où nous avons emménagé en juin 2015. L'endroit comble tous les besoins actuels du syndicat et offre d'excitantes nouvelles possibilités, et cet avoir offrira pendant longtemps une sécurité financière accrue à notre syndicat.

Des équipements dernier cri et des salles de réunion sont compris dans cet espace, il est facilement accessible par les transports en commun, en auto et à pied, de sorte que nous sommes mieux à même de répondre aux besoins de nos membres.

La responsabilisation des délégués syndicaux

Une de nos réussites dont nous sommes le plus fiers est notre programme concret pour former et responsabiliser nos délégués syndicaux. Ce sont les délégués qui occupent sans aucun doute le poste le plus important dans le syndicat. Nous ne leur avons pas donné la chance par le passé de faire une vraie différence dans leur milieu de travail. Nos conseillères et conseillers étaient aux prises avec une charge de travail écrasante, qui les éloignaient de la négociation et des arbitrages compliqués.

Nous décidions en 2013 d'investir dans la responsabilisation de nos délégués syndicaux, les pivots de notre syndicat. Les talents de nos délégués ont été renforcés par une formation spécifique axée sur l'industrie et le milieu de travail ce qui s'est traduit par une gestion des griefs plus rapide et plus efficace. Avec nos programmes de formation et d'éducation, nos délégués deviennent des défenseurs capables, professionnels et déterminés. Notre séminaire annuel pour délégués offre aux membres de sérieusement consacrer leur temps avec les animateurs à aiguiser leurs talents et à entendre des conférenciers qui partagent leurs connaissances sur des questions plus larges auxquelles font face les travailleurs, ici au pays comme ailleurs sur la planète. Nous livrons également des formations encore plus accessibles constituées de sessions plus courtes itinérantes. Ainsi au lieu de demander à nos membres de se déplacer, et grâce à l'espace accru dans nos nouveaux locaux, nous tenons plus fréquemment des sessions plus courtes.

Il y a trois ans, à peine 8 pour cent de tous nos griefs étaient rédigés par nos délégués. Aujourd'hui, après seulement quelques années, ils rédigent *40 pour cent* de tous nos griefs. Et le nombre des griefs dans leur ensemble a énormément diminué depuis 2012. Nous dépensons donc moins d'argent en frais juridiques et obtenons de meilleurs résultats et plus rapidement.

Sondage des membres

Avec l'aide de notre chercheur, Iain Reeve, nous avons pu mieux sonder nos membres cette dernière année. Nous avons pu mieux identifier comment nos membres nous perçoivent et comment ils interagissent avec nous, mais aussi comment ils perçoivent leur employeur. Nous avons pu couvrir lesquelles des questions sont les plus importantes pour eux, au travail comme dans leur collectivité. Et ce que nous avons appris, c'est que nous pouvons faire mieux, et qu'il nous faut faire mieux. Les données et les renseignements plus précis que nous comptons obtenir avec le prochain sondage en mai nous aideront à définir nos interactions et notre service aux membres et nous permettront d'établir nos objectifs de réussite.

Politique

Nous continuons de prendre part au jeu démocratique en appuyant les candidats qui partagent les mêmes valeurs que nous et qui se préoccupent de nos membres. Au MoveUP, nous sommes fiers de maintenir la tradition de présenter des candidats progressistes qui proviennent de nos rangs.

Au cours des dernières années, nous avons prêté main-forte à Tom Duncan lors de son élection comme conseiller à Duncas, à Karen Rockwell et à Barbara Junker au conseil de Port Moody, à Korleen Carreras à la commission scolaire de Maple Ridge-Pitt Meadows, à Lori Watt à la commission scolaire New West et à Jonathan Cote comme maire de New Westminster. Nous avons aussi appuyé notre VP Lori Mayhew dans sa course pour le conseil de Delta et notre ancienne collègue conseillère Amandeep Nijjar quand elle s'est portée candidate du NPD au fédéral en 2015 dans Vancouver South.

Recrutement

Notre service du recrutement mène des efforts réfléchis et fructueux pour attirer les travailleurs qui se reconnaissent en nous. Nous nous efforçons de devenir le syndicat de choix pour les travailleurs non syndiqués qui oeuvrent dans les nouveaux secteurs de l'économie de la province.

Nous avons obtenu l'accréditation chez des employeurs comme le *Burnaby English Language Centre*, la caisse d'économie Vancouver Police et dans d'autres caisses d'économie.

En avril, les employés de car2go Vancouver votaient pour se syndiquer avec le MoveUP; la première succursale syndiquée de car2go au monde. Nous sommes fiers d'accueillir les employés de car2go dans nos rangs. Le partage de véhicule est un secteur en pleine croissance et nous croyons que le futur réside dans ce croisement de la technologie et du transport et il est important que les gens qui travaillent dans ce secteur partagent la réussite de leur employeur et bénéficient de l'appui et de la protection d'un syndicat.

Campagnes

Référendum sur le transport collectif

En mai 2015, les résidents de *BC Lower Mainland* ont dû se prononcer par référendum sur le financement du transport collectif. Le gouvernement de la province, aux prises avec une crise des transports où de nombreux conducteurs font la queue sur l'autoroute, où les autobus sont surchargés de passagers, où les services de transport collectif sont peu accessibles et peu fréquents, décidait d'organiser un vote populaire sur la question du financement de ces services. Après de longs échanges publics entre la province et le conseil des maires du Vancouver métropolitain, les maires présentaient un vaste plan pour augmenter les services de transport collectif. En vertu de ce plan, et une fois complété, 70 pour cent des résidents du Vancouver métropolitain disposeraient d'un réseau de transport collectif fréquent et à proximité qu'une taxe de vente régionale de 0,5 % financerait.

MoveUP représente plus de 650 membres directement à l'emploi de la *TransLink and Coast Mountain Bus*. MoveUP appuyait le OUI du plébiscite sur le transport collectif parce que ses membres en bénéficieraient ainsi que leur collectivité. Nous avons participé à une coalition historique formée sous une même bannière -*Better Transit and Transportation Coalition (BTTC)* d'étudiants, de membres de syndicats, de propriétaires de petites et moyennes entreprises, d'environnementalistes, de groupes religieux, et d'universitaires pour mettre fin à la crise du transport. MoveUP a réalisé des vidéos et produit des prospectus où étaient rapportées les témoignages de nos membres en faveur du OUI.

Malheureusement, au final, le référendum était perdu en raison de l'hésitation du gouvernement de la province et de la féroce campagne menée par les opposants à la taxe. Le MoveUP continuera toutefois à pousser pour que nos réseaux de transport soient améliorés pour une meilleure vie pour nos membres.

Pour un salaire minimum de 15 \$

MoveUP joue un rôle actif dans la campagne lancée par la fédération des travailleurs de la Colombie-Britannique pour hausser le salaire minimum à 15 \$. Le salaire minimum le plus bas se situe dans notre province alors que le coût de la vie est l'un des plus élevés au pays. Il s'agit d'une mesure importante pour obtenir l'équité pour tous les travailleurs que nous continuerons à appuyer.