

AIEST Bulletin



MATTHEW D. LOEB

LETTRÉ DU PRÉSIDENT

NUMÉRO 646
QUATRIÈME TRIMESTRE-2014



 @MATTHEWLOEB

Maintenant, en route vers 2016...

Mercredi matin, le 5 novembre, nous nous sommes réveillés avec des résultats d'élections que nous n'aurions jamais voulu voir. Dans trop de courses électorales, aux États-Unis, nous avons perdu des sièges au Sénat, à la Chambre de même que dans d'autres élections dans des États et comtés où nos candidats favorables aux travailleurs ont été défaits.

Toutefois, je suis extrêmement fier que l'AIEST ait augmenté sa participation dans l'ensemble du processus politique et que nous ayons été remarqués par la communauté des travailleurs pour le travail exceptionnel que nous avons effectué à travers notre programme politique, en dépassant considérablement les objectifs à atteindre pour un syndicat de notre échelle. Notre programme interne va se poursuivre et nous permettre de fournir les meilleurs efforts lors des élections de 2016. Nous allons élire notre prochain président. Il est crucial de conserver la Maison-Blanche et de gagner à nouveau des sièges à la Chambre et au Congrès et dans les gouvernements des États à travers le pays.

Avec ces changements qui donnent des majorités aux républicains, à la fois au Sénat et à la Chambre des représentants, nous aurons à affronter nos plus grands défis depuis des décennies. Le combat sera dur, mais je sais que nous pourrions tenir tête grâce à une vigilance de tous les instants. En vous fournissant les bonnes informations, nous vous permettrons de démolir les arguments illogiques qui provoquent la crainte et l'anxiété face à nos enjeux.

Bien que les élections de mi-mandat de 2014 aient été décevantes, la communauté du travail a obtenu des gains dans un certain nombre d'initiatives dans les États. Les résultats positifs pour les familles de travailleurs incluent des augmentations du salaire minimum dans le Dakota du Sud, dans l'Illinois, au Nebraska, en Alaska et dans l'Arkansas de même qu'à Oakland et à San Francisco en Californie. Il y a aussi eu des résultats positifs concernant le droit de vote au Missouri, au Montana et dans l'Illinois. Et ce qu'on appelle les lois sur le « droit au travail », elles ont été défaites à Anchorage en Alaska, parmi d'autres mesures.

Nous devons maintenant concentrer notre attention dans les États où des enjeux, tels le « droit au travail », les pensions, la suppression de certaines catégories d'électeurs, les coupures budgétaires et d'autres choses du genre, reviendront à l'ordre du jour des législatures où, le 4 novembre, les résultats des élections ont donné des majorités républicaines. Ces personnes qui sont maintenant responsables, dans les Chambres des États et au Sénat de même que dans certains bureaux de gouverneurs, vont sûrement continuer d'attaquer le monde du travail.

C'est notre responsabilité, notre mission, de faire reconnaître par les politiciens les besoins des familles de travailleurs s'ils veulent être réélus lors des prochaines élections. Nous avons besoin de créer des liens là où ils n'existent pas encore et de cultiver les relations que nous entretenons déjà.

Et nous avons besoin du support et de la participation continus de chaque membre de notre grande Alliance pour nous assurer qu'en 2016 la vague se retournera à nouveau en notre faveur.

Je vous souhaite une heureuse période des fêtes, une bonne santé et tout de ce qu'il y a de meilleur pour l'année 2015. ■



L'AVENIR DES TRAVAILLEURS

Résumé de l'article de David Geffner

« Vous êtes la génération du millénaire, la génération la plus diversifiée, la mieux éduquée et la plus adepte des technologies de toute l'histoire, et avant longtemps, vous représenterez la majorité de l'électorat. » C'est en ces termes que Liz Shuler, secrétaire trésorière de l'AFL-CIO, s'est adressée aux jeunes participants qui étaient présents, l'été dernier, à la deuxième conférence des jeunes travailleurs de l'AIEST qui avait lieu à Portland, en Oregon. Il y a quatre ans, à Washington D.C., Liz avait été la première à avoir l'idée de ces conférences pour les jeunes travailleurs. Touché par cette démarche, le président Loeb a ensuite proposé à ses proches collaborateurs, Joe Hartnett (assistant directeur du département de la scène), Emily Tao (directrice du département des communications) et Jennifer Triplett (représentante internationale) d'organiser la première conférence des jeunes travailleurs de l'AIEST qui a eu lieu à Philadelphie en 2012. Le président voulait ainsi engager et inspirer les jeunes travailleurs de cette Alliance.

Ces conférences permettent aux jeunes travailleurs de tisser des liens, d'améliorer leurs connaissances de l'histoire du syndicalisme et de l'AIEST et d'apprendre à agir plus efficacement au sein du mouvement syndical. Les médias sociaux sont évidemment très utilisés et ils permettent selon Paul Cox, de la section locale 631, « d'amplifier le microphone des syndicats à travers le pays ». Ces médias permettent aussi de créer des relations à long terme et de les entretenir.

(Suite à la page 4)

Le syndicat derrière le divertissement

À cette période de l'année, bien des gens ont l'air songeurs. Nous jetons un regard sur l'année écoulée et nous passons en revue le large éventail d'événements qui sont arrivés dans nos vies et dans le monde.



JAMES B. WOOD

Alors que chacun de nous procède à sa propre « revue de l'année », nos pensées évoluent tranquillement du passé vers l'avenir.

Ceux parmi nous qui sont impliqués dans la production trimestrielle du Bulletin officiel, peuvent être fiers des quatre publications de 2014, elles sont le reflet fidèle de la nouvelle présentation que nous avons choisie au début de l'année. Vos commentaires positifs et votre appréciation de cette nouvelle présentation nous réjouissent.

Nous sommes aussi ravis d'annoncer que nos membres ne sont pas les seuls à reconnaître les améliorations apportées à notre publication. L'Association internationale des communications du travail a récemment accordé le premier prix d'excellence générale au Bulletin officiel afin de reconnaître « une publication de 2014 qui a fait la promotion des plus hauts standards de journalisme dans le monde du travail ».

La fin de l'année est aussi la période des fêtes. En plus de passer du temps avec les amis et la famille, bien des gens recherchent diverses formes de divertissement pendant cette période de l'année. Ces temps libres pour le public en général correspondent en fait à l'expression « show time » pour plusieurs membres de l'AI.

Les gens adorent le divertissement et la croissance de notre industrie en témoigne. Toutefois, le public en général ne réalise pas que sans l'importante contribution des membres de l'AIEST, il y aurait beaucoup moins d'options pour se divertir.

L'habileté et la compétence que nos membres consacrent à leur travail permettent à toutes sortes de productions de voir le jour. Certaines productions sont en direct d'autres sont filmées ou enregistrées pour être distribuées plus tard, mais elles requièrent toutes un travail considérable exécuté par les artistes et les artisans que nous représentons. Le fait que bien des gens ne se rendent pas compte de votre implication constitue le compliment ultime pour un travail bien

fait et la confirmation que nous sommes le « syndicat derrière le divertissement ».

Qu'ils aillent au cinéma, qu'ils louent un DVD, qu'ils assistent à un spectacle sur Broadway, qu'ils aillent à une convention ou à une exposition ou qu'ils suivent un événement sportif dans le confort de leur propre maison, toutes ces personnes pourront compter sur le travail de nos membres. Très souvent, ces membres se privent de leurs propres opportunités de se divertir pour que d'autres puissent profiter du spectacle.

Au nom des spectateurs que vous avez aidé à divertir en 2014, merci pour votre travail acharné et votre implication. Que 2015 vous apporte à vous et vos familles beaucoup de santé et de bonheur.

DOCUMENTS POUR L'ANNÉE 2015

Nous avons commencé, vers la fin du mois novembre, à acheminer aux sections locales les cartes de membre et les documents pour l'année 2015. Les documents ont été envoyés aux sections locales qui ont fait parvenir leur rapport pour le troisième trimestre de 2014 et qui ont acheté le nombre requis de timbres per capita.

Tout au long du mois de décembre, nous avons continué de faire parvenir la documentation aux sections locales à mesure qu'elles se conformaient aux exigences mentionnées plus haut. Si vous n'avez pas encore reçu les documents pour l'année 2015 nous vous invitons à contacter le bureau général pour déterminer ce qui reste à faire pour être en règle.

LES AUGMENTATIONS DE LA TAXE PER CAPITA

Les délégués à la 67^e Convention quadriennale ont voté en faveur d'une augmentation de la taxe per capita pour les sections locales, de 1 \$ à partir du 1^{er} janvier 2015.

Les délégués ont aussi voté, pour la même période, en faveur d'une augmentation de (50 ¢) de la taxe per capita pour les départements spéciaux. ■



Condensé d'un discours présenté par Bernard Fishbein, ex conseiller juridique du Bureau canadien de l'AIESP (de 1989 à 2011), lors d'une convention tenue à Saskatoon, en 1999. Quinze années plus tard, ce texte demeure tout aussi pertinent, que ce soit aux États-Unis ou au Canada. Bernard Fishbein siège depuis 2011 au bureau des relations de travail de l'Ontario et il a aussi enseigné à l'université de Toronto.

Que signifie vraiment une campagne de syndicalisation ?

Souvent, au sein de l'AI, certains mots ne signifient pas exactement la même chose que pour les gens de l'extérieur. Alors je vais commencer par décrire ce qui n'est pas une campagne de syndicalisation pour ensuite expliquer ce que c'est vraiment.

Premièrement, une campagne de syndicalisation ne consiste pas seulement à « ouvrir les livres » et à accepter des personnes comme membres (et je veux dire un vrai statut de membre et pas seulement des programmes de pseudo apprentis ou de permissionnaires). J'ai eu à l'occasion le plaisir de lire les statuts et règlements de certaines sections locales de l'AI et franchement, il serait plus facile pour moi, Bernie Fishbein, de devenir « Pape » plutôt que de devenir membre de certaines sections locales. Je ne dis pas ça pour diminuer l'importance, pour les sections locales AIEST, « d'ouvrir les livres » ou d'accepter des personnes comme membres. Toutes les sections locales doivent le faire. Pourquoi ? Simplement parce que si vous ne le faites pas, vous allez disparaître.

J'ai déjà entendu plusieurs des arguments des membres lorsque l'on discute de la possibilité d'accepter des nouveaux membres. Ils vont vous dire qu'il n'y a pas assez de travail pour les membres existants, alors comment imaginer qu'il y aura assez de travail pour ces membres nouvellement admis. Toutefois, la faille dans cette logique est qu'on oublie de se demander qu'est-ce qui va arriver avec ces personnes qui veulent devenir membres et que vous refusez ? Pourtant, nous savons tous que bien des gens investissent trois ou quatre années de leur vie dans des collèges et des universités pour étudier et devenir des diplômés dans divers secteurs du cinéma et du théâtre. Et là, c'est sans tenir compte de tous ceux qui rêvent simplement de s'impliquer dans l'industrie du divertissement.

Quand vous refusez le statut de membre à ces personnes pensez-vous qu'ils se disent simplement – « Bon, d'accord, si je ne peux pas intégrer l'AI je vais devenir un plombier, une infirmière, un électricien, ou encore pire, un avocat ». Pensez-vous vraiment qu'ils sont prêts à renoncer à toutes ces années de formation simplement parce qu'ils ne peuvent être admis dans votre section locale ? Nous savons tous que non. Nous savons tous qu'ils ne disparaîtront pas. Ce qui arrive, c'est qu'ils forment une source alternative de travailleurs par rapport à la vôtre. Ils deviennent en compétition avec vous. Et comme le système capitaliste est la merveille

que l'on connaît, les employeurs exploitent cette compétition pour diminuer les salaires et les conditions de travail pour lesquels les sections locales de l'AI se sont battues pendant des décennies.

Maintenant, certains membres vous diront, d'accord laissons les employeurs engager ces gens. Ces employeurs découvriront rapidement qu'ils ne sont pas aussi bons que nous et ils reviendront vers nous pour nous engager. Même si cette prétention qu'ils ne sont pas aussi bons que les travailleurs de l'AI était vraie, la question devient alors, pendant combien de temps ? Nous savons tous que pour devenir aussi qualifiés et compétents que les membres de l'AI, ces travailleurs ont seulement besoin d'acquérir de l'expérience. Combien de temps ça leur prendra en sachant qu'ils veulent tellement travailler et acquérir de l'expérience et qu'ils sont prêts à accepter fréquemment des salaires et des conditions inférieures aux vôtres. Alors pour moi c'est simple – les sections locales doivent accepter les membres ou disparaître. Cependant, ne faire que ça, ce n'est pas faire une campagne de syndicalisation. Syndiquer des gens ce n'est pas aussi simple que de laisser les gens qui cognent à la porte entrer chez vous.

Deuxièmement, faire une campagne de syndicalisation ce n'est pas simplement aller dans des salles et essayer de convaincre les propriétaires de signer des ententes collectives avec vous (et je veux dire de véritables ententes de travail par écrit et signées par les deux parties – pas seulement des « arrangements » et des accords de poignées de main qui ne valent pas le papier sur lequel elles ne sont pas écrites). Bien sûr que vous devez le faire. Cependant, dans le contexte actuel, les ententes de reconnaissance volontaire sont de plus en plus rares. Les employeurs ne signent pas volontairement des ententes de travail à moins que vous exerciez un rapport de force suffisant pour les amener à le faire. Par exemple, si l'employeur doit transiger avec vous pour obtenir les services des travailleurs qualifiés et compétents qu'il désire parce c'est vous qui les représenter et qu'ils n'iront pas travailler sans être couverts par une entente de travail, voilà un bon rapport de force.

De toute façon, même si vous obtenez une entente collective volontaire vous devez être prudents. La plupart des provinces requièrent que certaines conditions légales soient respectées pour reconnaître ces ententes de travail volontaires, comme l'obligation faite au syndicat

de démontrer qu'il représentait la majorité des travailleurs de l'unité de négociation le jour où l'entente est entrée en vigueur. Également, s'il y a une raison qui justifie cette entente sur la base d'un « pré engagement », c'est-à-dire une entente qui prévoit que la section locale fournira des membres à l'employeur, cette entente obligera alors le syndicat à intégrer les dix ou quinze personnes qui travaillent déjà pour cet employeur.

Comme je l'ai mentionné au début, une campagne de syndicalisation ne se résume pas à ces deux éléments : accepter des gens comme membres et obtenir des ententes volontaires de travail. Ce que je m'appête à vous dire, c'est qu'une campagne de syndicalisation c'est aller rencontrer les personnes qui travaillent déjà dans des endroits où l'AI n'a pas d'entente collective. Syndiquer, c'est convaincre ces gens de se joindre à votre syndicat et pas seulement attendre que ces gens vous demandent de se joindre à vous. Pour les convaincre de se joindre, vous devrez leur démontrer comment vous pouvez améliorer leur existence, comment vous pouvez améliorer leurs conditions de travail et vous devrez aussi leur démontrer que de payer des cotisations syndicales à votre section locale est un bon investissement. Maintenant, pour convaincre ces gens de se joindre, certaines sections locales devront reconsidérer certains « obstacles » rattachés au statut de membre. Certaines sections locales devront revoir leurs politiques à propos de la séniorité. Il sera très difficile de convaincre des gens de se joindre à une section locale de l'AI si cela signifie quand se joignant ils se retrouveront au bas de la liste de séniorité et que tous les membres au-dessus d'eux travailleront en priorité ; et même, comme dans certaines sections locales, qu'ils seront tassés de leur poste qu'ils occupent déjà. Vous ne devriez pas être surpris si la plupart des gens ne veulent pas se joindre à une section locale de l'AI dans ces circonstances, seulement pour obtenir le privilège de donner leur travail à des membres de la section locale qui eux n'en ont pas.

Toutefois, seulement convaincre ces gens de se joindre (et au Canada cela signifie qu'ils doivent signer une demande d'application pour être membre et pas seulement une autorisation pour être représenté comme aux États-Unis) n'est que la première étape. La plupart des provinces au Canada requièrent maintenant des votes de représentation. Il ne suffit plus de recueillir les signatures des employés au bas des cartes d'ap-

plication pour devenir membre – il est aussi nécessaire de gagner un vote de représentation quelque temps après. Vous ne serez sans doute pas surpris d'apprendre que le fait de signer une carte d'application pour être membre ne veut pas dire que ces gens vont voter pour le syndicat dans un vote de représentation subséquent. Les gens vont changer d'idée, surtout si l'employeur fait campagne contre le syndicat. Vous ne serez pas non plus surpris d'apprendre que la plupart des employeurs n'apprécieront pas votre campagne de syndicalisation et seront prêts à vous dénigrer et même à poser des gestes illégaux pour vous contrer. Cela signifie que vous devrez rester en contact de façon régulière et continue avec ces personnes. Il ne suffira pas de vous présenter, de faire signer des cartes et ensuite de tout oublier. Vous devrez démontrer le même engagement envers eux que ceux-ci vous ont démontré en signant des cartes d'application.

Même là, la campagne de syndicalisation n'est pas terminée. Vous pouvez gagner le vote de représentation, mais alors tout ce que vous aurez obtenu est un certificat du bureau des relations de travail. Un certificat constitue seulement le droit de représenter les employés. Ce droit oblige l'employeur à négocier de bonne foi avec le syndicat. Toutefois, il n'oblige pas l'employeur à atteindre une entente collective avec le syndicat ; il a seulement l'obligation de faire des efforts raisonnables pour y arriver. Comme résultat, l'employeur a le droit de négocier selon ses propres intérêts et il est dans son intérêt d'adopter une ligne dure. Vous ne serez pas surpris si je vous dis que les intérêts de l'employeur ne sont sûrement pas les mêmes que les vôtres, et que ceux-ci peuvent être très divergents. Si vous ne pouvez vous entendre, vous atteignez alors le niveau, appelé académiquement, des « mécanismes de résolution d'impasse » qui sont essentiellement la grève ou le « lockout ». Certaines provinces peuvent offrir un accès limité à l'arbitrage pour un premier contrat de travail, mais il deviendra, avec le temps, nécessaire de négocier un deuxième et un troisième contrat, etc.

Maintenant, une décision d'aller en grève (ou de forcer un employeur au lockout) n'est pas une décision que l'on doit prendre à la légère. Vous ne devriez pas aller en grève seulement parce que vous n'aimez pas les propositions de l'employeur, où que vous pensez que l'employeur ne vous respecte pas assez et que vous avez une, deux (ou trois) choses à lui faire comprendre. Vous devez aller en grève seulement si vous êtes sûrs de gagner. Si vous croyez que vous ne pouvez gagner la grève, vous devrez alors réfléchir sérieusement à la possibilité d'atteindre la meilleure entente dans les circonstances et peut-être de remettre à plus tard certaines autres améliorations.

(Suite à la page 4)

Suite de « QUE SIGNIFIE VRAIMENT UNE CAMPAGNE DE SYNDICALISATION ? »

C'est lorsque vous aurez signé une entente collective que vous aurez complété votre campagne de syndicalisation. Vous êtes allé chercher des travailleurs qui n'étaient pas représentés dans un lieu de travail et vous leur avez maintenant donné la protection d'une entente collective de travail avec l'AIEST qui fait une différence positive dans leur vie.

Ne laissez personne vous dire le contraire, ce n'est pas une tâche facile. C'est très difficile, ça nécessite beaucoup de temps et ça coûte souvent très cher. Est-ce que ça en vaut la peine ? De façon non équivoque, oui.

Pourquoi ? Premièrement parce que c'est la bonne chose à faire. C'est ce que les syndicats sont censés faire et c'est pour cela que les syndicats existent. Ils sont censés améliorer la vie des travailleurs.

Toutefois ce n'est pas seulement l'altruisme, votre mère, la tarte aux pommes ou le modèle canadien (ou américain) qui vous dictent que vous devriez le faire. C'est aussi dans votre propre intérêt – car si vous ne le faites pas votre syndicat ne grandira pas. Si un syndicat ne grandit pas, il meurt. Vous avez besoin de nouveaux membres qui

vous apportent de nouvelles idées, de nouvelles ressources et, de façon réaliste, des cotisations et de nouvelles sources de revenu pour vos activités. Plus important encore, cela vous amène de nouveaux employés que vous représentez et de nouveaux métiers dans votre juridiction. C'est de cette façon que vous pouvez croître, avec ces nouveaux employeurs et en créant davantage d'emplois pour vos membres.

Alors le message que je vous transmets aujourd'hui est de syndiquer. Je comprends que vous devez commencer quelque part et, encore une fois, je ne veux pas diminuer l'importance « d'ouvrir les livres », d'accepter des nouveaux membres et de négocier des ententes de bonne foi. Mais pour syndiquer pleinement, vous devez faire davantage. Ce ne sera pas facile, mais c'est de cette façon que vous pourrez garantir l'existence de votre syndicat, sa viabilité continue et sa réussite dans l'avenir. Je vous souhaite donc bonne chance dans vos futures campagnes de syndicalisation. ■

Bernard Fishbein
Conseil canadien, Kosbie Minsky

Suite de « L'AVENIR DES TRAVAILLEURS »

Lors de ces conférences, les participants découvrent les nombreux métiers qui sont représentés par l'AI et qui sont exercés par d'autres jeunes, comme eux. Ils réalisent aussi que la plupart des grands enjeux touchent à la fois le Canada et les États-Unis. À titre d'exemple, les fameuses lois de « droit au travail » qui ont été votées dans plusieurs États pourraient bien apparaître un jour au Canada. Les jeunes travailleurs ont aussi pris le temps d'appuyer massivement, via les médias sociaux, les travailleurs de postproduction de la télé-réalité *The Shans of Sunset* qui étaient en grève, au même moment, dans la région de Los Angeles. Ils les ont ainsi aidés à obtenir une entente avec les producteurs, un mois plus tard. Pour sa part, le président de l'AFL-CIO de l'Oregon, Tom Chamberlain, s'est adressé aux participants en ces

termes : « Les travailleurs ont besoin de votre leadership, les travailleurs ont besoin de votre énergie, alors faites le choix de vous impliquer, un choix que vous ne regretterez jamais ». Ces conférences incitent donc les jeunes à jouer un rôle, à s'impliquer dans diverses causes et, éventuellement, à occuper des postes de direction dans les sections locales.

Le président Loeb a par ailleurs affirmé que « grâce à ces conférences, les jeunes améliorent leurs connaissances de l'histoire de l'AIEST et ils vont chercher une meilleure compréhension de notre industrie. Ces jeunes sont des membres sophistiqués et habiles qui sont capables de cultiver la camaraderie et la solidarité, ce qui leur permettra de nous propulser vers l'avenir tous ensemble avec nos confrères et consoeurs du mouvement des travailleurs. » ■

LES LOBBYISTES DE L'AIEST SUR LA COLLINE PARLEMENTAIRE



Le département canadien a retenu les services d'Isabel Metcalfe, qui possède une longue expérience à Ottawa, pour orchestrer les activités de lobbyisme du Bureau canadien de l'AI dans la politique canadienne. L'équipe de l'AIEST est constituée des vice-présidents internationaux John Lewis et Damien Petti et de la directrice des opérations du bureau canadien Krista Hurdon (respectivement à droite, à gauche et au centre sur la photo). Les activités de l'équipe ont débuté en octobre dernier avec la participation à onze rencontres en deux jours dans la région de la capitale nationale. Ils ont pu entendre Hillary Clinton lors d'un dîner auquel assistaient aussi des membres de la section locale 471 et deux de leurs plus gros employeurs. Des rencontres ont aussi eu lieu avec des membres des partis conservateur, NPD et libéral, au parlement.

Ces rencontres sont importantes pour faire entendre le point de vue de l'AIESP sur la colline parlementaire, car nos positions sur les enjeux de l'industrie du divertissement sont parfois uniques. Des relations sont ainsi en train de s'établir pour représenter de façon proactive les intérêts de nos membres lorsqu'ils sont en jeu. ■

BUREAU GÉNÉRAL

MATTHEW D. LOEB
Président international

JAMES B. WOOD
Secrétaire trésorier général
207 West 25th Street, 4th Floor
New York NY 10001
Tél. 212 730-1770
Fax 212 730-7809

Bureau canadien
JOHN M. LEWIS
10^e Vice-Président international
Directeur des affaires canadiennes
22 St-Joseph Street
Toronto ONT M4Y 1J9
Tél. 416 362-3569
Fax 416 362-3483

Secrétaire du 11^e district
CHERYL BATULIS
2 Neilor Crescent
Toronto ONT M9C 1K4
Tél. 416-622-8555
Fax 416-620-5041
iadistrict11@gmail.com

COMMENT REJOINDRE LES SECTIONS LOCALES

56 > Montréal
DENIS FOREST
Secrétaire archiviste
1, rue de Castelnau Est Local 104
Montréal QC H2R 1P1
Tél. 514 844-7233
Fax 514 844-5846

262 > Montréal
ISABELLE WOUTERS
Secrétaire archiviste
1945 Mullins Bureau 160
Montréal QC H3K 1N9
Tél. 514 937-6855
Fax 514 272-5763
ysowout10@hotmail.com

514 > Montréal
IAN LAVOIE
4530 rue Molson, Bureau 201
Montréal QC H1Y 0A3
Tél. 514-937-7668
Fax 514-937-3592
ian.lavoie@iatse514.com

ICG 667 > Est du Canada
DAVID ORTON
229 Wallace Avenue
Toronto ON M6H 1V5
Tél. 416-368-0072
Sans frais (Est du Canada)
1-877-368-1667
Fax 416-368-6932

863 > Montréal
MÉLANIE FERRERO
4251 rue Fabre
Montréal QC H2J 3T5
Tél. 514-524-1630
iatse863@gmail.com

523 > Québec
RINA CAMPION
2700, rue Jean-Perrin
Bureau 490
Québec QC G2C 1S9
Tél. 418-847-6335
Fax. 418-847-6335

849 > Provinces maritimes
RAYMOND MAC DONALD
15 McQuade Lake Crescent, 2nd floor
Halifax NS B3S 1C4
Tél. 902 425-2739
Fax 902 425-7696

LORRAINE ALLEN
Administratrice
Régime de retraite canadien
de l'industrie du divertissement
22 St. Joseph Street
Toronto ONT M4Y 1J9
Tél. 416-362-2665
Fax 416-362-2351
www.ceirp.ca

POUR REJOINDRE L'ÉDITEUR
ROBERT CHARBONNEAU
bobcharbonneau@videotron.ca
BULLETIN AIEST (IATSE)
CP 34123, Québec QC
Canada G1G 5X0