

AIEST

Bulletin



LETTRE DU PRÉSIDENT

NUMÉRO 648
DEUXIÈME TRIMESTRE-2015

MATTHEW D. LOEB



@MATTHEWLOEB

Plus fort ensemble

Depuis notre création vers la fin du dix-neuvième siècle, alors que nous représentions les techniciens de scène qui travaillaient sur « The Great White Way », nom par lequel Broadway était connu à l'époque, jusqu'à maintenant, nous nous sommes adaptés à un monde en perpétuel changement. Dans deux pays, nous représentons aujourd'hui des travailleurs dans

tous les genres de divertissements, incluant le théâtre, la télévision et la production cinématographique, les événements sportifs, les expositions et les foires commerciales, pour n'en nommer que quelques uns.

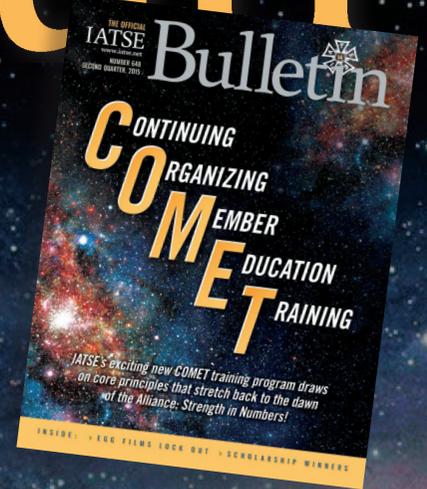
Notre organisation et notre structure sont devenues de plus en plus complexes pour répondre aux besoins de nos membres, aux réglementations des gouvernements, aux employeurs des multinationales et aux changements rapides des technologies. Au fil du temps, la complexité des lieux de travail a nécessité l'établissement de secteurs spécifiques de représentation. Nous avons maintenant des départements qui couvrent la scène, le cinéma, la production télévisuelle, les expositions, la diffusion, la communication, l'éducation et la formation ainsi que les Affaires canadiennes. Ces départements nous permettent de bien représenter les différents métiers de l'AI et les membres qui les occupent. De plus, des lieux de travail en perpétuel changement requièrent des interconnexions et des communications reliant tous ces secteurs pour garantir que les travailleurs que nous représentons soient bien compris.

À ce moment de notre histoire, nous pouvons communiquer ensemble grâce à des moyens que nos prédécesseurs n'auraient jamais pu imaginer. Avec la structure départementale de l'Internationale, nous offrons maintenant une coordination et une coopération impressionnantes qui permettent, pour notre plus grand avantage, le partage de l'information entre les dirigeants, les représentants, les districts et les sections locales.

Cette intelligence collective à l'intérieur de chaque département et à travers toute l'Alliance nous a été incroyablement utile pour réussir. Par exemple, nous avons pu obtenir des ententes avec des producteurs établis aux États-Unis qui visent des productions canadiennes et bien d'autres endroits de notre juridiction. Notre interdépendance est la clef et ainsi l'Internationale rend les choses très difficiles à ces employeurs qui voudraient se servir d'un métier, d'une section locale, d'une région ou d'un pays pour nuire à un autre. Nous sommes aussi capables de former, de mobiliser et de galvaniser notre effectif par rapport à des enjeux ou à des initiatives importantes pour l'AI dans son ensemble.

Nous avons recours à des communications solides pour appuyer les débrayages, les négociations, les conférences de presse, les séances de photo, les campagnes de syndicalisation et les actions politiques, ces moyens qui nous servent de levier pour offrir des avantages à l'ensemble des membres de l'Alliance. J'ai souvent dit « celui qui s'attaque à l'un de nous s'attaque à nous tous ». Nos lignes de communication et de coordination ouvertes rendent cette affirmation possible dans l'ensemble de notre juridiction.

En ces temps difficiles, nous devons mettre en œuvre les moyens mis à notre disposition pour s'entraider ; notre capacité à communiquer d'une manière efficace est la clef de notre succès. ■



ÉLECTIONS FÉDÉRALES AU CANADA

Des élections fédérales auront lieu au Canada le 19 octobre prochain. Cette élection prendra une importance cruciale pour tout le pays, car les conservateurs, qui ont obtenu la majorité lors du dernier scrutin, ont adopté ou tentent encore d'adopter des lois hostiles aux travailleurs, telles que les lois C-525 et C-377. Il est temps que ça arrête ; tous les membres canadiens de l'AIEST doivent aller voter.

Le Congrès du travail du Canada a mené un sondage qui a identifié quatre enjeux d'importance pour les Canadiens lors des prochaines élections : sécurité des retraites, soins de santé, services de garde et bons emplois.

D'autres informations sur ces enjeux sont disponibles sur le site: congresdutravail.ca/campagnes/meilleurchoixca



WWW.AIESTSE.NET

MESSAGE DU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER GÉNÉRAL

Nos avancées technologiques

Dans le contexte du travail actuel, nos membres sont submergés par l'afflux croissant d'innovations technologiques. Des postes de travail numériques en passant par les projecteurs mobiles et l'automatisation jusqu'à l'enregistrement et la diffusion en haute définition, nos membres sont constamment confrontés aux dernières innovations et doivent intégrer ces nouvelles technologies dans leur travail de tous les jours.



JAMES B. WOOD

La gestion administrative de l'Internationale est appelée à suivre le rythme des changements technologiques à travers le monde. Cela inclut à la fois la manière dont nous interagissons avec nos sections locales et les outils que nous offrons à nos employés, représentants et dirigeants pour aider ces syndicats locaux et leurs membres. Ce qui suit est un résumé de certains des programmes les plus importants qui ont été mis en œuvre et qui sont maintenus à jour.

La base de données des membres continue de bien nous servir et elle a été développée en tenant compte de ses besoins d'expansion. De plus en plus de fonctionnalités performantes et complexes sont intégrées dans le système ce qui permet, entre autres, de suivre et de vérifier efficacement les informations sur les contrats roses.

Les ressources en ligne permettant à nos sections locales de conclure des transactions telles que la soumission des rapports trimestriels deviennent de plus en plus populaires. Actuellement, les 240 sections locales qui utilisent le système représentent 93 % des membres de l'Alliance. Si votre section locale n'utilise pas cette ressource, un dirigeant peut simplement contacter le Bureau général et un compte protégé par un mot de passe sera créé.

Les démarches pour que chaque demande d'adhésion soit rattachée à un fichier électronique se poursuivent. À ce jour, près de 60 000 demandes d'adhésion ont été numérisées et nous avons maintenant un accès immédiat à ces fichiers. Ces progrès ont aussi éliminé le besoin d'entreposer à l'extérieur de nos bureaux une grande quantité de documents papier.

La coopération entre l'Internationale et les sections locales pour la soumission des rapports trimestriels contenant des informations sur les membres a aussi permis d'améliorer l'exactitude des informations concernant plus de 65 000 adresses dans la base de données. Dans ce monde où tout s'accélère, le besoin de communiquer rapidement avec nos membres est vital et notre banque d'adresses courriel augmente chaque jour.

L'Internationale a récemment installé le système Office 365 de Microsoft dans tous ses ordinateurs. Le système informatique stockant les données « dans le nuage » permet l'accès à de nouveaux programmes très puissants et les départements peuvent ainsi se constituer des boîtes de dépôt de fichiers électroniques auxquels les représentants peuvent accéder de n'importe quel endroit où ils travaillent. Office 365 permet aussi à chaque utilisateur d'avoir accès aux plus récentes mises à jour des versions de logiciels et permet plusieurs niveaux de collaboration pour assurer une plus grande efficacité.

L'installation d'équipements de vidéoconférences a récemment été complétée au Bureau général ainsi que dans les Bureaux de la Côte Ouest et du Canada. Nous avons maintenant la possibilité de communiquer visuellement à partir de tous ces endroits. Les représentants qui ne sont pas dans l'un de nos bureaux peuvent aussi participer à une vidéo-conférence à distance. Ce progrès va améliorer notre capacité générale de communiquer et cette méthode est utilisée par les divers directeurs de départements pour leurs communications hebdomadaires avec les représentants sur le terrain.

L'expansion du système téléphonique VoIP du Bureau général pour inclure le Bureau de la Côte Ouest a amélioré la connectivité et l'efficacité des échanges entre ces deux bureaux. Le système sera bientôt rendu disponible pour le Bureau canadien.

Finalement, à la suite de notre campagne visant à encourager les membres à recevoir le Bulletin officiel dans un format électronique, plus de 14 000 membres lisent maintenant ce numéro du Bulletin sur divers types de plateformes électroniques. Surveillez vos courriels, vous aurez bientôt d'autres occasions d'opter pour ce système d'acheminement. ■

RETOUR VERS LE FUTUR

Barny Haines a passé vingt-neuf années de sa vie au sein de l'AIEST, d'abord comme technicien de scène avec la section locale 63 mixte de Winnipeg au Manitoba, et plus tard en tant que représentant international et secrétaire trésorier du District 12 (qui regroupe les sections locales de l'ouest du Canada), des fonctions qu'il occupe encore aujourd'hui. Il se rappelle très bien le moment où COMET (Continuing Organising Member Education Training) (Formation continue des membres pour la syndicalisation) a fait résonner une corde sensible dans sa carrière de syndicaliste.

Haines avait fait le voyage de Winnipeg, où il habite, vers Orlando, en Floride, pour assister à une session de formation de trois jours avec les instigateurs du projet COMET, Joanne M. Sanders et William E. Kearns, Jr. Ce dernier avait élaboré une première version du projet dans les années 90.

Barny Haines raconte: « C'est devenu clair, noir sur blanc, là devant moi. Le portrait que COMET dressait démontrait qu'à sa naissance, l'Alliance voulait représenter tout le monde. Il y a plus de cent ans, l'approche était: si vous êtes un technicien de scène, vous devriez faire partie de l'AI. Point à la ligne. Entre le début des années 1890 et le début des années 1900, l'AI comptait déjà plus de 1800 techniciens de scène et ils savaient au moins une chose à cette époque. Ils savaient que lorsque vient le temps de négocier avec les plus gros employeurs du Canada et des États-Unis, la force réside dans le nombre, peut importe le secteur. »

Joseph Hartnett, assistant directeur du département de scène, actuellement responsable du projet COMET, emploie un terme plus contemporain pour établir le lien entre le passé et le présent. Il emploie le terme « part de marché ».

Selon lui, « L'idée de base du programme COMET c'est de susciter des discussions à propos de la syndicalisation avec les membres en règle de chacune des sections locales ».

Les représentants internationaux et les vice-présidents de l'AI comptent pour quelques douzaines de personnes, il n'est donc pas réaliste

de partir du haut vers le bas pour tenter d'augmenter nos parts de marché, ce qui sera déterminant pour notre avenir. C'est quand les 122,000 membres de cette Alliance parleront de la syndicalisation en tant que culture, et c'est ce qui définit COMET, que de bien des façons nous retournerons vers le futur, c'est à dire à ce qu'était l'AI au départ. Il s'agit, en fait, de nous conformer à l'article 1 de notre Constitution et de nos règlements qui stipule que nous voulons représenter « tous les travailleurs de l'industrie du divertissement ».

Hartnett explique que « contrôler l'ensemble du marché des techniciens de scène était un but clair et simple au départ et que cette culture inclusive et progressive de toujours augmenter nos parts de marché est encore vraie aujourd'hui. De nos jours nos discussions ne sont plus à propos de « syndiqués versus les non-syndiqués »; elles sont plutôt à propos de ceux qui font partie de l'AIEST et de ceux qui n'en font pas partie. »

Formé en même temps que Barny Haines à Orlando, Hartnett a pris la route, l'année dernière, pour présenter COMET à la deuxième conférence des jeunes travailleurs de Portland en Oregon et dans plusieurs autres sections locales aux États-Unis. Il a aussi travaillé à intégrer le programme COMET dans le curriculum de formation des dirigeants de l'AIEST.

Le programme COMET, d'une durée de trois heures, présente les « cinq principales objections à la syndicalisation » qui ont prévalu dans plusieurs sections locales pendant des décennies et qui prévalent encore de nos jours.

- 1 Allez chercher de nouveaux membres va créer du chômage au sein de la section locale
- 2 Les travailleurs non-syndiqués ne sont pas suffisamment compétents
- 3 Les conditions de travail vont se dégrader
- 4 Les nouveaux membres ne font pas preuve d'engagement envers le syndicat.
- 5 Les nouveaux membres arrivent en se faulant par la porte d'en arrière

Hartnett raconte que toutes ces objections « émanent de discussions avec les membres de l'AI » qui entretiennent encore une vision négative face aux travailleurs non syndiqués. Il ajoute: « COMET ne représente pas de métier en particulier et ne vise pas à former les agents d'affaires ou les dirigeants pour qu'ils aillent syndiquer des gens, le but est plutôt de provoquer des discussions à propos de la syndicalisation qui entraîneront un véritable changement dans notre propre culture ».

Car même si vous voulez augmenter vos « parts de marché » et avoir davantage d'impact lors des négociations, « qui voudra se joindre à un syndicat qui n'est pas intéressé à accueillir de nouveaux membres? Nous devons régler tous ces malentendus à l'intérieur de nos sections locales avant

COMET c'est le nouveau programme de formation de l'AIEST, au nom excitant, qui s'inspire des grands principes qui animaient l'Alliance à ses débuts : La force par le nombre !

même de penser à aller rencontrer les travailleurs non syndiqués. »

COMET, pour illustrer les défis que rencontrent les syndicats de nos jours, nous présente l'image d'une courbe en forme de cloche. « D'un côté il y a les travailleurs qui s'en tirent très bien et de l'autre il y a ceux qui n'y arrivent pas. Au centre de cette courbe géante, nous retrouvons la vaste majorité des gens, ceux qui essaient de mettre de la nourriture sur la table, de s'occuper de leurs enfants et qui espèrent un jour se retirer dans la dignité et le respect - ils n'ont pas de temps pour rien d'autre. En maintenant nos préjugés envers les travailleurs non-syndiqués, nous leur envoyons une fausse impression de nous-mêmes. L'un des buts de COMET est de prendre le contrôle du « club de couturières », pour employer cette expression, et de générer un impact positif pour l'ensemble de nos membres. »

Deux jeunes travailleurs, Marielle « Apple » Thorne et Nathan Honor, ont récemment suivi la formation COMET et ils racontent comment cette expérience à changer leur vision du syndicalisme. Thorne nous dit: « Je viens d'une section locale (section locale mixte 720 - Las Vegas) où, traditionnellement, nous rendons les choses difficiles à ceux qui veulent devenir membres. Nous avons des cartes bleues pour les membres et des cartes jaunes pour les non-membres qui sont, par conséquent, souvent appelés les « dos jaunes ». J'ai été si impressionnée par la formation COMET que j'ai suivie, lors de la conférence des jeunes travailleurs de Portland, que j'ai convaincu Joseph Hartnett de venir présenter sa conférence chez nous à Las Vegas. Après cette conférence, déjà, je vois un changement de comportement au sein de notre section locale. Toutes sortes d'idées ont jailli comme celle d'organiser un Barbecue avant les réunions pour attirer des nouveaux membres. »

Pour sa part, Nathan Honor a dû attendre sept années avant d'être enfin admis comme membre dans la section locale 4 (techniciens de scène - Brooklyn et Queens - État de New York). « L'information qu'on ma donnée lors de la session COMET m'a inspiré, avec le message que nous devons secouer cette complaisance qui s'est installée dans les différents groupes d'âge parmi nos membres. Les gens pensent qu'un syndicat est ni plus ni moins qu'une source d'emploi, mais notre mission est plutôt d'améliorer les conditions de vie de tous les travailleurs de notre industrie. Cette formation m'a réellement appris ce qu'était un syndicat et elle a exposé nos forces et nos faiblesses de façon claire et directe. »

La représentante internationale, Joanne Sanders, explique que « plusieurs sections locales pensent ou assument qu'elles sont bien présentes dans le marché. Mais quand on leur montre les vrais chiffres, ça leur ouvre les yeux. Quand ces sections locales décident ensuite d'offrir une formation COMET,



les formateurs identifient rapidement les besoins les plus pressants afin que les membres apprennent à connaître le marché dans lequel ils évoluent et qu'ils commencent à aller vers les autres. »

L'exemple le plus frappant que COMET présente est la progression fulgurante des sections locales de cinéma lors des quatorze dernières années. En négociant des ententes de travail nationales globales, l'Internationale a provoqué cette poussée. Cette croissance phénoménale vient contredire tous les arguments et toutes les réticences entretenues par certaines sections locales face à la syndicalisation et à l'accueil de nouveaux membres.

Le programme COMET est disponible pour toutes les sections locales, il suffit de le demander. De plus chaque formation est adaptée aux besoins spécifiques de chaque section locale. COMET veut convaincre les membres de considérer la syndicalisation comme un élément essentiel de leur culture afin d'augmenter leurs parts de marché. Le vice-président Kearns constate que de plus en plus de sections locales appellent pour obtenir de l'aide du programme COMET, car elles subissent de plus en plus des attaques quotidiennes contre leurs droits. COMET va leur fournir les outils et l'éducation nécessaires pour s'épanouir dans leur juridiction. »

Le président international Matthew D. Loeb se dit lui aussi très encouragé par la réception du programme COMET dans les sections locales aux États-Unis et au Canada. « En participant à cette formation, nos sections locales démontrent leur volonté de travailler dans la solidarité pour soutenir la croissance de ce syndicat et élargir l'empreinte de l'AIEST dans l'industrie du divertissement ainsi que dans l'ensemble de la communauté des travailleurs. »

Le président Loeb s'est montré satisfait du travail du vice-président Kearns et il a souligné « sa persévérance, au fil des ans, à utiliser le programme COMET dans les sections locales avec qui il a travaillé et en faisant de cet outil un élément essentiel de l'aide régulière offerte aux sections locales. Grâce à l'exemple du vice-président Kearns, l'AIEST continue de prendre de l'expansion et de dominer sa part du marché en offrant toutes ces opportunités d'emploi. Son exemple nous aide aussi à combattre le climat hostile envers les syndicats. » ■





SECTION LOCALE 262



SECTION LOCALE 514

EGG FILMS DÉCRÈTE UN LOCK-OUT À L'ENDROIT DE LA SECTION LOCALE 849

Le président Loeb a inscrit la compagnie Egg Films sur la liste noire, pour pratiques d'emploi déloyales

En 2012, la section locale 849 (Techniciens de cinéma - Provinces maritimes) a accredité la compagnie Egg Films dans le but d'obtenir des avantages sociaux pour ses membres. Ces avantages sont très importants pour chaque travailleur et encore davantage pour les travailleurs-pigistes de l'industrie du divertissement qui est de nature imprévisible.

Une longue bataille juridique amorcée par Egg n'a fait que renforcer la légitimité de la section locale 849 pour représenter ses membres. Quand la section locale a tenté d'exercer ses droits, Egg n'a manifesté aucune intention de négocier sérieusement. La section locale 849 voulait négocier une entente qui ferait l'affaire des deux parties. Elle voulait construire une bonne relation employeur-employé avec cette compagnie qui a du talent et du succès.

Au lieu de cela, Egg a refusé de négocier de bonne foi, en préférant plutôt des propositions qui soustrayaient toutes les conditions de travail de l'entente et qui pourfendaient la juridiction de la section locale. Comme la section locale ne pouvait acquiescer à de telles demandes, Egg a choisi de décréter un lock-out à l'endroit de la section locale 849, le 5 mars dernier. Ce geste a provoqué l'application d'une rare mesure par le président Loeb qui a inscrit Egg Film sur la liste noire, pour pratiques d'emploi déloyales. Cette décision signifie qu'aucun membre de l'AIEST en Amérique du Nord n'a la permission de travailler pour cette compagnie, peu importe la section locale ou le métier exercé.

La section locale veut travailler pour Egg Films. Les membres veulent continuer d'utiliser leur expertise et leur expérience pour créer le produit de haute qualité qui a fait la réputation de Egg. Ils ont mis sur pied une page Facebook appelée: « Egg Films : Dont be Rotten » (que l'on peut rejoindre à l'adresse www.facebook.com/dontberotten) et ils ont reçu des photos d'appui de partout en Amérique du Nord. Ils ont envoyé des lettres à tous les clients récents de Egg pour les prévenir de la situation et ils ont contacté toutes les agences de publicité qui utilisent les services de Egg. La section locale fait tout ce qu'elle peut pour ramener Egg à la table de négociation de façon à obtenir une entente de travail collective honnête et équitable. ■



SECTION LOCALE 56

L'AIEST AFFILIÉE À L'ASRC

En mars dernier, l'AIEST s'est affiliée avec l'Association des syndicalistes à la retraite du Canada (ASRC, en anglais CURC). Cette organisation de 550 000 membres permet aux retraités de rester impliqués et actifs au niveau du syndicalisme. L'organisme s'attaque à des enjeux concernant les retraités tels les pensions et les soins de santé et s'intéresse à d'autres sujets qui affectent les syndicats comme, par exemple, les lois hostiles aux travailleurs. Le représentant international Barny Haines a été nommé représentant de l'AIEST auprès de l'ASRC.

DEUX MILLIONS D'ÂÎNÉS RÉCLAMENT DES ACTIONS POUR UN PROGRAMME DES ÂÎNÉS

Le VOTE des Aînés

La 1^{re} octobre 2014 : Journée internationale des personnes âgées de l'Organisation des Nations unies

12^e Congrès constitutionnel
Port Elgin (Ontario) | 24 - 26 Juin 2015

L'ASRC a tenu sa 12^e Convention à Port Elgin, en Ontario, du 24 au 26 juin. L'assistant du président Sean McGuire y assistait et il mentionne que les délégués ont assisté à des présentations sur un grand nombre de sujets allant du programme national Pharmacare jusqu'aux prochaines élections fédérales, en passant par la campagne du CTC pour un travail plus juste. Nous sommes heureux de faire partie de l'ASRC et cette association continue d'organiser et de développer des conseils locaux et provinciaux afin de faire entendre la voix de tous les retraités. De plus en plus de gens, avec des postes clés dans les syndicats, prennent leur retraite et le membership de l'ASRC va continuer d'augmenter avec de plus en plus de valeur et de visibilité. ■

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
CARL GODIN
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