

AIEST

NUMÉRO 662
QUATRIÈME TRIMESTRE 2018

Bulletin



LETTRE DU PRÉSIDENT

MATTHEW D. LOEB



@matthewloeb

Victoire pour les travailleurs

Les élections de mi-mandat sont derrière nous et nous avons bien des raisons de célébrer. Mais, comme toujours, il reste du travail à faire. Les démocrates ont repris le contrôle de la Chambre avec une majorité confortable. Cela devrait se traduire par un rééquilibrage des forces face au contrôle qu'exerçait le Parti républicain sur les branches exécutive, législative et judiciaire du gouvernement.

Leur programme antitravailleur pourra être retenu et la nouvelle Chambre contrôlée par les démocrates pourra adopter des mesures pour forcer l'administration Trump à rendre des comptes et à être plus transparente. Les enjeux étaient très élevés. Peut-être même avons-nous assisté à un moment charnière pour atteindre le bien-être des travailleurs américains. L'AIEST s'est levée comme jamais auparavant et les résultats sont maintenant visibles.

L'AI avait investi des efforts pour faire sortir le vote en collaborant avec l'ensemble du mouvement des travailleurs. De plus, nous avons facilement dépassé l'objectif d'augmenter les inscriptions au vote de nos membres de l'AIEST. D'un bout à l'autre du pays, nos membres ont travaillé sur des banques d'appels téléphoniques, ils ont frappé aux portes pour informer les électeurs de l'importance de leur participation dans le processus électoral et les encourager à supporter des candidats dont la principale priorité était les travailleurs. Nos jeunes travailleurs ont démontré leur militantisme. Plusieurs membres ont aussi utilisé leurs temps libres pour travailler et aider à diverses campagnes.

Les résultats parlent d'eux-mêmes. Non seulement avons-nous repris le contrôle de la Chambre des représentants, mais nous avons également

obtenu des gains importants dans les élections des gouverneurs. L'un des plus remarquables est l'éviction de Scott Walker, le destructeur de syndicats du Wisconsin qui s'est attaqué aux droits de négociation des travailleurs du secteur public.

Il existe de nombreux exemples de notre militantisme et des succès qui en ont résulté. Grâce à leur travail acharné, à leur implication et à leur la diligence, nos membres ont fait une réelle différence lors de ce rendez-vous crucial. Les changements apportés au cours des deux dernières années sont toujours là et nuisent aux travailleurs américains, mais l'histoire ne s'arrête pas là. Grâce à nos efforts incessants et à notre engagement en faveur de la justice, nous avons poussé le pendule dans la bonne direction.

J'offre mes félicitations et mes sincères remerciements à tous ceux parmi vous qui se sont levés et qui ont fait leur part. Vos actions vont contribuer à améliorer le bien-être des membres de l'AIEST dans tout le pays. Vous êtes un exemple brillant de la façon dont les syndiqués doivent agir en ces temps difficiles. Continuez ainsi et encouragez vos collègues à s'impliquer. Il y a plusieurs combats qui s'annoncent, mais avec votre aide et votre engagement, nous pouvons faire face à tous nos défis et avoir gain de cause. ■



CAMPAGNE DE SOUTIEN AUX BANQUES ALIMENTAIRES

En 2018, les sections locales canadiennes, ont encore une fois haussé la barre en amassant des fonds pour les personnes dans le besoin. La compétition nationale de cette année, où les sections locales s'affrontaient selon le nombre de leurs effectifs, a donné lieu à un mouvement de militantisme incroyable à travers tout le pays. Nos efforts pour aider les banques alimentaires au Canada ont atteint un niveau record. Grâce à son pouvoir d'achat, la Banque alimentaire canadienne peut offrir trois repas pour chaque dollar contribué. Nous étions donc très fiers cette année de pouvoir offrir 301 916 repas aux Canadiens qui ont faim. ■ En guise de reconnaissance pour les différentes campagnes de financement mises de l'avant par les membres, cinq prix ont été décernés cette année. Le prix de « Meilleur engagement communautaire » a été remis à la section locale 58, le prix de « La meilleure présence sur les médias sociaux » a été décerné à la section locale 828, le prix pour « La plus forte contribution par membre » a été décerné à la section locale 580, le prix de la « Plus grosse somme amassée » a été remis à la section locale 212 et le prix de la « Campagne de financement la plus créative » a été décerné à la section locale 129. ■ Lors de la campagne de financement pour la banque alimentaire du Thanksgiving à Vancouver, le mouvement s'est étendu au-delà des sections locales AIEST pour rejoindre l'ensemble de la communauté du cinéma et les résultats ont été fascinants. Pour le Reel Thanksgiving Challenge de cette année, les sections locales 891, 669 et la Communauté du cinéma de la Colombie-Britannique ont amassé plus de 214 000 \$ pour la banque alimentaire du Grand Vancouver ! ■

VICTOIRES DE SYNDICALISATION AU CANADA ET NÉGOCIATIONS DE PREMIÈRES CONVENTIONS COLLECTIVES

Pendant la dernière année, des sections locales de partout au Canada ont été occupées à syndiquer des travailleurs et à négocier des premières ententes collectives. D'un océan à l'autre, des nouvelles salles de spectacles emploient maintenant des membres de l'AIEST. ■ Voici quelques uns de nos récents succès : Shaw Festival (Niagara-on-the-Lake, On) section locale 828 - (constructeurs de décors) - TIFF Bell Lightbox (Toronto, On) section locale B173 (assistants gérants des cabines de projection) - Intrepid Theatre (Victoria, CB) section locale 168 (techniciens de scène) - Imperial Theatre (Saint-Jean, NB) section locale 680 (techniciens de scène) - Young People's Theatre (Toronto, ON) section locale 828 (artistes scéniques) section locale 58 (machinistes) - Frederickton Playhouse (Frédéricton, NB) section locale 680 (techniciens de scènes) - FirstOntario Arts Centre Milton (Milton, ON) section locale 129 (techniciens de scène) - Canadian Opera Company (Toronto ON) section locale 828 (constructeurs de décors et équipementiers). ■

WWW.AIESTE.NET

MESSAGE DU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER GÉNÉRAL

Dans l'esprit de coopération

Bien qu'une importante période d'élections soit maintenant derrière nous, je sais que le mois de décembre est la période de l'année où plusieurs de nos sections locales tiennent des élections. Pour ces secrétaires/ secrétaires trésoriers fraîchement élus et pour ceux qui sont toujours en poste mais qui auraient besoin d'un petit rappel, ce message est pour vous.



JAMES B. WOOD

Ce qui suit a pour but d'apporter des éclaircissements sur les deux questions les plus communes qui se posent entre les sections locales et le Bureau général.

RAPPORTS TRIMESTRIELS

Pour détenir des informations à jour sur ses membres, l'Internationale doit recevoir les rapports trimestriels d'une façon régulière. L'article dix-neuf, section 7 de la Constitution et des règlements de l'Internationale stipule que les rapports trimestriels doivent être acheminés au plus tard trente (30) jours suivant la fin de chaque trimestre. Par conséquent, les rapports trimestriels devraient être remis le 30 avril, le 30 juillet, le 30 octobre et le 30 janvier de chaque année. Si le nombre de changements à apporter ne rentre pas dans l'espace prévu à cette fin dans le rapport trimestriel, on peut alors mentionner « voir liste incluse en annexe » sur le formulaire et rattacher cette liste au rapport. Il n'est pas nécessaire de fournir de multiples rapports trimestriels pour signaler un nombre important de changements. Cette procédure peut aussi s'effectuer via Internet en utilisant le système en ligne de l'Internationale.

PROCÉDURE DE RÉADMISSION

Très souvent, des anciens membres de l'Alliance décident de redevenir actifs au sein d'une section locale et ils demandent une réadmission. La procédure à cette fin est décrite en détail dans l'article vingt-et-un, section 14, des statuts et règlements de l'Internationale, mais essentiellement elle comporte trois étapes. Premièrement, la section locale, dans laquelle la personne désire être réadmise, doit envoyer une demande écrite d'approbation au secrétaire trésorier général en indiquant le nom de la personne, son numéro d'assurance sociale et la raison d'origine de son retrait comme membre. Deuxièmement, une fois que la demande est approuvée, une lettre d'approbation est envoyée à la section locale et elle indique le montant détaillé des per capita qui sont dus rétroactivement à l'Internationale. Les montants dus sont calculés à partir du trimestre où la personne a cessé d'être membre à l'exception d'un retrait honorable où la période dans ce cas est limitée à huit trimestres. Troisièmement, la section locale fait parvenir un chèque au montant indiqué et tiré à même ses fonds (pas de chèque personnel).

J'espère que ce qui précède a permis de clarifier ces deux sujets, mais si vous avez d'autres questions, ou des questions sur tout autre chose se rapportant au bureau du secrétaire trésorier général, s'il vous plaît, n'hésitez pas à me contacter.

C'est mon souhait sincère que l'arrivée de ce Bulletin coïncide avec vos réflexions positives sur l'année 2018 et je vous souhaite à vous et à vos familles la santé et le bonheur pendant toute la prochaine année. ■

DOCUMENTS 2019

Les documents pour 2019 ont été acheminés aux sections locales qui ont fait parvenir leur rapport pour le troisième trimestre de 2018 et qui ont acheté le nombre requis de timbres per capita pour l'année 2018. Si vous n'avez pas reçu vos documents, veuillez contacter le bureau du secrétaire trésorier général.

RÉSUMÉ DE L'ARTICLE DE BRUCE KOZARSKY : « TURNING DISRUPTION INTO OPPORTUNITY »

TRANSFORMER LES BOULEVERSEMENTS EN OPPORTUNITÉS

Des dizaines de milliers de membres de l'AIEST travaillent maintenant sur des productions qui sont conçues pour le streaming sur des ordinateurs, des télévisions intelligentes, des tablettes et des téléphones intelligents à travers le monde. La plupart de ces productions ont des budgets comparables à ceux des chaînes de télévision et certains longs métrages réalisés par des compagnies comme Amazon ou Netflix rivalisent avec les productions des grands studios de cinéma. Citons *Mudbound* qui a été acclamé par la critique et le film *Roma* qui a même été présenté dans des salles de cinéma.

Cette nouvelle réalité, inimaginable il y a dix ans, a vu le jour il y a cinq ans à peine. Selon le directeur de photographie et membre de la section locale 600 de la Guilde des cinéastes John Lindley, « Appeler cela nouveau média n'est pas le bon mot, car ce n'est déjà plus une nouveauté. On devrait appeler ça autrement. "Nouveau média" semble référer à l'avenir, mais le streaming a déjà conquis le monde au moment où on se parle. »

L'EXPLOSION

Cinq ans seulement après la parution de la production à gros budget *House of Cards*, disponible seulement sur abonnement, Netflix offre maintenant en diffusion 229 productions originales et 250 autres nouveaux projets sont en cours de réalisation. Amazon diffuse maintenant 105 productions originales et plus du double est en préparation. Ces deux compagnies prévoient injecter plus de 20 milliards de dollars dans la production lors des cinq prochaines années. S'ajoute, Hulu qui étend rapidement son contenu original.

Entre-temps, des nouveaux venus, des géants comme Apple, YouTube (propriété de Google) et Facebook prévoient ensemble réaliser plus de 65 productions. Et Disney a annoncé 19 nouvelles séries originales pour son service de streaming, qui devrait être lancé en 2019. La compétition s'annonce féroce.

Scott Bernard, agent d'affaires de la section locale 695 de Los Angeles (ingénieurs audio et vidéo), estime que les productions des nouveaux médias représentent 25% de la main-d'œuvre actuelle. « Et c'est en croissance » dit-il. « Netflix a de nouveaux studios à Los Angeles ce qui permet à nos membres de rester près de leurs familles. À mesure que les budgets augmentent, les salaires augmentent aussi. »

Le septième vice-président international et directeur des Affaires canadiennes John Lewis a noté qu'« au Canada, nous avons connu une augmentation spectaculaire des productions des nouveaux médias. ». Il souligne que des séries importantes comme *Handmaid's Tale* et *A Series of Unfortunate Events* ont été tournées dans les régions de Toronto et de Vancouver. En fait, la production totale de cinéma et de télévision a augmenté de 40% au Canada de 2012-13 jusqu'à 2016-17 et le nombre d'emplois à temps plein dans ce secteur est passé de 50 300 à 67 500. Les productions étrangères ont plus que doublé pendant cette période de quatre ans et c'est largement attribuable au contenu original produit par Netflix, Amazon et Hulu. Au départ les budgets des nouveaux médias étaient modestes, mais ils dépassent maintenant ceux de la télévision par câble et parfois ceux des grands réseaux de télévision.

Selon Lindley : « Ces dernières années, les studios traditionnels se sont concentrés sur la production de grands films emblématiques et sur la distribution de films indépendants tout en réalisant peu de productions entre ces deux créneaux. Ce vide a été comblé par le streaming de qualité. Selon ce que j'ai pu constater, plusieurs acteurs et directeurs réputés ont migré vers le streaming. Du même coup, les développements technologiques ont provoqué une forte demande pour des techniciens hautement qualifiés. »

La révolution des nouveaux médias allait inévitablement profiter aux membres de l'AIEST. Le contraire aurait pu arriver si l'on considère que les grandes compagnies qui dominent la télévision sur demande sont, de façon notoire, antisyndicales. D'ailleurs, dans d'autres secteurs comme le taxi et l'hôtellerie, de nouveaux joueurs comme Uber et Airbnb ont fait beaucoup de tort aux travailleurs de ces industries. Comment ce bouleversement a-t-il pu être favorable à l'AIEST ? En fait, il n'y a rien de nouveau ; il y a d'abord eu les films, puis les films parlants, puis la télévision, puis le câble et maintenant les nouveaux médias.

À travers les 125 années d'histoire de l'Alliance, les nouvelles technologies ont causé bien des bouleversements dans l'industrie du spectacle et souvent en très peu de temps. À chaque fois l'AI a entrepris des initiatives pour s'assurer que ses membres profitent des changements, en syndiquant massivement, en contrôlant la main-d'œuvre spécialisée et en suivant l'évolution du travail. Cette approche proactive a permis au membership de passer de 74 000 en 1993, à 111 000 en 2008 à plus de 142 000 aujourd'hui.

La stratégie de l'AI face aux nouveaux médias a donc été d'anticiper et de rester au-devant des changements en poursuivant cette longue tradition qui est au cœur des valeurs de l'Alliance.

Le quatrième vice-président international et directeur du département de production de cinéma et de télévision Michael F. Miller souligne que « faire en sorte d'obtenir la juridiction sur la production pour l'Internet a été un premier pas important. Nous savions que nous avions affaire à un secteur émergent et que le contenu diffusé via Internet se pointerait bientôt à l'horizon et nous n'allions pas attendre que ça arrive avant d'agir. Dans l'entente de base de 2009, nous avons placé les nouveaux médias au centre de nos priorités. En 2012, nous avons progressé en allant chercher de meilleures conditions de travail pour ce secteur. Puis en 2015, il devint clair que le streaming ne détruirait pas la télévision, mais allait plutôt la remplacer et nous avons alors négocié des conditions de travail qui allaient s'appliquer autant à la télévision que pour le contenu original de Netflix, Amazon et d'autres. Toutes ces démarches ont mis la table pour en arriver à l'accord de 2018. »

NOUVEL ACCORD DE BASE

Le nouvel accord de base (Basic Agreement) de Hollywood a été signé le 10 octobre 2018 et il ajoute des avantages significatifs aux conditions de travail reliées aux nouveaux médias, des conditions qui se



House of Cards. Photo : courtoisie de Netflix.

TRAVAILLER POUR LES NOUVEAUX MÉDIAS

réflètent aussi dans l'entente standard de base (Basic Standard Agreement).

Les conditions pour les productions de streaming de plus de \$30 millions sont maintenant les mêmes que pour l'entente standard de base ce qui signifie que nos membres travailleront dorénavant aux mêmes conditions que ceux qui travaillent sur les productions de cinéma. De plus, une nouvelle section a été ajoutée concernant les productions intermédiaires avec des salaires, des termes et des conditions qui viennent remplacer des conditions et des salaires qui étaient négociables à la pièce pour chaque production. La nouvelle entente prévoit aussi des périodes de repos améliorées (typiquement, entre autres améliorations, dix heures de repos sont maintenant prévues (au lieu de neuf) après une journée normale de travail. De même, l'obligation, pour l'employeur, d'offrir des endroits pour dormir et/ou du transport aller-retour lorsqu'une journée excède quatorze heures.

La directrice exécutive nationale de la section locale 600 de la Guilde internationale des cinéastes Rebecca Rhine nous explique : « Il est ici question de changer la culture de toute une industrie où l'épuisement était valorisé comme une démonstration de résistance et où les heures de travail non sécuritaires démontraient une sorte d'engagement de la part de l'employé ». Lindley ajoute : « Les enjeux principaux ont été la fatigue au travail et le retour à la maison. Payer des heures supplémentaires à des employés qui deviennent de moins en moins productifs, ça me semble venir tout droit d'un roman de Dickens ».

Abby Levine, technicien en imagerie numérique, fait écho à ces préoccupations : « Mon agacement a toujours été les heures. Vous travaillez chaque jour avec des horaires de fou, vous devenez assommé et vous n'avez plus de vie. Avec le lobbying des syndicats, je pense que ça va un peu mieux maintenant. »

Une autre amélioration importante de l'Entente de base est un nouveau mécanisme de contribution au Fonds de pension de l'Industrie du cinéma pour compenser les faibles redevances des nouveaux médias étant donné que les productions sont diffusées uniquement sur la plateforme de la compagnie qui les réalise. Ce nouveau mécanisme et d'autres viendront ajouter \$90 millions de contributions additionnelles au Fond de pension tout au long de la durée du contrat.

Lewis explique : « Si vous vous présentez sur un plateau de tournage, vous aurez bien du mal à distinguer une production Netflix d'une production traditionnelle. À part le volume de travail, la nature du travail au jour le jour diffère très peu. C'est une révolution dans la manière de distribuer, mais pas vraiment une révolution au niveau de la production ». Une chose qui a changé c'est la technique des caméras et des logiciels avec le recours généralisé à l'ultra haute définition (résolution de 4K ou parfois même de 7.5K principalement pour éviter une éventuelle désuétude des productions). Pour répondre à ces changements, la section locale 600 alloue près de 250,000 \$ à la formation à chaque année pour enseigner les toutes dernières technologies à ses membres.

Pour sa part, l'agent d'affaires de la section locale 479 d'Atlanta (mécaniciens de studio) Michael W. Akins raconte : « Il y a quelques années on pouvait craindre que les nouvelles caméras, l'éclairage, l'édition et l'utilisation des ordinateurs servant à créer la réalité virtuelle allaient permettre de produire des films avec un personnel réduit, mais au contraire les équipes de tournage sont aussi nombreuses ou tendent à augmenter. »

QUE NOUS RÉSERVE L'AVENIR ?

Le secteur des nouveaux médias change aussi rapidement que les changements qu'il impose à l'industrie du divertissement dans son ensemble.

Apple TV arrive, avec toute la puissance que lui confère le statut de compagnie la plus riche au monde, en lançant son propre service de streaming qui sera gratuit pour tout utilisateur d'un appareil Apple. Ils dépensent présentement \$1 milliard pour créer du contenu original avec la participation de Steven Spielberg, Oprah Winfrey, Reese Witherspoon et d'autres. Facebook a lancé son propre service de streaming et YouTube Premium va produire son propre contenu en 2019. Ajoutons à cela Warner Brothers (qui appartient maintenant à AT&T), Disney et CBS et vous comprendrez que Netflix, Amazon et Hulu ne seront plus pour longtemps les seuls joueurs.

Bien que les changements à venir dans les cinq à dix prochaines années apporteront sûrement leur lot de surprises, l'approche réaliste de l'AIEST qui consiste à anticiper les changements et à réagir de façon proactive ne représente rien de nouveau.

W.W.I.A.T.S.E.NET

Miller dit : « Ce que nous avons appris en tant que syndicat au fil des ans c'est qu'il faut rester à la fine pointe des changements technologiques, être progressifs et s'assurer d'aller chercher les emplois de façon à ce que, peut importe les changements, nos membres puissent continuer de travailler ». Le président de la section locale 479 d'Atlanta Raymond L. Brown nous dit : « À mesure que la croissance de l'industrie augmente, nous devons nous assurer de croître nous aussi. Nous devons aller chercher les travailleurs plus jeunes et les former et nous devons aussi offrir la formation à quiconque en a besoin. »

Il se peut aussi que toutes ces productions qui s'annoncent nous mènent à une forme de saturation. L'AIEST est consciente de cette possibilité et elle se prépare à ça aussi. Selon le président Matthew Loeb : « Les lois de la physique qui disent que tout ce qui monte doit redescendre ne s'appliquent pas toujours dans notre industrie. Peut-être que « the sky is the limit » ou peut être que ça redescendra quelque part en cours de route. Ou peut être que la croissance se poursuivra, mais à un moindre rythme. Nous ne pouvons prévoir l'avenir avec certitude, mais ce que nous

pouvons faire - et ce que nous faisons - c'est de travailler en anticipant et en planifiant en fonction des changements et en restant au sommet de la courbe du changement. »

Loeb ajoute : « Il faut que l'AIEST continue d'être la seule véritable source de gens qualifiés dans l'industrie du divertissement. Ce qui signifie qu'il faut continuer de syndiquer les travailleurs et rester vigilants afin de s'assurer que les nouveaux joueurs emploient toujours des équipes de l'AIEST. Cela veut aussi dire de négocier avec ténacité pour s'assurer que les profits des nouveaux médias se traduisent par des salaires plus élevés, de meilleurs avantages, des conditions de travail plus sécuritaires et une meilleure qualité de vie pour nos membres. Il faut aussi maintenir nos efforts de formation au plus haut niveau et aller recruter la prochaine génération d'artisans. »

« Plus que tout, nous devons faire tout ce que nous pouvons pour que dans dix ou vingt ans les gens regardent, peu importe sur quel appareil, des productions de divertissement qui auront été réalisées par des équipes de l'AIEST reconnues mondialement. » ■

GAINS DES TRAVAILLEURS CANADIENS AVEC LA LOI SUR LA MISE EN ŒUVRE DU BUDGET FÉDÉRAL



Des représentants de l'AIEST étaient présents au George Brown College pour entendre la ministre canadienne de l'emploi et du développement de la main-d'œuvre Patty Hadju expliquer les nouveaux droits et les nouvelles protections pour les travailleurs canadiens sous juridiction fédérale.

Le 29 octobre dernier, les travailleurs canadiens ont célébré la mise en œuvre du nouveau budget fédéral qui permettra d'élever les standards de tous les travailleurs sous juridiction fédérale. La nouvelle loi prévoit atteindre l'équité salariale, offrir des compensations pour les absences dues à la violence familiale et protéger les travailleurs lors des transferts de contrats.

Avec le système proposé, les employeurs devront examiner leurs pratiques de compensation et s'assurer que les hommes et les femmes travaillant sous juridiction fédérale reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale. Cette loi devra s'appliquer à tous les employeurs sous juridiction fédérale qui ont plus de dix employés. Sont inclus ici certains travailleurs du secteur privé, les services publics du fédéral, les lieux de travail au Parlement et les bureaux du premier ministre et des autres ministres. Les employeurs concernés devront établir un plan pour atteindre l'équité salariale dans les trois années suivant l'entrée en vigueur de la loi. Le gouvernement a aussi introduit une loi qui va remplacer Condition féminine Canada par le nouveau ministère pour

l'Égalité des femmes et des genres et cette loi prévoit un poste de Commissaire de l'équité salariale qui va superviser indépendamment la mise en place des mesures et rappeler au besoin aux employeurs leurs responsabilités. Les syndicats canadiens ont combattu longtemps et fortement en faveur des congés reliés à la violence conjugale. Les victimes de violence conjugale travaillant dans un secteur fédéral auront dorénavant droit à cinq journées payées. Nous sommes confiants que cette avancée se répercutera au niveau des provinces, de manière à ce que quiconque est victime de violence à la maison puisse obtenir l'aide et les services dont il a besoin pour demeurer en sécurité avec ses enfants.

Aussi, les mesures de transfert de la nouvelle loi vont empêcher les employeurs de recourir à un transfert de contrat ou à une réorganisation dans le but de diminuer les salaires, les avantages sociaux et la sécurité d'emploi des travailleurs.

Le mouvement des travailleurs va continuer ses moyens de pression afin de relever la barre et s'assurer que tous les travailleurs soient traités équitablement et avec dignité, mais pour l'instant, il est agréable de célébrer cette victoire. ■

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
7^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
1505 Holburne Road
Mississauga ONT L5E 2L7
Tél. 416 919-4262
iadistrict11@gmail.com

COMMENT REJOINDRE LES SECTIONS LOCALES

56 > Montréal
ARIELLE MERCIER
Secrétaire archiviste
1, rue de Castelnau Est, local 104
Montréal QC H2R 1P1
Tél. 514 844-7233
Fax 514 844-5846
archiviste@iatse56.com

262 > Montréal
KENZA DIGOU
Secrétaire archiviste
1945 Mullins, bureau 160
Montréal QC H3K 1N9
Tél. 514 937-6855
Fax 514 937-8252
hill@gmail.com

514 > Montréal
FRANÇOISE GRAVELLE
4530 rue Molson, bureau 201
Montréal QC H1Y 0A3
Tél. 514 937-7668
Fax 514 937-3592
info@iatse514.com

ICG 667 > Est du Canada
(Bureau québécois)
CHRISTIAN LEMAY
7230 rue Alexandra, suite 111
Montréal QC H2R 2Z2
Tél. 514 937-3667

863 > Montréal
MÉLANIE FERRERO
4251 rue Fabre
Montréal QC H2J 3T5
Tél. 514 641-2903
iatse863@gmail.com

523 > Québec
SYLVIE BERNARD
2700, rue Jean-Perrin, bureau 490
Québec QC G2C 1S9
Tél. 418 847-6335
Fax 418 847-6335

849 > Provinces maritimes
RAYMOND MAC DONALD
617 Windmill Road, 2nd Floor,
Dartmouth, NS, B3B 1B6
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