



AIEST

NUMÉRO 654
QUATRIÈME TRIMESTRE 2016

Bulletin

LETTRÉ DU PRÉSIDENT

MATTHEW D. LOEB



@matthewloeb

Solidarité

La position du président Loeb à la suite de l'élection présidentielle de 2016

L'élection du président des États-Unis est déjà chose du passé. Bien que nous n'ayons pas obtenu les résultats souhaités, je suis très fier du travail de notre département politique, des dirigeants des sections locales, des représentants et des dirigeants de l'Internationale et des membres qui se sont fortement impliqués dans le but de protéger les intérêts des membres de l'AIEST et des travailleurs en général.

Maintenant, nous devons aller de l'avant. Si je suis sceptique pour des raisons évidentes, j'espère sincèrement que quelqu'un viendra mettre un peu de baume sur les plaies de notre nation profondément divisée. Et bien qu'espérer peut sembler un vœu fort optimiste, il est clair que la population est insatisfaite du statu quo de notre système politique. Malheureusement, le sentiment de frustration s'est manifesté dans un résultat qui aggravera probablement le problème. La classe moyenne et les travailleurs risquent de subir des conséquences néfastes si l'on se fie aux positions et aux politiques proposées par Trump, le président élu. En outre, ses déclarations antisyndicales présagent un parcours sans doute difficile pour les syndicats et les membres qu'ils représentent.

Nous devons résister au sentiment de découragement et ne pas rester cloués au sol en pansant nos plaies. Ce n'est vraiment pas le moment de nous laisser abattre par cette défaite et de manquer de courage pour faire face aux énormes défis qui nous attendent. Nous devons nous relever, nous tenir debout et rester forts. Nous devons faire preuve de solidarité en nous serrant les coudes, nous, confrères et consœurs unis pour le mieux-être de tous les membres de l'AIEST. Nous devons continuer de renforcer nos liens avec les autres syndicats et avec l'AFL-CIO pour consolider nos voix et nos forces. Et nous devons identifier et rejoindre les personnes et les organisations qui pensent comme nous et qui partagent nos valeurs.

Nous avons survécu, en tant que syndicat, depuis 1893 et nous survivrons aussi à cette situation. Sachez que votre syndicat demeurera actif et vigilant en faisant tout ce qui peut être fait pour protéger vos intérêts et qu'il ira de l'avant pour soutenir des causes qui offriront la prospérité et la sécurité à nos membres. Comme Benjamin Franklin a sagement dit, « Nous devons, en effet, nous tenir ensemble sinon, nous allons tous être pendus séparément ». Cette citation n'a jamais résonné autant que maintenant.

IATSE International President



QUELQUES EXPLICATIONS POUR COMPRENDRE LES CONTRATS ROSES

Contrat rose, contrat rose modifié, contrat rose industriel : nous entendons tous prononcer ces termes qui réferent aux membres qui travaillent lors des événements et des spectacles représentés par l'AIEST, mais plusieurs d'entre nous ne connaissent pas, ne comprennent pas ou confondent tout simplement les termes d'un contrat rose.

Les contrats roses sont des ententes entre divers employeurs et l'Internationale pour permettre aux membres des sections locales de travailler dans d'autres juridictions. Ces membres travaillent sous la « protection d'un contrat rose » et doivent aussi détenir une « carte de tournée », *Road card*, de même que leur carte de membre de leur section locale. Pour obtenir une carte de tournée, un membre doit payer à l'avance tous les per capita pour l'année dans laquelle il désire voyager. La section locale peut alors réclamer la carte de tournée du Bureau général. Il y a aussi les « contrats roses canadiens » pour les employeurs et les producteurs signataires au Canada.

Les contrats de l'AIEST avec les spectacles en tournée ont vu le jour aux alentours de 1911. Les premiers contrats précisaient le salaire minimum et l'employeur devait fournir une somme en garantie pour permettre à chaque travailleur en tournée sous contrat de retourner chez lui. Cette mesure avait été mise en place pour remédier à des situations où plusieurs producteurs disparaissaient quand la tournée ne se vendait pas bien, laissant ainsi les travailleurs de la tournée sans argent pour

Suite à la page 4

MESSAGE DU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER GÉNÉRAL**Questions courantes éclaircies pour les secrétaires-trésoriers**

Je reviens de la deuxième séance de formation des dirigeants, consacrée aux secrétaires-trésoriers et j'ai senti que ce serait le bon moment d'apporter des éclaircissements sur les deux questions les plus courantes qui surgissent entre les sections locales et le département des finances.

**JAMES B. WOOD****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. Il n'est pas nécessaire d'attendre que 30 jours se soient écoulés pour compléter le rapport et vous êtes même encouragés à remplir ce rapport immédiatement après la fin du trimestre.

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 en ligne, ce qui sauve du temps et améliore la précision des rapports. Vous devez simplement contacter le Bureau général pour que votre section locale soit enregistrée à cette fin et puisse recevoir aussi tous les autres services en ligne pour les sections locales.

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.

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 jusqu'au trimestre précédant sa réadmission. L'exception à cette règle concerne un ancien membre qui avait choisi un retrait honorable. Dans ce cas le montant maximum du rétroactivement est limité à une période de huit trimestres.

Finalement, la section locale fait parvenir un chèque au montant indiqué et tiré à même ses fonds (pas de chèque personnel). Une fois le montant reçu, le membre est réadmis et il devrait apparaître sur la liste fournie par la section locale dans le rapport trimestriel suivant la date de réadmission. ■

DOCUMENTS POUR L'ANNÉE 2017

Depuis la fin de novembre, les cartes de membres et les documents pour l'année 2017 sont maintenant disponibles. Les documents ont été envoyés aux sections locales qui ont fait parvenir leur rapport pour le troisième trimestre de 2016 et qui ont acheté le nombre requis de timbres per capita pour l'année 2016. 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 2017 nous vous invitons à contacter le Bureau général pour déterminer ce qui reste à faire pour être en règle.

AUGMENTATION DE LA TAXE PER CAPITA

Les délégués à la 67^e Convention ont voté en faveur d'une augmentation de un dollar de la taxe per capita pour les sections locales, à partir du 1^{er} janvier 2017. Les délégués ont aussi voté en faveur d'augmenter la taxe per capita de cinquante cents (.50 \$) par trimestre, à partir de la même date, pour les sections locales de départements spéciaux.

CHANGER POUR LE MEILLEUR

L'Internationale a fait figure de pionnière lorsqu'elle a introduit les toutes premières ententes nationales, il y a quinze ans.

L'impact de ces ententes a généré une augmentation du travail, et des améliorations à la formation et à la sécurité au travail pour les membres syndiqués qui travaillent en audio visuel dans les expositions, un secteur où les perspectives d'avenir semblent illimitées.

Le représentant international de l'AIEST, Don Gandolini, se rappelle de cette époque pas si lointaine où, « à la suite d'une grève dévastatrice en Nouvelle-Orléans, des changements ont été apportés à l'Article dix-neuf, section 31, de la Constitution de l'Internationale afin que l'AI devienne désormais un partenaire de négociation dans le secteur des expositions. Cela voulait dire que toutes les sections locales qui avaient des ententes dans le secteur des expositions, devaient maintenant prévenir automatiquement l'Internationale pour que l'Alliance puisse exercer tout son poids dans la balance. Les changements ont été rapides et dramatiques et tous les employeurs majeurs ont reçu le signal que dorénavant, le travail dans les expositions serait dominé par une main-d'œuvre syndiquée, et partout où c'était possible, cette main-d'œuvre proviendrait de l'AIEST ».

Gandolini raconte que ce changement dans la structure des négociations allait de pair avec la tendance souhaitée par des compagnies d'envergure, soit de négocier des ententes globales nationales pour garantir une main-d'œuvre syndiquée compétente dans tous les marchés plutôt que d'y aller avec une approche à la pièce, dans chaque ville, en ayant recours à des sous-traitants offrant une main-d'œuvre non syndiquée et peu compétente.

Toujours selon Gandolini, « les ententes nationales se sont multipliées ces dernières années, particulièrement dans le secteur audio visuel. Freeman Audio Visual et PSAV (Presentation Services Audio Visual) sont les deux plus gros employeurs signataires d'ententes nationales avec l'AIEST et chaque année des sections locales s'y ajoutent. Ces changements à notre Constitution sont entrés en vigueur au début de l'année 2000 et l'Internationale a ainsi provoqué une réaction en chaîne qui s'est amplifiée sans cesse depuis une quinzaine d'années. Il n'y a pas de doute que cette implication (de l'Internationale), au nom des sections locales, a été la clef de notre succès, de notre force et de notre croissance. »

Le représentant international Ben Adams a veillé, ces dernières années, à ce que les techniciens de l'AI se maintiennent à jour dans leurs connaissances, dans cette industrie en perpétuelle évolution. C'est lui qui a offert la formation sur les techniques essentielles à l'audio visuel à de nombreuses sections locales à travers l'Alliance. Ce cours permet aux membres de l'AI d'acquérir le certificat de technicien d'événement en direct

de InfoComm/AIEST. « Depuis 2014, 700 étudiants ont suivi le cours de certification qui est étalé sur quatre jours. En plus de toutes ces formations techniques, qu'il serait trop long d'énumérer ici, l'accent est mis sur l'approche client et le jour de l'examen pratique, les étudiants sont aussi évalués selon leur apparence et leur conduite ». Selon l'agent d'affaires de la section locale 720 de Las Vegas, John T. Gorey, « nous devons pouvoir cogner à toutes les portes et affirmer sans le moindre doute que nos membres sont les meilleurs parmi les meilleurs. Ça devient très difficile pour un employeur de dire non, quand il sait qu'il ne pourra trouver une compagnie non syndiquée avec cette combinaison de connaissances, de sécurité et d'approche client ».

Au Canada, l'approche client a aussi retenu l'attention du secteur audio visuel des expositions de l'AIEST. Le directeur des Affaires canadiennes, John M. Lewis, raconte que l'Internationale a collaboré avec les sections locales pour introduire l'approche client en tant que fer de lance des formations futures en audio visuel. « Nous saisissons aussi cette opportunité pour renseigner nos membres et nos dirigeants syndicaux sur les efforts de l'Internationale pour créer des ententes nationales dans plusieurs marchés. L'un de nos premiers succès a été d'inclure Vancouver dans l'entente internationale avec PSAV. Nous espérons maintenant que cette réussite provoquera plusieurs autres revirements semblables au Canada. »

Lewis affirme qu'il est essentiel de non seulement tenter de syndiquer les travailleurs autonomes de l'audio visuel, mais aussi les travailleurs réguliers et à temps partiel des diverses compagnies de ce secteur. « Nous devons être actifs dans ce milieu sinon, d'autres syndicats viendront combler le vide » nous prévient-il. « L'un de nos derniers succès nous provient de la section locale 105 de London, en Ontario, qui représente maintenant les employés à temps plein de Freeman AV. »

Il affirme que la clef de l'approche de l'AIEST au Canada a été de déterminer les parts de marché des sections locales de chaque ville et de répertorier les conditions de travail des membres qui travaillent en audio visuel et quelles compagnies les engagent. « Nous devons aussi multiplier les possibilités de formation en audio visuel, promouvoir l'adhésion à InfoComm et faire connaître l'engagement soutenu de l'Internationale pour créer

des ententes nationales à la fois aux États-Unis et au Canada ».

Ces efforts particuliers que décrit Lewis ont déjà été mis en pratique par la section locale 680 à Halifax, la section locale 56 à Montréal et d'autres formations seront bientôt offertes dans les sections locales 461 (Ste-Catherines), 105 (London, Ontario) 129 (Hamilton), 118 (Vancouver) et 210 (Edmonton).

Lewis continue « avant d'identifier des cibles pour la syndicalisation, nous devons déterminer nos capacités en évaluant les compétences que nos sections locales possèdent déjà. Je crois qu'il est important d'identifier les endroits où les membres de l'AIEST effectuent déjà en grand nombre ce type de travail que ce soit ou non en vertu d'une entente. Nous devons repérer où se trouvent les fruits qui sont à portée de main, par exemple, là où des membres compétents de l'AIEST sont déjà appelés en grand nombre par des compagnies audio visuelles ».

« À titre d'exemple, à Edmonton, en Alberta, la section locale 210 fournit depuis longtemps un grand nombre de sur numéraires à plusieurs compagnies en audio visuel. Nous devons miser sur cette présence dans le marché en essayant d'aller chercher des ententes pour ce type de travail et s'assurer que ces emplois vont demeurer dans la juridiction de l'AIEST ».

Selon William Gearnis Jr, vice-président international et directeur du département des expositions, « Cette approche de l'Internationale qui devient co partenaire avec les sections locales dans la négociation d'ententes d'envergure nationales a permis d'ouvrir de nouveaux marchés pour l'AIEST, notamment en audio visuel ».

Un autre objectif de l'Internationale est d'encourager les sections locales à mettre sur pied leurs propres programmes de formation. « Plusieurs sections locales ont déjà mis sur pied de tels programmes complets, conçus pour maintenir les membres à la fine pointe de l'innovation. Dans le plus gros marché aux États-Unis, à Las Vegas, la section locale 720 a clairement identifié la technologie informatique comme étant la prochaine frontière à franchir et elle a élaboré des formations adaptées à cette réalité. Dans ce secteur de l'industrie (les expositions), le potentiel de croissance est sans limites. À titre d'exemple, toutes ces présentations majeures se tournent vers les technologies sans fil. Ça va prendre des gens qualifiés pour installer ces équipements et ce seront des membres de l'AIEST ». ■

« Je crois qu'il est important d'identifier les endroits où les membres de l'AIEST effectuent déjà en grand nombre ce type de travail, que ce soit ou non en vertu d'une entente. »

JOHN LEWIS, VICE-PRÉSIDENT INTERNATIONAL ET DIRECTEUR DES AFFAIRES CANADIENNES



John M. Lewis, prenant la parole lors d'une séance de formation en Ontario.

LA CONVENTION CANADIENNE

La Convention des districts 11 et 12, communément appelée Convention canadienne, a eu lieu à Montréal du 16 au 18 septembre. Étant donné cette magnifique destination, il n'est pas étonnant que cette convention ait été la plus courue à ce jour avec la participation d'environ 130 délégués. La Convention a débuté avec un cocktail de bienvenue ; des invités et des conférenciers de toute provenance ont ensuite pris la parole. Du côté politique, nous avons l'honneur d'accueillir Pierre Nantel, critique en matière de Culture et d'Héritage au NPD et qui est aussi un véritable ami de l'AIEST. D'autres ont pris la parole,



La directrice de la fiducie pour la formation, Liz Campos, la secrétaire-trésorière de la section locale 514, Françoise Gravelle, la directrice et fiduciaire internationale du département de formation et d'éducation, Patricia A. White, la coordonnatrice de la formation de la section locale 514, Manon Cyr et la représentante internationale, Julia Neville.

notamment le président national de l'ACTRA (Alliance des artistes du cinéma, du théâtre et de la télévision), Ferne Downey et le président de la Fédération des travailleurs du Québec, Daniel Boyer.

Plus de 100 membres ont participé à la session éducative et cette année, le caucus des femmes était non seulement ouvert à nos consœurs, mais aussi à tous nos confrères. Il y avait bien des choses à passer en revue dans les rapports des sections locales, en plus des comptes rendus des activités de l'AIEST au Canada et aux États-Unis et de la transition de Barny Haines à Peter Gerrie en tant que nouveau secrétaire du 12^e district. Le week-end a donc été très occupé, mais comme l'ont rapporté les délégués dans un sondage subséquent, l'événement a été fort pertinent. ■



Le secrétaire-trésorier général, James B. Wood, Marc Édouard Joubert, président du Conseil régional de la FTQ pour la métropole de Montréal et le vice-président international et directeur des Affaires canadiennes, John M. Lewis.

Suite de la première page

retourner à la maison. Encore aujourd'hui, certains employeurs signataires doivent fournir de telles garanties. De nos jours, le montant déposé en garantie doit couvrir le coût de deux semaines de travail et de bénéfices pour l'ensemble de l'équipe de tournée. Le début du vingtième siècle a aussi vu naître le système des cartes jaunes. La carte jaune représente l'entente entre la production en tournée et l'Internationale en ce qui a trait au nombre d'employés locaux qui doivent être engagés à chaque arrêt de la tournée. Ceci empêche la production d'exploiter des sections locales individuelles afin de réduire ses coûts de main-d'œuvre.

Pendant plusieurs années, le contrat rose était imprimé sur une feuille de papier rose recto verso que les travailleurs transportaient avec eux en tournée. Cette pratique a évolué en même temps que l'industrie et nous avons maintenant le « système du passeport rose » et chacun des contrats de l'Internationale est rendu disponible en format livret. À partir d'octobre de cette année. Les passeports roses indiqueront aussi le type de contrat et si nécessaire la section sous laquelle travaille le membre en tournée. Voici les différents contrats qu'on appelle « rose » :

- Le contrat rose de la Ligue de Broadway et des productions théâtrales de Disney avec les degrés d'engagement long, modifié ou court. Ce livret de contrat est de couleur rose.
- Le contrat qui est spécifique à cinq gros employeurs (Big League productions, NETworks Presentation, Phoenix-Ent, Troika Entertainment et Work Lights Productions). Il existait, à l'origine un contrat pour chacun de ces employeurs qui sont maintenant regroupés en un seul avec cinq sections distinctes et imprimés sur deux livrets séparés. Ces livrets sont teintés d'une couleur rose plus foncée.
- Le contrat spécifique à V-Star Entertainment (Sesame Street Live, etc.) dont le livret est de couleur verte.
- Le contrat pour les productions Ice Follies et Disney on Ice dont le livret est de couleur bleu pâle.

- Les contrats roses pour la musique symphonique et la danse. Des compagnies à but non lucratif qui effectuent des tournées lors d'une saison. Plusieurs des contrats roses canadiens entrent dans cette catégorie.
- Les contrats roses industriels pour les conventions, les expositions et autres activités du genre.
- Les contrats roses pour les cérémonies de remise de prix (Academy Awards, etc.) qui couvrent les travailleurs qui voyagent pour mettre en place ce type d'activité.

Tous les passeports roses sont vérifiés, approuvés et administrés par le Département de la scène au Bureau général de New York à l'exception des contrats roses canadiens qui sont administrés par le Bureau canadien à Toronto. Le Bureau général de New York reçoit une multitude de requêtes chaque jour. Après l'approbation des directeurs du département, l'administratrice des contrats, Cathy Wiggins, s'occupe d'attribuer les passeports roses à chaque membre et elle consigne toutes les informations dans la base de données de l'AIEST en s'assurant que chaque membre possède une carte de tournée en bonne et due forme.

Le contrat rose représente un lien essentiel entre l'Internationale et les sections locales. Des défis se posent à l'occasion quand, par exemple, une tournée se produit dans un lieu non syndiqué. Toutefois sans le contrat rose et la carte jaune il n'y aurait pas d'uniformité des règles entre les différents lieux visités par une tournée que ce soit pour les membres en tournée ou pour les membres des sections locales. Dans bien des cas, les membres en tournée, avec un contrat rose, plaident en faveur des sections locales et ces mêmes sections locales peuvent venir en aide de bien des façons aux membres en tournée. Le contrat rose est un lien qui a bénéficié à l'ensemble de l'Internationale depuis 105 années et il devrait être apprécié et reconnu pour le rôle qu'il a joué afin d'unir les travailleurs à travers le continent. ■

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
8^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
archiviste@iatse56.com

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
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
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
RICHARD CÔTÉ
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, 2th 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