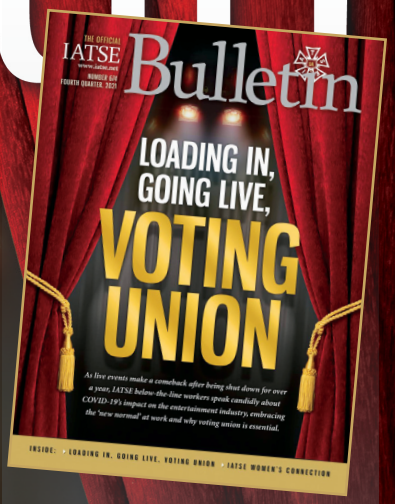
AIEST Bulletin

NUMÉRO 674
QUATRIÈME TRIMESTRE 2021



LETTRE DU PRÉSIDENT

MATTHEW D. LOEB

@matthewloeb

Une démonstration de solidarité

Chers confrères, consœurs et amis,
Vous êtes sans doute au courant que le Producers / IATSE Basic Agreement *(Entente de base entre les producteurs et l'AIEST) et l'*Area Standards Agreement *(Accord sur les normes régionales) ont été récemment renégociés et entérinés. Ainsi regroupées, plus de 60 000 personnes travaillent selon les termes de ces contrats. Les négociations se sont poursuivies pendant plus de cinq mois et elles ont été rompues lorsque les producteurs ont refusé de négocier sur des conditions prioritaires comme les pauses et les repas pendant le jour.*

Jamais dans notre histoire avons-nous été autant appuyés après un vote de grève et ces appuis ont finalement forcé les producteurs à retourner à la table de négociation et à tenir compte de nos préoccupations. Notre mobilisation pour maintenir nos objectifs a rendu notre menace crédible. Le vote de grève était lui-même si fort que les employeurs ont cédé, évitant la grève. L'action collective exercée par les membres a poussé les employeurs à conclure une entente que nous croyons juste. Le comité de négociation en entier et les dirigeants ont donc endossé et approuvé l'entente finale.

Les procédures pour se préparer à négocier sont longues et détaillées. Chaque section locale a sollicité des propositions de ses membres, de nombreuses discussions ont eu lieu pour fixer les priorités et les propositions ont été revues et rédigées. Il s'agit d'un processus inclusif qui permet aux membres d'exprimer leur volonté par le biais de leurs dirigeants élus et de leurs comités de négociation. Le processus même de négociation implique chacune des sections locales. Les discussions sont ouvertes et les idées sont partagées et façonnées par les comités tout au long des négociations. La transparence est ainsi garantie et l'implication des sections locales est la clef de notre succès.

Nous devons nous rappeler que les changements culturels que nous visons doivent être surveillés et appliqués. Nous devons continuer de rechercher activement des conditions sécuritaires et civilisées pour nos membres.

Le sens même des solutions négociées est de prévenir les abus. S'il y a une chose que les employeurs comprennent, c'est l'argent, et nous espérons que les mesures dissuasives entraîneront des changements sur les lieux de travail et profiteront aux membres en leur offrant une meilleure qualité de vie. Comme dans tous les contrats, les termes évoluent au fil du temps et nous serons toujours vigilants en revenant en arrière pour vérifier si ce qui se passe correspond à ce qui était prévu. Et, bien sûr, parmi nos efforts continuels pour améliorer les conditions, nous devons amorcer la préparation de la prochaine négociation.

Le plus important, c'est la solidarité. Les opinions divergentes et les décisions individuelles de voter pour ou contre les ententes doivent être respectées. Le vote sur ces contrats a été serré, mais les deux ont été ratifiés. Ces résultats nous rappellent qu'il y a toujours du travail à faire et que nous devons nous engager ensemble à renforcer notre capacité d'atteindre nos buts à la table de négociation. J'encourage les membres à être actifs au sein de leurs sections locales, de faire partie du processus et de s'assurer que la voix des membres soit entendue. Et nous devons continuer de présenter un front uni face aux employeurs pour maximiser notre force.

Maintenant que les contrats ont été renégociés, nous disposons d'une base solide sur laquelle construire pour aller de l'avant. Malgré les nouvelles conditions, des abus au travail vont sûrement se produire. De telles situations doivent être signalées pour que le syndicat puisse y remédier afin de garder les équipes en sécurité et qu'elles soient traitées équitablement. C'est un effort continu et nous devons toujours lutter contre les mauvaises conditions et la mauvaise administration.

Pendant toutes ces négociations ardues, en ces temps difficiles, la solidarité a prévalu.

C'est le mécanisme qui a permis d'atteindre une entente solide avec les changements que nous recherchions. Le combat pour la justice se poursuit comme toujours, nous avons accompli de bonnes choses, mais nous devons nous concentrer sur ce qui est important pour les membres.

Soyez prudents et portez-vous bien.
En solidarité. ■

ISABEL METCALFE, LA LOBBYISTE CANADIENNE DE L'AIEST, EST L'UNE DES PLUS ACTIVES SUR LA COLLINE PARLEMENTAIRE

Depuis la fermeture de l'industrie du divertissement provoquée par la COVID 19, l'AIEST a intensifié ses efforts de lobbying pour s'assurer que nos membres et notre industrie obtiennent de l'aide. Le Département canadien a travaillé étroitement avec la lobbyiste Isabel Metcalfe pour qu'elle fasse passer notre message et qu'elle organise les rencontres dont nous avions besoin et cela s'est reflété dans les chiffres. La publication *Lobby Monitor* a recensé les 100 lobbyistes et consultants les plus actifs, en se fiant aux nombres de rapports de communication soumis depuis le Discours du Trône le 23 septembre 2020 jusqu'à la dissolution de 43e Parlement canadien le 15 août 2021. Parmi les 100 premiers, Isabel se classe au 4e rang. Nous sommes fiers et reconnaissants d'avoir Isabel dans nos rangs et nous continuerons de faire tout notre possible pour que la voix de l'AIEST soit entendue sur la Colline Parlementaire.

WWW.IATSE.NET

Sources mixtes
Groupe de produits issu de forêts bien gérées, de sources contrôlées et de bois ou fibres recyclés
www.fsc.org Cert no. SGS-COC-003885
© 1996 Forest Stewardship Council

BULLETIN DE LIAISON DES SECTIONS LOCALES DE MONTRÉAL 56 / 262 / 514 / 667 / 863 QUÉBEC 523 PROVINCES MARITIMES 849
Éditeur : Robert Charbonneau / Infographiste : Chantal Gaudreault / NUMÉRIX IMPRIMEUR, Québec, 2022

MESSAGE DU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER GÉNÉRAL

JAMES B. WOOD

C'est parfois difficile à croire

À cette période de l'année, nous révisons souvent les événements de l'année écoulée tout en réfléchissant à nos plans pour les douze prochains mois. Cette année cependant, alors que nous commençons à revenir lentement à la normale, bien qu'il y ait encore des différences, plusieurs d'entre nous sont sans doute en train de penser à tout ce qui s'est passé depuis deux ans.

Nous étions à la mi-mars 2020 lorsque nous avons fermé le Bureau général en pensant que ce serait pour une période de travail à distance de deux semaines. « Aplatir la courbe » devenait notre mantra et nous voulions tous faire notre part. Le moins que l'on puisse dire, c'est que ça n'a pas fonctionné exactement comme prévu, car nous avons été rapidement confrontés aux difficultés d'opérer à distance, d'apprendre comment fonctionnait cette chose appelée Zoom et d'essayer d'aider nos dirigeants des sections locales et leurs membres à faire face à des niveaux de mises à pied dévastateurs, presque arrivés du jour au lendemain.

Au fil du temps, nous nous sommes tous installés dans la « nouvelle normalité » qui semblait tout sauf normale. Une partie importante de la vie des gens était l'expérience de se divertir, un pan de leur vie dont ils n'étaient probablement pas conscients. Par le passé, quand le public en général repensait à l'année écoulée, parmi les souvenirs positifs, il y avait ces films qu'ils avaient vus, les programmes télévisés qu'ils avaient suivis, les pièces de théâtre ou les concerts auxquels ils avaient assisté, et les nombreuses autres activités de divertissement qu'ils avaient vécues.

Bon nombre de ces expériences n'auraient pas été possibles sans la participation des membres de l'AIEST, même si en général le public n'est pas conscient de l'énorme contribution que vous apportez. Les compétences et le sens artistique que nos membres apportent au travail aident à réaliser des productions de toute sorte et ils apportent la joie à des milliards de personnes dans le monde. Et quand tout s'est assombri, vous avez été reconnus comme des travailleurs essentiels dans un domaine clé de la vie que les gens tenaient pour acquis.

Alors que nos membres reprennent le travail, l'année prochaine nous permettra à nouveau de jouer pleinement notre rôle pour apporter du bonheur aux individus et aux familles partout à travers le monde. Qu'ils aillent au cinéma, qu'ils assistent à un spectacle de Broadway, qu'ils participent à une convention ou à une exposition ou qu'ils regardent un événement sportif dans le confort de leur foyer, nos membres seront au travail pour s'assurer que le public se divertit. Le fait que de nombreuses personnes ignorent votre implication est le compliment ultime pour un travail bien fait.

Au nom du public que vous avez diverti à divers moments de la pandémie ou plus récemment, merci pour votre travail acharné et votre dévouement, que 2022 vous apporte, à vous et à vos familles, la santé, le bonheur et la stabilité. ■

DOCUMENTS 2022

Les documents et les cartes de membre pour 2022 ont été acheminés aux sections locales qui ont fait parvenir leur rapport pour le troisième trimestre de 2021 et qui ont acheté le nombre requis de timbres per capita pour l'année 2021. Si vous n'avez pas reçu vos documents, veuillez contacter le bureau de secrétaire trésorier général.

LA TAXE PER CAPITA

Les délégués à la 69e Convention quadriennale ont voté pour un gel de la taxe per capita pour les sections locales. Conséquemment, les paiements de per capita seront les mêmes qu'en 2021.

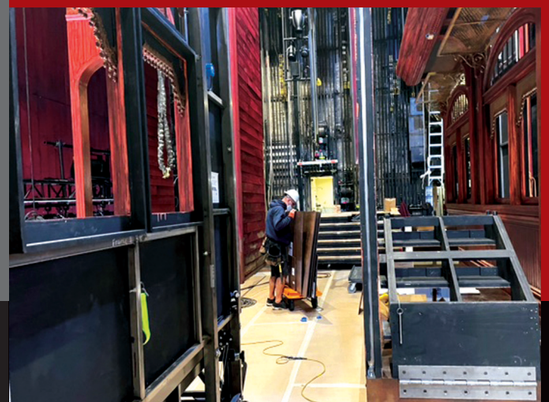
MONTER UN SPECTACLE, LE PRÉSENTER EN DIRECT, VOTER POUR SE SYNDIQUER

ALORS QUE LES ÉVÉNEMENTS EN DIRECT FONT LEUR RETOUR APRÈS UNE FERMETURE DE PLUS D'UN AN, DES MEMBRES DE L'AIEST NOUS PARLENT OUVERTEMENT DE L'IMPACT QUE LA COVID-19 A EU SUR L'INDUSTRIE DU DIVERTISSEMENT, DE L'ADHÉSION À LA « NOUVELLE NORMALITÉ » AU TRAVAIL ET DE LA NÉCESSITÉ DE VOTER POUR SE SYNDIQUER.

Kiara Munoz, une technicienne de scène travaillant au Wallis Annenberg Center for the Performing Arts à Los Angeles, voulait depuis longtemps devenir membre de l'AIEST. Elle était déjà impliquée dans des discussions pour syndiquer le Wallis lorsque la pandémie de COVID-19 a précipité sa fermeture en mars 2020. Ce qui est encore pire, c'est la façon dont c'est arrivé. « Quand tout a fermé, ceux d'entre nous qui étaient supposés entrer au travail ont reçu un simple courriel, nous n'avons jamais été avisés que nous étions en arrêt de travail. Nous n'avons jamais reçu d'information. Il n'y a eu aucune offre de soutien, ce théâtre a bénéficié d'une subvention d'aide, mais rien ne s'est rendu à nous. Être dans le noir en même temps que toute l'industrie qui sombrait dans le noir, c'était très dérangeant. Tout ça a mis en lumière la nécessité d'être syndiqués ». Lorsque Munoz et ses collègues sont retournés au travail à la fin de mai 2021, la campagne de syndicalisation a démarré sur les chapeaux de roues. « Pendant la pandémie, ce qui nous a sauvés c'est d'être restés en contact les uns avec les autres et nous avons alors tous décidé de ne plus jamais travailler sans protection syndicale ». Les travailleurs ont déposé une demande d'accréditation syndicale peu après la réouverture et ils ont voté unanimement, en septembre, pour rejoindre les sections locales 33 (scène) et 768 (habilleurs). « Je suis très fière de ce que nous avons accompli, dit Munoz. L'attitude de l'employeur pendant la pandémie et pendant la campagne de syndicalisation a eu un grand impact sur notre réussite ».

L'intérêt pour l'AIEST s'est répandu à de nouveaux travailleurs pendant la pandémie ; l'une des raisons a été le silence radio de la part des employeurs qui ont laissé les travailleurs à eux-mêmes. Tout un contraste par rapport aux membres de l'AI qui ont bénéficié de plusieurs types de compensations substantielles aux États-Unis et au Canada, qui ont pu conserver leurs programmes d'assurance-maladie avec des primes réduites, qui ont bénéficié du programme d'aide de l'AIEST lorsqu'ils étaient dans le besoin et des contributions de leur syndicat au Actor's Fund (AFC au Canada) et au Motion Picture and Television Fund à hauteur de 2,5 M$, qui sont restés en contact grâce à des communications constantes de la part des sections locales et des dirigeants de l'AI et qui ont pu trouver du travail comme techniciens de scène dans des productions cinématographiques ou télévisuelles alors que leurs lieux de travail étaient fermés.

« Contrairement au secteur non syndiqué, l'IATSE a fait un effort conscient pour rester en contact avec ses membres, pour maintenir les prestations de santé, l'aide caritative et plaider pour que les membres soient admissibles aux différents programmes d'aide des gouvernements », a déclaré Michael J. Barnes, vice-président international et codirecteur du département de scène.



Pour Joseph Hartnett, codirecteur du Département de scène : « Les travailleurs non syndiqués ont pu observer l'activisme politique de l'AI pour obtenir de l'aide gouvernementale et ils ont vu que nos membres conservaient leurs protections en santé et que ces mêmes membres (y compris les retraités) bénéficiaient de plusieurs formes d'aide mutuelle. Ils ont pu observer que nous étions une communauté de travailleurs unis. De son côté John Lewis, le vice-président et directeur des Affaires canadiennes affirme, « Notre influence et notre lobbyisme auprès du gouvernement fédéral a permis à nos membres d'obtenir du support financier et les avantages nécessaires pour passer à travers ces temps sans précédent. Malgré l'annonce récente de la fin de la CPU nous continuons de nous battre pour soutenir nos membres » . « C'est lors de cette époque la plus sombre que nous avons brillé le plus, ajoute Harnett. Cela a permis aux travailleurs non syndiqués de constater que l'AI ne correspondait pas à la description qu'en faisaient leurs employeurs ».

Les gains de syndicalisation de l'AI lors des derniers mois confirment ces propos. En plus du Wallis, la section locale 15 a réussi à syndiquer sept salles de spectacle majeures dans le nord-ouest du Pacifique, l'AI a obtenu l'accréditation d'un théâtre important, à St. George dans l'Utah, des travailleurs de Beverly au Massachusetts se sont syndiqués avec la section locale11et ils ont obtenu de meilleurs salaires, et la section locale 417 a syndiqué deux autres salles importantes à Wilmington, en Caroline du Nord, pour les ajouter à son entente avec Live Nation.

Au Canada, des victoires similaires ont été obtenues tout au long de la pandémie. La section locale B173 a obtenu la représentation du personnel d'accueil au Hot Docs Ted Rogers Cinema et au Ballet national du Canada ; la section locale B778 a obtenu la représentation pour le personnel d'accueil à la Gallery Gachet et à la Contemporary Art Gallery de même que pour tous les travailleurs de Cineworks ; la section locale 63 a obtenu la représentation pour le département des habilleurs du Royal Winnipeg Ballet et la section locale 828 représente maintenant les artistes scéniques de Dayton Entertainment. Les rangs de l'AIEST ont progressé de 2 500 membres lorsque l'AQTIS s'est fusionnée avec la section locale 514 pour devenir l'AQTIS section locale 514 de l'AIEST et, en plus, deux nouvelles sections locales ont été créées : l'ADC section locale 659 représentant les concepteurs de théâtre anglophones à travers le Canada et l'Animation Guild section locale 938 représentant les travailleurs de l'animation de Titmouse, à Vancouver.

Cette longue période d'inactivité causée par la COVID-19 a transformé les stratégies de négociation de l'AIEST car plusieurs membres ont réévalué leurs priorités et leurs niveaux de tolérance. La récente négociation entre l'AI et l'AMPTP où une grève a été évitée de justesse reflète le désir des membres de la production cinématographique d'avoir une meilleure qualité de vie.

Le retour aux événements en direct a généré des impacts très variés pour les membres. Par exemple, ceux qui travaillent sur les concerts rock aux États-Unis ont plus de travail qu'ils ne peuvent en accomplir, avec des horaires très chargés, puisque les spectacles en tournée tentent de rattraper le temps perdu pendant la pandémie. Inversement, les membres qui travaillent dans les théâtres aux États-Unis connaissent un retour au travail plus lent et les membres canadiens vivent une progression du travail encore plus lente avec les restrictions qui viennent tout juste d'être levées pour les événements présentés à l'intérieur.

L'AIEST subit aussi des pressions indirectes provenant de certains employeurs qui crient famine parce qu'ils ont perdu des revenus pendant la pandémie et qui demandent des concessions aux tables de négociation. Il y a aussi un certain niveau d'attrition chez les employés de scène alors qu'il y a une demande grandissante pour des travailleurs hautement qualifiés, particulièrement dans l'industrie des concerts en direct, ce qui donne aux membres de l'AI certains leviers pour négocier et de nouvelles opportunités de syndicalisation.

LE RETOUR GRADUEL DU THÉÂTRE EN DIRECT

La réouverture officielle de Broadway en septembre 2021 a eu un impact à la fois symbolique et direct sur les membres de l'AI. Mais le processus est graduel. « Nous sommes encore loin du compte, mais toutes les productions majeures ont au moins annoncé des dates de réouverture et les équipes ont recommencé à répéter et à entretenir les équipements qui sont restés inutilisés pendant 18 mois », a déclaré Joe Hartnett. Certaines productions, comme *Dysney on Ice*, sont aussi maintenant en tournée. « La question n'est pas de savoir si les événements en direct vont avoir lieu à nouveau, mais plutôt de savoir quand et comment », soutient l'agent d'affaires de la section locale Un Paul F. Dean, Jr.

Hartrnett ajoute : « Il est difficile de se rappeler qu'on est toujours pas revenu à la normale. Nous retournons au travail, c'est là une grosse différence. Appelons cela la nouvelle normalité. Actuellement, il y a moins de gens disponibles pour travailler, et ce pour une multitude de raisons. Mais à grande échelle, nous ne constatons pas un membership dégarni. Les problèmes se retrouvent surtout du côté de la main-d'œuvre supplémentaire, mais à mesure que les choses progressent, je crois que plusieurs membres qui ont quitté vont pouvoir revenir ».

« Pour ce qui est du théâtre, un peu partout au pays les situations sont variées », affirme la représentante internationale Allison Smartt, « Certaines personnes ont migré vers d'autres industries par nécessité ou encore le changement de style de vie pendant la pandémie les a incitées à apporter des changements à leur carrière. Le travail revient et la section locale 33 à Los Angeles a recourt à sa liste de permissionnaires pour répondre aux demandes de main-d'œuvre. Un autre exemple est la section locale 99 en Utah et au sud de l'Idaho : ils sont passés de 500 à 1000, à 1300 et à 1800 membres au travail le mois dernier. Des niveaux très proches d'avant la pandémie. Mais en général, les plus petites organisations sont plus lentes à redémarrer ».

LES CONCERTS EN DIRECT - UNE SCÈNE EN PLEIN ESSOR

Comparativement au théâtre, l'industrie des concerts en direct, tout spécialement les tournées nationales, connaît un rythme accéléré et ça devrait encore augmenter l'année prochaine. « En août et en septembre, la soudaine augmentation de la demande pour des techniciens hautement qualifiés a représenté tout un défi pour les secteurs à la fois syndiqués et non syndiqués, aux dires du vice-président international Barnes. Mais ce n'est rien en comparaison de ce qui nous attend en 2022. Quand les spectacles ont arrêté, Live Nation, le plus gros producteur au pays, a offert de rembourser les gens, mais 85 % d'entre eux ont décidé de garder leurs billets pour les utiliser lors de la réouverture des concerts. Cela veut dire qu'en 2022 Live Nation et d'autres gros producteurs vont devoir reprogrammer des spectacles qui étaient prévus en 2020 et en programmer d'autres pour compenser leurs pertes de revenus. Cette combinaison pourrait provoquer une hausse de 150 à 175 % des spectacles par rapport à 2019 ».

Selon le représentant international Radar Bateman, « Tout arrive en même temps, par exemple dans la région de Seattle-Tacoma les quatre principaux centres présentaient des spectacles à la fête du Travail, alors qu'il n'y a jamais plus que deux spectacles présenté pour n'importe quelle autre soirée de l'année. Nous avons eu beaucoup de difficultés à fournir la main-d'œuvre. Contrairement au cinéma, la plupart des spectacles sont des événements d'un jour et vous avez des équipes qui étaient assignées à un autre spectacle la veille et certains sont encore très préoccupés par la COVID. Austin est un autre exemple et la section locale 205 en arrache. Les gréeurs sont particulièrement en demande et les sections locales font donc appel aux autres sections locales. Dans plusieurs villes, des compagnies non syndiquées font appel à nos sections locales et ces dernières font de leur mieux pour répondre aux besoins et en profiter, en même temps, pour promouvoir la syndicalisation ».

Toujours selon Barnes : « À moins qu'il y ait un plan pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre, l'industrie des spectacles en direct va avoir du mal à lancer toutes les tournées qui sont prévues. La même chose se passe dans d'autres industries, mais grâce à la vision du président Loeb d'investir dans nos membres, l'AIEST a les fondements et un plan détaillé pour ce qui nous attend en 2022. Ce plan repose sur deux éléments : les communications et la formation. Nous avons développé des méthodes pour bâtir des équipes et pour recruter dans les institutions d'éducation secondaire et ailleurs. Aussi, le département de scène a développé avec Live Nation et AEG un programme standard de formation pour la sécurité et pour les métiers de la scène. Plusieurs sections locales sont impliquées comme la section locale 15 de Seattle qui travaille sur le projet STARFISH, un programme para scolaire gratuit qui enseigne les techniques de théâtre aux étudiants des écoles secondaires.

LA SYNDICALISATION - MAXIMISER DE NOUVELLES OPPORTUNITÉS

« Le Département de la scène a identifié à la fois aux États-Unis et au Canada ces employeurs qui, nous croyons, auraient avantage a avoir une main-d'œuvre qualifiée et des équipes complètes dans leurs lieux de travail, affirme le vice-président Barnes. Nous demandons aux sections locales de contacter les employeurs existants pour déterminer quels seront leurs besoins de main-d'œuvre. Nous aidons aussi les sections locales à repérer dans leur juridiction les travailleurs non syndiqués et leurs employeurs. Premièrement, nous parlons directement aux travailleurs pour leur expliquer leur valeur supplémentaire en tant que travailleurs essentiels et deuxièmement, nous parlons directement aux employeurs pour leur expliquer notre plan pour répondre aux besoins de main-d'œuvre dans le marché qui sera en surchauffe en 2022 ».

L'une des plus grandes victoires de syndicalisation a eu lieu en juillet dernier lorsque la section locale 15 a réussi à bonifier son entente avec Tri State Stage Labor permettant ainsi à des centaines de travailleurs du nord-ouest du Pacifique d'être couverts par un contrat syndiqué avec de meilleurs salaires, des bénéfices pour la santé et la retraite et une formation certifiée en sécurité. Selon Barnes : « Nous assistons à un vif intérêt de la part des administrateurs de salles de spectacle pour la sécurité et les travailleurs certifiés. Notre investissement dans

la formation des travailleurs met en relief l'AIEST par rapport à ces fournisseurs de main-d'œuvre qui veulent réduire les salaires, les bénéfices et les mesures de sécurité dans cette industrie. »

Pour le président international Matthew D. Loeb, « Il est remarquable que nous puissions mettre ces salles sous contrat suite à une période si douloureuse pour l'industrie. Alors que d'autres se sont servis de la pandémie comme arme contre les travailleurs et leurs contrats, je suis encouragé de constater que le nord-ouest du Pacifique ouvre la voie pour créer une industrie mieux soutenue pour aller de l'avant ».

« Il y a des employeurs non syndiqués qui recherchent du personnel pour leurs événements et qui n'arrivent pas à en trouver, selon le représentant international Dan Little. Même si Orlando, en Floride, n'est pas un endroit favorable aux syndicats, plusieurs employeurs se sont tournés vers l'AIEST pour présenter leurs spectacles à temps et en respectant les budgets. Nos travailleurs sont de vrais professionnels et ils sont en bonne position pour réussir ». Selon Hartnett, « Nous voyons un tas de travailleurs non syndiqués qui viennent vers nous dans les villes à travers le pays pour avoir plus de sécurité au travail ».

CANADA - UN RETOUR PLUS LENT

Alors que, par rapport au sud de la frontière, les spectacles sont plus lents à revenir au Canada, les efforts continus de l'AIEST permettent aux membres qui attendent toujours de retourner au travail de jouir d'un solide filet de sécurité. Au dire du vice-président international Lewis, « On assiste à un retour des événements, mais nous ne retrouverons pas la normalité avant le printemps 2022. C'est pourquoi nous maintenons une attitude agressive et proactive pour prendre soin de nos membres. Comme déjà mentionnés, plusieurs programmes du gouvernement fédéral sont venus en aide à nos membres, dont la CPU et le PCRE qui viennent d'être remplacés par la PCTCC (Prestation canadienne pour les travailleurs en cas de confinement) qui offre 300 $ par semaine aux travailleurs admissibles, ce jusqu'au 7 mai 2022. Nous ne ménageons aucun effort pour obtenir des prolongations de ces indemnités. D'ailleurs nous avons découvert que, de août à décembre 2021, les heures travaillées ont diminué de 65 % à Montréal par rapport à 2019. Cet écart est encore plus prononcé dans d'autres villes comme Vancouver, 72 %, Régina, 72 % ou Ottawa, 73 %. Ces chiffres nous aident à convaincre les gouvernements ».

Tout au long de la pandémie l'AIEST a travaillé en collaboration avec le gouvernement libéral. C'était évident lors du dévoilement de la plateforme électorale du parti dirigé par Justin Trudeau. Cette plateforme prévoit que le gouvernement fédéral : 1) lancera un nouveau programme de récupération pour les Arts et la Culture qui viendra compenser les salles de spectacles pour les mesures de réduction de leur capacité, en remboursant les billets non vendus ; 2) prolongera la couverture d'assurance en cas d'arrêt de production du à la COVID-19 en protégeant ainsi 150 000 emplois au Canada ; 3) mettra en place un programme de transition pour venir en aide aux artistes, aux artisans de la scène, aux créateurs et aux auteurs qui sont principalement des travailleurs pigistes autonomes ; 4) s'assurera que la réalité des artistes et des travailleurs culturels sera prise en compte dans la réforme à venir de l'Assurance emploi.

Le vice-président Lewis espère que ce plan se traduira rapidement par une loi : « Nous avons signifié au ministre du Patrimoine notre intérêt pour s'impliquer dans l'élaboration du Programme de récupération pour les Arts et la Culture. Cela nous amènerait une belle opportunité de syndiquer et aussi d'encourager nos techniciens de scène qui ont migré vers le cinéma et la télévision de revenir vers la scène. Dans l'ensemble, notre réponse tout au long de la pandémie a démontré la valeur des membres de l'AIEST. Lors de cette crise nous avons pu constater la force de l'AI ».

RECONSTRUIRE EN MIEUX

La récente crise a eu des conséquences sans précédent sur la vie de nos membres et de tout le monde. Selon le vice-président Barnes, « Avec le programme *Reconstruire en mieux*, nous assistons a un changement de mentalité mené de l'avant par le président des États-Unis et la main-d'œuvre syndiquée ».

« Depuis mars 2020, affirme le président Loeb, nous avons été confrontés au défi le plus dur de notre vie. Je pense que jusqu'à maintenant nous nous en sommes sortis de brillante façon, mais ce défi n'est pas terminé. C'est merveilleux que plusieurs membres soient de retour au travail, mais nous nous battons encore pour chaque membre qui ne peut y retourner. Et nous nous battons pour nous assurer que nos membres retournent, plus que jamais, dans des lieux de travail meilleurs, plus sécuritaires et plus humains ».

« Cette bataille a lieu à tous les niveaux, que ce soit la syndicalisation, la négociation, les actions politiques et législatives, la sécurité et la formation. Les jours à venir ne seront pas sans difficultés. À ces employeurs qui ont le culot de demander des concessions, nous leur disons « Non, d'aucune façon, d'aucune manière et en aucun temps ». Pour ces employeurs qui souffrent de la pénurie de main-d'œuvre, nous prenons des mesures agressives et fermes pour nous assurer que nous sommes - et continuerons d'être - la seule source d'artisans qualifiés, compétents, productifs et sécuritaires de l'industrie. Aux membres qui sont toujours sans travail, vous avez notre appui. Aux membres de retour au travail, nous faisons tout en notre pouvoir pour nous assurer que votre théâtre, votre salle, votre studio et votre décor soient sécuritaires, protégés contre la COVID ou toute autre future épidémie, protégés des autres risques et protégés du surmenage et de l'épuisement ».

« Il y a de la lumière au bout du tunnel, conclut Loeb. C'est notre travail de la rendre plus brillante que jamais et ensemble c'est ce que nous ferons. Nous allons rendre notre industrie viable et nous allons soutenir nos membres ». ■

NIVELER LE TERRAIN DE JEU À TORONTO

Pour plusieurs sections locales, la diversité culturelle est l'une de leurs plus grandes priorités, mais comment y arriver ? La section locale 873 fait de l'excellent travail, en ce sens, en partenariat avec trois autres organismes de la région de Toronto. ■ Un programme s'adresse spécifiquement à la formation de jeunes professionnels noirs âgés de 18 à 30 ans, pour les préparer à des carrières dans l'industrie du cinéma. Il offre 4 à 6 semaines de formation suivi d'un minimum de 5 à 6 semaines payées, et plus, à travailler sur des plateaux de tournage. La planification entre les différents partenaires a débuté en 2019 avec l'objectif d'une première cohorte de finissants en 2020. Mais comme bien d'autres choses le projet a du être annulé. Maintenant, à l'automne 2021, un premier groupe de quatorze participants a complété la formation avec succès et ils sont maintenant prêts à travailler comme permissionnaires avec la section locale sur des productions de films à Toronto. Un second programme de formation est prévu pour le début de 2022 et il semble que ce sera dorénavant un programme régulier pour la section locale 873. ■

UNE PREMIÈRE POUR L'AIEST AU CANADA : UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE POUR LES TRAVAILLEURS D'ANIMATION DE TITMOUSE

Il y a peine un an 96% des travailleurs en animation de Titmouse Canada on voté à 98% pour se joindre à la Guilde d'animation du Canada, section locale 938 de l'AIEST. Un an plus tard cette unité de négociation de plus de 200 travailleurs a voté à 96% en faveur de leur première convention collective. ■ Cette entente comporte d'important changements et elle garantie un plancher de salaire, des augmentations salariales, du temps supplémentaire rénuméré, des améliorations aux congés de maladie et aux absences pour des motifs personnels et une politique rédigée par les travailleurs pour contrer l'intimidation et le harcèlement au travail. Cette convention collective vient aussi établir une base pour établir des normes dans l'industrie canadienne et elle apporte la transparence pour les salaires et les bénéfices. ■ La signature de l'entente collective avec Titmouse est une importante victoire pour les travailleurs en animation du Canada et ce ne sera pas la dernière. Les efforts de syndicalisation dans ce secteur continuent à travers le Canada et de plus en plus de travailleurs se regroupent pour améliorer leurs conditions de travail. ■

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
7e 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 11e district
CHERYL BATULIS
1505 Holburne Road
Mississauga ONT L5E 2L7
Tél. 416 919-4262
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
archiviste@iatse56.com

262 > Montréal
AUDREY PRÉVOST-LABRE
Secrétaire archiviste
1945 Mullins, bureau 160
Montréal QC H3K 1N9
Tél. 514 937-6855
Fax 514 937-8252
s.ross@iatselocal262.com

514 > Montréal
NICOLAS MARION
1001 BD de Maisonneuve E.
Bureau 900 Montréal H2L 4P9
Tél. 514 844-2113
Fax 514 608-1667
cinemarion@me.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
8500, boul. Henri-Bourassa
bureau 212
Québec QC G1G 5X1
Tél. 418 473-6190
Fax 418 847-6335

849 > Provinces maritimes
RAYMOND MAC DONALD
617 Windmill Road, 2nd Floor
Darthmouth, 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