

AIEST

NUMÉRO 675
PREMIER TRIMESTRE 2022

Bulletin



LETTRE DU PRÉSIDENT

MATTHEW D. LOEB



@matthewloeb

Unité, solidarité et progrès

*Chers confrères, consœurs et amis,
En ces temps difficiles, nous sommes confrontés à de nouveaux défis. Nous subissons une pandémie mondiale depuis plus de deux ans et nous avons souffert de bien des façons mais nous en ressortons plus forts et en meilleure posture pour relever les prochains défis. Nous nous sommes concentrés sur la sécurité et, espérons qu'à mesure que les risques du COVID-19 diminuent, nous pourrions assouplir les protocoles et faire progressivement un retour à la normale.*

Ce qui est crucial pour l'avenir, c'est que nous soyons unis dans nos intentions et nos actions. Atteindre nos prochains objectifs dépendra de la volonté des membres. Peu importe le point de vue de certaines personnes, le « nous » doit se concentrer sur le renforcement de la solidarité autour de nos causes mutuelles telles la syndicalisation, la négociation de contrats améliorés avec des avantages sociaux et de retraite bonifiés et la garantie d'un environnement de travail sécuritaire et sain. Pour soutenir ces efforts, il faut s'impliquer. Rappelez-vous que le syndicat se tient debout entre vous et les employeurs qui essaient constamment de grignoter nos progrès. Nous devons afficher notre plein potentiel aux tables de négociation. En fin de compte, la participation des membres à ce processus est un facteur clef de notre réussite.

L'implication est d'une importance critique. Assister au rencontres pour proposer des améliorations aux contrats, siéger sur les comités de négociation, participer à des événements et à des rassemblements, à des sondages et à des mises au point qui nous informent sur l'orientation du syndicat. Demandez à votre section locale ce que vous pouvez faire pour être actif et impliqué. Posez des questions et efforcez-vous de comprendre la procédure et les règles à suivre dans un processus de négociation.

La transparence et de solides communications sont essentielles. Le processus doit permettre l'implication des membres au sens large. Et même si tous ne seront pas nécessairement d'accord avec un résultat donné, il est important de respecter le processus démocratique et de comprendre que peu importe ce que nous

accomplissons, ça se passe beaucoup mieux lorsque nous pouvons utiliser notre pouvoir collectif.

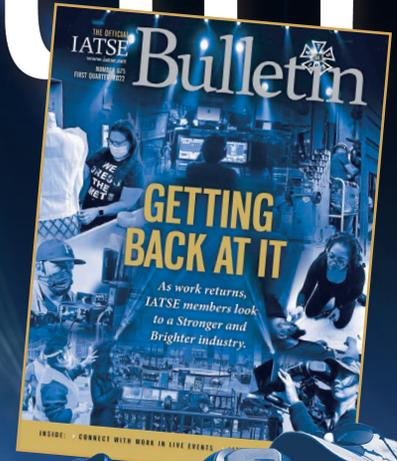
Il est également bon de garder à l'esprit que nos contrats évoluent constamment. Certains sont matures et d'autres plus récents. Nous devons travailler à supporter les objectifs stratégiques à long terme et répondre tout autant aux situations urgentes.

L'évolution de la technologie, les contestations des employeurs sur nos juridictions de métiers, les consolidations et les conglomérats qui se forment dans nos industries ainsi que l'économie concernent toutes nos visées stratégiques à long terme. Mais les priorités doivent venir des membres. Ces membres en règle qui travaillent sous les conditions que nous avons négociées avec notre pouvoir collectif. Des procédures doivent être établies pour permettre aux sections locales d'avoir les coudées franches lorsqu'elles choisissent des propositions qui viennent de la collectivité. Le chemin à suivre est d'établir les priorités et ensuite négocier en mettant l'accent sur les points cruciaux. Nous savons que nous n'obtiendrons pas tout ce que nous voulons à chaque fois, mais nous pouvons utiliser notre pouvoir de négociation plus efficacement en planifiant et en appuyant sur les bons leviers pour atteindre nos objectifs.

La fatigue causée par la pandémie a mis à rude épreuve nos membres. Nous ne sommes pas encore pleinement de retour dans les événements en direct bien que les choses s'améliorent. L'industrie du cinéma a récupéré, mais les protocoles de sécurité continuent d'être à l'avant-plan et je sais que plusieurs sont frustrés par les exigences qui persistent. Mais nous devons exercer notre jugement et toujours faire du mieux que nous pouvons pour suivre les recommandations des experts médicaux et scientifiques et remplir notre obligation de garder les membres en sécurité.

Nous continuerons à développer des stratégies à court et à long terme pour aller chercher les ententes que les membres souhaitent. Il faudra que nos membres en règle demeurent actifs et résolus derrière ces efforts. S'il vous plaît, impliquez-vous dans vos syndicats. Soyez l'une des voix et des piliers de notre force qui nous feront avancer vers l'avenir avec des gains et une prospérité que nous méritons. Ensemble nous continuons de réussir. Ensemble nous nous élevons.

Dans la solidarité. ■



RÉPONDRE AUX BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LES ÉVÉNEMENTS EN DIRECT

L'impact de la COVID-19 sur l'industrie du spectacle continue d'occuper l'avant-plan des préoccupations de plusieurs sections locales de techniciens de scène. Les finances sous pression, les dirigeants qui se retirent, les protocoles de sécurité liés à la COVID-19, les demandes de négociation inhabituelles et la pénurie de personnel ne sont que quelques-uns des problèmes auxquels les sections locales sont confrontées depuis mars 2020.

Suite à une analyse SWOT (analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces) des départements de scène des sections locales, l'Alliance a déterminé qu'il fallait porter une attention immédiate à la pénurie de main-d'œuvre de l'industrie provoquée par la COVID-19. L'AI pourrait ainsi se positionner afin d'augmenter ses parts de marché et améliorer les conditions des contrats des événements en direct.

Les analystes ont noté que l'emploi dans les événements en direct a augmenté de manière significative au cours des troisième et quatrième trimestres de 2021 en comparaison du creux d'avril 2020, mais qu'il reste encore un long chemin à parcourir pour retrouver les niveaux d'avant la pandémie.

Selon un rapport de la firme Lasso, une société de logiciels de gestion des effectifs pour les événements en direct, « les équipes travaillent 120 % de plus qu'en 2020 et 25 % de plus qu'en 2019 ».

> suite page 4



WWW.AIESTE.NET



MESSAGE DU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER GÉNÉRAL

Une responsabilité clef pour les présidents et les trésoriers

Quand vient le temps d'énumérer les nombreuses obligations des dirigeants syndicaux, remplir les différents formulaires en respectant les échéances n'est pas la tâche la plus populaire. Toutefois, pour les dirigeants des sections locales, ne pas compléter à temps certains documents peut avoir des conséquences fâcheuses.



JAMES B. WOOD

Le paragraphe d'introduction précède une série d'informations que le secrétaire-trésorier présente sur les différents documents que doivent compléter les sections locales aux États-Unis, comme, par exemple, les formulaires LM-2, LM-3 et LM-4 de l'OLMS (Office of Labor Management Standards). Nous présenterons ici la partie de ce message qui s'adresse spécifiquement aux sections locales canadiennes.

Le secrétaire-trésorier nous rappelle qu'au Canada, fort heureusement, les sections locales des syndicats n'ont pas à soumettre les rapports fastidieux (LM-2, LM-3 ou LM-4) qui sont exigés aux États-Unis, car le Mouvement des travailleurs canadiens a réussi, en 2016, à faire retirer le projet de loi C-377 qui contenait des mesures très similaires.

Par ailleurs, il nous informe que même si les sections locales n'ont pas l'obligation, au Canada, de s'assurer contre de possibles fraudes commises par des dirigeants, des membres ou des représentants des syndicats, il est recommandé fortement de s'inspirer des exigences de protection en vigueur aux États-Unis; soit au minimum être assuré pour un montant équivalant à 10 % du total des actifs et des sommes à recevoir dans l'année par la section locale. Une police d'assurance de groupe est parrainée par l'Internationale avec des primes très favorables, car la plupart des sections locales y souscrivent. Pour plus d'informations, vous pouvez contacter le bureau du secrétaire-trésorier général. ■

LA TAXE PER CAPITA

Les délégués à la 69^e 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.

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 du secrétaire-trésorier général.

AVIS OFFICIEL

Le bureau général de l'AIEST tiendra sa réunion régulière du milieu de l'été au Westin Seattle, 1900 5^e Avenue, Seattle, état de Washington, 98101, à partir de 10 h le lundi 25 juillet jusqu'au vendredi 29 juillet 2022. Tous les sujets soumis à l'attention du conseil doivent être acheminés au bureau général au plus tard quinze (15) jours avant les réunions. ■ Les représentants des sections locales qui désirent assister à ces réunions doivent faire leurs réservations au Westin Seattle en appelant directement au numéro 206-728-1000 ou 1-800-937-8461. Le tarif de chambre d'invités pour l'AIEST est de 253 \$ US plus les taxes applicables pour les chambres en occupation simple ou double. Pour obtenir ce tarif privilégié vous devez identifier votre affiliation à l'AIEST. ■ La date limite pour réserver est fixée au 23 juin 2022. ■ Le Caucus des techniciens de scène se tiendra au Westin Seattle le dimanche 24 juillet à 10 h dans la salle 5th Avenue. Les représentants des techniciens de scène, des habilleuses et des sections locales mixtes sont les bienvenus. ■

LES TECHNOLOGIES ÉMERGENTES CRÉENT LEURS PROPRES SPÉCIALISTES

Avant la pandémie, nous éprouvions déjà une pression accrue pour arriver à fournir des techniciens formés et qualifiés dans l'industrie des conventions et des expositions. Ce qui s'appelait avant « l'industrie audio-visuelle » s'est transformée en hautes technologies intégrées. L'émergence et l'évolution des systèmes, des composants et des responsabilités attendants des techniciens ont convergé pour créer une forte demande de travailleurs plus polyvalents. Les techniciens doivent désormais être capables d'installer, de réparer et d'opérer des systèmes audio, vidéo et de diffusion continue tout en utilisant des systèmes informatiques variés, dans des kiosques d'exposition, des salles de réunion et des sites d'envergure. C'est une industrie en plein essor qui nécessite des mises à niveau continues pour une grande variété de technologies. Cette croissance et cette évolution ont créé une pénurie de techniciens et de professionnels qualifiés pour travailler avec ces nouvelles technologies intégrées. L'expansion de cette industrie va continuer de plus belle avec les réouvertures et le travail qui revient.

Ça fait maintenant deux longues années que la COVID-19 a forcé la fermeture des lieux reliés aux congrès et autres entreprises associées. Durant cette période d'incertitude, plusieurs travailleurs de l'industrie des congrès et des expositions ont dû réévaluer leurs choix de carrière et leur relation à l'industrie. Initialement, plusieurs furent mis en arrêt de travail ou licenciés. Certains se sont simplement fait dire « ... nous vous appellerons quand le travail reviendra... » Au début, le sentiment général était que : « ... nous serions tous rapidement de retour au travail... » Personne n'avait anticipé que la période de chômage serait aussi longue, ce qui s'est avéré beaucoup trop long pour plusieurs de nos confrères de travail. Certains travailleurs dotés des compétences voulues ont quitté l'industrie définitivement. Certains, cherchant la stabilité et des emplois stables, ont migré vers de nouvelles industries qui ont connu une croissance pendant la COVID-19, comme la construction et le transport, ou vers des entreprises comme Amazon. Beaucoup ont trouvé de nouvelles opportunités avec les tournées de concerts et les productions cinématographiques et télévisuelles. Encore maintenant, il est difficile d'évaluer exactement combien ont quitté le secteur.

La seconde moitié de 2021 nous en a donné un aperçu. Vers la fin de l'été, les conventions ont repris à travers le pays. Les niveaux de main-d'œuvre variaient à travers les États-Unis et le Canada, en raison des différences dans les directives et les restrictions locales liées à la COVID-19. Toutefois, on pouvait constater des pénuries importantes. Les endroits qui étaient proches du plein emploi avant la COVID-19 sont ceux qui manquaient le plus de main-d'œuvre. En se basant sur des commentaires des employeurs et des associations industrielles, la réduction estimée de la disponibilité des travailleurs pigistes se situait n'importe où entre 50 % et 80 % par rapport aux niveaux de 2019. Puis, l'industrie a été frappée par l'émergence du variant Omicron, avec son

lot de vols annulés et de problèmes de transport, ce qui a réduit le nombre d'exposants prêts à prendre le risque de présenter un salon et ce qui a empêché le retour à la normale.

Les conventions et les expositions dépendent fortement d'une main-d'œuvre occasionnelle pour couvrir les flux et reflux des spectacles et des événements. Cette main-d'œuvre est fournie soit par le service de référence de l'une de nos sections locales, soit par des fournisseurs de personnel non-syndiqué ou des pigistes disponibles. Dans ces circonstances, le personnel syndiqué détient un avantage majeur. Nous avons réussi à retenir la majorité de nos membres en raison de notre engagement mutuel. Pendant la pandémie, nos sections locales ont continué d'investir dans le bien-être des membres et nous avons misé sur l'éducation et la formation. Aussi, nos membres sont investis dans nos programmes de santé et nos plans de retraite.

Leur désir de retourner au travail va plus loin que le simple chèque de paye. Ils sont assurés de retrouver leurs avantages sociaux pour eux et leurs familles et de continuer à faire progresser leur régime de pension pour la retraite. En revanche, les techniciens pigistes effectuant le même travail sont grandement laissés à eux-mêmes pour combler les mêmes besoins. Pour cette raison, ils se sentent moins impliqués dans l'industrie au sens large et sont plus enclins à explorer des changements de carrière.

Il est impossible de deviner quel sera le niveau de pénurie de personnel qualifié. Cela dépend beaucoup de la vitesse à laquelle les spectacles vont reprendre et du temps entre la fin d'un événement et le début d'un autre. Notre rôle est de se retourner le plus vite possible pour profiter de ces opportunités. Si nous ne le faisons pas, un autre fournisseur de main-d'œuvre le fera. C'est maintenant le temps d'être vigilants pour consolider nos relations avec nos partenaires employeurs, et c'est le temps d'explorer davantage nos relations avec des lieux et des employeurs qui étaient hors de notre portée auparavant. La demande pour une main-d'œuvre formée et qualifiée va être grande et vous serez peut-être surpris de constater combien d'employeurs pourraient soudainement être ouverts à l'embauche de travailleurs syndiqués. ■

LA FORMATION EN LIGNE. UN CAS D'ESPÈCE

Cours de d'orientation en ligne pour les permissionnaires de la section locale 873 (techniciens du cinéma - Toronto)

Il est difficile de trouver des côtés positifs à la pandémie de la COVID-19, mais il convient de mentionner la réalisation virtuelle ou en ligne de nos affaires courantes qui s'est avérée essentielle et qui est appelée à faire partie de notre avenir; particulièrement lorsqu'il est question d'éducation et de formation. S'il est vrai que la formation en ligne n'est pas toujours parfaitement adaptée à certains types de programmes, elle peut vraiment changer la donne lorsqu'elle est utilisée dans des circonstances appropriées. Le cours d'orientation pour les permissionnaires de la section locale 873, ci-après appelé (COP), est un bel exemple des avantages d'une telle transition vers l'éducation en ligne.

Avant la pandémie, la section locale 873 offrait la formation obligatoire COP en personne sur une période de deux jours à son Centre de formation. Le COP a été et continue d'être le cours le plus offert par la section locale avec une moyenne de mille participants par année depuis les quatre ou cinq dernières années. Cette forte participation commençait d'ailleurs à submerger les ressources du centre de formation.

Quand la COVID-19 a frappé, l'industrie du cinéma et de la télévision a arrêté - tout comme le centre de formation de la section locale 873 -, mais le besoin de former les nouveaux permissionnaires était encore là. Pour la première fois, la section locale n'avait d'autre choix que de porter son attention à la formation en ligne, sinon elle ferait face à une sévère pénurie de main-d'œuvre lorsque le travail reprendrait.

En juillet 2020, la section locale a commencé à développer une plate forme en ligne pour donner de la formation, en privilégiant le COP comme première expérience. Les efforts de collaboration ont impliqué plusieurs ressources comme le recrutement d'un consultant pour nous aider à choisir le bon système de gestion de la formation, la consultation des comités départementaux pour les propositions sur le contenu, et le recrutement d'un créateur de contenu et d'un graphiste.

Le 18 décembre 2020, la section locale 873 lançait sa version en ligne du COP via la plateforme de formation en ligne, Tovuti. Le cours interactif comprend de l'animation, des voix off, du texte, des images et un jeu-questionnaire. Il couvre une variété d'informations importantes pour les nouveaux travailleurs, comme l'histoire de l'AI, les étapes de la production d'un film, les différents départements, les outils de la profession, comment remplir les documents de base, comment interpréter une liste d'appels, les exigences lors du travail sur un plateau de tournage, le fonctionnement du système d'attribution du travail de la section locale, la santé et la sécurité, la formation sur le respect au travail et l'antiharçèlement et plus encore.

Transférer le COP en ligne s'est avéré un succès incroyable. Cela a permis à la section locale d'atteindre un bon nombre d'objectifs comme de fournir de la formation pendant la pandémie, de libérer plus de temps et d'espace au centre de formation pour permettre d'autres formations dans d'autres domaines importants, d'éliminer les coûts reliés à la location de salles de classe et à l'engagement des instructeurs en permettant de réduire les frais d'admission pour les permissionnaires pour suivre le cours et en permettant au COP de rejoindre un plus large bassin avec des partenariats avec les universités et les programmes télévisés qui ont intégré le cours dans leur programme.

Les chiffres ne mentent pas. Dans les quinze premiers jours de son lancement, 448 nouveaux permissionnaires ont suivi le cours. Après le premier mois, 1027. En six mois, 2420. Jusqu'à maintenant, 2852 travailleurs permissionnaires ont complété le cours depuis sa mise en ligne. La pénurie de main-d'œuvre a disparu!

Les coûts de développement d'un tel cours sont substantiels, cependant, dans les six mois, la section locale avait récupéré sa mise uniquement à partir des frais perçus avec le COP en ligne. Cela a permis à la section locale d'allouer des sommes au développement de programmes de formation indispensables dans de nouveaux secteurs. Pour être clair, créer un programme d'éducation et de formation en ligne peut coûter des centaines de milliers de dollars. Toutefois, selon l'échelle de la section locale, de ses finances, de ses besoins et de ses aspirations, il existe des versions moins coûteuses qui peuvent être tout aussi efficaces. ■

IATSE ENTERTAINMENT & EXHIBITION INDUSTRIES TRAINING TRUST FUND

PROVIDING TRAINING OPPORTUNITIES FOR THE IATSE WORKFORCE

Mise à niveau du compte LinkedIn Learning vers toutes les langues!

Nous sommes très heureux d'annoncer que nous avons mis à niveau tous les comptes TTF LinkedIn Learning. Toute personne disposant d'un compte LinkedIn Learning via le TTF a désormais accès à toutes les langues disponibles sur la plateforme LinkedIn Learning! Tous les nouveaux comptes auront également l'avantage de pouvoir accéder à des cours dans les sept langues disponibles sur la plateforme. Voici ce à quoi vous pouvez vous attendre avec votre mise à niveau :

- 13 000 cours en anglais
- 2 759 cours d'allemand
- 2 144 cours en français
- 1 905 cours d'espagnol
- 977 cours en japonais
- 264 cours en chinois
- 366 cours en portugais

Si vous n'avez pas déjà de compte LinkedIn Learning via le TTF, c'est le moment idéal pour commencer à explorer toutes les formations en ligne qui s'offrent à vous!

www.iatsetrainingtrust.org/iii

iatsetrainingtrust.org/newsletter info@iatsetf.org [@IATSETF](https://twitter.com/IATSETF) [@IATSETF](https://facebook.com/IATSETF)

WWW.IATSE.NET

LA JOURNÉE NATIONALE DE LA VÉRITÉ ET DE LA RÉCONCILIATION

Le 30 septembre dernier, pour commémorer la première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation au Canada, la section locale 212 a parrainé la réalisation d'une murale suivie d'une cérémonie dédiée à la réconciliation. Des membres des Premières nations et des politiciens locaux ont pris part au dévoilement de la Murale de Manchester. Des artistes locaux ont transformé le mur nord de l'édifice de la section locale pour transmettre un message célébrant la communauté et la diversité qui honore en même temps les Premières nations de la région de Calgary. ■



LES ASSISTANTS DE PRODUCTION REJOignent LA SECTION LOCALE 411 (ONTARIO)

Les plateaux de cinéma et de télévision sont des endroits qui fourmillent d'activités, avec plein d'éléments en mouvement, des horaires difficiles et un tas de gens. Ces personnes doivent être nourries, payées et on doit leur signifier où et quand se présenter sur la scène ou dans les ateliers. Chaque lieu de tournage a sa propre infrastructure pour les communications et les services et au centre de cette structure on retrouve les assistants de production. Depuis trop longtemps, ces assistants travaillaient en Ontario sans l'appui d'un syndicat, mais depuis trois ans, la section locale 411 a syndiqué et négocié l'adhésion des assistants comme membres afin qu'ils jouissent de la représentation qu'ils méritent. Ils sont présentement 200 à avoir rejoint la section locale.

En 2019, la section locale 411 avait commencé à discuter avec les assistants de production des avantages d'une adhésion à l'AIEST. Les principaux enjeux étant les salaires, les programmes de santé, les contributions à un fond de retraite, de la formation additionnelle et le remboursement des frais de divers programmes reliés au travail. Une fois acquise la confiance des

travailleurs, la section locale a approché les producteurs pour inclure les assistants de production dans les ententes courantes. Les producteurs se sont montrés largement opposés à cette idée et préoccupés par l'augmentation des coûts qui en découlerait, mais la section locale a pu en convaincre quelques-uns et ainsi recruter quelques assistants comme membres.

En 2020, la section locale a décidé officiellement d'inclure les assistants de production dans ses ententes de travail. Alors que certains producteurs se sont montrés réceptifs, la majorité a refusé de reconnaître ce changement. À partir de là, la section locale a commencé à syndiquer les assistants par le biais du tribunal du travail. Au fil du temps, la section locale a déposé des requêtes d'accréditation pour cinq productions et elle a réussi à forcer les producteurs à accepter d'inclure les assistants de production dans leurs ententes avec la section locale 411. Sachant que la section locale continuerait de syndiquer ces travailleurs, production par production, les studios ont commencé à négocier, et à l'été 2021 la section locale a obtenu le droit de représentation pour tous les assistants de production de l'ensemble de l'industrie. ■

> suite de la page 1

Le directeur général de Live Nation, Michael Rapino, a indiqué aux investisseurs, en novembre dernier, qu'il anticipait une augmentation de pourcentage dans les deux chiffres pour les années à venir en ajoutant que les années 2022 et 2023 allaient être « effervescentes » pour les concerts et les événements en direct.

Et tandis que les possibilités d'emploi sont en hausse, la participation de la main d'œuvre est en baisse. Comme la plupart des industries en ce moment, les employeurs des événements en direct sont confrontés à la rareté des travailleurs pour effectuer le travail. Les sections locales qui fournissent le personnel ont le même problème. Selon un répartiteur d'une section locale, « tout est deux fois plus difficile ! »

Le recrutement de personnel post COVID-19 devra apporter des changements importants aux méthodes que les sections locales et l'Internationale ont suivies par le passé. Le plan de recrutement actuel s'adresse à différents marchés géographiques, à des secteurs de département, à des employeurs et à des sections locales de différentes grosseurs. Selon le vice-président international et codirecteur des métiers de la scène, Michael J. Barnes « l'ajout d'un plan de recrutement à des sections locales déjà submergées par les problèmes de la COVID allait nécessiter un appui considérable de l'Internationale ».

En collaboration avec les départements d'éducation et de communication, un plan clé en main en quatre points a été lancé et il est disponible pour les sections locales. Le plan comprend la communication, la coordination, l'éducation et des compensa-

tions pour recruter des employés. Un dirigeant d'une section locale (ou une personne approuvée par la section locale) peut participer au programme en s'enregistrant sur le site liveeventworker.com/ activist ou en communiquant avec stagecraft@iatse.net.

Les sections locales participantes obtiennent de l'aide pour localiser et former les travailleurs. Ce recrutement s'effectue avec des applications internet. La coordination entre l'Internationale, les diverses sections locales et les employeurs est conçue pour donner aux sections locales les outils nécessaires pour fournir la main-d'œuvre dans l'industrie des événements en direct. En travaillant avec les sections locales et les membres l'AI possèdent un avantage distinct par rapport aux fournisseurs de personnel non syndiqué.

Avant et pendant la COVID-19, l'investissement de l'AI dans ses membres nous place dans la meilleure position pour répondre à ce défi et augmenter nos parts de marché dans l'industrie du divertissement. Prudemment, nous prédisons que l'industrie des événements en direct sera non seulement de retour, mais qu'elle sera encore plus présente en 2022. L'opportunité de gagner des parts de marché et d'améliorer les contrats dans une démarche mutuelle est à notre portée. En sortant de la COVID-19, nous pouvons ensemble devenir une main d'œuvre plus importante, plus forte, plus jeune, plus diversifiée et mieux formée. Cette opportunité va passer, travaillons ensemble pour la saisir et en tirer le meilleur parti après cette pandémie qui a été l'heure la plus sombre de notre syndicat. ■

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
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
cinemari@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, 2^e 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