

AIEST

NUMÉRO 677
TROISIÈME TRIMESTRE 2022

Bulletin



LETTRE DU PRÉSIDENT

MATTHEW D. LOEB



@matthewloeb

Assemblées virtuelles

Ce serait peu dire que d'affirmer que nos vies continuent d'être bouleversées, de façon significative, par la pandémie de COVID-19. L'une des tendances des plus répandues est l'utilisation sans précédent des technologies de vidéoconférences pour communiquer avec les amis et la famille et pour organiser des assemblées et gérer des affaires professionnelles.



Par exemple, le nombre des utilisateurs de la plateforme Zoom, populaire et peu coûteuse, a grimpé en flèche de plusieurs dizaines de millions au premier trimestre de 2020 pendant la période la plus sombre de la pandémie. Bien que l'utilisation de ces outils ce soit développée par nécessité, je pense qu'ils sont là pour rester même si la lutte contre la pandémie est derrière nous. Les plateformes de rencontres virtuelles sont généralement faciles à utiliser. Toutefois, ne vous trompez pas, lorsqu'elles servent à tenir des assemblées syndicales, elles doivent être utilisées judicieusement et avec circonspection, de sorte que les affaires syndicales se déroulent de manière éthique et en toute sécurité. Planifier et mener une assemblée virtuelle va souvent présenter des défis uniques et imprévus. Par exemple, lors de la 69^e Convention de l'année dernière, tenue virtuellement, l'Alliance a procédé avec un grand souci du détail pour se rapprocher le plus possible d'une réunion en chair et en os. Des préoccupations réglementaires peuvent entrer en jeu et les plateformes virtuelles peuvent constituer des risques que notre travail soit menacé par les cyberattaques, le piratage et d'autres groupes malicieux. Cependant, des mesures concrètes peuvent être prises pour rendre les choses plus relaxes.

Les défaillances technologiques temporaires sont souvent inévitables. Mais une attitude de gros bon sens face aux technologies et aux logiciels - à la fois de la part des participants et des organisateurs - peut aider à rendre les assemblées virtuelles efficaces. Premièrement, je vous suggère fortement d'apprendre à connaître à fond les plateformes virtuelles que vous utilisez. Vous devriez passer du temps à vous familiariser avec les paramètres, les fonctions et les configurations, y compris les options de confidentialité et de sécurité. C'est particulièrement important pour quiconque joue le rôle d'hôte ou de modérateur. Dans bien des cas, la personne qui joue le rôle d'hôte ou de modérateur a d'importantes responsabilités pour gérer les paramètres de sécurité privée au sein d'une plateforme virtuelle. Même si vous n'êtes pas hôte ou modérateur, vous devriez être au courant et avoir accès aux protections élémentaires de confidentialité.

De façon générale, c'est toujours une bonne idée de s'assurer que les logiciels et les outils antivirus sont installés et tenus à jour sur les appareils mobiles et les ordinateurs que vous êtes susceptibles d'utiliser pour les réunions virtuelles. Garder vos logiciels et vos

programmes à jour avec les versions les plus récentes peut vous protéger contre les virus, les piratages et les intrusions.

Certaines de ces considérations peuvent nécessiter des procédures et de la pratique. Quand c'est possible, les utilisateurs, les hôtes, les modérateurs ou les dirigeants devraient tester la plateforme de rencontre afin de se familiariser avec les fonctions. Par exemple, les participants invités devraient savoir d'avance comment s'introduire dans une assemblée et comment utiliser la plateforme pour communiquer avec les autres participants. Des difficultés techniques reliées à ces fonctions peuvent causer des délais inutiles et ajouter de la pression.

Il est également utile de garder à l'esprit d'autres mesures de sécurité. Les réseaux WiFi gratuits, comme ceux offerts publiquement dans les hôtels, les restaurants ou les aéroports peuvent receler des risques de sécurité importants en rendant accessibles des données personnelles aux pirates et autres personnes mal intentionnées. Typiquement, un réseau cellulaire personnel ou un réseau maison sécurisé demeurent de meilleures options.

Des plans de contingentement peuvent aussi être planifiés de manière à ce que les assemblées virtuelles puissent continuer même si des problèmes technologiques se présentent. Pensez à vous munir d'unités de secours, à portée de main, qui vous permettront d'accéder à une rencontre si quelque chose ne tourne pas rond ou si vous rencontrez des problèmes avec vos appareils principaux.

Je ne peux pas ici passer en revue toutes les situations, car chaque assemblée est différente. Les sec-

tions locales et autres organismes, de même que les membres, peuvent souhaiter recourir à des fournisseurs en informatique indépendants pour les conseiller et les aider dans la mise en place et la planification des assemblées virtuelles. D'ailleurs, ces professionnels sont en mesure d'évaluer vos contrôles de sécurité virtuelle, les faiblesses et les risques potentiels.

Enfin, pour les syndicats aux États-Unis, des enjeux à la fois concrets et légaux, concernant les assemblées virtuelles, peuvent émaner du Labor-Management Reporting and Disclosure Act (LMRDA). De plus, les règlements et la constitution de chaque syndicat doivent être pris en compte. Les règlements de la LMRDA exigent que les membres d'un syndicat aient des droits et des privilèges égaux pour participer aux réunions syndicales et voter sur les décisions lors des réunions.

On doit garder en tête ces considérations lorsque nous conduisons des assemblées syndicales sur une plateforme virtuelle. Par exemple, tenez compte de la logistique quand vous évaluez les méthodes liées à la participation (ex : faire et recevoir des remarques de la salle, y compris de la salle virtuelle, lors des débats ou lorsque qu'une motion est proposée ou lors de l'amendement d'une motion ou des autres actions ou affaires qui seraient normalement gérées en personne).

Ce ne sont que quelques-unes des considérations à garder à l'esprit lorsqu'on aborde les enjeux reliés aux assemblées virtuelles. Je vous demande de prendre le temps d'évaluer les meilleures façons de faire pour naviguer à travers tous les problèmes reliés aux assemblées virtuelles.

Portez-vous bien et soyez en sécurité, dans la solidarité. ■

AVIS OFFICIEL

Le bureau général de l'AIEST tiendra sa réunion régulière du milieu de l'hiver au Sheraton Waikiki, 2255 avenue Kalakaua, Honolulu, Hawaii, 96815 à partir de 10 h le lundi 23 janvier jusqu'au vendredi 27 janvier 2023. 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 Sheraton Waikiki en appelant directement au numéro 808-921-4611. Le tarif de chambre d'invités pour l'AIEST est de 335 \$ à 375 \$ 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 20 décembre 2022. ■ Des preuves de vaccination pour la COVID-19 et les doses de rappel seront exigées pour participer aux réunions. Une preuve de test négatif à la COVID-19 effectuée dans les 24 heures précédant la session du lundi matin et la session du mercredi matin sera exigée avant d'accéder aux réunions. ■

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

MESSAGE DU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER GÉNÉRAL

Reconnaissance de longévité

En juillet de cette année, notre Alliance a célébré son 129^e anniversaire. De plus, parmi l'ensemble de nos 362 sections locales, 164 sont maintenant centenaires. Au fil des ans, les syndicats comme le nôtre ont construit une riche histoire et développé de nombreuses traditions.



JAMES B. WOOD

Au sein de l'IA, l'une de nos plus fortes traditions consiste à honorer ceux qui nous ont ouvert la voie, nos membres qui ont atteint un âge respectable. Que ces personnes aient servi leur section locale en tant qu'officier élu, qu'ils aient représenté leurs membres en tant que délégué ou qu'ils aient été simplement de bons membres actifs, ces confrères et consœurs méritent notre plus haute considération.

Dans les pages du Bulletin officiel, nous publions régulièrement des photos de membres reconnus pour les années de service dans leur section locale, mais plusieurs d'entre nous ne savent pas exactement la signification de ces marques de reconnaissance.

En 1960, lors de la 45^e Convention de l'IATSE, les délégués ont approuvé une recommandation du Bureau général de direction qui voulait que tout membre de cette Alliance qui avait 65 ans et plus et qui avait été membre en règle de l'IATSE pendant au moins 25 ans puisse demander à sa section locale le statut de membre retraité. Subséquemment, lors de la convention de 2005 les délégués ont approuvé le retrait de l'exigence de 25 années de services. Les membres retraités dans cette catégorie voient leur paiement de per capita à l'Internationale réduit à 4,50 \$ par trimestre.

En 1968, lors de la 49^e Convention, les délégués ont approuvé une recommandation voulant qu'un membre déjà reconnu comme retraité et qui était membre depuis 25 ans ou plus et qui avait atteint l'âge de 75 ans soit admissible à recevoir une carte de membre permanent connue sous l'appellation de « Gold Card ». Ces membres sont considérés comme des membres à vie de l'Internationale et ils n'ont pas à payer de per capita pour le reste de leur vie.

Ces catégories de retraites s'adressent aux membres qui ne veulent plus travailler, occuper un poste de dirigeant ou maintenir leur droit de vote. Ils peuvent assister aux réunions syndicales et prendre la parole, mais ne peuvent pas voter. Certains membres souhaitent continuer à faire certaines de ces tâches et, même s'ils sont éligibles au statut de retraité, ils choisissent de rester membres en payant la pleine taxe per capita.

L'Internationale souligne aussi la longévité des membres d'une autre façon à l'aide d'un parchemin, signé par le président Loeb et moi-même, qui présente les noms de tous ceux qui ont accumulé 50 années de services au sein de l'Alliance. La présentation de ce parchemin n'a pas d'impact sur le paiement des taxes par personne, mais le récipiendaire peut demeurer membre actif (non classé comme retraité par l'Internationale). Les récipiendaires de cette distinction constituent un groupe très sélect.

Votre section locale peut déjà compter parmi ses membres un ou plusieurs membres possédant une carte en or et/ou un parchemin attestant 50 années de service. Si vous avez déjà eu la chance d'assister à l'une de ces présentations, je suis convaincu que c'est un moment qui restera gravé dans votre mémoire. Ces membres méritent notre reconnaissance et nos remerciements. Tout ce qui précède constitue somme toute des marques d'appréciation bien modestes. ■

RAPPORTS TRIMESTRIELS

Afin que l'Internationale puisse détenir des informations à jour sur ses membres, les sections locales doivent se rappeler que les rapports trimestriels doivent être acheminés à l'Internationale 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. ■

AFFAIRES CANADIENNES

Le vice-président international et le directeur des Affaires canadiennes John Lewis, le vice-président international Damian Petti, les représentants internationaux Julia Neville, Jason Vergnano, Krista Hurdon, Jeremy Salter, Monty Montgomerie, Cindy Jennings et Emily Grossman, la déléguée au CTC, Siobhan Vipond, la directrice des opérations du Bureau canadien Nate Richmond et le conseiller juridique canadien Ernie Schirru ont présenté au Bureau général de direction un rapport sur les derniers développements au Canada (qui ne font pas l'objet d'un rapport distinct).

Syndicalisation

Comme mentionné auparavant, l'AIEST poursuit toujours intensivement des campagnes de syndicalisation au Canada. En particulier, le Département a soutenu vingt-huit campagnes actives impliquant dix-huit sections locales. De ces 28 campagnes, 7 ont abouti à une accréditation ou sont actuellement en litige devant le Bureau des relations de travail concerné ou sont en cours de négociation pour obtenir une entente de travail volontaire. Spécifiquement, les efforts de syndicalisation des sections locales 262 (Cinéma du Parc) et 471 (Blues Fest et City Folk) ont mené à des ententes collectives qui, entre autres choses, offrent des salaires enviables et de solides garanties sur les heures de travail, ainsi que des clauses pour empêcher la sous-traitance et des clauses bien définies concernant les heures supplémentaires.

Avec l'aide des représentants Salter et Jennings, la section locale 357 a déposé en juin 2022, une requête d'accréditation auprès du Bureau des relations de travail de l'Ontario, pour représenter les travailleurs de l'atelier de production de costumes du Stratford Shakespearean Festival du Canada. Ce succès de syndicalisation emboîte le pas à d'autres ateliers de production de costumes au Canada qui ont été syndiqués récemment, dont le Ballet Royal de Winnipeg (section locale 63) et l'Opéra de Vancouver (section locale 118).

La nomination récente de la représentante internationale Emily Grossman, en tant qu'organisatrice syndicale à temps plein basée à Vancouver, a permis au Département d'intensifier ses efforts pour syndiquer les travailleurs de l'animation. Avec l'aide de l'agent d'affaires Steve Kaplan, de la Guilde de l'animation (section locale 839 de l'AIEST), le Département mène douze campagnes de syndicalisation à Vancouver, à Toronto, à Montréal et en Nouvelle-Écosse. L'optimisme est de rigueur, suite aux récents changements apportés au Code du travail de la Colombie-Britannique, qui prévoient une accréditation automatique quand un syndicat est capable d'aller chercher un appui de 55 % plus 1 des employés dans un lieu de travail. UNITE THE ARTS, une publication mensuelle qui s'adresse aux travailleurs non syndiqués de l'animation au Canada vient maintenant appuyer les efforts de syndicalisation du Département. À ce jour, les publications de mai, juin et juillet ont été distribuées.

Négociations

Depuis la dernière rencontre du Bureau général, le Département a été impliqué dans 31 négociations distinctes. De celles-là, 17 ont été complétées, 5 ont mené à la négociation d'un premier contrat, 5 ont nécessité la médiation ou la conciliation et une a fait l'objet d'un arbitrage avec des mesures contraignantes. Ces négociations ont eu lieu lors d'une période tumultueuse (post pandémie) et pleine d'incertitudes qui a vu naître un niveau d'inflation sans précédent et suscité de fortes attentes de la part des employés. Avec l'aide des représentants internationaux pour négocier, plusieurs sections locales ont pu ainsi obtenir des augmentations de salaire record.

Négociations entre le Conseil des syndicats du cinéma de la Colombie-Britannique et l'Alliance des producteurs de cinéma et de télévision AMPTP et l'Association des producteurs de médias canadiens CMPA / Le Conseil des syndicats du cinéma de la Colombie-Britannique (C.-B.), formé des sections locales 669 et 891 de l'AIEST de même que de la section locale 155 des Teamsters, bénéficie d'une entente avec l'Alliance des producteurs de cinéma et de télévision (AMPTP) et l'Association canadienne des producteurs de médias (CMPA). L'entente maître de la C.-B. a expiré le 31 mars 2021 et les négociations pour le renouvellement qui ont démarré en février 2021 ont ensuite évolué, sans succès, vers une médiation non contraignante en août 2021. En novembre 2021, le Conseil a amorcé des démarches pour dénoncer les pratiques de travail injustes de l'AMPTP/CMPA en invoquant leur mauvaise foi. En février de 2022, le Bureau des relations de travail de la C.-B. a penché partiellement en faveur du Conseil,

RÉUNION DU BUREAU GÉNÉRAL DE L'AIEST À SEATTLE, WASHINGTON, DU 25 AU 29 JUILLET 2022

ce qui a provoqué des négociations supplémentaires et mené au renouvellement de l'entente le 4 mai 2022. Elle a ensuite été ratifiée le 8 juin 2022. Les points majeurs de la nouvelle entente en vigueur jusqu'au 31 mars 2024 incluent des hausses de salaire, des augmentations rétroactives au 11 juillet 2021, un congé payé lors de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (30 septembre), des meilleurs avantages sociaux, l'inclusion de la vidéo sur demande dont une portion de 41 M\$ est traitée au même niveau que les films pour ce qui est des taux horaires et des avantages sociaux, l'ajout d'une lettre d'entente prévoyant la mise sur pied d'un programme spécial de la Commission des droits de l'homme de la C.-B. pour répondre aux enjeux de réconciliation, d'égalité, de diversité et l'inclusion et l'introduction d'une nouvelle lettre d'entente reconnaissant la formation et la compétence des coiffeurs qui travaillent sur des coiffures naturellement texturées ou qui appliquent du maquillage sur des peaux foncées. Les sections locales 669 et 891 révisent actuellement leurs procédures en vue du prochain cycle de négociations.

Section locale 828 et le Drayton Entertainment / Drayton Entertainment a une empreinte unique en Ontario, présentant du théâtre en direct sur sept scènes, dans six salles, dans cinq communautés de la province. En septembre 2021, la section locale a réussi à y syndiquer les peintres de décors. Les négociations ont débuté à l'hiver 2022 et un accord a été conclu relativement rapidement. Les points saillants de l'accord comprennent le salaire majoré, une prime pour le travail de nuit, des congés payés de maladie, de deuil, de violence familiale, des cotisations à l'épargne-retraite et aux avantages sociaux, des indemnités de vacances et des augmentations de salaire annuelles.

Section locale 118 et le Carousel Theatre for Young People (CTYP) / La section locale 118 a accrédité le CTYP en mars 2019. Des négociations pour établir une première entente collective ont débuté en mai 2019, elles ont progressé lentement avec l'aide d'un médiateur engagé par le gouvernement dans l'arbitrage d'un premier contrat. Les points forts des améliorations obtenues pour ce premier contrat incluent des appels minimums, un nombre d'heures annuelles garanti pour le chef technicien et le chef des costumes, des primes pour le septième jour travaillé, des primes pour le travail de nuit, un congé payé pour le deuil, des primes lors des assignations pour la formation, des hausses de salaire annuelles et des contributions aux avantages sociaux.

Section locale 514 - entente commerciale avec l'Association des producteurs publicitaires (APP) / Bien que ce ne soit pas techniquement une première, la récente fusion entre l'AQTIS et la section locale 514 de l'AIEST a permis de conclure une première entente avec l'Association des producteurs publicitaires du Québec en mai 2022. Les points saillants de l'entente incluent des hausses de salaire annuelles, une plus grande période de repos après une journée de 16 heures et des périodes de paye ramenées de trois à deux semaines.

Section locale 659, Concepteurs associés du Canada (ADC) / L'ADC a négocié avec succès son entente nationale avec l'Association professionnelle des théâtres canadiens (PACT); c'est une première pour une section locale de l'AI. L'entente inclut une juridiction élargie, une reconnaissance sur toutes les publicités, la mise en place de contributions de santé par les producteurs et des augmentations des taux minimums.

Implication locale

Section locale 250, intérieur de la Colombie-Britannique - scène / La section locale a obtenu sa charte en octobre 2021, mais l'intérieur de la C.-B. a été fermé tout l'hiver à cause de la COVID, ce qui fait que les 46 nouveaux membres ont été admis le 1^{er} avril 2022. La section locale a tenu sa première assemblée générale le 15 mars 2022 et les dirigeants ont alors été élus, la constitution a été adoptée et une entente collective a été entérinée. Deux salles sont présentement



Le vice-président international et directeur des affaires canadiennes John Lewis, les représentantes internationales Krista Hurdon et Emily Grossman.

sous contrat avec l'AIEST - le South Okanagan Event Centre à Penticton et le Prospera Place (par le biais de Okanagan Stage Services) à Kelowna. Les représentants Salter et Vergnano ont présenté deux séminaires distincts concernant la formation pour la syndicalisation des membres (COMET) et un nombre significatif de cibles de syndicalisation ont été identifiées. La section locale possède un énorme potentiel de croissance et le Département va continuer de travailler avec les dirigeants et les membres de la section locale.

Section locale 873 - techniciens du cinéma / L'industrie du cinéma croît rapidement à Toronto et de plus en plus de tournages ont lieu en dehors de la grande région de Toronto. Pour avoir un meilleur accès à des équipes qualifiées, la section locale 873, après des discussions avec les sections locales voisines, incluant la section locale 105, a entériné un Mémoire d'entente réglementant le travail de cinéma et de télévision effectué dans le secteur de London en Ontario. L'entente prévoit que les membres de la section locale 105 qui sont qualifiés vont être ajoutés à la liste des non-membres de la section locale 873 et qu'ils seront engagés en priorité dans les équipes qui travailleront dans la région de London. Une entente similaire existe entre les sections locales 129, 295, et B-173. Des dates additionnelles avec d'autres sections locales sont maintenant prévues pour l'automne 2022. Le Département constate aussi un regain d'intérêt pour la formation sur la syndicalisation des membres (COMET) qui consiste en 5 étapes pour aider les sections locales à identifier et à mettre en priorité des cibles de syndicalisation, à former des comités de syndicalisation et à lancer ensuite des campagnes de syndicalisation.

Formation

Le Département avait précédemment recommandé la création d'un programme de formation des « stewards » et celui-ci a été pris en charge par le Département d'éducation et de formation de l'AIEST qui a produit de l'excellent matériel didactique. Un certain nombre de représentants internationaux canadiens ont suivi la formation pour ensuite être en mesure de la donner. Depuis janvier 2022, le Département a présenté cette formation aux sections locales 118, 295, et B-173. Des dates additionnelles avec d'autres sections locales sont maintenant prévues pour l'automne 2022. Le Département constate aussi un regain d'intérêt pour la formation sur la syndicalisation des membres (COMET) qui consiste en 5 étapes pour aider les sections locales à identifier et à mettre en priorité des cibles de syndicalisation, à former des comités de syndicalisation et à lancer ensuite des campagnes de syndicalisation.

Régime d'assurance-maladie IATSE Canada

Créé il y a dix ans, le régime a pour but de réduire les coûts des soins de santé en regroupant les ressources des sections locales et des fiducies de santé. Le Programme a été reconduit le 1^{er} juillet 2022 pour les 19 sections locales et pour deux autres plans, l'un pour les employés de l'Internationale et de la section locale 669 et un autre pour un groupe non-AIEST (la Fédération du travail de l'Alberta). Le Régime a pris de l'ampleur et il couvre maintenant 19 948 membres plus 15 142 personnes à charge, ce qui représente une augmentation de plus de 2000 membres depuis l'année dernière. Les coûts estimés des primes pour l'année à venir sont de 54,5 M \$. Le renouvellement négocié prévoit une augmentation de 1 % ou 0,7 M\$ réparti entre les 22 groupes et aucune autre augmentation pour les frais de gestion, les programmes d'assistance aux membres et la couverture pour les maladies graves.

Régime de retraite de l'Industrie canadienne du divertissement

Le Régime continue de rester stable malgré la volatilité des marchés financiers. En termes d'administration du Régime, les frais de gestion ont été réduits à nouveau de 0,53 % à 0,48 % grâce à la croissance incroyable de la participation et des actifs. Depuis 2021, cinq sections locales ont rejoint le Programme, dont la section locale 250 (Intérieur de la C-B), la section locale 523 (ville de Québec), la section locale 659 (ADC) la section locale 863 (habilleurs- Montréal) et la Guilde de l'animation canadienne, section locale 938.

En plus de cette progression incroyable, le Régime de retraite envisage d'ajouter des mesures sociales et des mesures de contrôle environnemental. Le Régime a récemment fait parvenir aux membres un sondage à propos de l'investissement responsable, et les résultats démontrent que les membres sont intéressés par ces types d'investissements. En conséquence, Canada Life qui gère le Régime de retraite est en train de changer ses politiques d'investissement.

Le Régime est aussi en train de réviser ses stratégies de communication et de piloter un programme de présentation pour les membres. Le but est d'aider tous les membres (incluant les dirigeants et les employés de bureau) à atteindre une meilleure compréhension du Régime. Ce projet inclut la création de vidéos d'explication bilingues qui peuvent être partagés sur les sites internet, les plateformes de médias sociaux et les autres médias. Les membres ont déjà accès au bulletin d'information mensuel disponible sur le site internet www.ceirp.ca et à des pages sur Facebook et Twitter.

Le président Loeb a remercié le vice-président et directeur du Département canadien Lewis pour tout ce travail intense. En même temps, il a salué le Département pour les nombreuses initiatives de services aux membres qui sont en cours. ■

AFFAIRES POLITIQUES - CANADA

Le vice-président international et directeur des Affaires canadiennes John Lewis, le vice-président international Damian Petti et la représentante internationale Krista Hurdon ont présenté un rapport au Bureau général de direction sur les affaires politiques et législatives au Canada.

Fonds de résilience des travailleurs des arts de la scène du Canada (FRTSSSC)

Le premier février 2022, le gouvernement fédéral a annoncé un programme d'aide pour les travailleurs du spectacle, financièrement dans le besoin, en introduisant le Fonds pour la résilience des travailleurs du secteur des spectacles sur scène du Canada (FRTSSSC). L'AIEST a participé activement pour définir la nature et les objectifs de ce fonds de 60 M\$ et aussi pour définir les exigences pour être éligible à obtenir de l'aide. Le FRTSSSC a prévu deux volets à ce programme. Le premier volet vient en aide aux organisations pour qu'elles puissent émettre une aide ponctuelle, pouvant aller jusqu'à 2 500 \$, aux travailleurs éligibles. La deuxième volet offre de l'aide financière aux organisations pour offrir de la formation aux travailleurs.

Avec le soutien du Bureau canadien de l'AIEST, le Fonds des acteurs canadiens a été choisi comme l'une des quatre organisations retenues pour venir en aide aux danseurs, musiciens et travailleurs/techniciens du spectacle. Le Bureau canadien, avec l'aide du représentant international retraité Jim Brett, a travaillé aussi avec plusieurs sections locales afin qu'elles s'inscrivent pour le deuxième volet concernant la formation. Tout récemment l'AIEST a d'ailleurs reçu 900 000 \$ du deuxième volet du programme. Le Bureau canadien travaille maintenant avec toutes les sections locales au pays pour s'assurer que tous les travailleurs du spectacle puissent bénéficier de ce programme.

Les consultations sur la Réforme de l'Assurance emploi

Le gouvernement fédéral est présentement en consultation avec les organisations du travail pour améliorer le programme d'Assurance emploi afin de répondre à l'évolution des besoins des employés et des employeurs, particulièrement des travailleurs autonomes qui sont présentement exclus de l'Assurance emploi, même s'ils y ont droit en cas de maternité, d'absences parentales, de maladie ou de soins de compassion. Cependant moins de 1 % des travailleurs autonomes sont inscrits, car les coûts sont prohibitifs. Le Bureau canadien a été invité à participer à la phase deux de ces consultations; des tables rondes de discussions avec le gouvernement. Même si la majorité des membres de l'AI bénéficient du statut d'employés, les membres de la section locale ADC 659 (animation) sont tous des travailleurs autonomes.

La loi C-11 sur la diffusion en ligne

La loi C-11 sur la diffusion en ligne vise à modifier la loi sur la diffusion canadienne pour soutenir l'accès et la création de contenu canadien pour le cinéma, la musique, la télévision et les médias numériques en réglementant davantage l'internet et les compagnies étrangères de diffusion en continu. Le Bureau canadien de l'AIEST est l'un des rares syndicats ayant eu l'opportunité de rencontrer les politiciens fédéraux, leurs employés et les divers dirigeants du gouvernement et il a aussi présenté des rapports substantiels. L'AIEST est généralement en faveur de la loi C-11, mais elle propose tout de même des amendements mineurs dans le meilleur intérêt de l'AIEST et de ses membres. Le vice-président Lewis a expliqué, à divers niveaux, l'importance du sens donné au « contenu canadien » et le ministre canadien de Patrimoine s'est engagé publiquement à réviser le sens du mot « canadien » lorsqu'il s'agit de l'industrie du cinéma. La loi C-11 est présentement débattue devant un comité du Sénat où elle sera révisée et potentiellement modifiée avant d'avoir force de loi. Le Bureau canadien continue de garder un œil attentif sur ce processus afin de protéger les meilleurs intérêts de ses membres.

Le président Loeb a félicité le Bureau canadien pour ses efforts afin de protéger les droits et les intérêts de l'Alliance, des sections locales et de ses membres. Il a apprécié aussi les efforts du Bureau canadien pour couvrir le vaste agenda législatif au Canada. ■



LE MAQUILLEUR/CONCEPTEUR DONALD MOWAT NOMMÉ À L'ORDRE DU CANADA

Le 29 juin dernier, Donald Mowat a été nommé à l'Ordre du Canada par son Excellence la Gouverneure générale du Canada Mary Simon. Il a reçu cette nomination pour « ses contributions à l'industrie du cinéma grâce à son travail de concepteur de maquillages et de prothèses ». La plupart des individus reçoivent cet honneur par le biais d'une série de nominations soumises par le public à la Chancellerie des honneurs. Avec sa carrière remarquable échelonnée sur plus de 30 ans, ce n'est pas surprenant qu'il ait attiré l'attention du public. Donald a servi comme chef du département de maquillage et comme concepteur dans des films comme *Dune*, *8 Mile*, *Sicario*, *Prisoners*, *Animax nocturnes* et *Blade Runner 2049* et comme artiste maquilleurs de plusieurs acteurs de premier plan. Il est membre de la section locale AQTIS 514 de l'AIEST (Montréal), de la section locale 706 (Hollywood), de la section locale 798 (New-York) et de la section locale 873 (Toronto). Donald a reçu de nombreux prix et distinctions pour son travail, incluant une nomination aux Oscars pour *Dune* plus tôt cette année. Il a reçu la médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II pour ses services dans l'industrie du cinéma et sa participation à divers organismes de bienfaisance. L'AIEST est vraiment fière et elle transmet ses plus sincères félicitations à Donald. ■

SONDAGE SUR LA VIOLENCE DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL

Le 30 mars 2022, le Congrès du travail du Canada, en partenariat avec le centre pour la recherche et l'éducation sur la violence faite aux femmes et aux enfants de l'université Western Ontario, a publié un rapport intitulé *Harcèlement et violence dans les lieux de travail canadiens : cela ne fait [pas] partie de la description des tâches*. Environ 5 000 participants de partout au Canada ont répondu à l'appel et 71,4 % des répondants ont expérimenté au moins une fois de la violence ou du harcèlement (sexuel ou non), 65 % ont rapporté avoir subi de la violence ou du harcèlement au travail et 43,9 % rapportaient avoir subi du harcèlement ou de la violence sexuelle au travail.

L'AIEST est consciente que ces problèmes existent dans notre industrie. Il faut donc créer des lieux de travail respectueux et éduquer nos membres et nos dirigeants pour qu'ils puissent identifier les problèmes et venir en aide aux victimes. Alors, comment gérer cela dans nos lieux de travail ? La prévention est la solution et la clef de la prévention est l'éducation et la vigilance.

Voici certaines mesures que nous pouvons mettre de l'avant : 1) Mise en place de programmes de formation pour établir une culture du respect en milieu de travail ; 2) La formation sur l'intervention des témoins peut enseigner aux travailleurs comment identifier le harcèlement et comment intervenir passivement pour aider ou protéger un confrère travailleur ; 3) S'assurer que les employeurs mettent en place des politiques sur le harcèlement et la violence qui ne s'adressent pas seulement aux employés directs, mais aussi aux sous-traitants qui opèrent dans leurs établissements ; 4) Des dispositions dans les ententes collectives qui mettent l'accent sur l'importance de cet enjeu et qui définissent clairement la marche à suivre ; 5) Des politiques tolérance zéro de la part des syndicats locaux pour ce genre de comportement ; 6) Rappeler aux membres les comportements acceptables au travail, dans les assemblées et dans les rencontres sociales ; 7) Identifier ces comportements en tant que tels. Laisser faire ces comportements sous prétexte que le travailleur « n'est là que pour une journée » ou permettre aux employeurs de racheter la paix et de laisser filer les employés visés sans aucune procédure culpabilise davantage la personne qui a rapporté l'abus et indemnise les auteurs potentiels, en leur permettant de recommencer dans un autre endroit ; 8) Faire pression sur les gouvernements fédéraux pour qu'ils adoptent la législation C190 de l'Organisation internationale du travail (ILO) afin d'établir des règles d'ensemble et de créer des stratégies nationales qui vont s'appliquer aux provinces, aux territoires, aux États, aux employeurs et aux syndicats afin de réduire les risques et d'améliorer la formation et la sensibilisation.

Enfin, il est essentiel d'établir des protocoles et des procédures pour bien représenter à la fois les victimes et les accusés et traiter la situation avec sensibilité et respect. Comme dirigeants syndicaux, c'est notre responsabilité de s'assurer que les lieux de travail sont exempts de violence et de harcèlement. Vous trouverez des ressources supplémentaires sur le site internet :

www.behindthescenescharity.org

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
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
ALAIN ROY
8500, boul. Henri-Bourassa
bureau 212
Québec QC G1G 5X1
Tél/Fax 418 847-6335
secretaire@iatse523.com

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 (AIESE)
CP 34123, Québec QC
Canada G1G 5X0