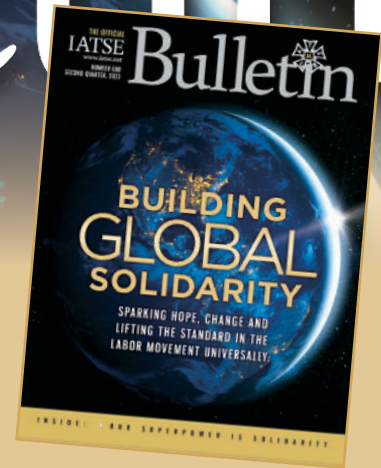


AIEST

NUMÉRO 680
DEUXIÈME TRIMESTRE 2023

Bulletin



LETTRE DU PRÉSIDENT

MATTHEW D. LOEB



@matthewloeb

Espérons le soleil, mais préparons-nous pour la pluie

La grande majorité des membres de l'AIEST travaillent avec le statut de pigiste. Les véritables contextes dans lesquels nous évoluons, avec du travail relié à des projets, exposent nos membres à des situations financières précaires. La plupart d'entre eux le savent déjà quand ils se lancent dans ces carrières et ils acceptent de connaître potentiellement des périodes fastes ou bien la famine

selon la disponibilité du travail. N'oublions pas que, depuis 1893, nous évoluons dans une économie liée à des engagements ponctuels !

Nous collaborons pour satisfaire les demandes des employeurs de fournir des travailleurs compétents et sécuritaires. Nous nous présentons à l'heure, prêts à réaliser d'incroyables prouesses artistiques et techniques. Mais nous devons garder à l'esprit que la responsabilité des employeurs de prendre soin de leurs employés dans nos secteurs d'activité peut-être inexistante. Dans le cadre de leurs ententes, la plupart des employés sont embauchés à la journée ou à la semaine. Sans une garantie de travail plus longue, les employeurs n'ont pas l'obligation de fournir une sécurité permanente aux travailleurs incroyablement talentueux et engagés de l'AIEST. La pandémie de COVID-19 a clairement démontré la facilité avec laquelle des employeurs pouvaient abandonner leurs responsabilités envers leurs travailleurs pour les soutenir financièrement en cas de crise. Quelques entreprises ont fait preuve de solidarité et ont maintenu les travailleurs sur leur liste de paie. Plusieurs ont versé quelques semaines de salaire, puis ont laissé les employés se débrouiller seuls, tout en prenant soin de présenter ces paiements comme généreux et charitables (parce qu'ils n'étaient pas exigés dans l'entente). Mais ils ont souvent fait pâle figure en comparaison des salaires et des avantages sociaux que des employeurs de longue date ont versés dans d'autres industries.

Nous sommes préparés pour faire face aux réalités des employés-pigistes. Le syndicat a réussi à mettre en place des régimes d'avantages sociaux qui sont souples, de sorte que vous pouvez travailler pour de nombreux employeurs et regrouper des contributions significatives aux avantages sociaux tout en bénéficiant d'une couverture santé. De plus, vous cumulez les cotisations de vos différents employeurs pour vous qualifier pour la retraite. Comme vous le savez, ces conditions ne peuvent être remplies que si vous accumulez des droits en travaillant. Les cotisations des employeurs à ces régimes peuvent toutefois ralentir dramatiquement face à l'évolution

constante de notre industrie, ce qui rend les seuils d'éligibilité difficiles à atteindre.

Il y aura toujours des situations qui échapperont à notre contrôle et qui affecteront le volume de travail disponible dans un secteur donné et c'est pourquoi nous avons mis en place une structure de soutien propre aux défis de notre industrie. Outre les régimes d'avantages sociaux susmentionnés, nous sommes associés à un certain nombre d'organisations caritatives et à d'autres qui offrent des services de soutien aux membres. Les défis uniques de notre industrie ont nécessité des programmes adaptés aux situations fréquemment rencontrées par nos membres. Ces ressources offrent, entre autres, un soutien financier, des conseils en matière de couverture des soins de santé, un soutien psychologique et des conseils. Elles sont répertoriées sur le site Internet.

Comme tous les travailleurs, les membres de l'AIEST sont aussi soumis à des facteurs tels que l'économie, les changements technologiques (comme l'intelligence artificielle) et les conflits du travail. L'industrie du cinéma et de la télévision est actuellement touchée par une grève des Guildes des scénaristes de l'Amérique de l'Est et de l'Ouest en opposition à l'Alliance des producteurs de cinéma et de télévision. Les membres de l'AIEST subissent déjà les répercussions de ce conflit. Les ressources d'aide sont en place, je vous suggère fortement de les utiliser.

Malgré les défis considérables auxquels nous avons été confrontés, nous avons surmonté les nombreuses perturbations qui se sont abattues sur nous au cours des 130 dernières années. Nous continuerons de le faire en restant unis et en faisant tout ce qui est en notre pouvoir pour soutenir nos membres et leurs familles.

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



FORMATION AU CANADA

Au cours de l'été 2022, le gouvernement du Canada a créé le Fonds pour la résilience des travailleurs du secteur des spectacles sur scène du Canada, afin d'aider l'industrie à se rétablir après la dévastation du COVID-19. L'AIEST a reçu 900 000 \$ pour offrir de la formation aux travailleurs des spectacles sur scène dans tout le Canada, et la section locale 659 de l'ADC a reçu 320 000 \$.

Nous avons si bien réussi à déployer la formation que nous avons reçu un montant additionnel de 95 000 \$ en mars 2023. Les cours ont été offerts au niveau national ainsi que par les sections locales. Au total, le département canadien et vingt sections locales participantes ont offert 125 formations à plus de deux mille membres. Les formations comprenaient des cours sur les certifications, des cours sur la sécurité, la santé et le bien-être, sur l'inclusion sur les lieux de travail, sur la lutte contre l'intimidation et sur le développement des compétences dans les différents métiers. Le programme a pris fin le 31 mars. L'AIEST au niveau national et l'ADC 659, ont eu le plaisir de recevoir un total de 1 315 000 \$, ce qui représente le montant le plus important accordé à une organisation au Canada. ■

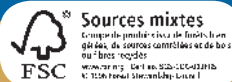
SIOBHÁN VIPOND, MEMBRE DE L'AIEST, RÉÉLUE AU CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA

Les délégués à la convention du Congrès du travail du Canada (CTC) ont été ravis lorsque Siobhán Vipond et l'ensemble de Team Unite sont venus s'adresser au Caucus de l'AIEST. L'excitation était palpable lorsque Team Unite a été élu par acclamation pour un nouveau mandat à la tête du Congrès du travail du Canada ! Toutes nos félicitations à la présidente Bea Bruske (TUAC), à la secrétaire-trésorière Lily Chang (SCFP),

au vice-président exécutif Larry Rousseau (AFPC) et à la vice-présidente exécutive Siobhán Vipond (AIEST).

Nous sommes très fiers de toi, Siobhán ! ■

WWW.IATSE.NET



MESSAGE DU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER GÉNÉRAL

Sécurité des systèmes informatiques des sections locales

Avant la pandémie, vous avez peut-être toujours pensé que les pirates informatiques s'attaquaient principalement aux grandes entreprises qui possèdent beaucoup d'argent ou de données sensibles. Toutefois, les événements récents ont clairement démontré qu'aucune entité n'est à l'abri des pirates informatiques, même les syndicats.



JAMES B. WOOD

Les systèmes informatiques utilisés par nos syndicats locaux font désormais partie intégrante de leurs activités quotidiennes et conservent souvent des quantités importantes de données personnelles qui peuvent être vendues à des criminels sur le « Dark Web ». Nous devons toujours être conscients de l'impact que pourrait avoir une fuite de données ou une défaillance du système. Les statistiques montrent que l'erreur humaine est à l'origine de 95 % des failles de sécurité et que le courrier électronique est la principale porte d'entrée des attaques de logiciels malveillants. Ce trimestre, je partage avec vous quelques bonnes pratiques à prendre en compte par toutes les sections locales, qu'elles soient grandes ou petites.

Il est impératif que toutes les personnes ayant accès aux systèmes informatiques du syndicat soient formées pour éviter de répondre à des courriels non sollicités ou de télécharger des pièces jointes ou des logiciels provenant de sources inconnues. Tous les utilisateurs des systèmes devraient connaître l'anatomie d'une URL (Uniform Resource Locator) et la manière de vérifier son authenticité. La formation devrait inclure « ce qu'il faut faire » si une personne soupçonne qu'elle a reçu ou téléchargé un logiciel malveillant.

Les informations personnelles partagées (noms, adresses, numéros d'assurance sociale) doivent être cryptées ou envoyées uniquement via un portail sécurisé. Les réseaux privés virtuels (VPN) doivent être utilisés pour accéder aux systèmes du syndicat à partir de sites distants. Les logiciels doivent être récents, sous licence et détenus par le syndicat. Tous les logiciels devraient être à jour et tous les correctifs critiques devraient être installés. Les ordinateurs devraient être protégés par des logiciels antivirus, anti-malveillance et par des protections des points d'accès.

Si vous payez vos fournisseurs par voie électronique, assurez-vous de vérifier tout changement de numéro de compte ou de routage en appelant un contact connu avant de modifier tout compte bancaire ou toute information de routage. Les systèmes doivent être sauvegardés régulièrement. Les sauvegardes excluent souvent les données conservées sur les ordinateurs de bureau ou les ordinateurs portables. Veillez à ce que les sauvegardes contiennent toutes les données nécessaires, y compris les programmes et les structures de fichiers nécessaires, et qu'elles soient cryptées et stockées dans un endroit sûr, séparé de votre réseau. Testez la restauration et la récupération des configurations et des données clés à partir des sauvegardes.

Tous les ordinateurs devraient être protégés par un mot de passe. Les mots de passe ne devraient pas comporter moins de huit caractères et devraient inclure des lettres majuscules et minuscules, des chiffres et des symboles. Les phrases font d'excellents mots de passe !

Envisagez de souscrire à une assurance cyberresponsabilité ou à un avenant contre la fraude par chèque ou par virement relié à l'assurance de votre syndicat. Envisagez de faire appel à un consultant indépendant pour tester les vulnérabilités de votre réseau (test de pénétration). N'oubliez pas que les téléphones cellulaires, les tablettes et les ordinateurs portables peuvent aussi faire l'objet d'attaques et qu'ils devraient être protégés de la même manière que les ordinateurs de bureau et les systèmes. ■

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 le lieu 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. ■

WWW.IATSE.NET

DÉVELOPPER UNE SOLIDARITÉ GLOBALE

Pour les membres de l'AIEST, tous nos gains sont le résultat de 130 années de travail minutieux, de négociations collectives, de syndicalisation, d'action politique, de formation et de batailles quotidiennes pour garantir que chaque lieu de travail soit sûr, respectueux et humain.

Les professionnels du divertissement d'autres pays ne peuvent pas toujours, cependant, compter sur les salaires, les horaires, les droits et les conditions de travail que les membres de l'AIEST considèrent parfois comme acquis. Dans certains pays, la protection du droit du travail est faible ou inexistante, ce qui rend la syndicalisation et la négociation difficiles, voire impossibles. D'autres ont des lois minimales en matière de salaires, d'horaires et de sécurité sur le lieu de travail. Certains pays sont même le théâtre d'attaques violentes contre les organisateurs syndicaux et de harcèlement répété sur les lieux de travail.

Cette situation a un impact direct sur les membres de l'AI, car nos employeurs, en quasi-totalité, sont des sociétés multinationales présentes dans le monde entier. Une part importante du travail actuellement effectué aux États-Unis et au Canada peut être délocalisée à l'étranger. Tout pays où les droits du travail et les salaires sont moindres peut constituer un attrait pour des entreprises plus axées sur les profits que sur la responsabilité sociale. C'est pourquoi l'AIEST joue depuis longtemps un rôle de leader mondial dans la mise en place d'une solidarité syndicale internationale dans notre industrie.

« Nous sommes le plus gros joueur du divertissement, déclare le président international Matthew D. Loeb. Nous apportons puissance et crédibilité à la structure globale. Nous devons donc prendre les devants. Nous devons être ceux qui tirent tous les autres vers le haut. Nous devons le faire pour protéger nos propres normes et c'est la bonne chose à faire d'un point de vue moral. Les travailleurs souffrent de toutes sortes d'indignités dans le monde entier et lorsque nous pouvons faire partie de la solution, c'est quelque chose que nous devons absolument faire. Nous avons affaire aux mêmes employeurs et nous faisons le même type de travail, que ce soit dans la production cinématographique et télévisuelle, dans les métiers de la scène ou dans les médias audiovisuels. Nous travaillons dans un secteur mondialisé, ajoute-t-il, comme presque tout le reste, et nos employeurs s'intéressent au plus petit dénominateur commun. Ils essaient de faire tout ce qu'ils peuvent pour économiser de l'argent. Ils essaient de faire des économies partout où ils le peuvent, ce qui signifie qu'ils nous privent d'argent. S'il y a un endroit où les travailleurs sont maltraités, les entreprises économisent de l'argent en conséquence, et c'est mauvais pour tout le monde. Nous avons donc offert un soutien mutuel à nos syndicats frères et sœurs par le biais de la solidarité, qu'il s'agisse de financement, de lettres aux gouvernements, de lettres aux employeurs ou de diverses actions de solidarité qui soutiennent un effort donné quelque part dans le monde - qu'il s'agisse d'une campagne de syndicalisation, d'un employeur récalcitrant, d'un lock-out ou d'une question sociale liée aux médias et aux arts ».

LEADERSHIP DE L'UNI MEI

Au cours des cinq dernières années, le président Loeb a également été président du secteur des industries des médias et du divertissement d'UNI Global Union (UNI MEI), qui représente les travailleurs des secteurs des médias, du divertissement, des arts et des sports regroupant plus de 140 syndicats et guildes dans plus de 70 pays.

« Où que vous alliez, les problèmes sont les mêmes », déclare John Lewis, vice-président international de l'AIEST et directeur des affaires canadiennes. « Il s'agit de la sécurité, des heures de travail et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ».

« UNI MEI joue trois rôles clés, déclare Johannes Stuedinger, responsable d'UNI Media and Entertainment. Premièrement, c'est une plateforme d'échange d'informations et d'expériences, mais aussi de coopération et, bien sûr, de solidarité. C'est la première chose que nous faisons, être vraiment un point de ralliement pour nos affiliés et nos syndicats membres. Deuxièmement, nous aidons les syndicats à se développer et à renforcer leurs capacités et notre

troisième rôle est la défense des intérêts de nos affiliés sur les questions qui leur tiennent le plus à cœur. Nous agissons par le biais d'efforts de lobbying nationaux, de cadres législatifs régionaux et de programmes de formation. »

Un excellent exemple de cela s'est produit en février lorsque Lewis a joué un rôle central avec UNI MEI dans les négociations avec l'Organisation internationale du travail (OIT), les employeurs et les gouvernements pour aborder les longues heures de travail, les bas salaires, le manque de protection sociale et les inégalités dans les industries de l'art et du divertissement.

Les négociations ont abouti à un engagement des gouvernements, en coopération avec les employeurs et les syndicats, à promouvoir et renforcer les lois et réglementations qui limitent le temps de travail, à fournir un accès universel à des protections sociales complètes pour tous les travailleurs de l'industrie, y compris les travailleurs indépendants, et à fournir un financement public pour combler les pénuries de compétences dans l'industrie. L'accord reconnaît également que la négociation collective est essentielle pour parvenir à un travail décent.

« Il s'agit d'un résultat positif, déclare Lewis. Il crée un point de départ pour lancer d'autres discussions avec les gouvernements nationaux afin d'améliorer l'accès à la négociation collective, de renforcer la protection des droits d'auteur et d'aborder la question des longues heures de travail, qui affecte tous ceux qui travaillent dans cette industrie à travers le monde. Il crée une plateforme que les syndicats des différents pays pourront utiliser pour dire : il s'agit d'une norme internationale qui a été acceptée. Stuedinger ajoute « Tout le monde était d'accord pour dire qu'il fallait agir davantage pour faire respecter des heures de travail décentes dans notre secteur et que les gouvernements avaient un rôle à jouer dans ce domaine, au-delà de la négociation collective. L'OIT a été chargée de travailler avec les États membres et les syndicats pour évaluer la situation et formuler des recommandations qui pourront ensuite être suivies lorsque les lacunes auront été identifiées. »

COLLABORATION LORS DE LA PANDÉMIE

Lorsque la pandémie de COVID-19 a frappé au début de 2020, elle a eu un effet sans précédent pour les travailleurs de l'industrie du divertissement du monde entier. L'AI a rapidement pris l'initiative d'élaborer des protocoles responsables qui seraient utilisés non seulement pour reprendre le travail en toute sécurité aux États-Unis et au Canada, mais aussi pour fournir un modèle mondial de relance de l'industrie et de sauvegarde des emplois.

« Tout au long de la pandémie, nous avons partagé nos protocoles et nos pratiques avec le reste du monde, car nous avions manifestement les meilleurs, déclare le président Loeb. Le pouvoir de l'AI avec la DGA, la SAG-AFTRA et les Teamsters a permis aux autres communautés du spectacle d'être conseillées sur la manière de protéger leurs travailleurs ».

« En ce qui concerne le COVID-19, ajoute Stuedinger, je pense qu'il est juste de dire qu'il s'agit d'un moment où les syndicats ont bénéficié d'une solidarité sans précédent au niveau international. Entre le mois de mai 2020 et décembre 2020, UNI MEI a organisé une série de rencontres virtuelles au cours desquelles nos syndicats ont pu réellement échanger en détail sur la façon de construire des protocoles. Je voudrais souligner ici que le leadership du président Loeb, en collaboration avec Gabrielle Carteris, la présidente de notre organisation sœur, la Fédération internationale des acteurs, a permis le recours à des acteurs et à des équipes de tournage conjointes. Ce leadership a aussi

permis mondialement de rendre le retour au travail beaucoup plus rapide et plus sûr. »

COLLABORATION DANS LES SECTEURS DES EFFETS SPÉCIAUX ET DES JEUX VIDÉO

« La pandémie de COVID-19, selon Jonas Loeb, directeur des communications de l'AIEST, a renforcé la solidarité internationale d'une autre manière : l'omniprésence soudaine des réunions Zoom, combinée aux progrès de l'intelligence artificielle, a permis des réunions mondiales plus fréquentes, sans avoir à supporter le temps et les coûts considérables qu'impliquent les voyages internationaux. Le fait que je puisse participer à un appel Zoom, avec traduction automatique, avec des syndicats de pays lointains comme le Japon, même après minuit en raison du décalage horaire, est remarquable. Cela n'existait pas vraiment auparavant. Mais aujourd'hui, il est tellement plus facile de collaborer en temps réel grâce à l'internet et aux médias sociaux ».

Cela s'est avéré particulièrement utile pour aider l'AIEST à syndiquer les travailleurs de l'animation, des effets spéciaux et des jeux vidéo. « Nous avons collaboré avec BECTU à propos de notre enquête sur les travailleurs d'effets spéciaux, a déclaré Jonas Loeb. Et certains travailleurs britanniques y ont répondu. Les travailleurs d'autres pays ont fait de même, et ce travail d'organisation a conduit à la création d'autres syndicats. Cela ne s'était jamais produit auparavant. C'est important parce que, lorsque nous négocions des contrats, certaines de ces grandes entreprises multinationales menacent souvent de délocaliser des emplois à l'étranger. Il s'agit là d'une méthode classique pour briser les syndicats et avec l'avènement du télétravail il est plus facile pour les employeurs de délocaliser des emplois dans d'autres pays. C'est pourquoi il faut travailler à améliorer les normes pour les travailleurs du secteur du divertissement partout dans le monde. Lorsque nous travaillons ensemble pour améliorer la situation de tout le monde, tout le monde y gagne ».

SOLIDARITÉ DANS LES AMÉRIQUES

L'objectif de solidarité mondiale de l'AIEST vise particulièrement l'Amérique centrale et l'Amérique du Sud, où John Lewis et Dan Mahoney, directeur adjoint de la production cinématographique et télévisuelle, ont été particulièrement actifs.

En novembre, PANARTES (la division latino-américaine d'UNI MEI) et la FIA-LA (la division latino-américaine de la Fédération internationale des acteurs) ont organisé leur premier séminaire de consolidation des ressources en trois ans. Lors de ces événements, précise Mahoney, nous partageons nos connaissances dans les domaines où nous avons réussi, par exemple en veillant à ce que chacun ait droit à la dignité et à un lieu de travail exempt de harcèlement et de menaces. Des séminaires sont également organisés pour renforcer notre solidarité. Les autres syndicats attendent de l'AI qu'elle leur apporte ses connaissances et son soutien sur la base de nos conventions collectives, de nos relations avec les studios et de notre présence dans l'ensemble des États-Unis et du Canada. Lorsque nous nous rendons sur place, nous constatons leur force et leur solidarité, ainsi que leur volonté de persévérer. Ils sont inlassablement positifs et infatigables, même s'ils sont confrontés à des problèmes de santé publique ». Le directeur Mahoney explique que, dans ces régions, les conditions des travailleurs varient beaucoup d'un pays à l'autre. « L'Argentine dispose d'un syndicat très fort et uni avec des techniciens très compétents et il en va de même pour le Mexique. Mais il y a aussi des pays comme le Venezuela ou le Nicaragua, où des

gouvernements extrémistes limitent les libertés des individus et les droits des travailleurs. Mais dans tous les cas, les syndicats des Amériques ont affaire à des multinationales comme Netflix et d'autres grands studios et il est essentiel de nous unir, car leurs problèmes sont les nôtres. Nous avons plus de force lorsque nous sommes ensemble que lorsque nous menons des batailles séparées ».

L'ÉGALITÉ DES GENRES

Il y a d'énormes différences, d'un pays à l'autre, dans la façon de considérer les femmes et c'est pourquoi l'amélioration des normes en matière d'équité, de non-discrimination, de sécurité et de santé pour les femmes du monde entier est une priorité absolue pour l'AIEST et UNI MEI. Joanne Sanders, vice-présidente internationale et directrice du département des expositions, fait partie du comité des femmes d'UNI qui a été le fer de lance de l'adoption par l'OIT de l'IL 190 en 2021 : le premier traité international à reconnaître le droit de chacun à un lieu de travail exempt de violence et de harcèlement. En plus d'exhorter les gouvernements à ratifier l'IL 190, Sanders et le Comité des femmes d'UNI se concentrent sur l'amélioration des normes de sécurité et de santé au travail pour les femmes dans le monde entier. « Il n'existe pas de modèle unique à suivre pour la santé et la sécurité au travail, a déclaré Joanne Sanders. Chaque employeur devrait avoir la responsabilité de prendre des mesures adaptées au lieu de travail afin de garantir la sécurité des femmes et de répondre à leurs besoins. Nous encourageons notamment les syndicats du spectacle et les autres syndicats du monde entier à s'engager dans des négociations qui tiennent compte de l'égalité entre les hommes et les femmes. Cela signifie qu'il faut tenir compte des menstruations, de la maternité, de la garde d'enfants et de la ménopause, c'est-à-dire prendre en considération les besoins des femmes à chacune de ces étapes de leur vie, alors qu'elles tentent de trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. On pourrait penser qu'en 2023, nous avons largement dépassé ces problèmes, mais ce n'est pas le cas dans de nombreux pays, tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement. Nous aidons les gens à comprendre que l'égalité et l'équité sont des concepts très différents, ajoute Sanders. On peut obtenir l'égalité en accordant à tout le monde une augmentation générale de 3 %, mais pour les femmes et les autres travailleurs qui se trouvent au bas de l'échelle salariale et ne reçoivent pas un salaire de base, cela ne comblera pas le fossé. Pour qu'il y ait équité, il faut que tout le monde soit au même niveau, et c'est l'objectif que nous poursuivons dans le monde entier. »

Joanne Sanders est convaincue que le travail de l'AIEST en matière de solidarité mondiale est d'une importance vitale pour le bien-être de tous les membres : « Nous ne pouvons pas fermer les yeux sur ce qui se passe dans un autre pays qui dénigre les travailleurs, en particulier les femmes, même si tout va bien ici. C'est en travaillant de manière solidaire au-delà des frontières que nous aurons le plus de poids. C'est à ce moment-là que les employeurs commenceront à reconnaître que cette force - notre pouvoir - est plus grande que ce qu'ils auraient pu anticiper ».

DÉFENSE DES DROITS DES LGBTQ+

L'AI joue un rôle similaire au niveau mondial en luttant contre la discrimination à l'égard des travailleurs LGBTQ+ et en faisant la promotion de la diversité par le biais de deux activités principales : les rencontres mondiales des Fiertés et le groupe LGBTI d'UNI. Nate Richmond, directrice des opérations du bureau

canadien de l'IATSE et présidente du comité de la Fierté, assiste régulièrement, avec un groupe de collègues membres de l'AI, à la Fierté mondiale et à sa conférence sur les droits de l'homme, qui ont généralement lieu tous les deux ans. Une grande partie de son travail consiste à améliorer la visibilité des syndicats lors de ces conférences, auxquelles participent également des entreprises. « Avec tous ceux à qui je parle à la Fierté mondiale, dit Richmond, je commence par dire que je viens d'un syndicat et que nous devons renforcer notre solidarité parce que les syndicats ont leur place à cette table et que nous jouons un rôle très important pour les changements et pour la couverture des travailleurs LGBTQ+. Nous disons toujours qu'un contrat de travail est l'une des meilleures protections pour un travailleur LGBTQ+ ».

Richmond participe également aux réunions du groupe LGBTI d'UNI et elle a récemment fait une présentation sur la manière dont les syndicats peuvent lutter contre la discrimination et faire progresser la diversité dans le monde. « C'est un véritable défi, car malgré tous les problèmes que nous rencontrons en Amérique du Nord, il existe des pays où il est illégal d'être homosexuel, où l'on peut même être emprisonné ou assassiné pour ce que l'on est, en plus de subir la discrimination au travail. Dans ces réunions, j'aborde trois sujets : la mobilisation, la visibilité et l'éducation. J'encourage les syndicats des pays moins tolérants à ne pas essayer de changer le monde d'un seul coup, mais plutôt à se concentrer sur des changements progressifs ».

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La formation du Comité vert de l'AIEST et son travail de promotion du développement durable dans l'industrie du spectacle nord-américain s'ajoutent aux efforts de solidarité mondiale de l'AI. « L'une des choses sur lesquelles nous avons vraiment essayé d'éduquer les gens et dont nous avons beaucoup parlé, c'est, dès le départ, d'avoir la durabilité à l'esprit lorsque vous concevez vos décors ou que vous montez vos productions, déclare Stasia Savage, directrice adjointe de l'AIEST pour le travail de scène et présidente du Comité vert. Comment acheter des articles plus durables, en y réfléchissant dès le début du processus, plutôt que de s'occuper de tous les déchets à la toute fin? Ce qui est formidable, c'est qu'un grand nombre de nos membres mettent déjà en œuvre ce type de programmes et cela se fait spontanément un peu partout. À bien des égards, cela vient de la base. C'est le genre de dynamique que nous essayons d'encourager au niveau international ».

L'automne dernier, l'UNI MEI a adopté à l'unanimité une série de résolutions soutenues par l'AIEST en faveur du développement durable dans l'industrie du divertissement. Ces résolutions ont été suivies d'un projet visant à rassembler les syndicats, les employeurs

et les experts afin de promouvoir des outils facilitant la transition vers un mode de production plus durable, y compris la publication d'une boîte à outils sur la production verte. De plus, sous l'égide des Nations unies, l'initiative Divertissement et Culture pour l'Action climatique (ECCA) a été lancée l'année dernière, rassemblant les parties prenantes de l'industrie – y compris l'AIEST et les syndicats frères d'autres pays –, afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre de l'industrie du cinéma et de la télévision de 50 % en 2030, avec un objectif d'atteindre zéro net en 2050.

L'AVENIR DE LA SOLIDARITÉ GLOBALE

Alors que nos employeurs s'étendent dans le monde entier et que les changements technologiques ouvrent de nouvelles voies de collaboration, le travail de l'AI pour construire une solidarité globale entre les syndicats de l'industrie du divertissement s'intensifie.

« Nous sommes tous pareils, déclare Lewis. Et nous sommes tous confrontés aux mêmes problèmes. Nous avons peut-être un point de vue un peu différent, mais nous essayons tous d'arriver au même endroit. Nous avons bien plus en commun que ce qui nous sépare, c'est certain. C'est pourquoi il est important de participer à un groupe comme UNI MEI. L'amélioration des normes à l'échelle mondiale fait partie de notre mandat. Comme on dit, une marée montante soulève tous les bateaux ».

« Dans l'économie actuelle, la solidarité mondiale est absolument essentielle pour l'ensemble du mouvement syndical, déclare le président Loeb. C'est plus vrai que jamais dans notre industrie, car les employeurs trouvent plus facile de déplacer le travail vers un plus petit dénominateur commun. Nous devons donc continuer à avoir une vision globale et à répondre avec souplesse aux défis qui se présentent. Parce que partout où les travailleurs n'ont pas de droits de négociation collective, où les pigistes ne peuvent pas s'organiser, où les salaires sont bas, où les horaires sont brutaux, où les protections de sécurité sont laxistes, où la discrimination est autorisée, où le harcèlement et même la violence sont omniprésents, ces conditions représentent une menace directe pour chaque membre de l'AIEST ».

Le président Loeb ajoute : « Ce fut un grand honneur de servir en tant que président de l'UNI MEI et de construire des liens plus forts avec nos frères, nos sœurs et nos amis à travers le monde. Je suis inspiré chaque jour par les obstacles qu'ils surmontent et ce qu'ils réalisent pour leurs membres, et c'est un privilège de soutenir leurs luttes de toutes les manières possibles. Plus important encore, il est dans l'intérêt de tous nos membres de porter la solidarité mondiale à de nouveaux niveaux et d'élever les normes dans le monde entier. Et c'est exactement ce que notre syndicat fera dans les années à venir ».

L'AIEST LANCE LE PREMIER RECENSEMENT DE SES MEMBRES

Le 10 juillet 2023, l'AIEST lancera le tout premier recensement de ses membres. Il s'agit d'un effort à l'échelle du syndicat pour rassembler des informations importantes sur l'ensemble des membres du syndicat et pour compter chaque membre, identifier les besoins futurs, déterminer la meilleure façon d'utiliser les ressources et voir qu'elle est la composition de nos membres.

L'AIEST s'est associée au Worker Institute de la Cornell School of Industrial and Labor Relations pour mener à bien le recensement. Le Worker Institute est particulièrement bien placé pour soutenir le travail de l'AIEST, car il est ancré dans les valeurs syndicales et a une longue histoire de soutien aux syndicats dans la réalisation de leurs objectifs et de leur vision plus large.

Le recensement des membres de 2023 est une occasion historique d'entamer le processus de comptage de tous les membres de l'AIEST et de permettre aux sections locales d'obtenir un portrait réel de leurs membres. Le thème du recensement des membres est « L'AIEST compte » signifiant notre intention de voir et d'atteindre tous les membres et de nous unifier dans la solidarité pour établir une base solide pour les initiatives syndicales futures. ■ Le Cornell Worker Institute élabore les questions du recensement des membres avec l'aide du groupe de développement du recensement de l'AIEST. ■ Le recensement sera proposé en trois langues : anglais, espagnol et français. ■ Le Cornell Workers Institute traitera toutes les informations et les réponses au recensement à l'aide de son logiciel sécurisé et éprouvé. ■ Les réponses au recensement sont confidentielles et anonymes, ce qui signifie que les noms ne seront jamais liés aux

réponses individuelles ou partagés avec l'AIEST. ■ Le Cornell Worker Institute et l'AIEST disposent de sites Internet contenant des informations actualisées sur le recensement des membres, notamment des FAQ, des trousseaux de prise en main, des informations sur l'équipe chargée du recensement, etc. ■ Le recensement des membres sera lancé le 10 juillet 2023. Les membres recevront un courriel du Cornell Worker Institute avec une invitation à participer au recensement par le biais d'un lien personnel. Cornell fournira également un lien général sur son site Internet du recensement de l'AIEST pour ceux qui ne sont pas en mesure d'accéder au recensement par courrier électronique. Le recensement des membres restera ouvert jusqu'à la fin du mois de septembre, pour accommoder la fin des conventions et la fin des sessions de formation 2023 des districts.

Après la clôture du recensement des membres, l'équipe de recherche du Cornell Worker Institute analysera les résultats à l'automne et préparera un rapport. Celui-ci sera présenté à la direction de l'AIEST lors de la réunion du Bureau général de direction en janvier 2024. L'AI partagera ensuite les résultats individuels avec les dirigeants des sections locales.

En participant au recensement des membres, vous contribuez à façonner l'orientation de l'AIEST et à garantir que les actions et les priorités de notre syndicat reflètent les besoins et les expériences de nos divers membres. Nous invitons et encourageons tous les membres de l'AIEST à saisir cette opportunité qui permet à chaque membre d'être vu et compté et à l'ensemble de notre Alliance de faire partie de l'Histoire alors que nous façonnons notre avenir. ■

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
ISABELLE GARCEAU
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

AQTIS-514 > Montréal
NICOLAS MARION
1001 BD de Maisonneuve E.
Bureau 900 Montréal H2L 4P9
Tél. 514 844-2113
Fax 514 608-1667
cinemaron@me.com

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
OLIVIA KING
617 Windmill Road, 2nd Floor
Darthmouth, NS, B3B 1B6
Tél. 902 425-2739

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