

AIEST

NUMÉRO 684
DEUXIÈME TRIMESTRE 2024

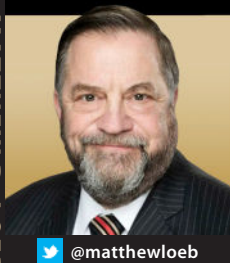
Bulletin



LETTRE DU PRÉSIDENT

Un objectif commun

*Chères consœurs, confrères et amis,
Au moment où j'écris ces lignes, je viens tout juste d'arriver à New York après six semaines, passées à Los Angeles, à négocier les normes régionales et l'accord de base couvrant environ 70 000 techniciens et artisans du cinéma aux États-Unis. Nous avons travaillé avec diligence avec toutes les sections locales concernées pour préparer ces importantes négociations et ces efforts ont manifestement porté fruits.*



@matthewloeb

MATTHEW D. LOEB

Lors de la formulation de nos demandes, chaque section locale a consulté ses membres afin d'établir les priorités de la négociation. Des propositions sur les salaires, les avantages sociaux, les conditions de travail, l'intelligence artificielle et d'autres sujets ont été élaborées pour présenter les demandes aux employeurs. Ce processus de préparation a été le plus complet à ce jour et les sections locales ont pleinement collaboré. Des dizaines de réunions ont été organisées. Un cours spécial a été créé et présenté à tous les membres du comité de négociation, qu'ils soient des vétérans expérimentés ou de nouveaux participants.

Nous avons fait appel à de nombreux professionnels pour les consulter et leur demander conseil sur diverses questions dont ils ont l'expérience et l'expertise. Les actuaires et les consultants en matière de santé et de retraite, les gestionnaires en placement, les avocats, les comptables, le personnel des régimes d'avantages sociaux et les analystes du secteur ont tous apporté leur contribution, ce qui nous a permis de formuler nos propositions en se basant sur l'expérience passée et sur des projections pour l'avenir. Pour nos propositions relatives à l'intelligence artificielle, nous avons formé un comité de dirigeants des sections locales et les dirigeants de l'Internationale, travaillé avec l'AFL-CIO à l'échelle nationale pour engager une équipe d'experts de l'Université Carnegie Mellon. Ils ont été consultés sur des questions relatives aux aspects de la technologie émergente, notamment la législation, la politique publique, le droit, la réglementation, la formation, l'application dans d'autres industries, l'éthique, la négociation collective et, bien sûr, les effets prévisibles sur les emplois que nous occupons aujourd'hui. En outre, nous avons engagé un expert de l'UCLA qui a participé et nous a consultés pendant les négociations lorsque les experts des entreprises étaient présents.

Les syndicats locaux ont travaillé en collaboration avec le Bureau de la côte ouest pour diffuser l'information. Une équipe de communication a été formée et les informations ont été partagées entre les sections locales et l'Internationale. Des manifestations de solidarité et des assemblées publiques ont été organisées

et nous avons organisé un rassemblement auquel ont participé des milliers de membres et de sympathisants de l'AI, des Teamsters et des artisans dans le cadre de nos négociations. Des dirigeants de la DGA, de la SAG, de la WGA, des musiciens ainsi que des représentants des fédérations du travail de la Californie et de Los Angeles étaient également présents. La solidarité était palpable. Il ne fait aucun doute que nous nous soutenons mutuellement.

Bien qu'un accord n'ait pas encore été conclu à l'heure actuelle, nous avons progressé vers nos objectifs et je garde l'espoir qu'un accord équitable répondant aux besoins des membres sera conclu et ratifié avant l'expiration prévue le 31 juillet. La force de notre solidarité est évidente à la table des négociations et nos objectifs seront atteints grâce à votre appui et à votre soutien continus. C'est cette force qui donne à votre comité, le leadership et les outils dont nous avons besoin pour construire un avenir sécuritaire pour nos membres et leurs familles.

Merci à tous ceux qui ont contribué tout au long de ce processus. Votre dévouement et votre engagement sont remarquables et appréciés. Qu'il s'agisse de la direction du Bureau de la côte ouest, des sections locales de cinéma dans tout le pays, des participants à l'un des nombreux comités ou des membres qui ont mis les pieds sur le terrain, votre travail combiné donnera les résultats que nous recherchons. La sécurité, l'équité, un lieu de travail sain et sécuritaire, et une voix puissante et efficace à la table des négociations.

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

PLUSIEURS MÉTIERS UN SEUL COMBAT

LA BATAILLE DES MEMBRES POUR UNE SOLIDE CONVENTION COLLECTIVE

C'est notre tour. C'est notre temps. C'est notre opportunité.

Pour les membres de l'AIEST travaillant dans la production cinématographique et télévisuelle, la dernière année a nécessité un courage et des sacrifices énormes. Nous avons perdu du travail pendant des mois par solidarité pour nos consœurs, nos confrères et nos amis de la Guilde des scénaristes de l'Amérique (WGA) et de la SAG-AFTRA qui étaient en grève et qui ont fini par obtenir de nouvelles conventions collectives solides.

Aujourd'hui, c'est à notre tour de transiger avec l'Alliance des producteurs de cinéma et de télévision (AMPTP), alors que nous négocions le Hollywood Basic Agreement et l'Area Standards Agreement (ASA). Et cette fois-ci nous profitons d'une solidarité sans précédent de la part de tous les syndicats de l'industrie.

Selon le président international Matthew D. Loeb : « Nos membres divertissent plus de monde sur cette planète que n'importe qui d'autre, et l'emblème de l'AIEST à la fin d'une émission de télévision ou d'un film est vu par plus de personnes que le logo de n'importe quel autre syndicat en existence. Tout travail mérite le respect, dignité et la sécurité ».

> Suite à la page suivante



WWW.IATSE.NET



MESSAGE DU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER GÉNÉRAL

Reconnaissance de longévité

En juillet de cette année, notre syndicat célébrera son 131^e anniversaire. De plus, parmi nos 350 sections locales, 172 sont maintenant centenaires. Au cours de ces longues périodes, notre syndicat a construit une riche histoire et a 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, ils 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 parmi vous ne savent pas exactement la signification de ces marques de reconnaissance.

En 1960, lors de la 45^e Convention de l'AIEST, 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'AIEST 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 retraite 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 bénéficiaire peut demeurer membre actif (non classé comme retraité par l'Internationale). Les bénéficiaires 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. ■

AVIS OFFICIEL

Le bureau général de l'AIEST tiendra sa réunion régulière du milieu de l'été au Westin Calgary Downtown, 320 4th Ave SW, Calgary, AB T2P 2S6, Canada à partir de 9 h le lundi 22 juillet jusqu'au vendredi, 26 juillet 2024. 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 Calgary Downtown en appelant directement au numéro 1-888-627-8417. Le tarif de chambre d'invités pour l'AIEST est de 229 \$CAN 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 26 juin 2024. Le caucus des techniciens de scène se tiendra au Westin Calgary Downtown le dimanche 21 juillet 2024 à 10h dans la salle Lakeview Endrooms. Les représentants des techniciens de scène, des habilleuses et des sections locales mixtes sont les bienvenus. ■ Une preuve de test négatif au COVID-19 effectuée dans les 12 heures sera requise pour accéder à votre première rencontre que ce soit le caucus de scène ou la session du lundi matin. ■

MANY CRAFTS ONE FIGHT

PLUSIEURS MÉTIERS UN SEUL COMBAT

> Suite de la première page

« Nous allons donc nous battre comme des diables pour préserver ces emplois et ces personnes qui ont consacré leur carrière à nos métiers, poursuit Matthew D. Loeb. Ces studios peuvent se permettre de nous donner davantage que le minimum pour une bonne vie, une vie solide et une vie sûre. Et il y en a assez pour tout le monde ».

« Pendant les négociations de 2021, nous avons vu ce que la détermination permettait d'obtenir pour nous et pour d'autres », a déclaré Michael F. Miller, Jr, vice-président international et directeur de la production cinématographique et télévisuelle. « C'est maintenant à notre tour d'obtenir un accord équitable. Nous voulons continuer à travailler dans de bonnes conditions, avec des salaires raisonnables et un filet de sécurité comprenant un régime de santé et un régime de retraite sur lesquels nous pouvons compter, dans une industrie qui se soucie de sa main-d'œuvre. Nous devons faire quelque chose au sujet de ces journées de 18 heures où la pause repas est facultative. Nos membres veulent travailler. Ils veulent continuer à travailler dans le secteur qu'ils aiment, mais ils veulent aussi être traités équitablement. Et ils le méritent amplement. »

Les conventions actuelles, qui expirent le 31 juillet 2024, ont été négociées alors que l'industrie émergeait du désastre de la pandémie de COVID-19, et avant que le pire de l'inflation ne s'installe. Les membres ont depuis identifié des améliorations majeures nécessaires pour que les salaires, les avantages et les normes de travail atteignent les niveaux souhaités. Ils sont enthousiastes à l'idée d'obtenir le meilleur contrat possible. Ils ont participé en grand nombre à un rassemblement organisé en mars à Los Angeles, réunissant l'AIEST et les autres syndicats à la base d'Hollywood. Ils se sont réunis pour faire passer un message : « Sans l'équipe, rien ne bouge ».

« Nous sommes ici pour vous soutenir, pour nous assurer que vos contributions sont respectées, reconnues et qu'elles ne passent pas inaperçues. Aucune personne travaillant dans ce secteur ne devrait avoir à s'inquiéter du paiement de son prochain loyer ou de sa prochaine hypothèque. Ou craindre de ne pas avoir d'assurance maladie si elle-même ou un membre de sa famille tombe malade », affirme Russ Hollander, directeur exécutif de la DGA. Michele Mulrone, vice-présidente de la WGA-West, ajoute : « Vous donnez vie à des histoires qui génèrent des milliards de dollars de revenus pour ces compagnies grâce à l'incroyable compétence, au sens artistique et à l'engagement que vous apportez tous à votre travail. Les équipes et les artisans sont clairement l'épine dorsale de cette industrie, et il est temps que l'AMPTP reconnaisse l'immense valeur de vos contributions en vous accordant le traitement équitable que vous méritez ».

« Nous nous tenons ici ensemble pour exiger l'équité, pour exiger un salaire respectable pour tous ceux qui travaillent dans cette industrie, a déclaré le président Loeb lors du rassemblement. Nous garantirons, maintiendrons et défendrons vos régimes d'avantages sociaux parce que, après une carrière difficile dans une industrie un peu spéciale qui vous fait travailler à des heures un peu spéciales, vous méritez de prendre votre retraite dans la dignité, un point c'est tout. Vous méritez d'emmener vos enfants chez le médecin, de pouvoir vous occuper de vos parents âgés, de vous assurer que vous pourrez payer les études et améliorer la vie de ceux qui viendront après vous. »

LA PRÉPARATION

L'AI et les sections locales travaillant avec ces ententes se préparent depuis la conclusion des négociations de 2021. Les comités et sous-comités de négociation ont été formés en 2023. Leur première tâche a consisté à recueillir les idées des membres par le biais d'enquêtes approfondies, de réunions syndicales locales, d'assemblées publiques, de communications numériques et d'entretiens individuels. En outre, une enquête auprès des membres a été distribuée à partir d'octobre 2023. Des dizaines de milliers de membres de l'AIEST y ont participé.

« Il s'agit du processus le plus complet jamais entrepris par l'AIEST et les membres ont certainement prêté attention comme jamais auparavant », a déclaré Tobey Bays, agent commercial de la section locale 44 et membre du comité de négociation de l'Accord de base. Selon Simonette Berry, agent d'affaires de la section locale 478 et membre du comité de négociation de l'ASA : « Nous avons eu des mois et des mois de conversations approfondies et nous avons présenté cinquante-sept propositions, le plus grand nombre de toutes les sections locales de l'AI ».

En prélude aux négociations de l'accord de base, chacune des treize sections locales des studios de la côte ouest (44, 80, 600, 695, 700, 705, 706, 728, 729, 800, 871, 884 et 892) avait conclu un accord de principe avec l'AMPTP à la fin du mois d'avril. « Les négociations spécifiques aux métiers sont un peu comme les trois premières manches d'un match de baseball, a dit Miller. Les négociations étendues que nous menons actuellement portent sur l'ensemble des questions qui s'appliquent plus largement à tous les métiers - salaires, soins de santé, pensions, heures supplémentaires, repas, repos, intelligence artificielle (ia), etc. Aujourd'hui (à la mi-mai, au moment de la rédaction de cet article), nous en sommes à la septième manche d'un match de neuf manches. »

Les négociations pour l'accord de base ont débuté le 4 mars 2024. La négociation de l'accord sur les normes régionales a débuté le 20 mai 2024. Les deux contrats expirent le 31 juillet 2024. Les comités de négociation ont clairement indiqué qu'ils n'étaient pas intéressés à prolonger ces accords au-delà de leur date d'expiration. En fonction de l'état des négociations à cette date, il y aura soit un vote d'autorisation de grève, soit un vote de ratification.

LES PRIORITÉS DES MEMBRES

La rémunération est un enjeu majeur. Selon Miller, « Nos membres accordent une très grande importance à leur sécurité financière, en particulier depuis 2020. L'entente économique de 2021 n'était pas suffisante pour répondre aux défis que nous traversons, qu'il s'agisse de la hausse de l'inflation ou de l'augmentation des coûts du logement, en particulier dans les centres de production où travaillent nos membres. Il va donc falloir s'attaquer à ce problème et je pense que les employeurs reconnaissent également qu'il s'agit d'une question importante pour tous les syndicats. »

« Les membres de la section locale 479 se concentrent particulièrement sur les augmentations de salaire, et plus précisément sur la parité entre les juridictions géographiques, a déclaré Mike Akins, agent d'affaires de la section locale 479 et membre du comité de négociation de l'ASA. Nos membres souhaitent que l'ASA prévoie un salaire égal pour un travail égal pour toutes les classifications d'emploi à travers le pays ». Selon Brigitta Romanov, directrice

exécutive de la Guilde des concepteurs de costumes, section locale 892 : « L'équité salariale est un enjeu important. Les concepteurs de costumes et leurs assistants sont parmi les moins bien payés de tous les départements de création. Ils veulent qu'on reconnaisse et qu'on respecte leur travail - les costumes - que l'on retrouve dans presque toutes les scènes où un acteur est présent ».

Laura King, directrice commerciale de la section 484 et membre du comité de négociation de l'ASA, nous dit : « Les membres sont tellement en retard par rapport à ce qu'il leur en coûte pour vivre seuls; la plupart d'entre eux doivent quitter les villes pour trouver un logement abordable. »

Les membres attachent également beaucoup d'importance à des horaires de travail supportables. « C'est un travail très physique, a déclaré Miller. C'est un travail très exigeant. L'idée selon laquelle dix heures de pause permettent huit heures de sommeil ne tient tout simplement pas la route. Et l'idée selon laquelle les gens travaillent mieux lorsqu'ils ont l'esprit clair et qu'ils sont bien reposés est irréfutable. » Bays ajoute : « Je pense que la question générale est de savoir comment ralentir cette machine de manière à éviter des semaines de travail de soixante-dix heures et des situations qui font peser un stress énorme sur nos membres ».

« Souvent, les équipes hors plateau travaillent trois, quatre ou cinq semaines d'affilée sans aucune pause, nous dit King. Notre contrat actuel stipule que le dimanche, vous obtenez du temps double, mais si vous travaillez le lundi, même si c'est votre huitième journée d'affilée, vous retombez à temps simple. Actuellement, si vous travaillez huit jours d'affilée, vous êtes encore plus pénalisé le huitième jour. »

Les conséquences de l'intelligence artificielle sont une autre préoccupation. Selon Miller, « L'ia et son application dans notre secteur seront un point de négociation très important, car cela touche directement ce sentiment qu'ont nos membres d'avoir une place et un emploi stables dans notre industrie. Notre secteur s'est toujours adapté aux nouvelles technologies et aux nouveaux outils et je m'attends à ce qu'il adopte adopte ces outils. Mais ils doivent être reconnus comme tels. Il s'agit d'outils destinés à être utilisés par les travailleurs, et non à les remplacer. »

LA SOLIDARITÉ

Les membres de l'Alliance qui entament les négociations bénéficient d'un soutien exceptionnel à la grandeur de l'industrie. « À l'heure actuelle, je pense que la solidarité est vraiment sans précédent, et nos membres ont joué un rôle de premier plan à cet égard, a déclaré Miller. Je ne vois aucune fissure dans ce mur. Et je pense que cela va continuer. Cette solidarité est antérieure au soutien apporté par l'AIEST aux grèves de la WGA et de la SAG-AFTRA. Je crois que cela a commencé pendant la pandémie, lorsque nous nous sommes réunis pour négocier les protocoles COVID-19 qui nous ont permis d'être la première industrie "non essentielle" à reprendre le travail. Cela a rapproché les syndicats d'une manière que personne n'avait jamais vue auparavant. »

La solidarité à l'intérieur des sections locales est tout aussi importante. « Au sein des Treize d'Hollywood, notre solidarité et nos liens de parenté n'ont jamais été aussi bons et aussi forts, a déclaré Bays. Nous nous réunissons régulièrement et il n'y a pas de compétitivité. » Il attribue cette situation en partie au processus de négociation de 2021 : « Nous l'avons fait

par Zoom, et parfois l'AMPTP ralentissait les choses, ce qui nous a tenus séquestrés dans un bureau de la côte ouest pendant des mois. Parfois, une journée entière s'écoulait avant que nous n'ayons des nouvelles des employeurs. On en profitait pour parler avec les dirigeants des autres sections locales, on s'informait des problèmes qu'ils rencontraient et on découvrait les points que nous avions en commun. Cela nous a vraiment renforcés ». Selon Berry, cela nous permet de s'assurer que nous parlons d'une seule voix lorsqu'il s'agit de la plupart de ces questions et selon Romanov, les membres veulent que toutes les classifications d'emploi de chaque section locale soient traitées équitablement et payées en conséquence.

LES MEMBRES PASSENT À L'ACTION

Les négociations, ce n'est pas seulement ce qui se passe à la table des négociations. Les membres peuvent prendre de nombreuses mesures pour influencer positivement l'issue des négociations et maximiser les chances d'obtenir un contrat solide.

« Je pense que ce dont nous avons besoin en ce moment, a dit Miller, c'est que les membres soutiennent leurs comités de négociation, qu'ils fassent le travail qu'ils ont fait jusqu'à présent et qu'ils continuent à faire preuve de solidarité. Ils se rassemblent, ils soutiennent leurs dirigeants et continuent donc à bâtir sur cette solidarité. »

« L'important à l'heure actuelle, explique King, c'est d'informer et de former nos membres afin que, lorsque nous serons prêts à ratifier un contrat, ils disposent de toutes les informations dont ils ont besoin pour prendre une décision éclairée. »

« L'AI et les sections locales travaillent ensemble depuis des mois pour trouver des moyens de fournir autant d'informations que possible aux membres, ajoute Akins. J'espère que ces derniers utiliseront toutes ces ressources et les partageront avec les autres membres de l'équipe sur le plateau. Nous nous soutenons mieux les uns les autres lorsque nous connaissons et comprenons le processus et que nous participons d'une seule voix. J'aimerais aussi encourager les membres à rester positifs et productifs dans leurs commentaires et leurs gestes, en particulier lorsqu'ils s'engagent sur les médias sociaux. La négativité peut se propager rapidement, en particulier dans un environnement numérique, mais lorsque nos discussions et nos interactions demeurent positives et significatives, non seulement nous incitons davantage de membres à se joindre au processus, mais nous suscitons également la solidarité. »

L'APPROCHE DE LA NÉGOCIATION

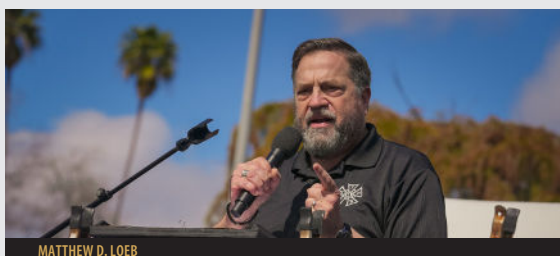
En prenant place à la table de négociation avec l'AMPTP, les membres du comité de négociation de l'AIEST s'expriment avec la force qui découle de la solidarité et de l'activisme des membres. Ils renseignent les studios sur la réalité du travail dans cette industrie et la nécessité d'avoir accès à des travailleurs qualifiés qui puissent se bâtir des carrières durables dans leurs métiers et professions.

« Je pense, dit Miller, que les studios ont la chance de pouvoir ramener la stabilité dans notre industrie, en pouvant se fier sur la meilleure main-d'œuvre du secteur du divertissement lorsqu'ils réalisent leurs productions. Il faut que cette main d'œuvre ait la certitude que les emplois seront bien rémunérés, avec de meilleures conditions de travail, et que les emplois seront plus stables - ce qui n'est plus le cas depuis la pandémie. »

Bien que le processus de négociation soit orienté sur le prochain contrat, il s'inscrit également dans une perspective à long terme. « Les membres du comité de négociation et les dirigeants de la section locale en ont probablement assez de m'entendre dire que l'on ne négocie jamais uniquement le contrat qui se trouve devant soi, a déclaré Miller. Vous négociez ce contrat et une partie du contrat suivant, et vous vous préparez pour le troisième. Nous nous sommes préparés à cette négociation en 2021 et au fur et à mesure que progressons nous continuons à nous appuyer sur cette préparation. »

SANS L'ÉQUIPE, RIEN NE BOUGE

Miller a clairement indiqué que ce qu'il faut avant tout, c'est une compréhension complète et précise des réalités auxquelles sont confrontés les membres de l'AIEST et de ce qui est nécessaire pour donner vie à une production cinématographique ou télévisuelle - certainement au sein de l'AMPTP mais aussi auprès du grand public : « Si les gens veulent vraiment comprendre en quoi consiste notre industrie et qui en fait partie, ils doivent se rendre à l'usine lorsque les décors sont construits, ils doivent se rendre en préproduction dans le bureau du concepteur de la production avec le dessinateur lorsqu'ils essaient de créer le décor. Ils doivent participer aux réunions de préproduction avec les coordinateurs pour déterminer comment tout va s'assembler et se programmer. Ils doivent être présents à l'appel de 5 heures du matin pour le maquillage et les costumes en vue d'un tournage à 7 ou 8 heures, et ils doivent être présents entre 1 et 3 heures du matin lorsque les réalisateurs et les acteurs quittent le plateau. Et ainsi de suite. C'est ce qui fait tourner notre industrie. Ce sont ces gens-là, dans le monde de l'ombre, qu'il faut respecter. Et je pense que si les gens prenaient le temps de le faire, qu'il s'agisse des cadres supérieurs des studios, des cadres syndicaux ou des personnes qui ont un pouvoir décisionnel, ils découvriraient quelles sont les enjeux importants pour ces gens qui font cela jour après jour. C'est ce que nous demandons à la direction dans le cadre de ce cycle de négociations. »



MATTHEW D. LOEB

« Au cours des quatre dernières années, nos membres ont traversé des périodes parmi les plus difficiles jamais vécues dans l'un des secteurs les plus difficiles où l'on puisse faire carrière, a déclaré le président Loeb. Il est maintenant temps pour eux de récolter les fruits de leurs sacrifices, de leur persévérance et de leur résistance. C'est là tout l'enjeu de cette négociation. Il n'y a jamais de garantie dans les négociations, mais je sais ceci, a ajouté le président Loeb : on obtient de la négociation ce que l'on y met. Ce que je veux dire par là, c'est que plus vous êtes actifs au sein de votre syndicat, plus nous sommes forts à la table des négociations. Plus vous serez informés de ce qui se passe, plus vous serez en mesure de prendre la meilleure décision possible au moment du vote. Plus nous serons nombreux à défendre nos consœurs, confrères et amis, plus la direction se rendra compte qu'il est dans son intérêt d'accepter les conditions que nous proposons. Nous devons tous nous serrer les coudes. Il ne doit pas y avoir la moindre fissure entre nous. Car les studios sont experts pour diviser les gens. C'est ce qu'ils font. Et quand nous leur montrons qu'ils ne peuvent pas s'en tirer comme ça, c'est là que nous obtenons le meilleur accord possible. Alors restons forts, restons informés, restons actifs et restons solidaires. Le moment est venu de prendre position et d'obtenir un contrat qui nous rémunère équitablement, qui garantit la sécurité en matière de santé et de retraite, qui nous permet de travailler en toute sécurité, qui améliore les conditions de travail, qui offre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et qui assure une sécurité de l'emploi à long terme. » ■

UN MOMENT HISTORIQUE : LA SYNDICALISATION DU STUDIO VFX DOUBLE NEGATIVE (DNEG)

À la fin de l'été 2023, Jeremy Salter, représentant international de l'AIEST, a planifié une rencontre avec un travailleur du studio d'effets visuels Double Negative (DNEG). Le travailleur avait pris contact avec lui dans le cadre d'un sondage sur les travailleurs des effets visuels lancée par le Département canadien. ■ Le travailleur a demandé s'il était possible d'amener certains de ses collègues, ce à quoi Salter a répondu : « Bien sûr ! » Cinq minutes après le début de la rencontre, plus de 120 travailleurs étaient présents. Cette réunion a été le point de départ d'une campagne historique de syndicalisation des travailleurs de la DNEG dans tout le Canada. ■ À la suite de cette première réunion, supervisés par le président international Matthew Loeb et le vice-président international et directeur des affaires canadiennes John Lewis, des représentants internationaux ont été assignés pour aider les travailleurs de la DNEG à former leur syndicat. La représentante Ming Li a été assignée à Vancouver, la représentante Isabelle Lecompte à Montréal et le représentant Rajean Hoilett à Toronto. DNEG opère dans ces trois villes et, à l'époque, l'unité de négociation comptait un peu moins de 1 500 travailleurs. À un rythme effréné, l'AIEST a créé deux sections locales, les sections 401 et 402, et a fait tout ce qu'il fallait pour mettre en place les preuves électroniques d'adhésion afin d'entamer la campagne de recrutement. Les travailleurs ont créé un site web et lancé un groupe de discussion Discord auquel ont participé plus de 900 employés. Des comités de syndicalisation ont été créés pour chaque site, des réunions d'information en ligne ont été organisées et des événements sociaux ont eu lieu dans chaque ville. En quelques semaines, la campagne battait son plein. ■ Après deux mois très stimulants,

les quelque 500 travailleurs de DNEG à Vancouver ont obtenu le nombre requis de cartes pour déposer leur demande d'accréditation auprès du Bureau des relations du travail de la Colombie-Britannique. Un mois plus tard, les quelque 800 travailleurs de DNEG Montréal ont suivi, et les 200 travailleurs de Toronto ont été le dernier groupe à tenir un vote réussi pour rejoindre l'AIEST, en janvier 2024. En tout et pour tout, il a fallu moins de cinq mois pour que les trois sites de DNEG rejoignent l'AIEST, devenant ainsi les premiers travailleurs d'un studio d'effets visuels au Canada à former un syndicat. ■ Comme pour la plupart des campagnes de syndicalisation, DNEG souhaitait exclure un nombre important de travailleurs de l'unité de négociation. Au total, l'entreprise a cherché à exclure plus de 40 % de l'unité de négociation, à la fois en supprimant les travailleurs à distance et en excluant un nombre important de cadres. Le litige a été porté devant les Bureaux de relation de travail de chacune des provinces. Craignant que le litige ne dure plusieurs mois, voire une année, et ne retarde la capacité des travailleurs à négocier leur première convention collective, le vice-président Lewis est parvenu à obtenir un accord qui prévoyait l'inclusion de tous les travailleurs à distance ainsi qu'un nombre important des cadres exclus. Un protocole de négociation national a également été établi. Les travailleurs de DNEG à travers le Canada sont maintenant en train de négocier leur première convention collective. ■ Depuis cette campagne de syndicalisation historique, les travailleurs d'un certain nombre d'autres studios d'effets visuels ont entamé un processus pour améliorer leurs conditions de travail en tentant de former des syndicats sur leurs lieux de travail. ■

BUREAU GÉNÉRAL

MATTHEW D. LOEB
Président international

JAMES B. WOOD
Secrétaire trésorier général
207 West 25th Street, 4th Floor
New York NY 10001
Tél. 212 730-1770
Fax 212 730-7809

Bureau canadien
JOHN M. LEWIS
4^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
JOSE POULIN
1001 BD de Maisonneuve E.
Bureau 900 Montréal H2L 4P9
Tél. 514 844-2113
Fax 514 608-1667

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
Dartmouth, NS, B3B 1B6
Tél. 902 425-2739

LORRAINE BOREK
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