

AIENT

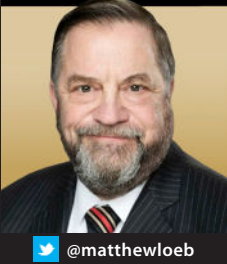
NUMÉRO 690
QUATRIÈME TRIMESTRE 2025

Bulletin



LETTRÉ DU PRÉSIDENT

MATTHEW D. LOEB



@matthewloeb

Engagez-vous dans l'activisme

Nous vivons une époque difficile, ça c'est certain. Nous sommes confrontés à de nouveaux défis dans nos secteurs et nous devons rester vigilants en utilisant les outils à notre disposition pour soutenir les intérêts des membres. L'un des principaux moyens d'y parvenir est de rester engagé dans les nombreuses causes qui nous touchent et de défendre les intérêts des membres en demeurant une voix puissante dans le domaine politique.

Les relations que nous établissons avec nos alliés et les forces que nous accumulons ainsi constituent un investissement pour le bien-être de nos membres. Ces efforts nous aident à remplir notre mission, qui est d'assurer un avenir plus sûr. L'activisme reste une méthode efficace pour y parvenir.

Les relations sont importantes. Les construire par l'action politique locale et en soutenant ceux qui partagent les mêmes idées est une tâche cruciale et permanente d'un syndicat. Qu'il s'agisse de bénévolat auprès d'organisations caritatives locales, d'influence sur le zonage de nouvelles salles de spectacle, d'accords de paix sociale garantissant nos normes et protégeant notre juridiction, de lobbying pour l'obtention de subventions pour la formation ou pour des questions nationales telles que les réglementations en matière de sécurité, les incitations fiscales, la législation et la politique en matière d'emploi, les occasions d'apporter des changements positifs en usant de notre influence ne manquent pas. Pour obtenir les meilleurs résultats, il est impératif de maintenir notre questionnement dans la sphère politique et d'accéder, au besoin, aux enjeux qui s'y rattachent. Notre histoire regorge d'exemples de réussites qui, sans l'activisme, n'auraient pas été possibles. Ces efforts en dehors de la table de négociation nous aident à soutenir les lois, les politiques et les questions relatives aux droits des travailleurs qui sont au cœur de notre mission. La première étape consiste à reconnaître qu'il s'agit là d'un élément essentiel d'une stratégie bien équilibrée qui soutient nos intérêts. L'engagement des

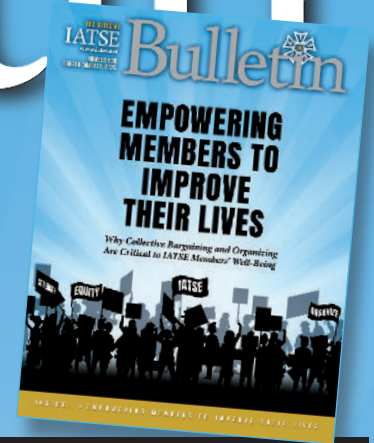
membres doit suivre. Ce n'est pas seulement ce que nous disons, mais aussi ce que nous faisons qui nous permet d'obtenir les meilleurs résultats. Faire du bénévolat, soutenir un candidat, aider un autre syndicat, contribuer au comité d'action politique, se porter candidat à une fonction gouvernementale ou témoigner lors d'auditions communautaires sont autant de façons de participer. Le syndicat est la somme de ses parties. Les sections locales qui ont des intérêts distincts et des membres actifs ont toujours plus de succès que celles qui n'en ont pas.

Je sais que les exigences liées à l'organisation interne et à l'incitation au militantisme peuvent être intimidantes. Néanmoins, si nous ne le faisons pas, nous laissons le pouvoir sur la table.

J'encourage les membres et les dirigeants à délibérer et à discuter de ces questions, et à lancer des campagnes qui ouvrent la voie à la satisfaction des besoins et des objectifs uniques des personnes qui composent ce grand syndicat. Trouvez les occasions de jeter des ponts en participant à des causes qui vous tiennent à cœur. Vous êtes la force que nous apportons au combat, les bottes sur le terrain, les votes lorsque le rideau se ferme le jour de l'élection, les voix entendues par nos élus. Et vous êtes les contribuables qui ont droit à la protection d'un gouvernement fort et à la défense des travailleurs.

Comme toujours, ensemble nous sommes plus forts. Merci pour tous vos efforts. Soyez prudents et portez-vous bien.

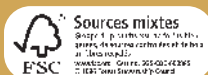
En toute solidarité. ■



PLAIDOYER DE L'AIENT EN FAVEUR D'UN CRÉDIT D'IMPÔT RATTACHÉ AUX ARTS DE LA SCÈNE

L'industrie canadienne du spectacle en direct se trouve à un moment charnière, confrontée à une perte d'opportunités culturelles et économiques en raison de l'absence d'incitations financières à l'investissement local. Le succès de « Come From Away » (une histoire typiquement canadienne financée en grande partie par des investisseurs internationaux), illustre le besoin urgent d'un crédit d'impôt pour les spectacles en direct, similaire à ceux dont bénéficient déjà le cinéma et la télévision. Les défenseurs de cette initiative, dont l'AIENT et les organisations artistiques de tout le pays, réclament un crédit d'impôt de 25 % sur la main-d'œuvre pour renforcer les secteurs du théâtre, de la danse, de la musique et des spectacles en direct au Canada, afin de stimuler l'emploi, la croissance régionale et la fierté nationale. Au-delà de l'aspect économique, cette initiative vise à préserver l'identité culturelle du Canada, à donner aux artistes canadiens les moyens de raconter leurs propres histoires sur la scène internationale et à faire en sorte que les succès en création se traduisent par des investissements au Canada et non à l'étranger. ■

WWW.IATSE.NET



MESSAGE DU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER GÉNÉRAL

Un regard vers le passé et un regard vers l'avenir

Bien qu'il me semble que c'était hier, le message que j'ai publié il y a un an dans le Bulletin officiel du 4^e trimestre 2024 visait à préparer nos sections locales et leurs délégués à ce qui allait se passer au cours des prochains mois, à l'approche de notre 70^e Convention quadriennale.



JAMES B. WOOD

Depuis lors, nous avons complété avec succès notre plus grande Convention jamais organisée et je crois que tout le monde, y compris vos dirigeants élus, vos représentants internationaux, votre personnel et vos délégués, a quitté Honolulu uni et déterminé à faire avancer notre syndicat.

Il y aura des objectifs et des programmes spécifiques à l'AIEST que nous poursuivrons tous ensemble, mais je voulais prendre un moment pour souligner que dans le monde fracturé et divisé d'aujourd'hui, nous devons également regarder en dehors de notre propre syndicat pour aider à bâtir la force et le pouvoir.

L'article 19, section 22 de la Constitution et des règlements internationaux stipule que toutes les sections locales, à l'exception des sections locales des départements spéciaux, « s'assureront de maintenir leur affiliation aux autres organisations syndicales de leurs états ou de leurs provinces et à leurs sections respectives de la Fédération américaine du travail, du Congrès des organisations industrielles ou du Congrès du travail du Canada ».

Se conformer à la Constitution internationale est bien sûr une très bonne chose. Mais il ne suffit pas d'être affilié et de payer la cotisation requise. L'intention derrière cette exigence constitutionnelle est de reconnaître le fait qu'ensemble nous sommes plus forts.

L'affiliation et, plus important encore, la participation au niveau de l'état, de la province et du conseil central du travail est un moyen extrêmement efficace d'exercer une influence sur les communautés dans lesquelles nos membres vivent et travaillent. Ces organismes rassemblent différents syndicats pour qu'ils s'entraident dans le cadre d'actions sur le terrain, participent à des campagnes politiques et à des campagnes sur les questions relatives à l'ensemble des travailleurs, mènent des actions de lobbying auprès des gouvernements locaux et des états/provinces et, enfin, coordonnent des campagnes d'entraide en temps de crise. Lorsque nous aidons les autres, ils répondent à leur tour présents quand nous avons besoin de leur aide. Le mouvement syndical est fondé sur le concept que l'union fait la force. Si cela est évidemment vrai sur les lieux de travail, cela l'est tout autant lorsque nous luttons contre des forces qui sont déterminées à nous affaiblir et à priver nos membres d'acquis obtenus de haute lutte. Travailler avec les conseils syndicaux des états, des provinces et des organismes centraux est un moyen de renforcer la position de votre communauté. La solidarité était d'ailleurs un élément clé du thème de notre Convention.

Je souhaite sincèrement que ce numéro du Bulletin officiel vous rejoigne, vous et vos familles, en bonne santé, et je vous souhaite à tous beaucoup de succès et de bonheur tout au long de l'année à venir. ■

AUGMENTATION DE LA TAXE TRIMESTRIELLE PER CAPITA

Les délégués à la 70^e Convention quadriennale ont voté en faveur d'une augmentation de la taxe per capita trimestrielle des sections locales et des membres ACT, R&T et VFX/CGI de trois dollars (3 \$) à compter du 1^{er} janvier 2026, de trois dollars (3 \$) à compter du 1^{er} janvier 2027, de trois dollars (3 \$) à compter du 1^{er} janvier 2028 et de trois dollars (3 \$) à compter du 1^{er} janvier 2029. Les paiements trimestriels de per capita pour les sections locales des départements spéciaux augmenteront d'un dollar (1 \$) le 1^{er} janvier de chacune de ces quatre années. Le per capita des membres retraités restera de quatre dollars et cinquante cents (4,50 \$) par trimestre.

DONNER AUX MEMBRES LE POUVOIR D'AMÉLIORER LEUR VIE

Pour les membres de l'AIEST qui ont déjà travaillé sans être syndiqués, la négociation collective fait toute la différence.

C'est la différence entre un bas salaire et un revenu qui permet d'élever une famille.

La différence entre risquer la faillite en cas de maladie et bénéficier d'une assurance maladie de qualité, sûre, abordable et transférable entre plusieurs emplois.

La différence entre une retraite laborieuse et une retraite dans la dignité et la sécurité.

La différence entre être forcé de travailler jusqu'à l'épuisement et avoir des horaires humains avec des limites respectées.

La différence entre mettre sa vie en danger au travail et bénéficier de solides protections en matière de santé et de sécurité qui permettent de rentrer chez soi en un seul morceau à la fin de la journée.

La différence entre être à la merci des caprices d'un patron et avoir des règles de travail claires, des protections contre les gestes arbitraires et quelqu'un qui vous soutient en cas de problème.

La différence entre le fait de voir ses compétences et son employabilité s'éroder au fur et à mesure que les technologies évoluent et le fait d'avoir accès à la formation qui vous permet de rester à la fine pointe du progrès et de la demande. La différence entre être laissé pour compte et être le premier à recevoir l'appel des employeurs qui ont besoin des meilleures équipes de techniciens et de machinistes parmi les plus qualifiées au monde.

La différence entre être seul et faire partie d'une Alliance de plus de 170 000 confrères, concœurs et amis qui prennent soin les uns des autres.

Pour ces raisons – et bien d'autres encore –, la négociation collective et la syndicalisation sont au cœur de tout ce que fait l'AIEST.

En prenant en charge le travail – en apportant les avantages de la négociation collective à une majorité toujours plus grande de travailleurs de l'industrie et en s'assurant que les employeurs qui veulent des artisans de qualité aient à embaucher des membres syndiqués –, l'AIEST possède les leviers nécessaires pour négocier des accords plus solides qui améliorent la vie de ses membres.

Mais comme dans tout aujourd'hui, l'AIEST négocie et syndique dans un paysage qui évolue rapidement. Les fusions d'entreprises, la montée du capital-investissement, un environnement réglementaire fédéral laxiste et les changements technologiques, en particulier la montée de l'intelligence artificielle (IA), exigent tous une adaptation rapide, une réflexion stratégique proactive, une action combative et la solidarité des membres afin de maintenir et d'étendre la position de premier plan de l'Alliance dans l'industrie du divertissement.

C'est exactement ce que fait l'AIEST, car c'est la seule façon de continuer à garantir que la main-d'œuvre en coulisses soit une main-d'œuvre syndiquée et que personne ne puisse enlever les gains durement acquis par les membres de l'Alliance au fil des ans.

Chaque Département de l'AIEST fait face à un ensemble unique et parfois contrasté de défis et d'opportunités en matière de négociation et syndicalisation. Mais dans tous les cas, les membres se mobilisent et agissent pour protéger leurs avantages durement acquis et apporter les avantages de la négociation collective à leurs collègues artisans et techniciens de l'industrie.

PROGRÈS DE L'AIEST AU CANADA

Au Canada, l'AIEST a fait en sorte que le nombre de travailleurs de l'industrie du divertissement qui bénéficient d'ententes de travail collectives a augmenté considérablement. « Je suis heureux de dire que l'AIEST se situe à contre-courant de la tendance à la baisse des niveaux de syndicalisation au Canada, rapporte le vice-président international et directeur des affaires canadiennes, John Lewis, parce que nous syndiquons beaucoup et que nous avons connu une croissance extraordinaire. Au cours des vingt-trois dernières années, nous sommes passés d'un peu moins de 13 000 membres canadiens à près de 35 000. Nous y sommes parvenus en allant vers des industries nouvelles mais connexes, comme l'animation et les effets visuels. Les travailleurs de DNEG, la plus grande société d'effets visuels au monde, se sont syndiqués avec l'AIEST à Montréal, Toronto et Vancouver, et nous sommes sur le point de conclure notre première entente avec eux. Sept cents travailleurs à temps plein d'ICON Creative Studio se sont syndiqués et sont sur le point de conclure un premier accord à Vancouver, où nous avons également deux autres studios d'animation sous contrat. C'est le secteur qui a connu la plus forte croissance ces dernières années. Nous venons de déposer une demande d'accréditation pour une section locale de costumiers reliée à un théâtre pour les jeunes, a ajouté M. Lewis. Nous avons réussi à syndiquer les techniciens de scène et le personnel d'accueil au Highland Arts Theatre de Sydney, en Nouvelle-Écosse, ainsi qu'à la prestigieuse École nationale de théâtre de Montréal, au Québec. Il s'agit d'unités plus petites, mais c'est notre pain et notre beurre – cinq personnes par-ci, dix personnes par-là – et cela commence à s'additionner ».



L'un des grands avantages des sections locales canadiennes de l'AIEST est que le droit du travail y est moins favorable au patronat et plus équitable envers les travailleurs. Au Canada, le droit du travail est déterminé au niveau provincial et, bien qu'il y ait des variations, la plupart des provinces traitent mieux les travailleurs qu'aux États-Unis.

« En Colombie-Britannique, le gouvernement du Nouveau Parti Démocratique a introduit l'accréditation par carte, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de procéder à un vote – une fois que la majorité des employés ont signé, l'entreprise est automatiquement accréditée et nous avons utilisé cette méthode, a déclaré M. Lewis. Le Manitoba a adopté cette année ce qu'il appelle un processus d'accréditation en une étape. Le Québec a toujours eu un système de vérification des cartes, tout comme le Nouveau-Brunswick. De plus, au Québec, un premier contrat de deux ans est automatiquement garanti si les négociations aboutissent à

une impasse. En outre, depuis le COVID-19, tous les gouvernements et les Bureaux du travail au Canada autorisent les cartes électroniques et le vote électronique. Ainsi, lorsqu'il y a un vote, il se fait par voie électronique, de sorte que vous n'avez pas besoin d'entrer dans un lieu de travail, où il peut y avoir de l'intimidation, pour déposer votre bulletin de vote. Cela dit, les conversations en tête-à-tête restent et resteront toujours l'outil le plus efficace pour syndiquer, a-t-il fait remarquer. Il est toujours essentiel d'entendre ce que les gens ont vécu, de découvrir pourquoi ils sont mécontents de leur employeur. Ce genre de choses ne disparaîtra jamais ».

Selon M. Lewis, si les salaires, le respect, la sécurité et les conditions de travail sont souvent les principaux moteurs des campagnes de syndicalisation, les avantages sociaux jouent un rôle important, même au Canada, où le système de santé est universel. « Nos cotisations sont nettement moins élevées qu'aux États-Unis en raison de notre système de santé, mais il y a beaucoup de coûts qui ne sont pas couverts et c'est là que nous intervenons. En fait, de plus en plus de services sont "retirés de la liste", ce qui signifie qu'ils ne sont plus couverts, en particulier lorsqu'il s'agit de médicaments sur ordonnance. Les prestations de santé de l'AIEST deviennent donc un enjeu de plus en plus important lorsque que nous négocions aujourd'hui et ceci encourage les membres à s'affilier ». Il souligne que la syndicalisation ne représente que la moitié du combat. « La négociation d'un premier accord peut parfois prendre jusqu'à deux ans lorsque l'employeur est récalcitrant ». Il est très important de gérer les attentes de chacun. Parfois, un premier contrat sert à spécifier par écrit les conditions existantes afin qu'elles ne puissent pas être réduites. « Mais une fois qu'ils ont obtenu un accord, ces travailleurs deviennent les meilleurs membres, insiste M. Lewis. Ils ont subi les caprices d'un employeur et ont pu constater par eux-mêmes à quel point les choses s'améliorent au sein d'un atelier syndical. Par exemple, nous avons syndiqué la DNEG après que l'entreprise ait imposé une réduction générale des salaires de 25 % à la suite du COVID-19. Les membres nouvellement syndiqués provoquent une décharge stimulante pour notre syndicat. Ils ont tendance à être les membres les plus actifs et les plus engagés, car ils savent ce que c'est que de travailler sans contrat syndical ».

LA NÉGOCIATION DANS UNE ÈRE DE CHANGEMENT

Qu'ils travaillent comme techniciens d'éclairage ou de cinéma, qu'ils soient gréeurs, opérateurs audiovisuels, animateurs, costumiers, maquilleurs, monteurs, machinistes ou qu'ils travaillent dans l'un ou l'autre des autres métiers de l'industrie du divertissement, tous les membres de l'AIEST ont, par-dessus tout, une chose en commun : ils ont tous la possibilité d'améliorer leur vie par le biais de la négociation collective. Leurs salaires, leurs avantages, leurs conditions de travail, leurs programmes de santé et sécurité, leur formation et leur voix au chapitre sur les lieux de travail sont protégés par leurs conventions collectives – et ces conditions sont bien supérieures à celles de travailleurs comparables qui n'ont pas l'avantage d'être représentés par un syndicat. « Rien de tout cela ne serait possible sans l'activisme et la solidarité des membres de l'AIEST, a déclaré le président international Matthew D. Loeb. En s'unissant, en s'exprimant et en agissant, les membres acquièrent le pouvoir de forcer les employeurs à reconnaître le syndicat et à négocier des contrats équitables, et rien de tout cela ne serait possible sans une masse critique de travailleurs syndiqués – sans un niveau de syndicalisation suffisant pour offrir les travailleurs qualifiés nécessaires à toute production sous l'égide de l'AIEST. Tout cela nécessite une vision et une vigilance, de la planification et de la persévérance, une stratégie intelligente et une action combative, en particulier dans un environnement économique, politique et technologique en plein changement qui affecte nos industries et nos métiers de différentes manières. Pour chaque fusion et acquisition, pour chaque percée technologique, pour chaque changement d'évolution pour le meilleur ou pour le pire, notre travail consiste à rester à l'avant-garde, à relever tous les défis et à saisir toutes les opportunités. Parce que la vie de nos membres en dépend. Nous allons nous battre ensemble, nous syndiquer ensemble, négocier ensemble et agir ensemble pour conserver nos acquis durement gagnés. Nous allons réaliser de nouvelles avancées et étendre les avantages de la négociation collective à une part toujours plus grande de la main-d'œuvre de l'industrie du divertissement. En agissant de la sorte, quels que soient les obstacles que nous rencontrerons, nous aurons toujours une longueur d'avance et nos membres continueront de bénéficier du meilleur niveau de vie, de la meilleure sécurité en matière de santé et de retraite, de la meilleure formation et de la meilleure protection des emplois ». ■

CARREFOUR DE FORMATION DE L'AIEST 2025

En août 2025, l'AIEST a lancé son premier Carrefour de formation au Canada en collaboration avec l'événement annuel Rendez-vous de l'Institut canadien des technologies théâtrales (CITT). Le Carrefour de formation de l'AIEST est conçu pour impliquer les nouveaux travailleurs du spectacle et les vétérans en offrant une formation de haute qualité et d'une manière accessible. ■ Lors de cette première édition, l'AIEST a dispensé huit heures d'introduction au grément d'arénas avec Scott McRae (membre de la section locale 680) qui a transmis ses années de connaissances pratiques sur le travail avec divers matériaux et techniques de grément. Le représentant international Jason Vergnano a donné une formation de deux heures sur la dynamique des brides et les calculs de charge de base. Brenda Johnson (membre de la section 865) a dispensé une formation pratique complète de huit heures sur les techniques de travail pour les différents types de cheveux. La représentante internationale Cindy Jennings a fait une présentation à l'heure du déjeuner sur les possibles interventions des témoins en cas de détresse. ■ Les réactions des étudiants ont été très positives et tous les participants attendent avec impatience les futures opportunités offertes par le Centre de formation de l'AIEST. Les étudiants qui ont suivi les cours sur le grément et les différents types de cheveux ont reçu un certificat qu'ils peuvent afficher fièrement. ■

D'ABORD, ILS ONT ATTAQUÉ LES PERSONNES TRANSGENRES...



Au cours des deux premières semaines de son second mandat, Donald Trump a donné la priorité à une série de décrets visant les américains transgenres, notamment en tentant d'interdire aux personnes transgenres de servir dans l'armée, en essayant de mettre en œuvre une interdiction nationale des soins de santé vitaux pour les jeunes transgenres, en enquêtant sur les lycées qui fournissent des salles de bain neutres et en criminalisant le soutien des étudiants transgenres par les enseignants.

Plus récemment, la Heritage Foundation (alias les architectes du projet 2025) a exhorté le FBI à surveiller et à qualifier de terroristes les personnes transgenres et leurs proches. Il ne s'agit plus seulement des personnes transgenres. Il s'agit du gouvernement fédéral qui catégorise toute personne qu'il n'aime pas comme « terroriste », et n'importe lequel d'entre nous pourrait être le prochain. Si vous avez lu le poème « First They » de Martin Niemöller, vous savez que les syndicalistes figurent sur cette liste.

Le Canada n'est pas à l'abri. Au début de l'année, la province de l'Alberta a adopté trois lois interdisant aux femmes et aux filles transgenres de jouer dans des sports féminins amateurs, exigeant l'obligation d'obtenir le consentement des parents pour tout changement de nom ou de pronom à l'école et restreignant l'accès des jeunes Albertains à des soins de santé qui tiennent compte de l'appartenance à un sexe. Les groupes de défense ont lancé des campagnes contre ces deux dernières lois et ont déjà réussi à obtenir une injonction pour bloquer les restrictions en matière de soins de santé pour les personnes transgenres.

La première ministre de l'Alberta, Danielle Smith, a laissé entendre qu'en raison de la lenteur des tribunaux, elle pourrait invoquer la clause dérogatoire pour faire passer ces lois. Pour ceux qui l'ignorent, l'utilisation de cette clause donne aux provinces la possibilité de passer outre certains droits et libertés garantis aux canadiens par leur charte. Indépendamment de ce que vous pensez de ces lois ou de la clause dérogatoire elle-même, nous devrions tous être en mesure de convenir que son utilisation dans un tel cas est un exemple terrifiant d'excès, similaire à celui de Trump qui utilise des décrets pour contourner le Congrès et cibler des groupes qu'il n'aime pas.

Une grande partie de la législation anti-trans dans nos deux pays prétend vouloir « sauver les enfants », mais la plupart de ces lois mettent en danger les enfants transgenres, y compris celles qui ciblent les enseignants et les écoles.

Le recensement canadien de 2021 a dénombré 30,5 millions de personnes âgées de 15 ans et plus, dont 100 815 s'identifiant comme trans ou non binaires. Cela représente 0,33 % de la population, soit 1 personne sur 300. Un rapport publié en 2025 par l'Institut Williams de la faculté de droit de l'UCLA fait état d'environ 2,8 millions d'Américains âgés de 13 ans ou plus s'identifiant comme trans ou non binaires, ce qui équivaut à environ 1 % de leur population. Et, selon le recensement de l'AIEST, nos chiffres sont légèrement plus élevés, à près de 2,5 %, ce qui représente environ 4 200 membres.

Il s'agit d'un grand nombre de nos membres qui ont besoin de notre soutien, mais qui sont loin d'être assez nombreux pour justifier l'attention négative disproportionnée que leur accordent les législateurs de mauvaise foi. Nous appelons tous les membres de l'AIEST à se mobiliser et à soutenir nos proches transgenres. ■

EN SOUVENIR DE PETER C. DAPRATO



Nous avons appris avec tristesse le décès du confrère Peter DaPrato le 4 novembre 2025, à la suite de son combat contre le cancer. Après sa brillante carrière aux services de nombreuses productions cinématographiques et télévisuelles, en tant que membre des sections locales 873, 634, 671 et 709 de l'AIEST, Peter a rejoint, en 2011, le bureau canadien de l'AIEST en tant que représentant international. Il y est resté pendant dix ans. La mission la plus ambitieuse et la plus réussie de Peter a été de syndiquer les travailleurs du cinéma et de la télévision dans le nord de l'Ontario et d'y mettre en place des ententes collectives. Lorsque l'industrie cinématographique et télévisuelle du Nord de l'Ontario était à ses balbutiements, Peter a pavé la voie en offrant à tous les

LES EMPLOYÉS DU THÉÂTRE VERTIGO CHOISISSENT LA REPRÉSENTATION DE L'AIEST LORS D'UN VOTE DÉCISIF !

Les techniciens de scène de l'un des derniers théâtres professionnels non représentés de Calgary ont voté en juillet pour se syndiquer avec la section locale 212 de l'AIEST, qui compte 1600 membres à Calgary. Le 28 août, le Bureau des relations de travail de l'Alberta a jugé que le vote d'accréditation des techniciens de scène travaillant au Vertigo Theatre avait été couronné de succès. Avec 83,3 % d'appui, les techniciens de scène du théâtre Vertigo sont maintenant représentés par la section locale 212 de l'AIEST.

Fondée en 1971, la compagnie dispose de trois salles de spectacle : The Playhouse (scène principale de 350 places) ; The Vertigo Studio (théâtre de 150 places) ; et le Rehearsal Hall (salle de répétition).

« Ces techniciens se sont exprimés haut et fort, pour être représentés par le plus grand syndicat du spectacle au monde. Vertigo rejoint maintenant les rangs d'autres théâtres professionnels du sud de l'Alberta qui ont des équipes représentées par l'Alliance. Nous sommes impatients de travailler avec cette nouvelle unité de négociation afin d'offrir de nombreux avantages dont les autres techniciens bénéficient de plein droit », a déclaré Damian Petti, vice-président international et président de la section locale 212 de Calgary. ■

SUNBELT RENTALS

Près de deux ans après leur accréditation, les employés de Sunbelt Film and Television Rentals à Toronto, anciennement William F. White International, ont ratifié leur première convention collective. Cette convention couvre les travailleurs d'une entreprise de fourniture de matériel cinématographique et télévisuel et est la seule convention collective de ce type au Canada.

Sur les quatre-vingt-dix-neuf membres éligibles de l'unité de négociation, quatre-vingt-dix-sept ont voté. La grande majorité a voté en faveur de la ratification. Le syndicat des travailleurs a été en mesure de satisfaire un grand nombre des priorités de l'unité dans ce premier accord, y compris des augmentations de salaire de douze pour cent sur la durée de trois ans, qui incluent des augmentations rétroactives jusqu'en juin 2024 ainsi qu'une prime de signature substantielle pour tous les employés.

L'AIEST prépare actuellement une charte et une constitution pour cette nouvelle section locale de l'AIEST et elle maintiendra son appui à la nouvelle section locale jusqu'à ce qu'elle soit en mesure d'assumer le plein contrôle de ses opérations. ■

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
ZOE DEMPSTER
55 Elizabeth Ave
St. John's
Terre-Neuve-et-Labrador
Canada
A1A 1W9
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 trésorière
1945 Mullins, bureau 160
Montréal QC H3K 1N9
Tél. 514 937-6855
Fax 514 937-8252
admin@iatselocal262.com

AQTS-514 > Montréal
CARL LESSARD
1001 BD de Maisonneuve E.
Bureau 900 Montréal H2L 4P9
Tél. 514 844-2113
Fax 514 608-1667
carl_lessard@videotron.ca

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

CHERYL BATULIS
Administratrice
Régime de retraite canadien
de l'industrie du divertissement
22 St. Joseph Street
Toronto ONT M4Y 1J9
cheryl@ceirp.ca

Pour rejoindre l'éditeur
ROBERT CHARBONNEAU
bobcharbonneau@videotron.ca

BULLETIN AIEST (IATSE)
CP 34123, Succ Trait Carré
Québec QC
Canada G1G 6P2

techniciens non représentés un foyer au sein de l'AIEST. Ces efforts ont permis à la section locale 634 de l'AIEST de passer de 20 membres à plus de 500 aujourd'hui. Après avoir pris sa retraite en tant que représentant international, Peter a poursuivi son travail en aidant la section locale 873 à développer son cours de délégué syndical/représentant de la sécurité. Un cours qu'il a enseigné à près de 250 membres. En 2023, Peter a siégé sur un comité spécial qui a jeté les bases d'une négociation réussie pour la formation obligatoire des superviseurs dans la convention collective de la section locale 873.

Au cours de ses 69 ans, Peter a touché la vie de nombreuses personnes, y compris d'innombrables confrères, consœurs et amis de l'AIEST. Il nous manquera et nous ne l'oublierons jamais. ■