

LE Journal

DÉCEMBRE 2022/JANVIER 2023

LE JOURNAL EST UNE PUBLICATION DE L'AIMTA CANADA
REPRÉSENTANT LES CANADIENS DEPUIS 1890

DE L'AIM



LE CONGRÈS, RECRÛTEMENT ET LES NOUVELLES DIRECTIONS

PASSÉ, PRÉSENT, ET L'AVENIR • DAVID CHARTRAND	2
ACTIVE AU LEADS • IVANA SAULA	3
PLAN SPÉCIFIQUE AUX SECTEURS ? • DEREK FERGUSON	4-5
CONFÉRENCE, PERSONNEL DES SYNDICATS • IVANA SAULA	5
RETOUR AU NORMAL ? • KEITH AIKEN	7
CONGRÈS, RECRÛTEMENT ET NOUVELLES DIRECTIONS	8-9
UNE VOIX DANS L'AVIATION GLOBALE • KEITH AIKEN	10
CANADA MÈNE DANS LE RECRÛTEMENT • SCOTT JACKSON	11
CONTINUER DE TRACER LE CHANGEMENT • IVANA SAULA	12-13
CE QU'IL Y A POUR VOUS	14



PASSÉ, PRÉSENT ET LES DEUX PROCHAINES ANNÉES

Par David Chartrand, Vice-président générale (Twitter: @IAMAWGVPDavid)

Cela fait presque trois ans que la COVID-19 a fait irruption dans notre monde et a tout changé. Cela a touché nos membres et notre syndicat, si bien que nous avons dû réfléchir rapidement à de nouvelles façons de faire les choses. Et nous l'avons fait !

Nous avons été plus occupés parce que, là où la COVID-19 nous a nui dans un certain sens, elle nous a également ouvert plus de possibilités de travailler d'une façon que nous n'aurions jamais cru possible. Nous avons fait de notre mieux, puis nous avons fait mieux !

L'AIM a continué à recruter et de nouveaux membres se joignent à nous. Nous poursuivons le travail essentiel à la croissance et au développement du syndicat.

Plus tôt cette année, j'ai visité toutes les sections locales du Manitoba et j'ai parlé aux membres de la base pour obtenir leur opinion en personne. Je poursuivrai ce travail en 2023 pour m'assurer de connaître le point de vue des membres.

Nous avons finalement eu le Congrès de la Grande loge à Las Vegas - deux ans plus tard que prévu. Nous avons apporté d'importants changements aux Statuts de l'AIM, notamment l'utilisation du vote électronique pour les votes de ratification et les postes non constitutionnels du Conseil exécutif, ainsi que l'augmentation du montant de l'indemnité de grève pour les membres qui estiment nécessaire.

Ce congrès a été le plus grand rassemblement des membres depuis la COVID-19, et nous avons tracé la voie pour les deux prochaines années, jusqu'au prochain congrès en 2024.

Le Comité sur le future est une autre initiative importante lancée par l'AIM. Nous parlerons à autant de membres que possible à travers le pays pour nous assurer que nous sommes en contact avec ce dont l'AIM a besoin. Alors que nous avançons. Les consultations ont commencé et elles se poursuivront.

Le recrutement sera à nouveau prioritaire car nous examinerons comment augmenter les efforts sur le terrain en engageant une « armée de recruteurs ». Ce que cela signifie et comment nous le mettons en œuvre, reste à voir. En fin de compte, nous nous engageons à attirer plus de nouveaux membres que jamais. Nous avons recruté des membres chez Apple Store à Maryland, des employés de bibliothèque à Washington, DC, en plus, le personnel des syndicats canadiens et nous nous développons dans des secteurs non traditionnels.

Même si nous aurons d'autres défis à relever en 2023, j'ai hâte à la nouvelle année, car nous y ferons face avec une énergie et un optimisme renouvelés. Je vous souhaite tout le succès possible alors que nous relevons les défis ensemble. C'est ainsi que nous continuons de gagner ! ■



LE LEADERSHIP DE L'AIM

PRÉSIDENT INTERNATIONAL **ROBERT MARTINEZ JR.**
SECRÉTAIRE-TRÉSORIÈRE GÉNÉRALE **DORA CERVANTES**
CANADA **DAVID CHARTRAND**
OUEST **GARY ALLEN** TRANSPORTS **RICHIE JOHNSEN**
AÉROSPATIALE **MARK BLONDIN** EST **DAVID SULLIVAN**
SUD **RICKY WALLACE** SIÈGE SOCIAL **BRIAN BRYANT**
MI-OUEST **STEVE GALLOWAY** TCJ **ARTHUR MARATEA**

ÉDITEUR, CONCEPTION, MIS-EN-PAGE **FRANK SAPTEL**
TRADUCTION ET RÉVISION **JOCELYNE COLLETT**

LE TERRITOIRE CANADIEN PARTICIPE ACTIVEMENT AU PROGRAMME LEADS

Par Ivana Saula, Directrice de la recherche, AIM Canada (Twitter: @Ivana_Saula)



Le programme de l'Assemblée d'excellence en leadership des consœurs dévouées de l'AIM (**LEADS**) a été lancé il y a à peine un an, début 2022, et c'est déjà un succès. L'annonce de ce programme a été accueillie avec un soutien et un engagement envers ses objectifs partout au Canada et aux États-Unis, et les chiffres parlent d'eux-mêmes.

« Notre syndicat évolue et prospère depuis 134 ans, et la création de ce programme témoigne de l'engagement de l'AIM envers la diversité, l'équité et l'inclusion, mais plus important encore, en veillant à ce que le leadership reflète nos membres », a expliqué David Chartrand, le vice-président général canadien. Notre organisation fait de grands progrès dans la syndicalisation des membres dans les secteurs non traditionnels, mais nous devons nous assurer qu'il existe des voies de participation et d'avancement, c'est essentiel pour la survie de notre syndicat », a expliqué David Chartrand.

Le programme comprend plusieurs éléments, dont la formation. Tout aussi importants sont les cercles de mentorat composés de consœurs des deux côtés de la frontière, qui permettent aux femmes de renforcer les réseaux dans toute l'organisation. Les districts sont également tenus de fournir des opportunités d'observation, à la fois en termes de réunions du conseil exécutif du district, mais aussi pour se faire une idée du travail important des agents d'affaires et des présidents généraux. Le programme a été conçu de manière exhaustive pour donner

un aperçu de l'organisation, des différentes fonctions et rôles dans lesquels les membres peuvent être impliqués, tout en s'appuyant sur les connaissances et les compétences existantes des participants et participantes.

Une composante moins connue du programme, et c'est une contribution canadienne, est la participation des hommes et l'édification de la solidarité. Le développement d'une formation pour les alliés et défenseurs des femmes dans les lieux de travail et les sections locales est en cours. La formation est fondée sur une formation intitulée (*Be More Than a Bystander*) « *Soyez plus qu'un simple spectateur* » qui vient de la Colombie-Britannique, réalisée en collaboration avec *Lions* de la Colombie-Britannique. La formation enseigne aux hommes la violence fondée sur le sexe dans nos collectivités et nos milieux de travail, et les moyens d'être solidaires avec les femmes et de devenir des alliés contre la violence fondée sur le sexe.

La participation et l'appui des hommes sont essentiels à la réussite du programme LEADS et à l'inclusion continue des femmes au sein de notre organisation. Ivana Saula, directrice de la recherche et liaison territoriale pour les femmes et les droits de la personne, a souligné pourquoi l'implication des hommes est importante : « des programmes comme LEADS pour les femmes dans des environnements dominés par les hommes ne suffisent pas, le soutien des hommes est tout aussi, sinon plus important pour impact durable et changement à long terme. Nous

devons renforcer la solidarité et nous appuyer les uns sur les autres pour garder notre syndicat fort alors que nous changeons avec le temps ».

Elle a ajouté que « jongler entre le travail, la vie et les devoirs syndicaux est un énorme défi, mais les femmes trouvent toujours des moyens, et compte tenu du nombre de participations, vous ne sauriez pas que c'est un défi ; les 22 participants et participantes participent régulièrement à des formations et à des cercles de mentorat. Les femmes font toujours en sorte que ça marche et que ça paraisse facile ! »

David Chartrand exprime son soutien et dit qu'il est fier de tous les participants au Canada, en disant que « cela ne parle pas seulement du besoin de ce type d'opportunité, c'est aussi un témoignage de l'engagement ferme de notre territoire envers le programme LEADS. Je suis enthousiasmé par l'avenir et j'anticipe avec passion ce que ce programme va devenir et encourager les futures générations d'activistes. Le VPG canadien a ajouté que « la plus grande force d'un syndicat, ce sont nos membres, c'est une façon d'investir dans le développement de nos membres et, par conséquent, dans notre durabilité dans l'avenir - des initiatives comme celles-ci ne font que nous rendre plus forts. »

Des informations supplémentaires sur « *Soyez plus qu'un simple spectateur* » (*Be More Than a Bystander*) seront partagées au fur et à mesure de l'élaboration du programme. ■



Par Derek Ferguson,
représentant de la Grande
loge, Action politique
(Twitter: @IAMDerekF)

POURQUOI UN PLAN SPÉCIFIQUE AUX SECTEURS ?

Avec plus de 50 000 membres actifs et retraités dans tout le Canada, représentant des travailleurs dans une grande variété de milieux de travail, dans de nombreux secteurs, du transport aérien et de la fabrication aérospatiale aux secteurs des soins de santé/soins à domicile et secteurs hospitaliers.

Comme vous le savez, l'AIM a toujours été un ardent défenseur des droits de nos membres, et nous sommes déterminés à continuer à faire pression pour une législation qui améliore la vie de nos membres au travail et dans leurs communautés, mais nous avons besoin de votre aide.

Qui de mieux placé pour faire pression sur une question qu'un travailleur de ce secteur qui a une connaissance directe de la question ?

Nous devons travailler ensemble, sur les questions qui nous touchent.

UN PLAN SPÉCIFIQUE AUX SECTEURS - C'EST LA VISION DE L'AIM

Les membres de l'AIM travaillent ensemble en groupes dans toutes les différentes régions du Canada - des membres de la Colombie-Britannique faisant pression sur leurs politiciens locaux sur des questions, des membres de la région de l'Atlantique défendant leurs membres, des membres du Québec parlant avec leurs représentants élus et des membres de toutes les provinces et territoires faisant de même – « Membres de l'AIM défendant leurs intérêts et ceux de leurs familles, leurs collègues et les communautés dans lesquelles ils vivent.

Veillez participer – présentez-vous et participez à notre plan d'action politique spécifique aux secteurs de l'AIM.

Veillez transmettre vos coordonnées au bureau canadien à dferguson@iamaw.org ■

SECTEURS DE L'AIM ET OÙ ILS SE TROUVENT

L'AIM croit qu'avant que les politiciens adoptent une loi qui pourrait avoir un effet négatif sur les travailleurs et leur famille, ils doivent entendre votre point de vue, ils doivent entendre le côté des travailleurs.



L'AIM CANADA ORGANISE LA PREMIÈRE CONFÉRENCE DU PERSONNEL DES SYNDICATS

Par Ivana Saula, Directrice de la recherche, AIM Canada (Twitter: @Ivana_Saula)



vice-président général pour le Canada, a expliqué que « présenter les membres à l'ensemble de l'organisation leur donne une idée de la taille de notre syndicat et du nombre de ressources

Au cours des dernières années, les initiatives de syndicalisation de l'AIM ont non seulement remporté des succès majeurs, mais nous ont également fait franchir de nouvelles frontières. L'AIM acquiert rapidement la réputation d'être LE syndicat pour représenter les groupes de personnel à travers le pays, qui s'appuie sur une forte représentation dans les lieux de travail. Au fur et à mesure que nous grandissons pour représenter des membres dans des secteurs non traditionnels, les dirigeants reconnaissent que nos stratégies et nos approches en matière de service doivent également évoluer pour refléter les besoins des nouveaux membres. En reconnaissance de cela, et dans le but d'accueillir et de favoriser les relations avec les groupes de travailleurs, une conférence qui était la première de ce genre a été organisée par le bureau canadien au Centre Winpisinger, mieux connu sous le nom de Placid Harbor.

Dans le cadre d'un événement d'une semaine, les membres ont été accueillis au syndicat et ont été initiés à l'histoire, aux pratiques, à la structure, aux politiques et à la culture organisationnelle de l'AIM. Les membres ont également pu visiter les bureaux du siège social, où ils ont rencontré le personnel de différents départements. David Chartrand,

soutenir et lutter pour eux en cas de besoin. Il est important qu'ils sachent que ce syndicat était le bon choix, et que peu importe le problème, nous avons les ressources pour les soutenir. Tout au long de la semaine, d'importants travaux ont également été réalisés. Les membres ont parlé franchement de leurs besoins et des défis auxquels ils sont confrontés dans leur milieu de travail, qui sont rendus plus complexes étant donné que les employeurs de nos membres sont d'autres syndicats, et d'ailleurs, des affiliés au Congrès du travail du Canada. Naviguer dans ces eaux n'est pas facile et demande du tact, de l'habileté et de la stratégie. Entre autres sujets, le groupe a également exprimé son opinion sur la place qu'il occupe en tant que groupe unique dans notre structure et sur la manière dont il pourrait à son tour soutenir les initiatives syndicales. Le geste a été bien accueilli et apprécié, car il démontre l'engagement de l'AIM à assurer une bonne représentation des groupes d'employés.

Le Centre Winpisinger a laissé une impression durable ; après tout, c'est l'un des lieux de rencontre les plus importants de notre u qui laisse rarement indifférent. Le VPG a noté que le Centre tient une



place importante au sein de notre organisation, « c'est là que nous nous rassemblons, nous nous rencontrons, construisons des relations et de la solidarité au-delà des frontières, et partageons des expériences, qui plus souvent qu'autrement, nous montrent que nous combattons tous le même combat ». Un membre fait remarquer que c'est agréable de faire partie d'un syndicat où vous êtes accueilli comme un confrère ou une consœur, cela lui donne l'impression de faire partie d'une communauté et de quelque chose de plus grand. Un autre membre a noté que toutes les démonstrations de ce que les membres de l'AIM produisent évoquaient un sentiment de fierté envers notre syndicat, de solidarité avec les autres membres et, en général, de fierté d'appartenance et de lutte pour la classe ouvrière.

« C'est une période excitante pour l'AIM », a déclaré David Chartrand, ajoutant qu'il a hâte de travailler aux côtés de ce nouveau groupe et qu'il espère établir ce genre de relation avec d'autres membres au sein de l'AIM. « Ces types d'interactions et d'événements contribuent largement à bâtir notre organisation - nous ne sommes aussi forts que si nos membres nous soutiennent, et cette conférence nous a fait savoir que nous sommes sur la bonne voie » Il conclut. ■



C'est incroyable la façon dont les choses ont changé cette année seulement. Nous sommes passés de mesures de confinement dans de nombreuses provinces en janvier 2022 à une reprise des voyages à 80 % des niveaux d'avant la pandémie pendant l'été et l'automne 2022.

L'escalade rapide du trafic aérien n'a pas été sans turbulences majeures. Les pénuries de main-d'œuvre dans les grands aéroports du Canada ont causé des retards, des annulations et un chaos majeur pendant la période occupée des voyages d'été et jusqu'à l'automne. La question est la suivante : voulons-nous un retour à la normale ?

Premièrement, définissons ce qu'était le mot « normale ».

Au début de l'été 2022, les politiciens se sont démenés pour trouver un bouc émissaire pour les longues files d'attente, les annulations retardées et les bagages perdus. Un ministre, qui restera anonyme, a blâmé les voyageurs « Enlever les ordinateurs portables, enlever les liquides, tout cela ajoute 10 secondes ici, 15 secondes là. » Quelque chose de

plus sinistre, qui est en préparation depuis longtemps, a causé la pénurie de main-d'œuvre dans les aéroports canadiens.

La vérité, c'est que l'industrie du transport aérien, avant la pandémie, était « normale » en raison de la déréglementation, de la sous-traitance, du renversement des contrats et des emplois précaires et dangereux. Le travail précaire et la course vers le bas dans les aéroports canadiens ont fait en sorte que de nombreux travailleurs qui ont été mis à pied ou mis à pied pendant la pandémie ont dû trouver un autre emploi dans des conditions plus sécuritaires, hors des éléments et avec un meilleur salaire. Les salaires dans les aéroports sont devenus stagnants et de nombreux travailleurs n'ont pas suivi l'inflation. L'inflation a grimpé en flèche cette année, ce qui a eu d'autres répercussions sur la recherche d'employés par les employeurs des aéroports. De nombreux employeurs des aéroports du Canada sont dans un cycle d'embauche constant.

On ne peut pas vouloir que les choses reviennent à la « normale »

parce que les conditions n'étaient pas assez bonnes pour les travailleurs du transport aérien.



Au Canada, l'AIM continuera de faire pression sur le gouvernement sur les questions importantes qui touchent le secteur, de nous battre à la table de négociation pour faire en sorte que nos conventions collectives soient à l'avant-garde de l'industrie et que nous soyons les porte-parole dans les aéroports du Canada. Nous continuerons de nous battre pour que la nouvelle « normale » des aéroports soit un endroit où les travailleurs sont respectés, où la culture de la sécurité est solide et où les travailleurs sont rémunérés équitablement pour le travail important qu'ils accomplissent. L'AIM veillera à ce que nos membres puissent se faire entendre pendant que nous sortons de la pandémie et ferons des aéroports canadiens un endroit où les gens veulent travailler. ■

LE CONGRÈS, RECRÛTEMENT ET LES NOUVELLES DIRECTIONS

Le Congrès de la Grande loge s'est tenue à Las Vegas - initialement prévue à San Diego, mais à cause de COVID, le congrès a été reporté et déplacé. Nos délégués au congrès sont venus et ont adopté des changements indispensables.

Le Congrès, qui est le plus important rassemblement de membres de l'AIM, a tracé notre route pour les deux prochaines années - jusqu'au prochain Congrès en 2024.

« J'ai assisté à de nombreux congrès, mais c'est la première fois que j'ai eu un aperçu de ce qu'il faut pour coordonner correctement un grand événement. Je tiens à remercier tous ceux qui ont travaillé à la réussite de ce congrès », a déclaré Chartrand.

« Je tiens également à remercier les canadiens et canadiennes qui ont fait connaître leur présence en participant et en faisant du Congrès le succès qu'il a été.

Certains points importants ont été proposés et ont fait l'objet d'un vote de tous les délégués :

LE VOTE ÉLECTRONIQUE est sur le radar de nombreux membres de l'AIM, dont de nombreux canadiens et canadiennes. Les délégué(e)s ont adopté cet important changement constitutionnel, qui permet aux sections locales et aux districts d'utiliser le vote électronique pour les ratifications et les postes non constitutionnels du Conseil exécutif.

L'AIM savait que le montant de **L'INDEMNITÉ DE GRÈVE** pour ceux qui étaient en jeu devait être augmenté afin qu'ils puissent exercer plus de pression sur les employeurs. Les délégués ont voté pour augmenter ce montant à 300 \$, les sections locales ou les districts ayant le pouvoir discrétionnaire de compléter ce montant. Lorsque les travailleurs ont le droit de grève, ce droit devrait être renforcé - et c'est ce que nous avons fait !

LE PROGRAMME LEADS DE L'AIM a été lancé début 2022 et a rencontré un grand succès. Le programme a été salué tout au long du Congrès, avec des promesses de l'intégrer davantage dans les activités quotidiennes de l'AIM. Voir l'article d'Ivana Saula à la page 3 de ce numéro.

LE COMITÉ SUR L'AVENIR est une autre initiative importante lancée par l'AIM. Nous parlerons au plus grand nombre de membres possible à travers le pays et en Amérique du Nord, pour nous assurer que nous sommes en contact avec ce dont les membres de l'AIM ont besoin.

Le Congrès de Las Vegas a également montré à quel point l'AIM au Canada est fort dans le recrutement de nouveaux membres, où le Canada a été une fois de plus reconnu pour son travail acharné (voir l'article de Scott Jackson à la page 11).

« Bien que nous ayons accompli beaucoup de choses en 2022, nous avons encore

beaucoup de travail à faire pour le congrès de 2024 à New York », a déclaré le VPG Chartrand. « J'ai hâte que de nombreux autres membres canadiens et canadiennes participent à façonner l'orientation de l'AIM en Amérique du Nord ! »

Parmi d'autres articles :

- Les délégués ont obtenu l'accès pour constituer un « **FONDS DE RECRUTEMENT** » pour embaucher une armée de recruteurs, afin de construire notre organisation.
- Le congrès a adopté un additif de « **SECOURS AUX SINISTRÉS** » pour aider à soutenir les membres qui ont été touchés par les changements climatique, les ouragans et les inondations.
- **COMITÉS À AJOUTER** au niveau de la section locale : les sections locales ajouteront des comités des femmes, des droits de la personne et des vétérans.
- **TIMBRES DE CHÔMAGE** à limiter à 24 mois, pour les membres sans emploi.
- **MODIFICATIONS DE L'ARTICLE L** pour permettre au PI de rejeter une accusation qui n'est « pas » une accusation valide et exiger le dépôt d'accusations à 30 jours d'infraction.



Canadiens au Congrès de la Grande loge à Las Vegas. Voyez-vous quelqu'un que vous connaissez?

SCANNEZ le code QR pour plus de photos du Congrès de la Grande loge, Las Vegas, 2022



L'AIM FAIT ENTENDRE SA VOIX DANS LE MONDE DE L'AVIATION GRÂCE À L'AVIATION CIVILE DE L'ITF !

Par Keith Aiken, coordonnateur du transport aérien au Canada • (Twitter: @KeithAikenIAM)



L'AIM et d'autres filiales de l'ITF ont travaillé dur cette année pour préparer deux événements importants : la Conférence de l'aviation civile de l'ITF et la 41e Assemblée de l'OACI.

L'ITF a tenu sa conférence semestrielle sur l'aviation civile à Montréal, au Québec, du 5 au 9 septembre 2022, et des militants syndicaux du monde entier y ont assisté.

Les délégués de l'AIM ont fait bonne figure. Le vice-président général du transport, Ritchie Johnsen, le chef du personnel, Edison Fraser, le chef du personnel du président international, Monica Silbas et le coordonnateur du transport aérien canadien, Keith Aiken étaient tous présents.

Les délégués à la conférence ont entendu et participé à des présentations sur la déréglementation, la reprise et l'expansion, la santé et la sécurité, la durabilité, la numérisation et l'avenir du travail pour envisager une voie à suivre.

Des sessions en petits groupes ont également été consacrées à l'implication de l'ITF au Qatar, à la prévention de la violence à l'encontre des travailleurs de l'aviation (ILO C190), à l'élaboration d'accords à l'échelle de l'aéroport et à la collaboration pour une industrie aéronautique durable et résiliente.

Tout au long du mois d'octobre 2022, l'ITF a assisté à la 41e assemblée de l'OACI où les gouvernements se sont réunis pour débattre et planifier l'avenir de l'aviation dans le monde. L'ITF a présenté quatre documents de travail pour examen et ils sont les suivants : 1) Le développement réussi d'une industrie aéronautique durable nécessite une transition juste vers un avenir sans carbone, 2) Programme de réponse à la crise sanitaire pour atténuer la propagation des maladies infectieuses associées avec le transport aérien commercial, 3) attirer et développer la main-d'œuvre des écosystèmes pour assurer la durabilité/résilience à long terme des industries et 4) la navigation aérienne devrait être

financée comme un bien public.

Les préparatifs ont déjà commencé pour la prochaine Conférence de l'aviation civile de l'ITF, qui se tiendra au Maroc en 2024, et les travaux se poursuivent pour la 42e assemblée de l'OACI qui se tiendra à Montréal en 2025.

La conférence et la 41e assemblée de l'OACI ont été un grand succès. L'ITF et ses affiliés ont fait un excellent travail pour relever les défis que la pandémie nous a posés. L'ITF a une vision claire de la voie à suivre et continuera de faire pression et de défendre les intérêts de tous les travailleurs des transports du monde entier.

L'AIM est honorée d'être affiliée à l'ITF car c'est une voix forte pour les travailleurs des transports dans le monde - et le travail qui a été fait en 2022 en est la preuve.

L'ITF a été fondée en 1896 pour des raisons de solidarité internationale et de conviction que « l'union fait la force ». ■



LE CANADA CONTINUE D'ÊTRE EN TÊTE

Par Scott Jackson, Recruteur-en-chef, AIM Canada • (Twitter: @IAMSJackson)



L'AIM au Canada recrute activement et avec succès de nouveaux groupes de travailleurs depuis quelques années. Même pendant la pandémie de Covid-19, nous étions au premier rang de tous les Territoires au sein de l'AIM en matière de recrutement. En septembre dernier, lors du congrès de la Grande loge à Las Vegas, le Canada a partagé le trophée avec le territoire de l'est des États-Unis pour avoir dirigé le recrutement en 2021.

Une grande partie de notre succès dans le recrutement a été avec l'aide de nos membres. En transmettant le nom d'un ami ou d'un membre de la famille dont le lieu de travail a besoin d'un syndicat, vous avez contribué à la croissance de votre syndicat. Mais plus que cela, vous avez aidé les travailleurs de ce nouveau lieu de travail représenté par l'AIM. Des salaires plus élevés, de meilleurs avantages sociaux et même juste quelqu'un qui les soutient sont tous des avantages à rejoindre l'AIM.

L'importance du recrutement ne peut être surestimée. Lorsque l'AIM se développe, cela permet à votre syndicat d'offrir plus de services, tels que les ajouts récents de nouveaux services tels que les secours en cas de catastrophe et l'assistance aux anciens combattants. En recrutant plus de travailleurs dans un secteur particulier et en améliorant les conditions de travail dans ce secteur, cela profite à

tous les travailleurs de ce quartier. Il est difficile d'augmenter vos salaires lorsque la concurrence non syndicale paie beaucoup moins.

En 2022, les recruteurs et représentants syndicaux se sont à nouveau mobilisés et ont intégré de nouveaux groupes à l'AIM. Une autre raison principale pour laquelle nous réussissons est la diversité des secteurs que nous examinons et dans lesquels nous recrutons. Vous pouvez demander à nos nouveaux membres du Syndicat des employés du gouvernement du Yukon ou du Syndicat des employés du gouvernement et des employés généraux du Manitoba pourquoi l'AIM devient le syndicat de choix pour les travailleurs qui travaillent pour les syndicats.

L'AIM est traditionnellement le syndicat de choix pour le transport aérien et la production aérospatiale. Cela continue d'être le cas, plusieurs groupes de travailleurs de divers aéroports à travers le pays rejoignant le district 140. Le district 11 au Québec a été particulièrement occupé, (comme toujours) à recruter dans le secteur de l'aérospatiale, avec des succès dans des endroits comme RTI Claro et Blondel. Les techniciens automobiles de la Colombie-Britannique continuent de s'organiser avec le district 250 de l'AIM, tandis que les techniciens de camions de l'Ontario ont commencé à

se joindre au district 78 de l'AIM.

Le district 78 en Ontario a accordé la priorité à la syndicalisation dans le secteur de la santé et continue d'aider les travailleurs de ce secteur. Certains lieux de travail de la santé qui ont rejoint l'AIM en 2022 et bénéficient désormais d'une convention collective comprennent les infirmières de ParaMed, le personnel infirmier et de conseil d'une Armée du Salut et l'équipe de la maison de retraite Emerald. Le district 14 de l'AIM en Alberta a continué de croître dans le domaine de la fabrication, amenant les travailleurs de Belterra dans l'AIM. Ils continuent également à diversifier les membres en négociant une première convention collective solide pour les travailleurs de la santé de la maison de retraite Shepherd's Care.

Grâce à votre aide continue à transmettre ces pistes, l'AIM poursuivra sa croissance jusqu'en 2023. Vos recruteurs et représentants syndicaux ont déjà lancé d'autres campagnes qui, nous l'espérons, feront croître l'AIM, afin que nous puissions continuer à améliorer les services offerts par votre syndicat. De plus, en atteignant une densité sectorielle plus élevée, nous serons mieux en mesure d'améliorer les conditions de travail de tous nos membres, dans tous les secteurs du syndicat de l'AIM. ■



(L to R) Vinny Addeo, Director of Organising, Dora Cervantes, General Secretary-Treasurer, David Chartrand, Canadian GVP, Dave Flowers DL140 PDGC, Todd Haverstock, GC, Robert Martinez Jr., International President



(L to R) Vinny Addeo, Director of Organising, Dora Cervantes, General Secretary-Treasurer, David Chartrand, Canadian GVP, AI Cyr DL250 Business Representative, Robert Martinez Jr., International President

CONTINUATION - TRACER LE CHANGEMENT

La technologie est intégrée dans notre vie quotidienne et nous ne pensons souvent pas au niveau de sophistication ni au rythme des avancées technologiques ; à certains égards, nous sommes devenus aveugles à ces changements. La technologie elle-même est devenue si complexe, en particulier l'intelligence artificielle, que le terme lui-même est ambigu, porteur de diverses significations selon qui le définit. C'est quelque chose que nous savons être tout autour de nous, mais nous ne pouvons pas tout à fait identifier ce que c'est. C'est là que réside le danger ; ne pas comprendre ce que nous vivons rend difficile la préparation de ce qui s'en vient.

Se lancer dans une étude de l'automatisation a donné un aperçu des secteurs les plus vulnérables au changement technologique, mais peut-être plus important encore, les conclusions du rapport séparent les faits de la fiction, démystifiant le changement technologique et l'intelligence artificielle. Le rapport a également révélé la manière dont les changements technologiques affectent les emplois, autres que les pertes d'emplois. En fait, les pertes d'emplois sont la dernière étape de l'automatisation, d'autres marqueurs indiquent que le changement technologique est en cours et dans certains cas, conduisant à l'obsolescence des emplois.

En 2021, le rapport, *Tracer Le Changement*, a été lancé en fournissant des informations importantes sur l'automatisation, ainsi que des directives sur les mesures à prendre à la table de négociation et par le biais de mesures législatives. Mais, il ne suffisait pas d'étudier le problème et d'élaborer des recommandations, le vrai travail a commencé lorsque l'AIM a franchi les étapes suivantes.

La conversation : Congrès du travail du Canada.

L'AIM n'est certainement pas le seul syndicat dont les membres ont vécu

le changement technologique, mais nous pouvons être fiers d'entamer la conversation par l'intermédiaire du Congrès du travail du Canada avec d'autres affiliés. Nous avons été la clé de la création d'un groupe de travail sur l'IA, un forum organisé par le CTC réunissant des syndicats des secteurs public et privé. Ces réunions ont confirmé ce que notre rapport indiquait, le changement technologique n'est plus seulement un problème pour les cols bleus, c'est une caractéristique de nombreux lieux de travail cols blancs. Il était évident que le mouvement syndical dans son ensemble avait besoin d'une approche unifiée pour faire face aux changements qui se profilent à l'horizon dans presque toutes les sphères de notre société.

Les affiliés du CTC ont souligné que pour de nombreuses personnes, le travail à distance constituait une menace sérieuse pour l'emploi, et en effet, le travail à distance a le potentiel d'ouvrir les marchés du travail au-delà d'une région où un employeur est physiquement situé. Le travail à distance a également érodé la qualité du travail et les conditions de vie, car les heures de travail se sont infiltrées après les heures de travail. Dans d'autres cas, l'intelligence artificielle a été utilisée pour gérer et rationaliser le travail des professionnels, en supprimant l'autonomie et la prise de décision.

Plus récemment, nous avons commencé à collaborer avec l'AFL-CIO et à apprendre de leurs stratégies et approches. Notamment, l'Institut de technologie est un allié solide alors que nous travaillons sur une stratégie transfrontalière, en particulier en ce qui concerne les difficultés que le commerce international pose dans la capacité des gouvernements nationaux à réglementer l'IA.

Identification des secteurs vulnérables

L'étude a révélé que certains secteurs et catégories de travailleurs connaissent des changements technologiques à un rythme alarmant. Le transport

aérien est l'un de ces secteurs, et pour quiconque a voyagé en avion, l'expérience de voyage est radicalement différente de celle d'avant la pandémie. Dans certains secteurs, la pandémie et les préférences des clients n'ont fait qu'accélérer l'automatisation. Dans la foulée de la pandémie, des pénuries de main-d'œuvre sont apparues, qui dans de nombreux cas étaient le résultat direct de bas salaires, ce qui a également conduit les employeurs à s'appuyer sur l'automatisation. Bien que certaines de ces technologies aient le potentiel de remplacer les travailleurs, il est tout aussi alarmant de constater que la surveillance des travailleurs s'intensifie, tandis que les compétences et les connaissances des métiers spécialisés s'érodent.

Selon les membres, la surveillance en milieu de travail est une préoccupation dans tous les secteurs et, dans certains cas, la surveillance est également une question d'intérêt public. Il a été démontré que la biométrie, l'utilisation d'applications et d'autres moyens de collecte et de vérification des informations ont non seulement un impact sur les travailleurs, mais également sur la vie privée et la confidentialité des voyageurs. La question ultime est de savoir qui est responsable de la protection des informations personnelles des passagers lorsqu'ils entrent dans l'aéroport ? S'agit-il des compagnies aériennes, des autorités aéroportuaires, des entrepreneurs ? La réponse n'est pas tout à fait claire.

Le changement technologique dans le transport aérien est encore plus compliqué lorsque des parties avec lesquelles nous n'avons pas de relation de négociation introduisent de nouvelles technologies, comme les autorités aéroportuaires.

Notre rapport a également révélé que les membres travaillant dans l'hôtellerie ont vu leur emploi s'éroder à cause de la technologie, et tout comme les membres du transport aérien, la surveillance

L'AUTOMATISATION ET L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Par Ivana Saula, Directrice de la recherche, AIM Canada (Twitter: @Ivana_Saula)

du lieu de travail était un problème. Dans l'hôtellerie, les employeurs se sont souvent appuyés sur des formes de surveillance pour discipliner les travailleurs, ce qui est rendu plus difficile lorsque les clients sont habilités à agir comme une autre forme de surveillance en capturant des vidéos ou en prenant des photos qui sont partagées avec la direction.

La déqualification est une préoccupation majeure chez les membres qui sont des gens de métier qualifiés. Non seulement la technologie est un facteur dans le processus de déqualification, mais les agences qui réglementent la formation et l'éducation jouent également un rôle. Les membres ont noté que la déqualification de certains métiers a rendu ces emplois répétitifs au point qu'il n'y a pas de différence entre un travailleur hors de la rue et un travailleur formé. Les membres de cette catégorie ont également noté que la tendance est de ne pas être doué pour beaucoup de choses, c'est comme s'ils voulaient que vous soyez juste bon pour une chose.

Représentation sur la Colline du Parlement

Une fois de plus, l'AIM a pris les devants dans les conversations sur l'automatisation sur la Colline du Parlement. Les efforts de lobbying étaient limités aux ministres directement impliqués dans l'automatisation, soit par le biais d'investissements, soit en réglementant les relations de travail et en élaborant des politiques et des lois. Le bureau du ministre Champagne avait réuni un conseil consultatif sur l'intelligence artificielle, composé de la communauté des affaires, qui avait pour mandat d'élaborer une stratégie nationale sur l'IA. C'était très préoccupant pour plusieurs raisons, et nous avons travaillé par l'intermédiaire du CTC pour demander un siège des travailleurs au Conseil.

Compte tenu de la vulnérabilité du transport aérien à l'automatisation, nous avons contacté le ministre des Transports avec des recommandations spécifiques à ce secteur. L'une de nos principales revendications, et au minimum, sont des codes d'éthique spécifiques au secteur qui réglementent la manière dont la technologie est utilisée. Ces codes d'éthique combleraient efficacement l'écart dans les cas où l'automatisation est initiée par des parties avec lesquelles l'AIM n'a pas conclu de convention collective, et protégeraient à la fois les travailleurs et le public.

Nos conversations avec le ministre du Travail se poursuivent et nous avons défini les domaines qui doivent être abordés. Une rencontre fructueuse a été organisée par le cabinet du ministre avec plusieurs ministères, dont celui du ministre Champagne.

Tous ces efforts ont abouti à la création par le gouvernement d'une table ronde syndicale pour discuter de l'automatisation, de la transition juste et des réformes de l'assurance-emploi afin de soutenir les travailleurs qui auront besoin d'une reconversion. Nos membres peuvent être assurés que nous saisissons toutes les occasions d'influencer et de travailler avec le gouvernement sur une législation solide qui protégera nos membres et le public.

Les codes d'éthique

Afin d'aborder le sujet, l'automatisation peut se faire de plusieurs manières, et il existe plusieurs solutions, nous nous sommes donc tournés vers d'autres juridictions et comment elles ont géré le changement technologique. En nous inspirant du port de Seattle, nous avons recommandé des codes d'éthique spécifiques au secteur à la fois dans nos sessions de lobbying, ainsi qu'aux autorités aéroportuaires. Les administrations

aéroportuaires sont importantes car, dans de nombreux cas, elles reçoivent des fonds directs du gouvernement fédéral pour l'amélioration des infrastructures. Dans les aéroports, ces fonds ont été utilisés pour introduire plus de technologie.

Les codes d'éthique dans le contexte des aéroports parleraient non seulement de l'utilisation éthique de l'IA, comme la biométrie, mais garantiraient également la protection de la vie privée des passagers et la prévention de l'utilisation abusive de la technologie.

La négociation collective

La première et la plus solide ligne de défense contre l'automatisation sont les conventions collectives. L'élaboration d'un langage fort sur la surveillance du lieu de travail, la prévention de la déqualification, la garantie d'opportunités de perfectionnement et de recyclage, la santé et la sécurité, l'utilisation de nouveaux matériaux et méthodes, sont des priorités. Ce processus nécessite de sélectionner le langage le plus fort que les comités de négociation utiliseront comme modèles.

Bien que la législation puisse prendre des années à se développer et à entrer en vigueur, avec chaque nouvelle ouverture, nous avons la possibilité d'améliorer les clauses qui traitent des impacts du changement technologique.

Alors que nous continuons à planifier le changement, nos efforts sont inébranlables pour relever un défi majeur. Pour une liste complète des recommandations de l'AIM, veuillez visiter : <https://www.iamaw.ca>



suivez La Dépêche pour des mises à jour régulières.

CE QU'IL Y A POUR VOUS?

Lorsque vous joignez l'AIM, vous vous adjointé également des avantages supplémentaires. Grâce à nos programmes «d'affinité» avec divers

fournisseurs de services, vous avez accès à beaucoup plus d'avantages que la plupart des membres d'autres syndicats.

Visitez notre site Web pour obtenir plus de détails et pour vous inscrire à certaines de ces offres incroyables. C'est avantageux de se joindre à l'AIM!



L'AIM a investi dans votre santé et votre bien-être. Pour vous abonner au programme corporatif de GoodLife Mise-en-forme, il vous suffit de vous rendre au: <https://www.energiecardio.com/fr> • 1-800-287-4631

• Profitez de rabais importants sur le prix courant d'un abonnement chez • Plus de 250 clubs GoodLife

Mise-en-forme partout au Canada et 30 centres Énergie Cardio au Québec • Jusqu'à 4 membres de votre famille peuvent aussi profiter du tarif corporatif • Équipement cardiovasculaire à la fine pointe de la technologie • Tous les poids libres et appareils de musculation • Cours en groupe de renommée mondiale • Personnel certifié pour vous aider à atteindre vos objectifs.



Obtenez vos tarifs de groupe exclusifs sur vos assurances auto et habitation!



Choisir l'assurance de groupe auto et habitation de La Personnelle, vous permet d'avoir accès à des protections personnalisées et des tarifs exclusifs offerts aux membres de l'AIM.

Vous pourriez aussi économiser plus de 650 \$ en transférant vos assurances auto et habitation chez nous.

Obtenez une soumission et économisez : 1 888 476-8737 • <http://lapersonnelle.com/aimta>



PARK'N FLY

Veuillez visiter www.parknfly.ca et entrer votre code de rabais corporatif (LA CODE POUR L'AIM 569243) dans le champ approprié afin d'évaluer les économies dont votre organisation profitera.

Park'N Fly est le seul fournisseur de stationnement d'aéroport au Canada ayant des emplacements dans sept marches: Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Montreal et Halifax.



Nous sommes le seul programme d'avantages sans but lucratif géré par des syndicats au Canada. Nous négocions des rabais pour les syndiqué(e)s, les retraité(e)s et leurs familles.

1. www.pouvoirsyndical.ca
2. Consultez la liste de syndicats
3. Inscrivez-vous gratuitement
4. Commencez à économiser!

Suivez-nous!

Twitter @unionsavings
FB UnionSavingsCanada
IG @unionsavingscanada

info@unionsavings.ca
1.800.418.2990



FREE COLLEGE COLLÈGE GRATUIT

WITH THE IAM
AVEC L'AIM



IMAGINEZ QUE VOUS POUVEZ OBTENIR AVEC FREE COLLEGE BENEFIT. Le programme IAMAW Free College Benefit vous permet, ainsi qu'aux membres de votre famille, d'obtenir un diplôme d'associé entièrement en ligne, **GRATUITEMENT**.

