

ICON Animation FAQ sur les syndicats

À chaque étape d'une campagne syndicale, les travailleurs-euses doivent comprendre ce qu'est un syndicat, la manière dont un syndicat peut aider votre studio et ce qui est compris dans une campagne syndicale au fur et à mesure qu'elle progresse.

Si vous ne trouvez pas de réponse à votre question ici, vous pouvez contacter Jiaming Li, représentant de l'AIEST à jli@iatse.net ou le représentant Will Gladman à wgladman@iatse.net. Toutes les communications sont strictement confidentielles.

Questions générales

Q: comment fonctionne le processus de syndicalisation en Colombie-Britannique?

En Colombie-Britannique, le processus de syndicalisation se déroule généralement en quatre étapes:

- 1 Les travailleurs-euses approchent le syndicat et évaluent le niveau de soutien sur le lieu de travail.
- 2 Signer les cartes d'adhésion au syndicat.
- 3 Lorsque 55 % ou plus des travailleurs-euses admissibles signent une carte d'adhésion, le syndicat dépose une demande d'accréditation auprès de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique et devient ainsi automatiquement accrédité en tant que syndicat autorisé à représenter les travailleurs-euses.
- 4 Les travailleurs-euses, avec le soutien du syndicat, négocient les conditions du contrat avec l'employeur.

Le contrat syndical signé est appelé une "convention collective". La convention collective est négociée et acceptée à la fois par les travailleurs-euses en formant le syndicat et par les employeurs, afin que la convention collective soit équitable pour les deux parties. Vous trouverez ci-dessous d'autres questions sur la négociation et la convention collective.

Q: qu'est-ce qu'une "carte syndicale"?

Une carte syndicale, ou "carte d'adhésion" est la méthode utilisée par le travailleur-euse pour indiquer qu'il, elle ou iel souhaite être représenté par un syndicat. En Colombie-Britannique, ces cartes syndicales expirent à la fin de de six mois.

Récemment, l'AIEST a eu de plus en plus recours à des cartes syndicales numériques qui peuvent être envoyées par courriel et signées à l'aide d'un ordinateur. Les travailleurs-euses peuvent également demander une carte papier s'ils, elles et iels le souhaitent.

Le fait qu'un travailleur-euse ait signé une carte ou non est gardé **entièrement confidentiel** entre la personne, le syndicat et la commission des relations du travail. Il est illégal de divulguer les cartes syndicales à un employeur, quel que soit le point du processus de syndicalisation. Les employeurs ne sont pas non plus autorisés à demander aux travailleurs-euses s'ils, elles et iels ont ou non signé une carte.

Pour signer une carte, vous pouvez envoyer un courriel à jli@iatse.net pour en demander une pour votre lieu de travail. Toute correspondance est totalement confidentielle.

Q: Qui peut adhérer au syndicat à ICON?

Tous les artistes et travailleurs-euses de la production peuvent adhérer au syndicat. Cela inclut les superviseurs, les principales, les réalisateurs-trices, les directeurs de production et la plupart des autres postes, même s'ils ont des fonctions de supervision. Seulement la direction est totalement inéligible. La direction s'agit généralement des personnes qui ont une capacité directe d'embauche et de licenciement au studio.

Certaines personnes ne sont pas des dirigeants, mais ne sont pas non plus des artistes ou du personnel de production. Des postes telles que l'administration des facilités, l'informatique et les services de distribution peuvent être éligibles et seront idéalement inclus s'ils manifestent également un intérêt à être représentés par le syndicat. Cela peut dépendre de l'importance du soutien apporté par ces départements et de la capacité de l'équipe de recrutement à les atteindre.

En fin de compte, c'est la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique qui décide qui est admissible.

Q: C'est quoi les cotisations syndicales?

Les cotisations syndicales sont les paiements réguliers effectués par les membres pour maintenir leur adhésion au syndicat. En payant des cotisations syndicales, les travailleurs-euses regroupent leurs ressources et les investissent dans le syndicat pour s'assurer que les membres sont protégés et qu'ils, elles et iels profitent de tous les avantages de leurs conventions collectives.

Les cotisations syndicales sont déductibles des impôts, c'est-à-dire que vous récupérez une partie importante de vos cotisations pendant la saison des impôts.

Chaque section locale est libre de décider la structure de ses cotisations. Les membres de la section locale 938 de la Guilde d'animation canadienne paient deux types de cotisations : les cotisations régulières et les cotisations de travail.

Les cotisations régulières sont des frais fixes payables au syndicat par tous les membres. Les cotisations régulières de la section 938 de la GAC sont de 80 \$ par trimestre, mais les

membres qui choisissent de payer la totalité de leurs cotisations régulières au début de l'année économisent 10 %.

Les cotisations de travail sont un pourcentage qui est déduit directement du salaire brut des membres qui travaillent sous contrat syndical. Pour la section locale 938, les cotisations de travail s'élèvent à 2 % du salaire total. Vous ne commencez à payer des cotisations que lorsque la convention collective est ratifiée et que vous bénéficiez effectivement des avantages de l'adhésion.

Q: Pourquoi devons-nous payer des cotisations?

Les fonds collectés par le paiement des cotisations contribuent à tous les aspects du fonctionnement du syndicat. Les cotisations financent le personnel et les ressources mises à disposition par le syndicat pour aider les travailleurs-euses à négocier et à faire respecter leurs contrats. Elles financent également toutes sortes d'autres activités, telles que la formation et l'assistance juridique aux membres, et permettent au syndicat, grâce à des économies d'échelle, d'offrir toute une série d'autres avantages auxquels les travailleurs-euses non syndiqués n'ont normalement pas accès.

En fin de compte, c'est le conseil d'administration démocratiquement élu de la section locale qui décide de la manière dont les fonds sont dépensés, conformément aux instructions des membres.

Les travailleurs-euses syndiqués bénéficient de salaires plus élevés et de meilleurs avantages que les travailleurs-euses non syndiqués, et sont bien protégés par le syndicat en cas de problème.

Q: Dois-je adhérer au syndicat si le studio se syndicalise, même si je n'ai pas signé de carte?

Oui. Une fois qu'un syndicat est accrédité à ICON et que la convention collective est ratifiée, toute personne travaillant au studio devra être membre du syndicat. Toute personne qui rejoint le studio à une date dans le futur devra adhérer au syndicat comme condition d'emploi. C'est ce que l'on appelle le modèle "open shop", et c'est la loi au Canada en ce qui concerne un lieu de travail syndical ouvert.

Les travailleurs-euses qui n'ont pas signé de carte auront les mêmes droits, avantages et obligations que ceux qui ont signé. Ils, elles et iels auront toujours la possibilité d'exprimer leurs idées sur ce que devraient être nos propositions de négociation et pourront même participer aux comités et autres activités du syndicat s'ils, elles et iels changent d'avis.

Problèmes au travail et négociations collectives

Q: Comment se déroule la négociation d'un premier contrat et comment les travailleurs-euses contribuent-ils à la négociation du contrat?

La négociation collective est un processus dirigé et géré par les travailleurs-euses du début à la fin.

Une fois le syndicat formé, les travailleurs-euses créent un comité de négociation composé de travailleurs-euses du studio. Le comité de négociation envoie des sondages et organise des réunions avec les travailleurs-euses afin de déterminer les points qu'ils, elles et iels souhaitent inclure dans les négociations. Cela peut s'agir de choses que les travailleurs-euses souhaitent préserver, de choses qui doivent changer, ou même de problèmes pour lesquels il n'y a pas de solution évidente.

Les représentant-e-s et les avocats de l'AIEST aideront ensuite le comité de négociation à élaborer des propositions de négociation à partir de ces priorités.

Le comité de négociation entamera ensuite les négociations avec l'employeur. Ils, elles et iels, tiendront une série de réunions pour négocier le premier contrat. C'est nous, les travailleurs-euses, qui nous sommes assis de l'autre bord de la table des employeurs pour négocier le nouveau contrat, avec les représentant-e-s et les avocat-e-s de l'AIEST qui jouent un rôle de soutien.

Une fois qu'un accord de principe est conclu, tous les travailleurs-euses du studio voteront pour le ratifier ou non. Si la majorité des travailleurs-euses est d'accord, l'accord est ratifié. S'ils, elles et iels ne le ratifient pas, le comité de négociation et l'employeur reprennent les négociations pour régler les points qui doivent être résolus.

Q: Quels sont les aspects garantis dans une convention collective?

À ce stade, il n'y a aucune garantie concernant le contenu de notre convention collective. En effet, comme nous l'avons vu plus haut, le contenu de la convention dépend de deux facteurs :

1. Ce que veulent les travailleurs-euses d'ICON ; et
2. Ce que l'employeur est prêt à négocier lors des négociations

Toutefois, les travailleurs-euses peuvent s'inspirer des conventions qui ont été négociées dans des studios syndiqués tels que Titmouse, WildBrain et Kickstart, qui sont aidés par les décennies d'expérience de l'AIEST en matière de négociation de conventions collectives dans le secteur de l'animation et dans d'autres domaines similaires. Voici quelques exemples de ce qui a été obtenu à Titmouse :

- Des travailleurs-euses ont vu des augmentations de 400 \$ par semaine.
- Augmentation de 20 % des jours de maladie/jours de congés personnels
- Augmentation de 15 % du salaire pour les fonctions de superviseur
- Adoption d'un REER plus efficace géré par un syndicat
- Procédure précise d'heures supplémentaires et la possibilité de refuser d'en faire
- Politique de lutte contre l'intimidation et le harcèlement rédigé par les travailleurs-euses
- Les salaires minimums augmentent chaque année

- Des protections contre l'externalisation

Ce que l'on peut promettre, c'est que personne n'aura à se débrouiller seul et qu'il aura toujours un soutien à sa disposition pour gérer les choses au travail. Les travailleurs-euses ont également la garantie d'avoir un siège à la table des négociations afin de pouvoir se faire entendre sur les sujets qui ont un impact sur leur vie quotidienne.

Q: Comment une convention collective améliore-t-elle les salaires?

La convention collective comprendra une échelle des salaires qui fixera le barème des salaires minimums pour chaque poste. Cette échelle est basée sur une augmentation des salaires actuels du studio.

Il est important de noter **que personne ne verra son salaire baisser du fait de la création d'un syndicat**. Il est probable que tout le monde ne bénéficiera pas de la même augmentation de salaire ; ceux qui gagnent actuellement plus ne bénéficieront peut-être pas d'une augmentation aussi importante que ceux qui sont actuellement les moins bien payés.

Une convention collective peut également garantir des augmentations de salaire annuelles prévisibles. Vous pouvez négocier une augmentation annuelle fixe en % ou élaborer une formule complexe liée à l'inflation. Les conditions exactes des augmentations annuelles dépendent de ce qui a été décidé avec l'employeur lors de la négociation, mais il est très probable que certaines augmentations annuelles soient incluses.

Q: Comment fonctionnent les régimes d'assurance maladie offerts par les syndicats?

De nombreux travailleurs-euses de l'industrie reconnaissent que les prestations de santé qui couvrent les artistes lorsqu'ils, elles et iels ne travaillent pas sont une nécessité. C'est un élément important pour assurer une certaine stabilité à ce type de travail contractuel.

La section locale 938 de l'AIEST n'offre pas encore de prestations de santé à ses membres, mais elle a mis en place un comité consultatif pour un plan de santé et, en particulier après la certification des travailleurs-euses de WildBrain et de Kickstart, le comité travaille sur l'introduction d'un plan de santé multiemployeuse.

L'accès à ce plan par l'AIEST signifierait que les travailleurs-euses pourraient bénéficier de prestations, qu'ils, elles ou iels travaillent dans un studio syndiqué ou non. Ils, elles et iels pourraient même conserver leurs prestations lorsqu'ils, elles et iels ne sont pas employés.

Q: La création d'un syndicat va-t-elle conduire les studios à externaliser encore plus de travail? Comment pourrions-nous nous protéger contre l'externalisation qui causera des pertes d'emplois dans les studios?

Les studios externalisent déjà le travail lorsqu'ils le jugent nécessaire. Les artistes du secteur craignent souvent que la syndicalisation entraîne une augmentation de l'externalisation du travail. En réalité, **c'est le contraire qui est vrai**. Une convention collective peut contenir des clauses qui limitent la capacité d'un studio à externaliser le travail, ce qui permet de conserver les emplois au sein du studio.

Par exemple, la convention collective de Titmouse prévoit que le studio ne peut pas externaliser le travail lorsqu'il dispose d'un personnel capable d'effectuer le travail. Cela signifie que personne ne perd son emploi parce que le studio veut réduire les coûts en recourant à l'externalisation.

Toutefois, sans convention collective, les travailleurs-euses ne peuvent rien faire pour empêcher les studios de poursuivre cette pratique.

Q: Comment pourrions-nous nous protéger contre l'IA qui prend les emplois des travailleurs-euses?

Comme dans le cas précédent, une convention collective peut contenir du langage relatif à l'évolution technologique, y compris l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail. Avec ces protections en place, un employeur peut être limité dans la manière et le moment où il peut utiliser une certaine technologie au travail, ou s'il peut l'utiliser tout simplement. L'employeur peut être obligé de consulter les travailleurs-euses lorsqu'une nouvelle technologie est développée afin de s'assurer qu'elle n'a pas d'impact sur les emplois syndicaux.

Encore, il faut se rappeler qu'il n'y a aucune garantie avant la fin des négociations. Toutefois, une convention collective est le seul moyen pour les travailleurs-euses de s'asseoir à la table pour décider de la manière dont les choses se passent. Plus nous sommes nombreux à nous unir, plus notre pouvoir de négociation est fort et plus nous pouvons obtenir de résultats.

Craintes et préoccupations

Q: Que se passe-t-il si ICON découvre que j'ai signé une carte pour soutenir un syndicat?

ICON ne découvrira à AUCUN MOMENT qui a signé des cartes de solidarité. Les travailleurs-euses qui souhaitent former un syndicat au Canada sont constitutionnellement les plus protégés. Lorsque les travailleurs-euses signent une carte de soutien syndicale, c'est entre le travailleur-euse, le syndicat (AIEST) et la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique. Si vous êtes inquiet au sujet de la confidentialité, vous pouvez demander qu'une carte vous soit envoyée directement par votre représentante syndicale, Ming Li, en lui envoyant un courriel à son courriel de travail jli@iatse.net.

Nous n'avons jamais vu quelqu'un subir des représailles directes ou indirectes pour ses efforts syndicaux lorsque nous avons syndiqué Titmouse, WildBrain, Kickstart ou DNEG à travers le Canada. Certaines mesures que les employeurs pourraient tenter de prendre lorsqu'ils découvrent que leurs travailleurs-euses se syndiquent sont plus indirectes et impliquent probablement les déclarations suivantes :

- L'employeur pourrait organiser des assemblées générales antisyndicales et poser des affiches antisyndicales pour diffuser des informations erronées - la

désinformation est essentielle pour persuader les gens de ne pas soutenir le mouvement!

- L'employeur pourrait envoyer des courriels sur le lieu de travail avec des sentiments du type "nous vous aimons" - ceci pour rappeler à leurs travailleurs-euses qu'ils ont toujours été à l'écoute des préoccupations de leurs travailleurs-euses et que ces derniers n'ont pas besoin d'un syndicat.
- L'employeur pourrait essayer de dire que le syndicat est composé d'étrangers qui viendront dire à tout le monde ce qu'il faut faire - le syndicat est composé de vous et de vos collègues!
- L'employeur pourrait essayer de dire que le syndicat ne sera pas en mesure d'offrir les mêmes avantages que ceux qui existent actuellement chez ICON - parce qu'un syndicat est constitué d'une relation entre les travailleurs-euses et leur employeur, nous protégeons les avantages que vous aimez chez ICON par un document juridiquement contraignant afin que vos avantages ne puissent pas être supprimés facilement et nous travaillons avec votre employeur sur la manière de les améliorer!

Les employeurs ne peuvent pas faire grand-chose d'autre que les moyens plus indirects énumérés ci-dessus pour amener les gens à se sentir mal à l'idée de soutenir un syndicat en raison des fortes protections contre les représailles directes contrent les travailleurs que nous avons au Canada. Il faut se rappeler que la loi est de notre côté.

Q: Puis-je signer une carte si j'ai un permis de travail fermé?

Oui, absolument! La signature d'une carte n'affectera jamais votre statut d'immigrant. Peu importe que vous ayez un permis de travail fermé, une résidence permanente ou que vous soyez citoyen canadien. En fait, signer une carte syndicale pour aider à former un syndicat chez ICON sera bénéfique pour vos demandes de résidence permanente et de citoyenneté. Les syndicats assurent la sécurité de l'emploi et c'est pourquoi les formulaires de demande de résidence permanente et de citoyenneté demandent aux travailleurs-euses s'ils, elles et iels font partie d'un syndicat. Imaginez le jour où nous pourrons tous cocher cette case, aidez-nous à faire de ce rêve une réalité en signant une carte!

Q: Comment la création d'un syndicat peut-elle aider les travailleurs-euses internationaux?

Il est important de se rappeler que votre syndicat est composé de travailleurs-euses comme vous. Nous savons qu'ICON compte un grand nombre de travailleurs-euses internationaux et que la création d'un syndicat est le moyen le plus sûr et le plus efficace de bénéficier d'un soutien par rapport à l'immigration. Lorsque les travailleurs-euses adhèrent à la section locale 938 de la Guilde d'animation canadienne, ils, elles et iels peuvent créer des comités et demander le soutien de leur syndicat sur ces questions directes.

Par exemple, la création d'un comité de travailleurs internationaux pour que les travailleurs-euses se rencontrent lorsqu'ils, elles et iels arrivent ici, des séances d'information gratuites sur le logement ou l'aide aux impôts, éventuellement la réorientation d'une partie du budget

pour pouvoir embaucher un conseiller en immigration qui donnera des conseils gratuits. Ce sont toutes des choses qu'un membre du syndicat peut faire valoir auprès du reste du syndicat.

La section locale 938 est très jeune et vous avez tous la possibilité de la transformer comme vous le souhaitez. Il y a des syndicats plus anciens au Canada qui offrent même des lettres de recommandation de RP, de sorte que vous n'avez pas à en recevoir une de votre employeur. Les avantages potentiels d'un syndicat dépendent de la diversité du syndicat. C'est pourquoi le plus de travailleurs-euses internationaux rejoindront la section locale 938, mieux ce sera pour les futurs travailleurs-euses qui commenceront leur carrière dans l'animation au Canada.

Q: Et si certains travailleurs-euses apprécient les avantages offerts par ICON, risquons-nous de les perdre en formant un syndicat?

Non - personne ne perdra son salaire ou ses avantages en formant un syndicat.

Souvent, il y a beaucoup d'avantages à travailler dans n'importe quel studio, car chaque studio a ses points forts, mais il y a aussi des choses qui peuvent être améliorées. C'est la raison pour laquelle la priorité est de préserver ce qui fonctionne, et de commencer à changer ce qui ne fonctionne pas. Ce sont les travailleurs-euses de chaque studio qui sont responsables du processus de négociation et, pour dire les choses simplement, les travailleurs-euses n'accepteraient pas que des avantages soient supprimés ou réduits.

Sans syndicat, les employeurs peuvent facilement supprimer des avantages sans préavis ni consultation des travailleurs-euses. Cela n'est pas possible lorsque les travailleurs-euses sont protégés par les conditions d'une convention collective.

Q: La convention collective d'ICON sera-t-elle la même que celle de Titmouse?

Non - en Colombie-Britannique, les travailleurs-euses de chaque studio négocient leur propre convention collective avec leur employeur. Étant donné que chaque employeur est différent et qu'il y a des avantages et des inconvénients à travailler dans chaque studio, chaque convention collective contiendra des éléments différents.

L'objectif de la négociation collective est d'améliorer ce qu'un studio offre déjà - il n'est donc pas nécessairement important de savoir ce que les travailleurs-euses d'autres studios obtiennent.

Toutefois, les travailleurs-euses d'un studio peuvent s'inspirer d'autres lieux de travail syndiqués, y compris Titmouse. Ci-dessus, il y a des gains obtenus par les travailleurs-euses de Titmouse lorsqu'ils, elles et iels ont formé un syndicat.

Q: Est-ce que former un syndicat veut dire que nous devons nous mettre en grève?

Non. Les grèves n'ont lieu que dans certaines circonstances après que l'employeur n'a pas réussi à s'asseoir à la table des négociations en bonne foi. C'est le dernier outil dont

disposent les travailleurs-euses syndiqués lorsque leur employeur ne les traite pas avec respect. La plupart des problèmes liés à la négociation sont résolus sans avoir besoin de recourir à la grève.

C'est important de noter qu'une grève est seulement autorisée par un vote des travailleurs-euses qui se mettront effectivement en grève. **Si les travailleurs-euses ne le souhaitent pas, la grève n'a pas lieu.** La grande majorité des membres de syndicats n'ont jamais été en grève. Notez qu'en Colombie-Britannique, même si vous le souhaitez, vous ne pouvez pas légalement faire grève pour des problèmes de négociation d'une première convention collective.

Q: L'existence d'un syndicat modifiera-t-elle le mode de recrutement et de promotion? Seront-elles basées sur l'ancienneté plutôt que sur le mérite?

Non, ce n'est pas tous les syndicats qui utilisent l'ancienneté, et ce n'est pas le cas que chaque syndicat a besoin d'utiliser l'ancienneté. Les travailleurs-euses de chaque studio décideront si l'ancienneté est importante pour leur lieu de travail.

Si rien n'est négocié, les embauches et les promotions resteront largement inchangées une fois que le syndicat est formé. Le studio continuera à embaucher sur la base du mérite du travail et de l'expérience d'une personne et le syndicat n'interviendra pas dans le choix des personnes qui occuperont certains postes. Le studio ne sera pas contraint d'embaucher ou de promouvoir certaines personnes à cause du syndicat.

Ce qui changera, c'est que les travailleurs disposeront maintenant de tout le soutien dont ils, elles et iels ont besoin lorsqu'ils, elles et iels négocient avec l'employeur ou qu'ils, elles et iels cherchent à résoudre des problèmes liés à leur contrat. Vous n'aurez plus à vous débrouiller tout seuls.

Q: Pourrai-je négocier mon propre salaire et d'autres conditions en vertu d'une convention collective?

Oui. La convention collective fixe un plancher afin que personne ne soit moins bien payé ou moins bien traité que les normes minimales qui ont été acceptées par tous. Mais cela ne signifie pas que les travailleurs-euses perdent la capacité de négocier pour eux-mêmes en tant qu'individus.

Chaque travailleur-euses est libre de négocier un taux plus élevé ou d'autres conditions améliorées en fonction de ses compétences individuelles, de son niveau d'expérience, etc.

Q: Si nous syndiquons l'industrie de l'animation à Vancouver, les emplois ne seront-ils pas envoyés à l'étranger?

De nombreuses industries ont transféré des emplois à l'étranger et l'animation ne fait pas exception à la règle. Les animateurs en Corée, aux Philippines et en Inde travaillent déjà à des tarifs bien inférieurs à ceux des animateurs-trices au Canada ou aux États-Unis, avec ou sans un syndicat, et pourtant, l'animation se fait toujours en Amérique du Nord.

Les animateurs-trices d'Hollywood profitent des avantages de la syndicalisation depuis 1941, et les studios d'animation de Los Angeles continuent à produire des œuvres incroyables qui sont appréciées dans le monde entier. En Colombie-Britannique, les films d'action en direct sont syndiqués depuis les années 1990, et le secteur des films d'action en direct poursuit son incroyable croissance à ce jour. Les acteurs-trices qui enregistrent leurs voix pour les dessins animés produits dans la province sont également représentés par un syndicat. Tous ces groupes ont en commun le fait que la syndicalisation n'a pas eu d'impact négatif sur leur capacité à travailler et à conserver leur emploi, car les principaux facteurs qui expliquent que le travail reste là où il est ne sont pas modifiés par un syndicat.

Par conséquent, il est probable que le travail d'animation reste en Colombie-Britannique pour les mêmes raisons que le travail d'animation est actuellement en Colombie-Britannique, et ces raisons sont :

- Le généreux programme de crédit d'impôt (jusqu'à 40 %, des salaires des travailleurs-euses peuvent être subventionnés).
- Même langue et même fuseau horaire que Los Angeles (ce qui permet aux clients de communiquer facilement et efficacement avec les studios de service).
- Proximité et culture similaire à celle de l'industrie de Los Angeles.
- Dollar américain contre le dollar canadien
- L'infrastructure déjà établie et un large bassin d'artistes talentueux.
- Une industrie canadienne du divertissement bien établie qui a besoin de talents canadiens pour répondre aux exigences de CanCon (contenu canadien).

Depuis que les travailleurs-euses de Titmouse se sont syndiqués pour former la Guilde d'Animation canadienne en 2020, Titmouse Vancouver a toujours obtenu du travail. Le secteur de l'animation à Vancouver n'a pas flanché à l'annonce de la syndicalisation ; en fait, de nouveaux studios continuent d'ouvrir leurs portes ici, pour les raisons susmentionnées. En outre, les syndicats peuvent prendre en charge certains des avantages sociaux habituellement fournis par un employeur, ce qui permet à ce dernier d'offrir des avantages généreux qu'il ne paie pas ; la syndicalisation peut donc être un avantage pour un employeur qui cherche à attirer des talents de haut niveau dans son studio.

Comme indiqué plus haut dans cette FAQ, les travailleurs-euses peuvent également s'efforcer d'inclure dans leur convention collective des clauses empêchant le studio d'externaliser le travail lorsqu'il existe des travailleurs-euses disponibles pour effectuer les tâches à l'intérieur de l'entreprise.

Q: la syndicalisation va-t-elle nuire aux studios?

En fait, la syndicalisation peut être très avantageuse pour les studios. Elle peut garantir la stabilité de la main-d'œuvre, ce qui permet au studio de respecter ses dates limites. La syndicalisation peut attirer des talents au studio, car les travailleurs-euses veulent souvent travailler dans un studio où leurs besoins sont satisfaits et où leurs intérêts sont représentés. Comme mentionné plus haut, la syndicalisation peut même alléger la pression financière qui pèse sur les employeurs pour qu'ils offrent des régimes d'avantages sociaux et de retraite à

leurs employés. En bref, la syndicalisation peut être bénéfique pour les employeurs, et elle l'est tout autant pour les employés!

En fin de compte, les travailleurs-euses comme les employeurs veulent une industrie forte où tout le monde peut prospérer. Comme nous le voyons dans l'industrie cinématographique et télévisuelle de la Colombie-Britannique, un syndicat fort peut en fait se joindre aux employeurs pour lutter en faveur d'un environnement qui aide l'industrie à se développer et à renforcer sa résilience.

Par exemple, les syndicats de l'industrie cinématographique et télévisuelle de la Colombie-Britannique se battent depuis longtemps aux côtés de l'industrie pour maintenir et améliorer le système de crédit d'impôt de la province. Ce type de partenariat solide génère plus de travail et donc des emplois plus fiables et de meilleures qualités, ce qui est avantageux pour toutes les parties concernées. Les syndicats peuvent constituer de puissants groupes de pression, permettant aux travailleurs-euses de mieux se faire entendre non seulement sur leur lieu de travail, mais aussi auprès de leur gouvernement.

Les studios peuvent dire que leur plus grand défi avec une main-d'œuvre syndiquée est le manque de flexibilité complète. Toutefois, une flexibilité non réglementée est souvent préjudiciable aux employé-e-s et doit être évaluée de manière appropriée sur le lieu de travail. Avec un syndicat, les travailleurs-euses de l'animation seraient partie intégrante de cette conversation.

Les prochaines étapes

Q: Je veux aider, que puis-je faire?

Si vous souhaitez contribuer à la formation d'un syndicat à ICON, la première étape consiste à contacter un représentant-e de l'AIEST pour qu'il, elle, ou iel, vous mette en contact avec des organisateurs-trices. Devenir organisateur-trice peut sembler compliqué, mais cela signifie simplement que vous souhaitez consacrer un peu de votre temps à contacter les travailleurs-euses de votre studio.

Si vous souhaitez vous impliquer dans la syndicalisation d'ICON, veuillez contacter la représentante de l'AIEST, Ming Li, à jlj@iatse.net.

Q: La vie est déjà bien assez occupée. Serai-je obligé de participer à des réunions syndicales, à des comités, etc.?

Non - si vous êtes en faveur de la création d'un syndicat dans votre studio, il vous suffit de signer une carte de soutien confidentielle.

Bien que le syndicat soit géré par les travailleurs-euses à tous les niveaux, vous pouvez être aussi impliqué ou non que vous le souhaitez. Il existe de nombreuses possibilités de

Dernière mise à jour : 11 décembre 2023

participer aux négociations, de rejoindre ou de créer des comités, de se présenter à des postes électifs, etc. Toutefois, si vous préférez laisser les autres s'occuper de tout cela, c'est tout à fait possible. Même si vous ne souhaitez pas participer activement aux négociations, vous aurez la possibilité de voter sur la convention collective finale, et votre voix sera donc entendue.