

LE Journal

DÉCEMBRE 2021 / JANVIER 2022

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

DE L'AIM



TECHNOLOGIE ET L'AVENIR DU TRAVAIL

RECRUTEZ POUR ALLER DE L'AVANT • DAVE CHARTRAND	2
LA MORT PAR MILLE COUPURES • IVANA SAULA	3
DU PAREIL AU MÊME • DEREK FERGUSON	4
LE CENTRE W3 CONTINUE D'INSPIRER • TY RICHARDSON	5
ÉTAT EN ATTENTE • KEITH AIKEN	8
TRANSITIONS • EDITOR	9
À TRAVERS TOUTES LES ÉPREUVES • IVANA SAULA	10
CE QU'IL Y A POUR VOUS	14

RECRUTEZ POUR ALLER DE L'AVANT !

Par Dave Chartrand, Vice-président générale (Twitter: @IAMAWDavid)

Lorsque j'ai pris mes fonctions en juillet 2021, nous étions déjà à plus de la moitié de la pandémie. Il reste à voir ce que la vie nous réserve dans un proche avenir, alors que l'AIM navigue dans les eaux inconnues avec nos membres.

La qualité de vie des canadiens et canadiennes s'est érodée au cours des deux dernières années.

La pandémie a mis en lumière les limitations de nos services publics et de nos programmes sociaux et a aggravé les inégalités sociales.

Alors qu'une minorité de personnes ont plus de richesse qu'elle ne peut dépenser, un nombre croissant de personnes ont du mal à vivre adéquatement.

La hausse des coûts des maisons et des loyers, les coûts en constante augmentation de la nourriture, des vêtements et de l'essence nous appauvrissent individuellement et collectivement. Selon la Banque alimentaire du Canada, un nombre croissant de canadiens et canadiennes qui travaillent se tournent vers l'aide alimentaire d'urgence.

Alors que nous subissons les premiers effets concrets des changements climatiques, les mesures de responsabilisation des entreprises, d'adaptation de nos sociétés et de transition vers une économie verte sont insuffisantes ou lentes à être mises en place.

Notre économie et notre environnement ont été affaiblis et les défis à relever sont colossaux. Cependant, des solutions existent si nous décidons de nous unir et d'accepter de travailler ensemble.

Face à l'adversité, notre solidarité sera toujours notre meilleur atout. Qu'il s'agisse de citoyens, de membres de la collectivité, de familles ou de syndicats, il est à notre avantage d'unir nos forces et de présenter un front commun.

Le syndicat reste l'un des outils les plus efficaces de plaidoyer social. Le mouvement syndical a déjà

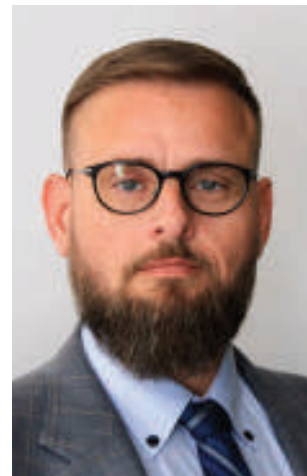
démonstré par le passé qu'il peut lutter contre les injustices et être un acteur du changement.

C'est grâce au travail acharné et à la lutte que les travailleurs canadiens et canadiennes ont obtenu la fin du travail des enfants, des horaires de travail acceptables, le droit à la santé et à la sécurité au travail, le droit aux congés de maladie et de maternité et un meilleur accès aux soins de santé pour tous.

Comme nos consœurs et nos confrères de l'AIM l'ont fait par le passé, en s'impliquant au sein de notre syndicat et en se mobilisant, je demeure convaincu que nous sommes capables d'accomplir de grandes choses.

Au-delà des partis politiques, les syndicats sont l'endroit où les travailleurs peuvent renforcer le pouvoir et apporter des changements positifs dans leurs milieux de travail et dans nos sociétés.

Que ce soit dans nos milieux de travail ou dans nos collectivités, nous avons de nombreuses batailles décisives à mener. Pour que nos droits soient respectés et que nous puissions exiger mieux de nos employeurs, nous devons faire preuve de solidarité, de courage et d'unité. Pour défendre et promouvoir une société plus équitable pour tous, nous devons nous mobiliser, nous soutenir mutuellement et nous engager politiquement.



LE LEADERSHIP DE L'AIM

PRÉSIDENT INTERNATIONAL
SECRÉTAIRE-TRÉSORIÈRE GÉNÉRALE
CANADA
OUEST : **GARY ALLEN**
AÉROSPATIALE : **MARK BLONDIN**
SUD : **RICKY WALLACE**
MI-OUEST : **STEVE GALLOWAY**

ROBERT MARTINEZ JR.
DORA CERVANTES
DAVE CHARTRAND
TRANSPORTS : **SITO PANTOJA**
EST : **JAMES CONIGLIARO**
SIÈGE SOCIAL : **BRIAN BRYANT**
TCU : **ARTHUR MARATEA**

EDITEUR, CONCEPTION & MIS-EN-PAGE
TRADUCTION ET RÉVISION

FRANK SAPTEL
JOCELYNE COLLETT



LA MORT PAR MILLE COUPURES :

LA TECHNOLOGIE ET L'AVENIR DU TRAVAIL

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



Quand on pense à l'intelligence artificielle (IA), différentes images et significations viennent à l'esprit : des voitures autonomes, des robots à l'intelligence humaine, et vous avez peut-être même pensé au robot le plus célèbre de tous, The Terminator !

Mais au quotidien, et dans nos milieux de travail, à quoi ressemble l'IA ? Pour mieux comprendre la nature des changements technologiques dans les milieux de travail de nos membres et les répercussions de ces changements, l'AIM Canada a entrepris une étude nationale. Par-dessus tout, l'objectif du rapport était de comprendre le genre de changements qui se produisent actuellement et quels milieux de travail étaient très sensibles. Le changement est inévitable, mais l'histoire nous a montré à quel point le changement technologique peut être perturbateur. Pour cette raison,

l'AIM a étudié cette question et a élaboré une stratégie pour protéger les emplois maintenant et à l'avenir.

POURQUOI CE RAPPORT EST-IL IMPORTANT ?

De nombreuses organisations et organisations internationales se sont consacrées aux progrès rapides de la technologie et à ce que cela signifie pour l'avenir du travail. Au cours des trente dernières années, les chercheurs ont remarqué que cette ère de changement technologique érode les emplois à un rythme plus rapide que la création de nouveaux emplois. La Banque mondiale prévoit qu'au cours des vingt prochaines années, 57 % des emplois seront touchés par l'automatisation et que jusqu'aux deux tiers des emplois existants dans les pays en développement sont susceptibles d'être automatisés. Au Canada seulement, les experts estiment

que 1,6 million d'emplois sont très vulnérables à l'automatisation, et ce, dans des industries qui ne sont généralement pas considérées comme vulnérables à l'automatisation et aux pertes d'emplois. Les chercheurs canadiens ont constaté qu'avec la technologie existante, 42 % de la main-d'œuvre canadienne risque fortement d'être touchée négativement par l'automatisation, alors que dans certains secteurs, ce pourcentage est beaucoup plus élevé. Cela signifie que non seulement les travailleurs auront besoin de nouvelles compétences, mais pire encore, certains pourraient se retrouver sans emploi.

Peu d'études de recherche examinent la question de l'automatisation du point de vue des travailleurs, et il est encore plus rare que le changement technologique soit compris comme un élément de certaines forces sociales et politiques ; au contraire, il est considéré comme inévitable, n'est pas le produit de décisions prises par les employeurs et les gouvernements. Notre rapport offre une perspective différente, nous suggérons que le changement technologique est le résultat de forces économiques et politiques, ce qui ouvre des possibilités pour le mouvement

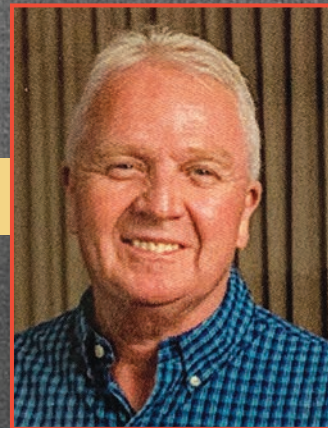


Suite à la page 12

DU PAREIL AU MÊME

Par Derek Ferguson, représentant de la Grande loge, Action politique

(Twitter: @IAMDerekF)



Après une campagne de 36 jours (la période la plus courte permise par la loi) - et les élections les plus coûteuses de l'histoire du Canada - les résultats montrent que le nombre de sièges de chaque parti à la Chambre des communes est demeuré pratiquement inchangé.

Les libéraux de Trudeau ont déclenché des élections surprises dans l'espoir que leur gestion de la pandémie inciterait les électeurs à leur accorder un gouvernement majoritaire.

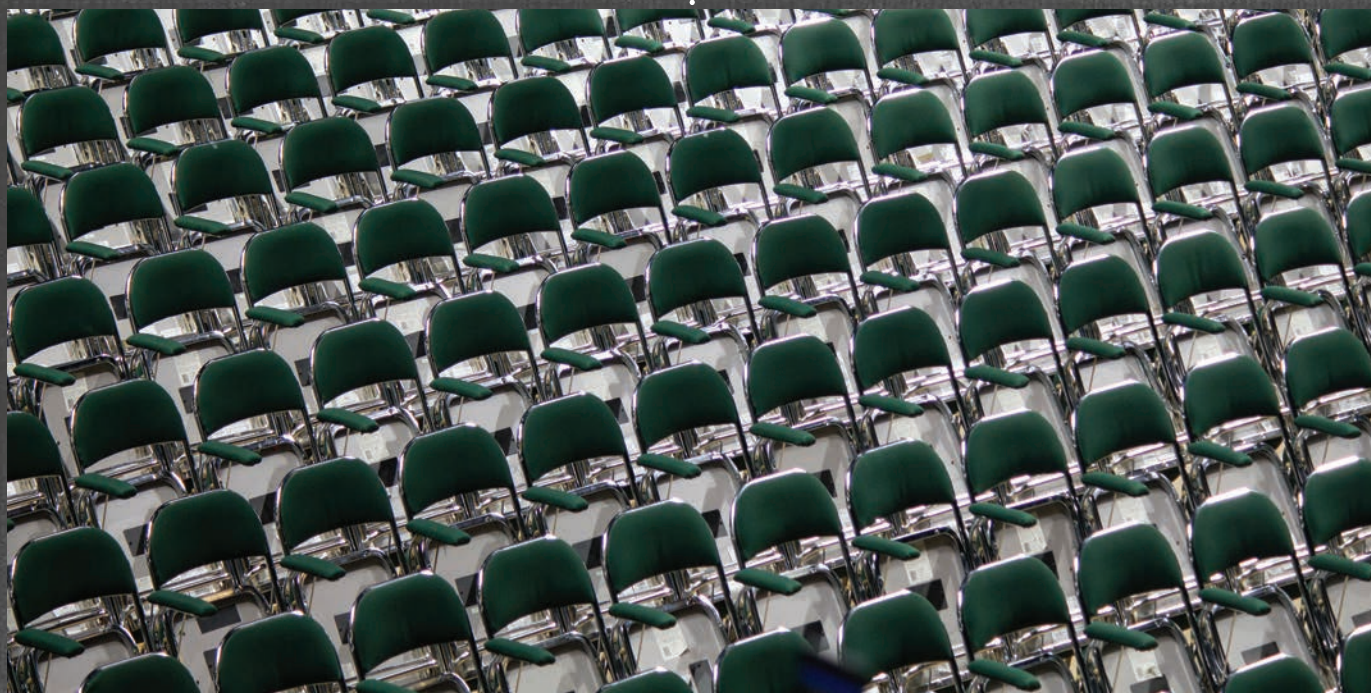
Ils se trompent ! Les électeurs ont ramené les libéraux à un deuxième gouvernement minoritaire qui devra compter sur les partis de l'opposition, y compris le NPD, pour adopter une loi.

Comme dans le gouvernement minoritaire précédent, le Nouveau Parti démocratique peut maintenir l'équilibre du pouvoir et faire pression sur les libéraux sur des questions comme l'économie, l'emploi, les soins de santé,

la pauvreté et l'inégalité sociale, le logement abordable, l'environnement, et d'autres questions importantes pour les Canadiens ordinaires et leurs familles

Nous avons besoin d'un gouvernement qui travaille pour les travailleurs. Un gouvernement qui investira dans les services dont les gens ont besoin, qui créera des emplois bien rémunérés et qui aidera à rendre la vie plus abordable pour les Canadiens ordinaires, qui modifiera les lois sur la faillite pour que les travailleurs et les retraités soient les premiers sur la liste, et non les derniers.

Continuons d'exercer des pressions sur le gouvernement pour qu'il reconnaisse les problèmes des travailleurs.



LE CENTRE WINPISINGER CONTINUE D'INSPIRER LES MEMBRES DE L'AIM

Par Ty Richardson, Département aéronautique de l'AIM (Twitter: @TyrichardsonPC)



Tiwaan Bradley, agent d'affaires, district 4

Tiwaan Bradley s'est rendu au Centre d'éducation et de technologie William W. Winpisinger pour la première fois au début du mois d'août, il ne savait pas tout à fait à quoi s'attendre pendant la classe d'une semaine de Leadership I.

Le nouvel agent d'affaires du district 4 de l'AIM a décrit l'entrée du centre de bâtiments beige et brun rappelant les dortoirs de son ancien collège. Au-delà de cette apparence, tout le reste était différent.

Ce qui a suivi pendant la semaine, c'est ce que Bradley a décrit comme des cours interactifs et animés par des formateurs passionnés. Les interactions sociales avec ses confrères et consœurs de l'AIM l'ont laissé dans l'étonnement.

« C'était vraiment formidable. « Aller là-bas vous permet vraiment de vous recentrer et de vous énergiser », a déclaré Bradley, un ancien délégué syndical de la section locale I-064 de l'AIM chez IKEA à Westampton, N.-J. « Vous partez avec tellement plus d'outils dans votre boîte à outils et vous aiguisiez ceux que vous utilisez. »

La pierre angulaire de l'installation de 67 acres de l'AIM dans le sud du Maryland est axée sur l'éducation au profit des membres du syndicat. Pour Bradley, cela signifiait aussi un élan de solidarité, car les camarades de classe partageaient les problèmes et leurs solutions en tant que nouveaux leaders de l'AIM.

Suite à la page 6



Suite de la page 5

Le président international de l'AIM, William W. Winpisinger, s'est entretenu avec les membres lors des cérémonies officielles de l'inauguration du Centre d'éducation Placid Harbor en 1984.

« Nous sommes souvent dans le domaine de l'exercice de vos fonctions et vous avez l'impression d'être tout seul », a-t-il dit, faisant référence à des questions comme la participation des membres aux réunions. « Je vois qu'il y a beaucoup de soutien. Tellement de gens ont raconté leur histoire et vous vous rendez compte que nous avons les mêmes situations et la façon dont ils ont surmonté la situation. »

Bradley réalise déjà des bénéfices, et dit qu'il a reçu un appel d'un camarade de classe qui a demandé des conseils pour résoudre un problème qu'ils avaient dans leur section locale.

Le renforcement de la base figure parmi les principales intentions énoncées lorsque l'ancien président de l'AIM International, William W. Winpisinger, a été le fer de lance de la création du centre d'éducation, qui a officiellement ouvert ses portes à Hollywood en 1981.

Le terrain, qui touche la rivière Patuxent, a été acheté en 1980 de l'association Retail Clerks internationale. Le terrain était autrefois le Placid Harbor Yacht Club, ce qui explique certaines des commodités actuelles telles qu'un parcours de golf à neuf trous et un quai de navigation.

Il y a aussi un peu d'ironie dans le fait que le domaine appartenait autrefois au commentateur de radio conservateur Fulton Lewis Jr., un fervent critique des syndicats.

Le concept du centre d'éducation de l'AIM a été inspiré par la visite de Winpisinger dans les centres d'éducation des travailleurs des pays scandinaves.

Dans les premières années de l'installation de l'AIM, initialement appelé Placid Harbor, le programme était largement axé sur le perfectionnement des compétences de recrutements pour aider à accroître l'adhésion du syndicat.

Avant la création de l'installation de Placid Harbor, de nombreux cours de formation du syndicat étaient donnés au siège social de l'AIM ou dans d'autres centres urbains du Canada et des États-Unis.

Lors du discours d'adieu de Winpisinger en juin 1989, il a mentionné l'importance du centre qu'il a commencé à classer « parmi nos réalisations les plus fières. L'information, c'est le pouvoir. [...] À Placid Harbor, des milliers d'entre nous se réunissent chaque année pour apprendre la vérité sur nous-mêmes et sur notre histoire, pour partager nos expériences et pour recevoir une formation professionnelle dans tous les domaines, de la négociation collective aux micro-ordinateurs », a déclaré M. Winpisinger dans son allocution. Notre objectif, a-t-il dit, était de faire de l'AIM « les membres et dirigeants les mieux éduqués et les mieux formés au monde ».

Les dates clé du W3 Center

12 MAI 1980	4 AOÛT 1981	1981	MARS 1984	1987
Le Conseil exécutif approuve l'achat de Placid Harbor	Première classe à Placid Harbor (programme de recrutement complet)	Don Wharton nommé premier directeur de Placid Harbor	Première classe dans de nouveaux dortoirs/ ailes de classe	Jerry Thompson nommé nouveau directeur de Placid Harbor
1994	1998	2001	2001	2007
Jim Leslie nommé nouveau directeur de Placid Harbor	Placid Harbor renommé Centre William W. Winpisinger	Le monument commémoratif des travailleurs de l'AIM est complété	Nouvel ajout (dortoirs/salles de classe)	Chris Wagoner nommé nouveau directeur de Placid Harbor



Un groupe d'agents d'affaires directeurs de l'AIM assiste à une classe de recrutement au port de Placid en 1982.

Forte de 40 ans d'existence, l'installation de l'AIM continue d'élargir son programme afin de demeurer à la fine pointe des changements dans les milieux de travail nord-américains.

Depuis son ouverture en 1981, plus de 100 000 personnes ont suivi des cours au centre d'éducation de l'AIM. Cela inclut des membres tels que des agents d'affaires, des délégués syndicaux, des dirigeants de district, et même le président international de l'AIM Robert Martinez Jr., qui crédite le centre d'avoir aidé à façonner ses compétences.

L'installation, souvent appelée W3, est aussi une rareté dans le mouvement syndical. Très peu de syndicats canadiens ou américains ont un établissement d'enseignement et de formation à temps plein. Le centre emploie des dizaines de travailleurs, y compris des formateurs, une équipe d'entretien et du personnel de cuisine. Tous sont membres du syndicat.

« Parce que l'éducation est très appréciée dans l'AIM, cela a aidé notre capacité à nous adapter aux changements qui se sont produits dans l'environnement et cela nous a permis de persister et de nous soutenir » dit Chris Wagoner, directeur du Centre Winpisinger. « L'éducation est l'ADN culturel de l'AIM et je pense que le Centre Winpisinger est le reflet de la valeur que les membres accordent à l'éducation. »

La propriété abrite également le Mémorial des travailleurs de l'AIM, qui est dédié au souvenir de ceux qui ont perdu la vie au travail. Les briques entourant le monument portent les noms des membres tombés au combat, ainsi que les briques données par les sections locales et les fiers membres de l'AIM.

ADAPTATION AUX CHANGEMENTS

Le paysage rural du centre a beaucoup changé depuis ses premiers jours de quelques classes de recrutement tenues dans le sous-sol du manoir de style colonial de deux étages.

La construction de salles de classe et d'installations administratives a commencé en 1982. L'AIM a également ajouté au centre depuis lors, y compris la construction de dortoirs, de salles de classe multimédias et de laboratoires informatiques. Les couloirs sont revêtus d'étagères de plusieurs produits fabriqués par des machinistes, allant des contenants de nourriture, des canettes de bière Miller Lite et des répliques d'avions Boeing.

Le programme a également été élargi au fil des ans avec des cours comme l'arbitrage, les principes fondamentaux des pensions et la préparation des négociations pour les comités de négociation. Les leçons ont également été étendues aux classes hispanophones et canadiennes-françaises.

Le centre se prépare également pour plus de classes dans les mois à venir visant à accroître le leadership des membres féminins de l'AIM.

« C'est une reconnaissance du fait que la démographie du milieu de travail et de la main-d'œuvre change et qu'en tant qu'organisation, nous devons changer avec elle », a déclaré M. Wagoner. « Nous changeons notre façon d'enseigner et de guider les femmes leaders. C'est la même chose pour les femmes leaders espagnoles et nous pouvons les encadrer et les aider à se développer. »

Les classes ont également été retouchées pour des simulations plus interactives dans le monde réel.

« Il y a beaucoup d'éducation basée sur la simulation, y compris le recrutement individuel comme contacter quelqu'un à leur porte, et même l'arbitrage où ils présentent un cas où vous êtes dans les négociations », a déclaré M. Wagoner. « Nous avons appris qu'à l'âge adulte, il y a beaucoup d'apprentissage à faire. »

L'installation de Martinez à la tête du syndicat en 2016 a également apporté quelques changements à l'organisation des classes au W3, notamment en mettant l'accent sur les outils de recrutement stratégiques.



GVP Dave Chartrand (Front, second from left) attended the French Leadership course at the W3 center in 1997. He also taught the various levels of the French Leadership programs. All leaders in the IAM have attended many courses towards their ultimate place in the IAM leadership ranks.

Suite de la page 8

Martinez, un ancien représentant de l'éducation du Territoire du Sud, a déclaré qu'il prend l'éducation très au sérieux dans la croissance de l'AIM. « Notre syndicat est plus fort aujourd'hui en raison des leçons de pointe au centre – de la négociation collective au recrutement », a-t-il déclaré. « Il est essentiel de sensibiliser les gens pour aider à renforcer et à élargir notre grand syndicat. »

L'EDUCATION PENDANT LA PANDÉMIE DE COVID-19

Le Centre Winpisinger a fait face à un défi sans précédent en 2020 en raison de la pandémie de COVID-19 qui a forcé sa fermeture tout au long de l'année.

Bradley faisait partie de la première classe de leçons en personne. Avant la réouverture, le centre opérait en ligne avec les appels Zoom et d'autres outils virtuels.



J'ai suivi de nombreux cours au Centre W3, dit Dave Chartrand, vice-président général canadien de l'AIM. Je sais que le centre a joué un rôle fondamental dans ma vie syndicale, ainsi que dans ma vie en dehors du travail.

Nous allons revenir au calendrier de formation en personne pour que les canadiens et canadiennes puissent suivre une formation – et être actifs!

Les salles de classe virtuelles étaient un peu d'un ajustement, Wagoner dit, et parfois manquer la véritable expérience Winpisinger.

Bon nombre des leçons apprises par les membres ne viennent pas de l'avant de la salle, mais des participants au cours, a déclaré M. Wagoner. « Il est très difficile de jumeler cela à l'apprentissage en ligne parce que ces occasions d'apprentissage par hasard sont liées au fait que je parle à quelqu'un et que cela ne se fera pas en ligne », a-t-il dit. « Ce n'est pas comme la nature des interactions forcées qui se produisent ici. »

Le centre a rouvert ses portes en août avec plusieurs protocoles liés à la COVID-19, comme les limites de capacité des salles, la désinfection constante par le personnel de l'établissement, une exigence relative au vaccin contre la COVID-19 et des mandats de masque.

Le centre a été vanté avec même façonner les dirigeants de l'AIM comme Martinez et Dora Cervantes, secrétaire-trésorière générale de l'AIM. Cervantes et Martinez suivent des cours au Centre Winpisinger depuis des années, y compris la formation en leadership.

Quant à Bradley, il est déjà excité pour les cours de son programme dans les prochains mois. « J'ai l'intention de revenir et de suivre le plus de cours possible », a-t-il dit. ■

Adapté de l'article en ligne de Ty Richardson sur www.GoIAM.org

État en attente

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

L'industrie canadienne du transport aérien est dans une situation de stagnation depuis une bonne partie de 2021. La pandémie de COVID-19 a eu un effet dévastateur sur l'industrie canadienne du transport aérien et cette année n'a pas fait exception.

Le gouvernement canadien a commencé à vacciner les Canadiens en décembre 2020 et, bien qu'il y ait eu des retards dans les expéditions, en date du 9 août 2021, 71 % des Canadiens avaient reçu au moins un vaccin et 59 % en avaient reçu deux.

À mesure que les taux de vaccination continuent d'augmenter, on constate un regain d'optimisme. En

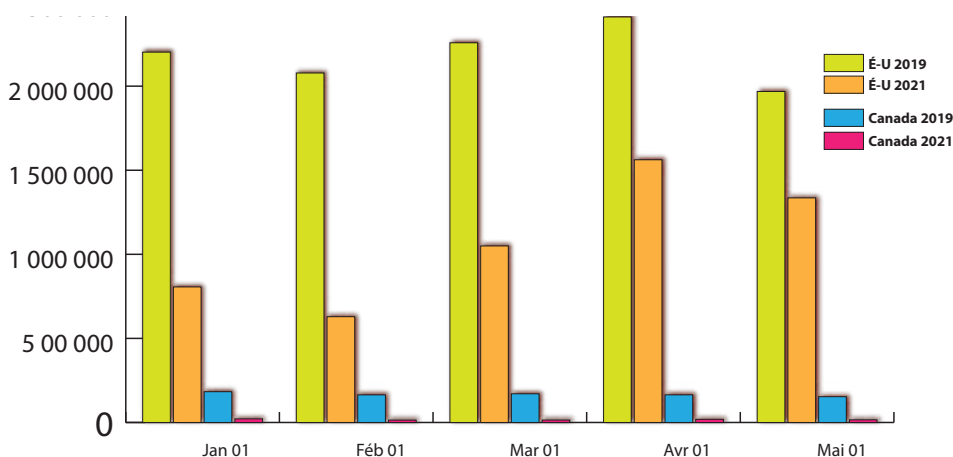
juillet 2021, le gouvernement du Canada a annoncé que le Canada accepterait les visiteurs américains qui sont entièrement vaccinés et que tout voyageur entrant au Canada doit fournir un test négatif de dépistage de la COVID-19 qui a été effectué dans les 72 heures suivant le départ. Les visiteurs à l'arrivée seraient également soumis à des tests aléatoires de dépistage de la COVID-19 à leur arrivée.

La façon dont les gouvernements ont défini les efforts de rétablissement a eu une incidence sur la vitesse à laquelle l'industrie a rebondi. À titre d'exemple, le gouvernement des États-Unis a aidé directement

les compagnies aériennes à garder les travailleurs sur la liste de paie, de sorte qu'il était plus facile pour l'industrie de réagir à la demande. La différence dans les voyages entre les deux pays est stupéfiante. Le graphique montre la différence entre 2019 et 2021 :

Comme vous pouvez le voir, les voyages aux États-Unis ont commencé à rebondir en mars 2021 et ont rapidement continué de se rétablir. D'autre part, l'industrie au Canada a été retardée dans sa reprise en raison de restrictions de voyage, de confinement et de la réouverture tardive de la frontière.

À mesure que l'industrie se rétablira, l'AIM au Canada veillera à ce que les droits de ses membres soient protégés, à ce que les lieux de travail où vous travaillez ou retournez au travail soient sécuritaires et à ce que nos membres aient voix au chapitre dans l'élaboration d'un plan de vol renouvelé à la suite de cette pandémie. ■



Infos américaines www.tsa.gov/coronavirus/passenger-throughput
Infos canadienne <https://www.catsa-acsta.gc.ca/fr/passagers-controles>

TRANSITIONS

JIM PATTERSON (1965–2021)



Le 15 novembre 2021, le confrère Jim Patterson, agent d'affaires et recruteur du District 14 de l'AIM, est décédé tragiquement après un incident avec le véhicule tout-terrain (VTT) dans lequel il se trouvait.

« Sa famille et son emploi étaient d'une grande importance pour lui », a déclaré Kevin Clark, agent d'affaires directeur du District 14 à Edmonton. « C'est une perte tragique pour notre famille de l'AIM, et nous devons la gérer », a déclaré Wade Zenchyson, président de la section locale 99. « Je suis totalement peiné. Jim était tellement présent dans notre section locale, dans notre syndicat et dans nos vies. C'est une perte énorme », a-t-il dit. ■

CARL SIBLEY (1941-2021)



Le 18 octobre 2021, un mari, un père, un grand-père, un ami et un défenseur de « l'opprimé » est décédé paisiblement chez lui, entouré de sa famille. Son épouse Leena, leurs enfants et petits-enfants se souviennent avec amour de Carl.

Carl a commencé à travailler pour GKN Sinter Metals en décembre 1964 et a été élu agent d'affaires directeur (ADD) du District 184 en octobre 1997. Il a passé les dix dernières années de sa carrière comme représentant à temps plein de l'AIM et a pris sa retraite en octobre 2006.

« Carl était un leader solide, un négociateur intelligent et certainement l'homme que vous vouliez pour lutter pour ce qui était juste », a déclaré Ken Atterbury, membre actif de longue date de la section locale 1975 de l'AIM.

Craig Mansell, qui a suivi Sibley comme ADD du District 184, attribue beaucoup de crédit à Sibley. « Carl m'a pris sous son aile et je lui en serai éternellement reconnaissant. » ■

MATT PYNE NOMMÉ REPRÉSENTANT EN ÉDUCATION



« Je suis fier d'affecter Matt au groupe de l'éducation, a déclaré Robert Martinez Jr., président international de l'AIM. « Il est essentiel que nous ayons un instructeur qui connaît les lois du travail, le système de soins de santé et les règlements du travail du Canada afin que nos membres canadiens reçoivent la meilleure

formation possible. »

« Matt comprend les besoins en matière d'éducation de nos membres parce qu'il a commencé là où se trouvent bon nombre de nos consœurs et de nos confrères, qu'il a pris ce qu'il a appris au Centre Winpisinger et qu'il a fait une différence dans sa section locale et son milieu de travail », a déclaré le vice-président général canadien, Dave Chartrand.

Pyne demeure à Halifax, en Nouvelle-Écosse, où il s'est joint à la section locale 1763 en 2009 et a occupé divers postes, dont le plus récemment celui de président. Matt est d'origine acadienne et parle aussi français. ■

BARNABLE RETOURNE CHEZ LUI POUR REPRÉSENTER



Le président international de l'AIM, Robert Martinez Jr., a nommé Matthew (Matt) Barnable comme représentant spécial affecté au Canada atlantique. Matt sera responsable du recrutement et offrira ses services et soutien à l'ensemble de la côte Est.

Membre de la section locale 99 de l'AIM depuis 2011, Matt est devenu actif au sein du syndicat au début de sa carrière chez Finning en tant que délégué syndical et a occupé divers autres postes. Il a été élu agent d'affaires et recruteur en 2018 et a négocié des contrats, traité des griefs et a travaillé avec le District 14 pour grandir le nombre de membres en Alberta.

« Le confrère Barnable apporte une solide éthique de travail à son nouveau rôle de représentant spécial et, en tant que natif de St. John's, à Terre-Neuve, il s'intégrera rapidement à la communauté de la côte Est », a déclaré le vice-président général canadien de l'AIM, Dave Chartrand. » ■

À TRAVERS TOUTES LES ÉPREUVES

Le comité des femmes reste branché



Au cours des 18 derniers mois, alors que notre vie quotidienne et nos routines ont été bouleversées par la pandémie, le besoin de créer des liens et de favoriser le soutien au sein de notre communauté syndicale s'est accru. Les liens entre les membres du Comité national des femmes ont été forgés à mesure que l'incertitude s'installait, et le groupe est devenu une source de soutien mutuel. Les membres du Comité se sont réunis régulièrement pour partager des expériences communes, résoudre des problèmes et trouver des façons d'offrir du soutien aux membres des sections locales partout au Canada.

Au fur et à mesure que la pandémie a fait des ravages et imposé de nouvelles pressions à ceux qui servent les membres à tous les niveaux, la santé mentale est devenue un domaine où le soutien et les ressources étaient nécessaires. Les confinements, l'incertitude financière, la séparation des proches malades et la perte de membres de la famille proche ont tous contribué à l'augmentation du niveau de stress, de l'anxiété et de la dépression. Au début de 2021, après une longue discussion et un besoin évident de s'attaquer à la santé mentale, le Comité national des femmes a accepté de se pencher sur la question. Il faut rendre hommage à un membre du Comité national des femmes, Zita Hildebrandt, qui a pris l'initiative et a commencé à travailler sur une trousse de ressources en santé

Par Ivana Saula,
Directrice de la recherche,
AIM Canada



mentale, en collaboration avec un centre de santé mentale de sa province.

La trousse contenait des renseignements utiles sur l'évaluation du bien-être d'une personne, les façons de traiter avec les membres en détresse et des ressources pour obtenir de l'aide et de l'information supplémentaires. Les délégués syndicaux et les représentants des sections locales sont souvent les premiers à être approchés par des membres qui font face à des défis, ce qui ajoute à la charge de travail déjà lourde et aux exigences élevées. Nos représentants ne sont peut-être pas équipés pour faire face au caractère unique des problèmes de santé mentale, mais la trousse d'outils était un petit pas et un geste pour alléger les fardeaux supplémentaires.

Près de deux ans après que la COVID-19 a secoué le monde, et à mesure que les choses reviennent lentement à la normale, si cela est une telle chose, nous apprenons et nous nous adaptons à de nouvelles façons d'être. Au milieu de l'incertitude, nous pouvons nous reconforter dans les liens qui nous soutiennent, et les communautés qui nous soutiennent ; pour certains membres du syndicat, ce soutien vient du Comité national des femmes. À tous ceux qui siègent à ce comité, et à d'innombrables autres qui sont une source de soutien et de réconfort pour les membres de partout au pays, l'AIMTA vous remercie de tous vos efforts et de votre détermination à garder le syndicat fort en ces temps difficiles.

Pour accéder à la trousse d'outils sur la santé mentale, vous pouvez visiter notre site Web ou scanner le code QR pour y accéder facilement. ■

Pour plus d'informations :
femmes@iamaw.ca

Scannez le
code QR



Zita Hildebrandt

syndical de défendre nos intérêts, tant sur le plan politique qu'à la table de négociation.

POINTS CHAUD POUR LE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

L'étude de l'AIMTA s'est penchée sur plusieurs industries, et le transport aérien est apparu comme l'une des industries les plus vulnérables à l'automatisation, et la pandémie n'a fait qu'accélérer l'adoption de technologies de suppression d'emplois. Le service sans contact, associé à la nécessité de gérer des capacités de passagers élevées, a à la fois augmenté le rythme de travail, mais a également conduit à l'adoption de technologies susceptibles de réduire le nombre de travailleurs nécessaires. À l'heure actuelle, les contrats de location entre les autorités aéroportuaires et les compagnies aériennes spécifiques à l'équipement, et les règlements gouvernementaux sont des obstacles à l'adoption plus rapide de la technologie. Mais ça pourrait changer rapidement.



La biométrie est la technologie la plus populaire et la plus actuelle dans cette industrie. L'aéroport de Changi, à Singapour, compte sur la biométrie pour le traitement des demandes d'immigration et, en fait, l'aéroport dispose d'un terminal entièrement automatisé. L'aéroport international de Montevideo Carrasco est devenu le premier aéroport entièrement numérique au monde, et beaucoup d'autres en font autant.

De plus en plus d'aéroports et de compagnies aériennes du monde entier se tournent vers la technologie pour gérer les points d'enregistrement de sécurité, le processus d'enregistrement et l'embarquement.

Il y a aussi une forte poussée, et la technologie disponible pour automatiser l'équipement de service de manutention au sol, ponts de jet, camions de chargement de fret et de bagages. L'aéroport de Changi est le pilote d'un véhicule télécommandé qui recueille les bagages d'un aéronef et les déplace à la zone de manutention des bagages en aussi peu que dix minutes. La raison d'être du projet est que la technologie aidera à gérer des charges de passagers plus élevées sans avoir besoin de travailleurs supplémentaires.

Non seulement le changement est inévitable pour les aéroports du monde entier, mais il se produit déjà à un rythme rapide.

Un autre point chaud des changements technologiques ne se produit pas seulement dans une industrie en particulier, autant qu'il affecte une catégorie de travailleurs, et ceux qui ont une longue histoire avec la technologie : les métiers spécialisés. Non seulement la technologie diminue-t-elle continuellement leurs compétences, mais elle réduit aussi leur autonomie. Une grande partie du travail est numérisée, ce qui facilite la surveillance du travail et le suivi des extrants. Certains membres ont fait remarquer que leurs emplois étaient devenus très routiniers, atteignant un point où il n'y a pas de différence entre un travailleur de la rue et un travailleur formé. D'autres ont noté que certains de leurs collègues qui sont aussi des gens de métier qualifiés commencent à se sentir comme le forgeron.

Un autre effet de l'automatisation a été noté par les membres : la pratique de sous-traitance du travail, parfois vers des usines qui sont hautement automatisées. Les membres ont indiqué que les employeurs sous-traitaient des travaux trop coûteux à effectuer dans l'usine à des entreprises qui avaient la capacité technologique de terminer les travaux. Un document du gouvernement sur les effets de l'automatisation soulève la même question, que les députés connaissent déjà, à savoir que les employeurs sont susceptibles d'impacter le travail à des usines qui ont une infrastructure technologique spécialisée.

ÉLIMINATION DES EMPLOIS, RÉORGANISATION DU TRAVAIL ET TÂCHES INVISIBLES

Au moment de la rédaction du rapport, aucune perte d'emploi directe n'a été constatée, mais il existe des preuves de pertes d'emploi indirectes. Les participants des groupes de discussion du Nord de l'Ontario ont indiqué que les changements technologiques font partie de leur environnement de travail depuis les années 1980. Les travailleurs qui ont été licenciés par suite d'améliorations technologiques n'ont pas été mis à pied, mais les employeurs ont éliminé des emplois par attrition. Les emplois restants ont été fusionnés, ce qui a encore réduit la nécessité de remplacer les travailleurs. Un membre principal de l'usine a noté qu'en 1980, le lieu de travail comptait 300 employés et que toutes les machines à l'époque nécessitaient du travail manuel. Mais, en raison de la nature cyclique de l'industrie, des départs à la retraite et des mises à pied, des emplois ont été éliminés et de nouvelles technologies ont été introduites. En l'espace d'une décennie, le nombre de travailleurs avait tombé à 100. La plupart des travailleurs ne pensaient pas que la réduction de la main-d'œuvre était liée à la technologie, mais cela a certainement joué un rôle.

La réorganisation du travail, à partir de laquelle est née la notion de « tâches invisibles », est commune à de nombreux milieux de travail, beaucoup plus que l'élimination des emplois. La technologie a une incidence sur la façon dont les tâches sont accomplies ; dans certains cas, une façon plus efficace d'accomplir les tâches rend certaines étapes inutiles, ce qui permet de fusionner des tâches semblables. Dans le cadre de ce processus, une personne au lieu de deux peut être nécessaire. Cependant, bien que certaines tâches d'un emploi soient éliminées, les membres ont noté que toutes les tâches ne le sont pas et que celles qui ne le sont pas deviennent invisibles, et qu'elles s'ajoutent à la charge de travail de la personne restante au travail. Le travailleur restant finit par faire son travail, avec l'ajout de nouvelles tâches, ce qui augmente leur productivité et leur rendement. Le plus souvent, le changement des tâches n'entraîne pas un examen des descriptions de travail ni du taux de rémunération. En termes simplistes, c'est ainsi que se produit le phénomène de l'augmentation de la productivité et de la stagnation des salaires, qui afflige les économies depuis les années

1970. Il est essentiel de s'attaquer à cette dynamique pour veiller à ce que les travailleurs soient rémunérés équitablement pour le travail qu'ils accomplissent.

QUE PEUT-ON FAIRE ?

Le changement dans n'importe quel domaine ne peut être empêché, ni arrêté, et c'est le cas avec la technologie. Cependant, le changement technologique est un effet de certains impératifs, économiques, politiques et parfois sociaux. C'est une fonction des besoins actuels des employeurs, qui sont nés de la nécessité de rendre la production toujours plus efficace. À cet égard, il permet de gérer et d'orienter le rythme des changements technologiques dans les lieux de travail et, plus important encore, d'en atténuer les effets négatifs. La défense des droits doit se faire tant à la table de négociation que dans le cadre du processus législatif et politique, car le domaine de l'intelligence artificielle est largement façonné par les intérêts des entreprises.

Cette ère de changement technologique nous poussera vers une autre révolution industrielle, ce que l'histoire a montré, non seulement transforme nos lieux de travail, mais les sociétés dans leur ensemble. Tout au long de la première et de la deuxième révolution industrielle, les syndicats ont entraîné des changements sociaux afin d'atténuer les retombées et les perturbations des changements technologiques. Tandis que le changement technologique transformait la société, le pouvoir collectif des travailleurs définissait les conditions sociales, politiques et économiques. Il est temps que le mouvement syndical reconnaisse que nous sommes sur le point de connaître des changements majeurs, des changements qui nous obligent à nous organiser et à participer à l'élaboration d'une transition juste et humaine.

C'est exactement ce que l'AIMTA vise à faire : nous avons défini le langage clé de la convention collective, et nous allons faire pression pour que des changements législatifs et politiques soient apportés afin de veiller à ce que les intérêts des travailleurs soient à l'avant-plan. Nous avons participé à des batailles clés tout au long de l'histoire, et ce n'est pas une bataille dont nous allons nous détourner.

CE QU'IL Y A POUR VOUS?

Lorsque vous joignez l'AIM, vous vous adjoint 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.



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>



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



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.**

