LE
Journal DE L'AIM

DÉCEMBRE 2023

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

LA SOLIDARITÉ ET LA FORCE

Le VPG David Chartrand rencontre l'exécutif de la section locale 1231 de l'AIM.
Voir page 2

LA SOLIDARITÉ ET LA FORCE • DAVID CHARTRAND 2
ÉVALUATION DU PROGRAMME LEADS • IVANA SAULA 3
PORTEZ-LA À LEUR PORTE ! • DEREK FERGUSON 4
29E CONGRÈS DU CTC - S'UNIR POUR NOS DROITS 5
LOIS HOSTILES AU TRAVAILLEURS AU CANADA • IVANA SAULA 6-7
L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, L'AIM ET LE MONDE • IVANA SAULA 8-9
TURBULENCE DANS LE TRANSPORT AÉRIEN ? • KEITH AIKEN 10
FIN DES TESTE DEG - QUOI FAIRE ? 11
L'AIM+ITF+LA SÉCURITÉ DU PERSONNEL AU SOL • KEITH AIKEN 12
FRUSTRATION FACE AU RETARD DU PROJET DE LOI C-86 13
LA SECTION LOCALE 103 CÉLÈBRE 133 ANS ! 13
CE QU'IL Y A POUR VOUS 14

RENCONTRE AVEC LES MEMBRES : LA SOLIDARITÉ ET LA FORCE

Par David Chartrand, vice-président général (Twitter: @IAMAWGVPDavid)

Construire la solidarité et la force à l'ère du numérique, où la communication se fait souvent par le biais d'écrans et d'appareils, il ne faut pas sous-estimer l'importance des interactions en face à face, en particulier dans le contexte de l'AIM. Rendre visite aux membres en personne reste la pierre angulaire pour bâtir de la solidarité, du développement des relations et du renforcement du pouvoir collectif du mouvement syndical.

C'est ce que j'ai promis lorsque je me suis présenté au poste de VPG - et j'ai l'intention de m'y tenir fermement. Visiter les membres de notre syndicat me permet d'établir ou d'entretenir des liens personnels avec les dirigeants, les recruteurs et les autres membres. C'est l'occasion d'écouter les préoccupations, de répondre aux questions et d'offrir un soutien direct. Bien que les courriels, les appels téléphoniques et les sondages en ligne aient leur place, rien ne vaut une conversation en face à face pour comprendre les véritables problèmes ou enjeux qui affectent nos membres. C'est une excellente occasion d'obtenir des informations qui pourraient échapper à la communication à distance. Vos voix comptent ! Lorsque je vous rends visite sur votre terrain, là où vous travaillez, j'envoie un message fort : votre voix compte. J'espère que cela encouragera une plus grande participation aux activités syndicales, qu'il s'agisse d'assister à des réunions ou de se porter volontaire pour des efforts d'organisation.

J'encourage tous les dirigeants de l'AIM à s'adresser davantage aux membres afin de construire de nouveaux ponts - ou de réparer les anciens.

La solidarité est l'élément vital du mouvement syndical. Dans un monde où la technologie remplace souvent l'interaction personnelle, le simple fait de rendre visite aux membres du syndicat sur leur lieu de travail reste la pierre angulaire d'un leadership syndical efficace.

Il permet de renforcer les liens de solidarité, d'instaurer la confiance et de donner aux travailleurs les moyens de défendre ensemble leurs droits et un avenir meilleur. Comme le dit l'adage, « la solidarité n'est pas un mot, c'est un mode de vie «. ■

Réunion avec l'exécutif de la section locale 11 à Delta, C.-B.

En 2023, le GVP Chartrand a visité les sections locales suivantes.

SL11 - Delta (C-B)
SL16 - Vancouver (C-B)
SL99 - Alberta (AB)
SL103 - Stratford (ON)
SL386 - Owen Sound (ON)
SL456 - Victoria (C-B)
SL608 - Pinawa (MB)
SL692 - Surrey (C-B)
SL714 - Winnipeg (MB)
SL717T - Mississauga (ON)
SL764 - Richmond (C-B)
SL901 - Scarborough (ON)
SL905 - Ajax (ON)
SL1231 - Toronto (ON)
SL1295 - Toronto (ON)
SL1681 - Calgary (AB)
SL1722 - Edmonton (AB)
SL1857 - Vancouver (C-B)
SL1919 - Winnipeg (MB)
SL1922 - Mississauga (ON)
SL1953 - Winnipeg (MB)
SL2113 - Markham (ON)
SL2247 - Winnipeg (MB)
SL2332 - S. Ste. Marie (ON)
SL2412 - North Bay (ON)
SL2583 - Calgary (AB)
SL2603 - Winnipeg (MB)
SL2707 - Cambridge (ON)
SL2711 - Penticton (C-B)
SL2734 - Calgary (AB)
SL2922 - North Bay (ON)
LL3111 - Toronto (Canada)

IAMAW AIMTA Canada @IAMAWCanada IAMAWCanada IAMAWCanada IAMAW Canada IAMAW.ca/feed
PUBLIÉ PAR AIM CANADA
ÉDITEUR, CONCEPTION, MIS-EN-PAGE FRANK SAPTEL
TRADUCTIONK ET RÉVISION JOCELYNE COLLETT

ÉVALUATION DU PROGRAMME LEADS

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

Alors que la toute première et historique session de l'Assemblée d'excellence en leadership des consœurs dévouées, connue sous le nom de LEADS, touche à sa fin, et que les nouvelles entrantes se préparent à commencer en janvier 2024, nous faisons le point sur le programme et évaluons l'impact que LEADS a eu en un laps de temps relativement court.

LEADS a été développé en réponse à un besoin critique de soutenir les femmes au sein de l'organisation en leur offrant des opportunités de mentorat, de formation, d'observation et d'éducation. LEADS revêt une importance historique pour notre organisation, car c'est la première fois qu'un effort concerté est déployé pour remédier aux déficits de diversité et aux obstacles auxquels les femmes, en particulier, sont confrontées pour accéder à des postes de direction à tous les niveaux. LEADS marque véritablement un pas en avant pour l'AIM, qui s'engage sur la voie de la croissance par le biais d'une plus grande inclusion et d'une plus grande diversité.

De toute évidence, bien qu'il s'agisse d'un projet pilote, LEADS a été un succès. Les consœurs canadiennes ont participé en nombre record, ce qui a suscité un vif intérêt pour le programme. Zita Hildebrandt, de la section locale 2797 à Halifax, a déclaré : «LEADS m'a donné une plus grande confiance en moi... le soutien de mes consœurs est inégalé. Je mettrai à profit les leçons que j'ai tirées de LEADS dans mon militantisme syndical et dans ma vie professionnelle pour améliorer la situation de ma loge».

De l'autre côté du pays, Ayesha Kanji, membre de la section locale 764, qui travaille pour MTU, a partagé des sentiments similaires : «Le programme LEADS offre l'incroyable opportunité d'acquérir des compétences précieuses grâce à des sessions de mentorat et de formation exceptionnelles. Je suis très reconnaissante d'avoir participé à cette expérience extraordinaire.»

Le programme LEADS, qui s'adresse exclusivement aux hommes, s'intitule «be more than a bystander» («soyez plus qu'un spectateur»). Ce programme s'inspire d'une formation similaire dispensée en Colombie-Britannique, qui apprend aux hommes à reconnaître le harcèlement et la violence au travail, en particulier à l'encontre des femmes et de la communauté LGBTQ+, et à devenir des alliés. Cette formation a fait de l'AIM le premier groupe syndical des États-Unis à recevoir une formation sur ce sujet, ce qui fait de l'AIM un précurseur dans les efforts pour une plus grande inclusion et équité au sein du mouvement syndical. Frank Saptel, représentant en communication de l'AIM, a assisté à la formation au Harbor, qui lui a laissé une impression durable. Frank a fait remarquer que «le programme est quelque chose que nous devrions mettre en œuvre au Canada dès que possible afin que nos membres masculins puissent en tirer des enseignements et contribuer à une plus grande justice».

Ces deux programmes ne manqueront pas de susciter des discussions réfléchies et d'être à l'origine de changements durables au sein de notre organisation. Bonne chance à tous ceux qui commenceront leur expérience dans le programme en 2024 ! ■

Réunion sur l'élaboration des programmes d'études - 14-15 septembre

VOTRE VOIX COMPTE - PORTEZ-LA À LEUR PORTE !

(Twitter: @IAMDerekF)

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

Comme de nombreux travailleurs partout au Canada, les membres de l'AIM tentent de joindre les deux bouts. Confrontées au coût élevé des aliments, à la fluctuation du prix de l'essence et à l'augmentation constante des coûts associés au logement abordable, de nombreuses familles de travailleurs se sentent à la limite - les niveaux d'anxiété et de stress n'ont jamais été aussi élevés - beaucoup d'entre elles souffrent. En tant que syndicat, l'AIM ne restera pas les bras croisés face à l'abandon de nos collègues de travail - nous devons faire plus - nous avons besoin que les membres s'impliquent dans la lutte politique.

Comment pouvons-nous renforcer la législation sur les conditions de travail, aider à maintenir et à protéger les soins de santé financés par l'État et contribuer à bâtir une société juste si nous ne nous impliquons pas ? Les militants politiques de l'AIM se réunissent chaque année au Centre W3 dans le Maryland pour élaborer un plan d'action identifié à l'aide des enquêtes sectorielles soumises par leurs propres membres, qu'ils ramènent chez eux et commencent à impliquer ces mêmes membres pour qu'ils fassent activement pression sur leurs représentants politiques locaux à tous les niveaux du gouvernement sur les questions qui leur tiennent à cœur.

Par exemple, nous nous battons pour une législation anti-briseurs de grève solide que le gouvernement fédéral doit adopter cet automne, pour des améliorations de l'assurance-emploi pour les transitions juste de l'économie verte, pour une nouvelle loi sur l'assurance-médicaments et pour des logements abordables - autant de questions cruciales pour lesquelles les membres de l'AIM doivent faire pression.

Parmi les autres questions soulevées dans les sondages, mentionnons la menace constante de transfert de contrat dans le secteur des services de transport aérien de l'AIM, la nécessité d'améliorer les conditions de travail et la rémunération des travailleurs du secteur des soins de santé de l'AIM. Nous avons des membres dans de nombreux secteurs différents à travers le Canada, nous sommes engagés dans la lutte en leur nom et nous prendrons des mesures au nom de nos membres.

Un certain nombre de membres de notre comité d'action politique ont déjà fait du lobbying pendant les mois d'été. Nous devons en faire plus ! Nous aurons l'occasion de rencontrer des politiciens lors du lobby du Congrès du travail du Canada (CTC) à Ottawa le 28 novembre 2023. L'AIM et tous les autres syndicats affiliés au CTC feront du lobbying auprès des politiciens sur trois questions principales : la législation anti-briseurs de grève, les emplois durables et le régime national d'assurance-médicaments.

Le lobby du CTC à Ottawa, février 2023. Le VPG David Chartrand (au centre) et Bea Bruske, présidente du CTC, (deuxième à partir de la gauche) se sont assurés que nos voix soient entendues à Ottawa.

Scannez pour plus de photos

29E CONGRÈS DU CTC : S'UNIR POUR NOS DROITS

Le 29e congrès du Congrès du travail du Canada (CTC), qui s'est tenu à Montréal du 10 au 14 mai 2023, a rassemblé des dirigeants syndicaux, des militants et des représentants de tout le Canada. Il a fourni une plateforme amicale et inclusive pour des discussions, des résolutions et des actions visant à faire progresser les droits des travailleurs et à aborder des questions importantes dans le mouvement syndical canadien. L'invité spécial Chris Smalls, fondateur du syndicat des travailleurs d'Amazon, était l'orateur principal.

Les délégués des sections locales de l'AIM de tout le Canada se sont joints à d'autres syndicats canadiens au Palais des congrès de Montréal, embrassant l'unité et la solidarité pour améliorer la vie des travailleurs canadiens. Voici quelques points saillants :

Lutte contre l'inégalité des salaires : Les délégués ont discuté de stratégies pour lutter contre les disparités salariales et promouvoir des salaires équitables pour tous les travailleurs. Le CTC a réaffirmé son engagement à défendre des politiques qui réduisent l'inégalité des salaires et soutiennent les communautés marginalisées.

Droits des travailleurs : L'emploi précaire, la sécurité sur le lieu de travail et les conditions de travail équitables ont été des thèmes centraux. Des syndicats forts ont été reconnus comme essentiels à la protection des droits des travailleurs.

Équité entre les sexes : L'équité entre les sexes et l'intégration ont été mise en évidence. Le congrès met l'accent sur la réalisation de l'équité salariale, la promotion du leadership des femmes dans les syndicats et la lutte contre la discrimination et le harcèlement sexuelle au travail.

Réconciliation et droits des autochtones : Les délégués ont accordé la priorité à la réconciliation avec les peuples autochtones, au soutien de leurs droits et de leur autodétermination, ainsi qu'à l'établissement de partenariats plus solides.

Le CTC a également souligné l'importance de la lutte contre le changement climatique et le rôle des syndicats dans la promotion d'une transition juste vers une économie durable. Les délégués ont discuté de l'alignement des intérêts des travailleurs sur les objectifs environnementaux.

Des résolutions ont été adoptées, soulignant les engagements du CTC pour l'avenir. Elles couvrent diverses questions, notamment la défense d'un salaire décent, le soutien au logement abordable et le renforcement de la sécurité sur le lieu de travail.

Alors que les syndicats canadiens poursuivent leurs efforts collectifs pour améliorer la vie des travailleurs et relever les défis de la société, le congrès de Montréal a marqué un moment pivotant dans leur parcours vers un avenir plus juste et plus équitable pour tous les Canadiens. ■

Scannez le code QR pour voir toutes les photos du Congrès du CTC.

ÉVALUATION DES COMMUNICATIONS!

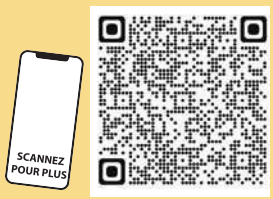
Il est temps de procéder à un nouvel Évaluation de la communication !

Afin d'évaluer la qualité de nos communications, c'est toujours une bonne idée de faire le suivi de ce que nous faisons.

La dernière fois qu'IAM Canada a réalisé une évaluation des communications, c'était en 2017. Le monde était différent et nous faisions tous les choses différemment.

Bien que nous ayons reçu une excellente réponse à notre dernière évaluation, nous devons maintenant mettre à jour nos dossiers.

Le monde change ! Les 2 ½ dernières années nous l'ont certainement appris. Parce que beaucoup de choses ont changé, nous demandons à toutes les sections locales et à tous les districts de remplir ce formulaire d'évaluation de communication. Il nous aidera à mieux comprendre quels outils sont utilisés et comment nous pouvons améliorer les communications au Canada. Nous vous remercions de votre participation !



SCANNEZ ET REMPLISSEZ

LES LOIS HOSTILES AU TRAVAILLEURS À TRAVERS LE CANADA

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

Le monde politique canadien s'est modifié au cours des deux dernières années et est devenu nettement plus conservateur au fur et à mesure que les provinces élisaient des Premiers ministres conservateurs. Dans les provinces où des gouvernements conservateurs ont été élus, les Premiers ministres ont fait montre d'un sentiment anti-ouvrier et ont montré leur puissance en démantelant les institutions collectives, comme le secteur public, dans lequel, soit dit en passant, la plupart des travailleurs sont des femmes. Bien que d'autres provinces aient adopté des lois similaires, les projets de loi décrits ci-dessous sont les exemples les plus clairs du sentiment anti-ouvrier et les exemples les plus clairs de gouvernements conservateurs testant les limites de la démocratie. Sans aucun doute, le mouvement syndical se retrouve sur la défensive ; alors qu'une guerre pas si subtile est menée contre nos droits de citoyens et nos droits de travailleurs, l'engagement syndical et politique n'a jamais été aussi essentiel.

Projet de loi 124 et projet de loi 28 - Ontario - Démantèlement de l'éducation et de la santé

L'attaque la plus audacieuse et la moins scrupuleuse a eu lieu en Ontario, en commençant par le projet de loi 124, une législation qui empêchait les syndicats de négocier librement et équitablement dans le secteur public. Le gouvernement Ford a plafonné les augmentations à 1 %, compromettant ainsi les négociations en limitant les augmentations de salaires, d'avantages sociaux et de pensions. Le secteur est majoritairement féminin et ce sont les groupes de travailleurs les plus vulnérables - ceux qui sont racialisés, les nouveaux arrivants au Canada et ceux qui sont en première ligne de la pandémie - les travailleurs de la santé, qui ont subi l'impact le plus dur. M. Ford a imposé les mesures les plus sévères aux travailleurs dont les revenus ne dépassent pas 16 dollars de l'heure, des travailleurs qui, selon lui, prétend que son gouvernement est là pour le protéger.

Le gouvernement Ford a appliqué la même tactique peu scrupuleuse lors des négociations avec les travailleurs de l'éducation. Le gouvernement Ford a appliqué la même tactique peu scrupuleuse lors des négociations avec les travailleurs de l'éducation, mais il est allé plus loin en imposant un contrat avant même que les négociations ne commencent, et en rendant illégales les actions de grève avant même qu'elles ne soient envisagées. Pire encore, Ford a imposé la clause dérogatoire, un outil courant des conservateurs, qui permet de suspendre les droits garantis par la Charte. Une fois de plus, Ford a appliqué sa tactique la plus dure aux travailleurs les plus vulnérables, ceux dont les revenus sont légèrement supérieurs au seuil de pauvreté, ceux qui ont deux emplois pour joindre les deux bouts, les femmes et les travailleurs racialisés. Dans les deux cas, la législation a été appliquée de manière générale, mais au cœur de celle-ci, elle a ciblé les femmes et les travailleurs racialisés. L'AIM a été rejointe par plusieurs syndicats, dont la Fédération du travail de l'Ontario (FTO), pour contester la constitutionnalité de la loi 124, ce qui a donné lieu à une victoire importante, mais de courte durée, pour les travailleurs de l'Ontario. Bien que le gouvernement Ford ait été condamné à rembourser 1 milliard de dollars de salaires, il a fait appel.

Les travailleurs de l'Ontario ont obtenu de bien meilleurs résultats en contestant la loi 28 et en la repoussant Ford et le ministre de l'Éducation

Steven Lecce par le biais d'une action collective. Les nombreux jours de protestations et de manifestations à Queen's Park auxquels ont participé les dirigeants et les membres de l'AIM ont envoyé un message clair : même si les grèves devaient être rendues illégales, les travailleurs de l'éducation descendraient dans la rue avec le mouvement syndical en solidarité.

PROJET DE LOI 32 - ALBERTA - DONNER DU POUVOIR AUX PUISSANTS

Ce projet de loi est tout simplement dangereux et montre à quel point les gouvernements conservateurs n'hésitent pas à mépriser les syndicats. Les milieux d'affaires et le gouvernement de l'Alberta ont soutenu le projet de loi, car il promettait d'économiser plus de 100 millions de dollars par an pour le gouvernement et les entreprises de la province. Le projet de loi, vaste et envahissant, touche à plusieurs domaines, mais surtout, des mesures rétrogrades permettent aux employeurs d'élargir les types d'emplois que les enfants de 13 et 14 ans seraient autorisés à exercer, sans permis ni surveillance.

Le projet de loi visait également à faciliter le licenciement des travailleurs en réduisant les exigences de notification, en augmentant la période pendant laquelle aucune indemnité de licenciement n'est requise et en excluant les travailleurs saisonniers et contractuels des exigences de notification. La majorité des travailleurs contractuels ou des travailleurs précaires (tout type de travail qui n'est pas à temps plein et permanent) sont des femmes, des immigrants et des travailleurs racialisés.

Non seulement les salaires sont plus bas dans ces types d'emplois, mais dans ces conditions de travail, les femmes et les travailleurs racialisés sont beaucoup plus susceptibles d'être confrontés à diverses formes de harcèlement et de discrimination, ce qui n'est pas seulement le cas au Canada, mais aussi à l'échelle mondiale. Les femmes racialisées et les travailleurs handicapés sont des groupes particulièrement vulnérables. Alors que les efforts des syndicats se sont toujours concentrés sur l'organisation des travailleurs non syndiqués, qui sont actuellement majoritairement des femmes, ce projet de loi rend plus difficile l'adhésion à un syndicat.

La législation supprime les délais d'accréditation et, dans les campagnes de syndicalisation, le temps est un facteur essentiel, tant sur le plan stratégique que sur d'autres plans. En outre, le projet de loi permet aux arbitres d'interdire aux syndicats d'organiser un groupe si leur campagne comprend des " pratiques interdites " qui sont considérées comme interférant avec une campagne d'accréditation. Dans ce cas, un syndicat devra attendre six mois pour demander l'accréditation, au lieu de 90 jours. Mais tout cela n'est que la partie émergée de l'iceberg. Mais tout ceci n'est que la partie émergée de l'iceberg. Le coup le plus dur de cette loi est porté à une partie essentielle de la capacité des syndicats à fonctionner, à savoir la collecte des cotisations syndicales. Les pouvoirs étendus du gouvernement sont d'autant plus préoccupants que le projet de loi réglemente le fonctionnement des syndicats, en particulier la collecte des cotisations syndicales.

Les pouvoirs suprêmes du gouvernement sont d'autant plus préoccupants que le projet de loi réglemente le fonctionnement des syndicats, en particulier la manière dont les cotisations syndicales sont collectées. Les syndicats doivent percevoir des cotisations mensuelles sur une base individuelle, présenter des états financiers aux membres chaque mois et sont tenus de divulguer le montant ou le pourcentage des cotisations syndicales consacrées à des activités politiques, à des organisations caritatives ou non gouvernementales, ou à des causes ou questions sociales d'ordre général non défini.

En fait, les membres choisissent les cotisations qu'ils veulent payer et ne paieraient que la partie des cotisations destinée aux activités politiques, s'ils choisissent de le faire. L'AIM et d'autres affiliés de la Fédération du travail de l'Alberta (AFL) contestent cette loi, mais pour l'instant, elle est en vigueur. Une chose est claire, non seulement cette loi rend difficile l'adhésion à un syndicat pour ceux qui en ont le plus besoin, mais elle sape des décennies de luttes acharnées en faveur d'une législation qui protège les travailleurs, en particulier ceux qui sont les plus vulnérables.

CE QU'IL FAUT RETENIR

La rhétorique qui sous-tend ce type de lois souligne l'importance de l'engagement politique, en particulier à un moment où la volonté du peuple et les limites de la démocratie sont mises à l'épreuve. De même, ce type de législation affecte le mouvement syndical dans son ensemble, mais nous ne devons pas perdre de vue que les conséquences sont supportées par les plus vulnérables - les jeunes travailleurs, les femmes, les travailleurs handicapés, les travailleurs racialisés, ceux dont l'accès aux protections syndicales diminue et, peut-être, ce type de législation ne vous affecte pas, mais, aujourd'hui, il s'agit des droits d'un autre travailleur, demain, si cette rhétorique n'est pas remise en question, il pourrait s'agir de vos droits, de votre convention collective. Restez engagés, restez informés et surtout, impliquez-vous dans votre section locale. ■

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE - L'AIM ET LE MONDE

En 2023, de nombreux experts en intelligence artificielle, y compris ceux qui ont été les premiers à développer cette technologie (ON)t lancé des avertissements sévères sur le rythme et les capacités d'une IA débridée. Les leaders de l'industrie et la société civile se sont joints à ces avertissements, attirant l'attention des décideurs politiques. L'IA a occupé le devant de la scène dans les cercles politiques et le débat public, en particulier lorsqu'il s'est agi de l'impact des nouvelles technologies sur les travailleurs. Des grèves très médiatisées aux États-Unis et au Canada ont eu lieu en partie en réponse à l'impact de l'IA sur l'emploi, notamment chez les scénaristes d'Hollywood et les dockers en Colombie-Britannique. L'AIM avait une longueur d'avance et travaillait à différents niveaux pour faire face à l'impact de l'IA sur le monde du travail.

Efforts internationaux - Organisation de coopération et de développement économiques

Les sujets qui ont refait surface grâce à la couverture médiatique ont mis l'accent sur les conclusions de l'AIM dans le rapport "Tracer le Changement" (Charting Change), plaçant l'AIM au centre des discussions sur l'impact de l'IA sur les emplois. L'AIM est devenue le syndicat de référence pour des médias de premier plan tels que CNN Business et le Wall Street Journal. Nous avons également été le seul syndicat à participer à la conférence de l'Organisation de coopération et de développement économiques sur l'IA dans le monde du travail. Nous avons ainsi pu partager un point de vue différent sur l'IA grâce aux expériences de nos membres au niveau international. Notre participation à l'OCDE a permis à l'AIM d'influencer l'élaboration des politiques au niveau international, mais plus important encore, nous avons influencé les politiques du point de vue des travailleurs, un point de vue qui est souvent exclu de l'élaboration des politiques et de la législation.

Interventions au niveau fédéral - Canada

Nous avons également concentré nos efforts au niveau fédéral. Nous avons critiqué le Conseil consultatif sur l'IA du gouvernement, un organe clé chargé d'élaborer la stratégie et les politiques du Canada en matière d'IA, qui ne comprenait pas un seul syndicat. Grâce à nos efforts de lobbying, nous avons discuté avec plusieurs ministères pour souligner l'importance d'inclure les travailleurs et le fait que le gouvernement devait élaborer une politique en matière d'IA qui soit spécifique au secteur et sensible aux industries et aux emplois à haut risque d'automatisation.

Nous faisons également partie d'une coalition avec d'autres syndicats et des groupes de défense des libertés civiles qui sont intervenus sur un projet de loi très secret, mais essentiel, sur l'utilisation de l'intelligence artificielle, qui inclut la protection de la vie privée, la réglementation des technologies à haut risque, parmi d'autres sujets clés. Le groupe continue de formuler des recommandations au gouvernement, bien que le cabinet du ministre Champagne n'ait communiqué qu'un projet de loi

obsolète, au lieu de celui qui a été récemment amendé. Ce projet de loi serait le premier du genre au Canada à réglementer l'IA et les risques qu'elle comporte. Le résultat final de cette législation dictera la façon dont l'IA est utilisée par l'industrie et les droits des Canadiens en ce qui concerne l'utilisation et l'interaction avec les systèmes d'IA - cela inclut tout ce qui concerne la vie privée, la collecte et la confidentialité des informations personnelles.

Limiter la surveillance sur le lieu de travail - Législation provinciale

Au niveau provincial, nous continuons à travailler sur une législation qui protège les travailleurs contre la surveillance invasive sur le lieu de travail, une question que nos membres ont exprimée dans notre rapport, mais qui est aussi un problème croissant pour les travailleurs de tout l'Ontario. À bien des égards, l'AIM est le fer de lance des efforts de réglementation de l'IA et s'efforce d'inciter les politiciens à agir de manière proactive et à concevoir un programme de transition équitable.

Protéger nos secteurs les plus vulnérables

L'un des objectifs de notre rapport était d'identifier les secteurs présentant un risque élevé d'automatisation et de déplacement d'emplois. Le transport aérien est apparu comme un secteur où les changements technologiques sont les plus rapides et où la possibilité de déplacement d'emplois et de restructuration est élevée. Une fois de plus, l'AIM a pris l'initiative d'engager l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto dans des discussions sur les changements technologiques dans le plus grand aéroport du Canada. Nous avons également impliqué d'autres syndicats dans ce processus dans le but de créer un forum conjoint inclusif pour discuter des changements technologiques et trouver des solutions qui atténuent les risques et les impacts négatifs sur nos membres et tous les travailleurs de l'aéroport. Les aéroports sont des écosystèmes économiques uniques avec de multiples parties prenantes et de vastes réseaux de gouvernements, d'employeurs, d'entrepreneurs tiers et d'autorités aéroportuaires, qui ont tous un rôle à jouer dans la mise en œuvre de la technologie ; toute

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

intervention significative exige que toutes les parties prenantes soient présentes à la table des négociations.

2023 a été une année bien remplie pour la planification, le lancement et l'engagement des parties prenantes dans la résolution des problèmes auxquels nos membres et les travailleurs sont confrontés sur leur lieu de travail. Nous espérons que 2024 sera l'année où nous obtiendrons une meilleure législation pour protéger les travailleurs contre la surveillance invasive sur le lieu de travail, une meilleure politique et une meilleure réglementation de l'IA dans les industries clés, et une transition juste qui fonctionne pour les travailleurs. ■

LE TRANSPORT AÉRIEN NORD-AMÉRICAIN SE REDRESSE, MAIS DES TURBULENCES SONT-ELLES À CRAINDRE ?

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

Les aéroports ont été occupés ! Les voyages ont rebondi pour atteindre presque les niveaux d'avant la pandémie. À l'approche de la saison de pointe de cette année, le trafic des transpor-teurs nord-américains a augmenté de 31,0 % en mai 2023 par rapport à la même période en 2022. La capacité en Amérique du Nord a augmenté de 23,2 % et le coefficient d'occupation a augmenté de 5,1 points de pourcentage pour atteindre 85,1 %. Il s'agit du taux le plus élevé de toutes les régions du monde.

Au Canada, l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA) est responsable des contrôles préalables à l'embarquement. L'ACSTA publie le nombre de passagers qui ont franchi les points de contrôle de sécurité dans les aéroports ca-nadiens. Les chiffres suivants concernent les huit plus grands aéroports du Canada :

1er mai 2023 - 150 515
1er mai 2019 - 149 109
1er juin 2023 - 153 697
1er juin 2019 - 158 011
1er juillet 2023 - 170 935
1er juillet 2019 - 172 806
Du 1er août 2023 -
1er août 2019 -

L'INFLATION VA-T-ELLE NUIRE À L'INDUSTRIE DU TRANSPORT AÉRIEN AU CANADA ?

Depuis le début de l'année 2022, l'inflation est en hausse et les consommateurs canadiens en ressentent les effets. Le Centre canadien de politiques alternatives a publié un rapport indi-quant que le salaire minimum devrait être de 40 dollars de l'heure pour qu'une personne puisse se permettre de louer un appartement de deux chambres à coucher. À l'instar des con-clusions de ce rapport, un rapport intitulé "Housing Affordability Monitor" de la Banque Nationale du Canada indique que pour ceux qui souhaitent devenir propriétaires d'une maison à To-ronto ou à Vancouver, une famille à revenu médian devrait épargner 10 % par an pendant 24,5 ans juste pour avoir le versement initial à Victoria, 25,33 ans à Toronto et 37,8 ans à Vancouver.

Il ne s'agit là que du logement. Ce n'est pas seulement dans le domaine du logement que les Canadiens ressentent la pression ; à l'épicerie, les prix ont augmenté de 5 à 7 % rien qu'en 2022.

Comme les Canadiens dépensent davantage pour l'alimentation et le logement, il est moins probable qu'ils puissent continuer à s'offrir des "luxes" comme les voyages. Après cette aug-mentation initiale de la demande de voyages refoulée après la pandémie, le marché des voyages pourrait ralentir car les Canadiens pourraient avoir moins de revenus disponibles. Un ralentissement du transport aérien aura un impact sur nos membres.

Il est extrêmement im-portant, aujourd'hui plus que jamais, que nous soutenions nos collègues à la table des négo-ciations pendant nos négociations contractuelles. Cette solidarité nous aidera à obtenir des gains monétaires et des améliorations linguistiques qui nous aideront à traverser cette période historique et à nous protéger. Concentrons-nous sur le processus de négociation et ne nous laissons pas distraire par d'autres choses ! À l'AIM Canada, nous continuerons de veiller à ce que nos comités de négociation soient les mieux préparés à lutter pour obtenir des contrats à la fine pointe de l'industrie. Nous veillerons à ce que nos membres soient protégés en cas de ralentissement et nous nous assurerons que l'AIM demeure la voix des travailleurs des aéro-ports canadiens. ■

FIN DES TESTS DEG - QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE POUR LES TRAVAILLEURS CANADIENS ?

Si vous êtes un travailleur canadien qui cherche à obtenir une équivalence d'études secondaires par le biais du test de développement d'Education générale (DEG), un changement important se profile à l'horizon. À partir du 3 mai 2024, la version canadienne du test GED, administrée par le Centre d'études indépendantes TVO, cessera d'exister. Pearson Vue GED Testing Service, le fournisseur du test DEG, met fin à ses services au Canada, laissant de nombreux travailleurs dans l'incertitude et l'inquiétude. La certification DEG est une équivalence certifiée de l'enseignement secondaire canadien. Wikipédia le définit comme suit : "Les [...] tests sont un groupe de quatre tests de matières académiques aux États-Unis et au Canada certifiant des connaissances académiques équivalentes à un diplôme d'études secondaires. "Les travailleurs doivent s'inquiéter du manque d'information et de soutien concernant ce changement brutal. Le prestataire de services a annoncé l'interruption sans fournir d'explications ou d'alternatives.

Le test DEG est extrêmement précieux pour les travailleurs canadiens, car il leur permet d'obtenir un certificat d'équivalence d'études secondaires de l'Ontario (Ontario High School Equivalency Certificate). Ce diplôme n'est pas seulement important pour la poursuite des études, il est aussi souvent une condition préalable à l'emploi et à l'avancement de carrière. Les travailleurs d'âge mûr, en particulier, qui n'ont peut-être pas atteint le niveau de la douzième année, comptent sur le certificat d'équivalence d'études secondaires comme une bouée de sauvetage vers des opportunités et un avenir plus prometteur. Avec la suppression soudaine de ce service de test, de nombreux travailleurs qui travaillaient pour obtenir leur DEG se retrouvent dans un état d'incertitude. Certains ont passé des mois, voire une

année, à se préparer à la série complète des cinq examens DEG. Ils ont étudié de manière indépendante, se préparant à un avenir meilleur. Ce changement inattendu les a rendus anxieux quant à leurs perspectives d'études et de carrière.

À l'approche de la date limite du 3 mai 2024, la préoccupation dominante est qu'un nombre important de travailleurs concernés pourraient rester ignorants de cette situation, ce qui pourrait faire dérailler leurs aspirations en matière d'éducation et d'évolution de carrière. L'arrêt du test canadien DEG soulève des questions quant aux alternatives disponibles et à leur impact sur les travailleurs canadiens en quête d'équivalence scolaire. Dans l'environnement de travail actuel, les travailleurs qui sont déplacés ou qui cherchent à s'améliorer ont besoin de ce type d'éducation.

C'est très important.

Nous espérons qu'il existera bientôt une alternative viable au DEG au Canada. Cela aidera les travailleurs à améliorer leurs chances d'améliorer leur salaire et leur vie. Cela éliminera également les nombreuses anxiétés causées par la perte du DEG. ■

L'AIM REPRÉSENTE LES TRAVAILLEURS À LAL RÉUNION INAUGURALE DE L'ITF SUR L'AVIATION CIVILE - RÉUNION DU GROUPE DE SÉCURITÉ DU PERSONNEL AU SOL DE L'AVIATION CIVILE DE L'ITF

L'AIM a une fois de plus démontré son engagement indéfectible envers la sécurité et le bien-être des travailleurs de l'industrie de l'aviation. La participation active de l'AIM à la réunion inaugurale du Groupe de la sécurité du personnel au sol de l'Aviation civile de la Fédération internationale des travailleurs du transport (ITF) souligne notre détermination à promouvoir des conditions de travail sûres et sécuritaires pour le personnel au sol dans le secteur de l'aviation.

La réunion inaugurale du groupe de la sécurité du personnel au sol de l'aviation civile de l'ITF, qui s'est tenue en mai 2023, a marqué une étape importante dans la résolution des problèmes de sécurité uniques auxquels sont confrontés les membres du personnel au sol dans le monde entier. Comme les opérations au sol jouent un rôle essentiel dans l'aviation, il est très important d'assurer la sécurité et la sûreté du personnel au sol.

L'AIM était représentée par Chris Cheung, responsable de la santé et de la sécurité au niveau du district 140, Erik Stenberg, président général adjoint du district 141, responsable de la sécurité, et Keith Aiken, coordinateur du transport aérien pour le Canada.

La délégation de l'AIM a activement contribué aux discussions sur divers sujets liés à la sécurité, partageant des idées, des expériences et des meilleures pratiques avec d'autres participants de différentes régions et de différents milieux de l'aviation. La participation du syndicat a démontré un engagement commun à l'égard de l'amélioration des normes et des pratiques de sécurité dans l'ensemble du personnel au sol de l'aviation.

Principales préoccupations en matière de sécurité abordées

La réunion a fourni une plate-forme pour des dialogues ouverts et constructifs sur une série de questions de sécurité ayant une incidence sur le personnel au sol, telles que :

Dangers en milieu de travail : L'AIM a souligné l'importance d'identifier et d'atténuer les dangers en milieu de travail que le personnel au sol peut rencontrer dans le cadre de ses tâches quotidiennes, y compris les opérations de piste, la manutention des bagages et l'entretien des aéronefs.

Formation et éducation : Le syndicat a souligné la nécessité de programmes complets de formation et d'éducation qui dotent le personnel au sol des connaissances et des compétences nécessaires pour effectuer leurs tâches de manière sûre et efficace.

Communication et rapport : Des mécanismes efficaces de communication et de signalement des incidents de sécurité et des quasi-incidents ont été discutés, l'AIM préconisant des systèmes de signalement transparents pour améliorer les résultats en matière de sécurité.

Santé mentale et bien-être : L'AIM a souligné l'importance d'aborder la question de la santé mentale et du bien-être du personnel au sol, compte tenu notamment du stress et des pressions associés à leur rôle.

Solidarité en action :

La participation de l'IAM à la réunion inaugurale du groupe de sécurité du personnel de l'aviation civile de l'ITF illustre l'esprit de solidarité au sein du mouvement syndical mondial. En s'engageant activement dans des dialogues et des collaborations internationales, l'AIM continue de défendre les droits, la sécurité et le bien-être des travailleurs de l'aviation, contribuant ainsi à des conditions de travail plus sûres et à une industrie de l'aviation plus sûre pour tous.

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

L'AIM EXPRIME SA FRUSTRATION (UNE FOIS DE PLUS) FACE AU RETARD DU PROJET DE LOI C-86

L'AIM a exprimé sa frustration concernant le retard du projet de loi C-86, qui a des répercussions importantes sur les travailleurs canadiens et les droits des travailleurs. En tant qu'organisation engagée à défendre les droits et les intérêts de ses membres, l'AIM est préoccupée par les répercussions de ce retard sur les travailleurs partout au Canada.

Le projet de loi C-86, aussi connu sous le nom de Loi d'exécution du budget, a été présenté par le gouvernement canadien en 2018 en tant que mesure législative exhaustive traitant des questions économiques et liées au travail. Il comprend des dispositions visant à améliorer les conditions des travailleurs et à garantir la protection de leurs droits.

Le projet de loi fait en sorte que ceux qui travaillent à temps partiel, occasionnels ou contractuels ne soient pas moins bien rémunérés que les employés à temps plein qui font le même travail. Toutefois, le projet de loi prévoit des différences de rémunération si l'écart est attribuable à l'ancienneté, au mérite ou à la quantité ou à la qualité de la production de chaque employé. Si le projet de loi est adopté, il sera interdit aux employeurs de réduire le taux de salaire d'un employé afin de se conformer aux nouvelles exigences.

Notre frustration découle du fait que le projet de loi contient des dispositions qui sont essentielles au bien-être des membres de l'AIM et des travailleurs canadiens et qui englobent les droits des travailleurs, comme l'équité salariale, les congés parentaux et l'application des normes du travail.

L'une des principales dispositions du projet de loi C-86 est la Loi sur l'équité salariale, qui vise à combler les écarts salariaux et à faire en sorte que les travailleurs reçoivent un salaire égal pour un travail égal, peu importe leur sexe. L'AIM considère qu'il s'agit d'une étape fondamentale vers l'égalité des sexes en milieu de travail et l'élimination des disparités salariales. Il offre également des options de congé parental plus flexibles et inclusives.

L'AIM a toujours défendu les droits et les intérêts de ses membres et des travailleurs canadiens en général. Nous croyons que le retard dans l'adoption du projet de loi C-86 mine les progrès qui auraient pu être réalisés pour améliorer les conditions de travail et faire en sorte que les travailleurs soient traités de façon juste et équitable.

L'AIM demeure déterminée à collaborer activement avec les politiciens et les intervenants pour faire pression en faveur de l'adoption rapide du projet de loi C-86. L'organisation croit fermement que ces modifications législatives sont essentielles pour créer un milieu de travail plus juste et équitable pour tous les Canadiens.

LA SECTION LOCALE 103 CÉLÈBRE 133 ANS DE SOLIDARITÉ

La section locale 103 de l'AIM commémore une étape impressionnante : 133 ans d'engagement inébranlable envers ses membres et le mouvement syndical. Depuis sa création en 1890, cette section locale exceptionnelle a été à l'avant-garde de la défense des droits des travailleurs, a encouragé un fort sentiment de solidarité et a eu un impact profond sur la vie de très nombreuses personnes.

UN HÉRITAGE DE DÉFENSE DES DROITS :

La section locale 103 possède une riche histoire qui illustre l'esprit durable du militantisme syndical et de la défense des droits des travailleurs. Depuis plus d'un siècle, la section locale joue un rôle essentiel dans la défense des droits et des intérêts de ses membres.

SOLIDARITÉ ET COMMUNAUTÉ :

Au-delà de la table de négociation, la section locale 103 a été active dans l'engagement communautaire et les initiatives de solidarité. Elle a participé à des actions caritatives, à des actions de proximité et à des partenariats avec des organisations locales. Cet engagement en faveur du développement de la communauté souligne la volonté de la section locale d'avoir un impact positif sur ses membres et au-delà.

ADAPTATION AU CHANGEMENT :

Au cours de ses 133 années d'existence, la section locale 103 de l'AIM, qu'il s'agisse d'avancées technologiques, de changements législatifs ou de mutations économiques, est restée fidèle à sa mission, qui est de préserver les moyens de subsistance de ses membres. La section locale 103 est un emblème d'espoir pour les travailleurs et illustre le pouvoir durable de l'action collective.

Le VPG David Chartrand et le Chef du personnel Gord Falconer rencontrent l'exécutif de la section locale 103 plus tôt cette année.

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 JODY BENNETT EST DAVID SULLIVAN
SUD CRAIG MARTIN SIÈGE SOCIAL BRIAN BRYANT
MI-OUEST STEVE GALLOWAY TCU ARTHUR MARATEA

CE QU'IL Y A POUR VOUS?

Lorsque vous joignez l'AIM, vous vous adjouté 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!

Energie Cardio
ON CHANGE LE MONDE

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! laPersonnelle

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 1120270) dans le champ approprie afin d'evaluer les economies dont votre organisation profitera.

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

POUVOIR SYNDICAL
Des rabais exclusifs pour les membres du syndicat et leurs familles

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

Souscrire

SCANNEZ POUR PLUS

LA Dépêche
NOUVELLES HEBDOMADAIRE DE L'AIM