



## LE GUIDE DE LA GUILDE

# table des matières

<b>Bienvenue à la Guilde</b> .....	<b>2</b>
<b>Le syndicat et vous</b> .....	<b>4</b>
<b>Paperasse et politiques</b> .....	<b>9</b>
<b>Rémunération, heures et avantages sociaux</b> .....	<b>12</b>
<b>Sécurité d'emploi</b> .....	<b>17</b>
<b>Pour aller de l'avant</b> .....	<b>20</b>
<b>Formation</b> .....	<b>24</b>
<b>Changer d'emploi</b> .....	<b>26</b>
<b>Problèmes au travail</b> .....	<b>27</b>
<b>Politiques en milieu de travail</b> .....	<b>29</b>
<b>Regard sur demain</b> .....	<b>30</b>
<b>Annexe A: Alors, à qui dois-je m'adresser?</b> .....	<b>31</b>
<b>Annexe B: La Guilde à la SRC/CBC</b> .....	<b>32</b>
Comité exécutif national de la GCM .....	<b>33</b>
Personnel de la GCM .....	<b>34</b>
<b>Annexe C: comment m'impliquer?</b> .....	<b>36</b>

# Bienvenue à la Guilde

Nouvellement embauché à la SRC/CBC, vous venez de découvrir que vous faites automatiquement partie d'un syndicat – la Guilde canadienne des médias. Oh, oh, pensez-vous en songeant immédiatement à des lignes de piquetage... Ce stéréotype persistant vous vient à l'esprit : un gros type menaçant vous surveille pour s'assurer que vous chantez bien « solidarité pour toujours » avec vos camarades.

Et bien, ce n'est pas nécessairement le cas.

Le nombre total de grèves déclenchées par la Guilde à la SRC/CBC, depuis la négociation d'une première convention pour les journalistes et annonceurs de la SRC/CBC en 1953 est... zéro. Aucune. Nil.

Bien sûr, nous avons fait l'objet d'un lock-out – une fois, le 15 août 2005, pour huit semaines. Et d'autres syndicats de la SRC/CBC ont fait la grève – ou été mis en lock-out au fil des ans.

En fait, les grèves et les lock-out sont rares. Ce sont des manœuvres de dernier recours, afin d'obtenir de meilleures conditions de travail ou de préserver les droits acquis dans des conventions précédentes. La Guilde désire conserver intact son dossier d'absence de grève à la SRC/CBC – mais pas à tout prix.

Le lock-out pourrait bien avoir été un moment crucial de l'évolution de la Guilde canadienne des médias. Parce que nous avons tous et toutes joués des rôles critiques – que ce soit en faisant du piquetage, en recueillant et en distribuant des dons alimentaires, en produisant des fichiers balado, ou en créant des sites Webs alternatifs et des blogues. Chacun d'entre nous a clairement prouvé que NOUS sommes la SRC/CBC et que sans nous, la Société n'existerait pas.

En fin de compte, la Guilde a réussi à contrer les manœuvres de la direction en vue de remplacer des emplois



permanents par autant de postes contractuels temporaires qu'elle le désirait. Et c'est une bonne chose, spécialement si vous débutez votre carrière et que vous cherchez la stabilité et la qualité de vie que peut offrir un emploi permanent. Essayez de convaincre un chargé de prêts d'approuver une hypothèque avec en poche un contrat de 13 semaines.

Nous avons tous unis nos efforts, en 2005, pour faire de la Guilde ce qu'elle est aujourd'hui : un syndicat fort et uni. Et pour conserver notre force dans l'avenir, la Guilde a besoin de l'appui et de la participation de gens comme vous.

Ce livret a pour but de répondre à certaines des questions que vous vous posez peut-être au sujet de la Guilde – et de vous aider à y trouver votre place. Il a été rédigé à la suite d'une série de rencontres avec de nouveaux membres partout au pays. Nous avons écouté vos préoccupations, et avons compilé une liste de 60 questions auxquelles vous désirez trouver réponse – sur de sujets tels que les cotisations syndicales, la réclamation du temps supplémentaire et le règlement des conflits en milieu de travail.

Si nous en avons manqué quelques-unes, faites-le nous savoir. Nous les ajouterons.

C'est votre guide : votre participation nous a aidé à le créer, et vos commentaires vont lui permettre d'évoluer pour répondre aux besoins des futurs nouveaux membres. C'est la même chose pour la Guilde. Les nouveaux membres apportent de nouvelles idées, ce qui ne peut qu'aider la Guilde à mieux répondre aux besoins et aux aspirations d'une des main-d'œuvres les plus flexibles au pays.

*VEUILLEZ NOTER : les renseignements dans ce guide ont pour objet d'aider les membres à comprendre leur convention collective. Ils ne sont pas destinés à servir de document d'interprétation. Veuillez consulter la convention collective pour obtenir les termes précis.*

# Le syndicat et vous

## 1. Pourquoi dois-je payer une cotisation syndicale?

Lorsque vous commencez à travailler pour la SRC/CBC – que ce soit en production d'émissions ou à un poste administratif ou de secrétariat, pour appuyer les gens qui produisent les émissions – vous débutez votre relation avec la Guilde canadienne des médias. Les lois fédérales du travail reconnaissent la Guilde comme l'agent négociateur exclusif des opérateurs de caméras, rédacteurs, journalistes, producteurs, régisseurs, techniciens radios, maquilleurs ainsi que presque tous les employés autres que ceux de gestion à la SRC/CBC.

La Guilde perçoit des cotisations pour entre autre négocier de nouvelles conventions collectives, vous représenter en cas d'arbitrage ou de grief, et maintenir les bureaux national et régionaux.

Vous versez en cotisations syndicales 1,55% de ce que vous gagnez à la SRC/CBC – jusqu'à concurrence de 1 500\$ par an.

Vos cotisations s'apparentent plus à une assurance qu'à une taxe. Elles payent vos indemnités en cas de grève. Et elles peuvent faire l'objet d'un crédit fiscal, réduisant ainsi votre impôt à payer.

## 2. Je n'ai pas signé de carte syndicale. Devrais-je le faire?

Vous n'êtes pas membre du syndicat tant que vous n'avez pas signé de carte. Signer une carte syndicale vous permet de

voter aux élections de la Guilde et de présenter votre candidature à un poste élu au sein du syndicat – ainsi que de recevoir des indemnités de grève ou de lock-out si cela devait devenir nécessaire. Incidemment, votre carte syndicale vous permet également de montrer à vos amis et à votre famille que vous êtes fier d’être membre d’un syndicat.

### **3. Adhérer à un syndicat veut-il dire que je vais aller en grève?**

Plus de 98% de toutes les conventions collectives, au Canada, sont négociées sans arrêt de travail. La Guilde n’a jamais déclenché de grève à la SRC/CBC, Ses membres ont été mis en lock-out par la direction de la Société en août 2005 – une mesure rare et extrême. Grâce la détermination de ses membres, la Guilde a réussi à contrecarrer l’intention de la Société de se débarrasser d’un grand nombre d’emplois à plein temps.

### **4. Quel type d’employé suis-je?**

Vous êtes un des 5 500 meilleurs employés au Canada!

En vertu de la convention collective, il existe quatre façons d’être embauché à un emploi de la Guilde à la SRC/CBC:

- À titre d’employé permanent
- À titre d’employé temporaire
- À titre de contractuel
- À titre de pigiste

Vous êtes un permanent si vous effectuez un travail continu et ne remplacez pas quelqu’un temporairement. Vous avez droit à tous les avantages sociaux.

Vous êtes un employé temporaire si vous avez été embauché pour remplacer quelqu’un qui est absent de son poste – ou si vous avez été embauché pour un projet spécial, comme à l’occasion d’une élection. Si vous travaillez moins de 13 semaines, vous devriez recevoir 12,5% en plus de votre salaire de base, pour tenir lieu d’avantages sociaux et de pension. Si vous travaillez plus longtemps que 13 semaines, vous bénéficiez du plan des avantages sociaux, qui vous couvre ainsi que votre famille au niveau de choses comme les médicaments d’ordonnance, une chambre d’hôpital semi-

privée, des verres d'ordonnance, la physiothérapie, les orthèses et les visites chez le dentiste.

La SRC/CBC a également le droit d'embaucher des gens sous contrat, aussi longtemps que le nombre total d'employés contractuels ne dépasse pas un nombre égal à 9,5% de la main-d'œuvre permanente. Votre contrat précise votre classification, votre niveau salarial, ainsi que la date de début et de fin de votre contrat. Aucun contrat ne peut être établi pour moins de 13 semaines.

Vous pouvez également être embauché comme pigiste si vous fournissez à une seule occasion un service pour une émission ou un segment spécifique, comme un commentaire à la radio ou un article pour SRC.ca.

Pour de plus amples renseignements, consultez la section 27 de votre convention collective.

En passant, il est impossible que vous soyez un « employé occasionnel ». Vous ne trouverez pas cette expression dans votre contrat d'embauche.

Les entreprises se servent souvent de cette expression pour qualifier un employé temporaire qui travaille sur appel. Cet employé est appelé à travailler de temps à autres, habituellement lorsqu'une personne est malade ou en vacances.

Les employés sur appel sont des membres estimés de la Guilde – et nous voulons les aider à obtenir un emploi plus régulier ou permanent.

Quel que soit votre statut, nous sommes votre syndicat,

## **5. Que peut faire le syndicat pour moi?**

Il ne peut certainement pas guérir un cœur en peine, mais il peut vous aider – que vous soyez un employé contractuel, temporaire, pigiste ou permanent. La Guilde est là :

- Pour vous aider si on enfreint les conditions de votre emploi.
- Pour vous aider à déterminer si vous être rémunéré de façon équitable.
- Si vous avez besoin de parler à quelqu'un – de façon confidentielle – au sujet d'une question délicate reliée à votre travail.

- Pour vous aider à lutter pour ravoir votre emploi, si vous avez été renvoyé injustement ou illégalement.
- Pour veiller à ce que la direction respecte les termes de la convention.

## **6. Qui est mon représentant syndical?**

Il se pourrait que la personne qui travaille à vos côtés soit votre représentants syndical. Après tout, des douzaines de personnes qui travaillent pour la SRC/CBC partout au pays se sont engagées à vous aider à naviguer à travers les complexités de la vie à la SRC/CBC. Vous en trouverez la liste complète en ligne à <http://www.cmg.ca/CBCbranchcontacts.htm>.

## **7. Qu'est-ce que la convention collective et comment m'en procurer un exemplaire?**

La convention collective établit les règles de base qui s'appliquent à votre travail à la SRC/CBC, au niveau de paramètres tels les conditions de travail, le régime de pension et d'avantages sociaux, vos droits si vous recevez un avis de licenciement, et du salaire auquel vous pouvez vous attendre.

Parmi beaucoup d'autres choses, elle spécifie les genres de démarches que vous pourrez entreprendre si votre superviseur ou un collègue ne vous traite pas de façon équitable ou appropriée.

Vous pouvez en obtenir un exemplaire imprimé conventionnel en vous adressant au bureau de la Guilde ou à un de vos représentants. Ou vous pouvez vous rendre directement sur notre site Web, à <http://cmg.ca/cbcbranchhome.asp>. Vous pouvez alors cliquer sur ce lien avec le bouton droit de votre souris et le sauvegarder sur votre ordinateur.

## **8. Comment se fait-il qu'il arrive que la SRC/CBC et le syndicat interprètent différemment certaines clauses de la convention collective?**

Question de perspectives : mon verre et à moitié vide et le vôtre est à moitié plein. Même après que les employés et la direction aient convenu d'inclure certains mots dans une convention, nous ne nous entendons pas toujours sur leur

sens lorsque se produit un cas réel. Il faut parfois l'intervention d'une tierce partie pour démêler les choses.

Votre patron peut vous demander de faire quelque chose qui, selon lui, est prévu par la convention. Il se peut que vous ne soyez pas d'accord. Vous pouvez consulter la Guilde, et si nous déterminons que la Société enfreint une clause de la convention, nous pourrions effectuer les démarches appropriées pour faire respecter vos droits.

## **9. Comment puis-je me renseigner sur les activités syndicales à venir?**

Vous trouverez dans tous les milieux de travail au pays des tableaux d'affichage, réservés exclusivement aux renseignements de la Guilde. Consultez-les périodiquement, et lorsque vous avez quelques minutes pour bavarder, demandez à vos représentants locaux de vous exposer les activités prévues.

Le site Web de la Guilde, à <http://www.cmg.ca>, est mis à jour régulièrement, et plusieurs des locaux de la Guilde possèdent également leurs propres sites (vous en trouverez la liste complète à <http://cmg.ca/cbcneglinksEN.html>). De plus, à tous les deux ans la Guilde organise un congrès; des membres comme vous y sont délégués et aident à établir les priorités de la Guilde.

## **10. Quelles sont les priorités de la Guilde?**

La paix, l'ordre et un bon gouvernement. Non, un instant... Ça, c'est extrait de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique de 1867.

Mais en y pensant bien, les priorités de la Guilde ne sont pas tellement différentes. En tout premier lieu, la Guilde existe pour vous aider à entreprendre une carrière qui vous permettra de vivre décemment, sans devoir constamment vous soucier de savoir si vous aurez encore un emploi demain. De plus, le personnel et les activistes de la Guilde travaillent sur un grand nombre de questions que les membres trouvent importantes, comme de veiller à ce que la diffusion publique se porte bien au Canada et d'assurer que quelqu'un soit toujours disponible lorsque les membres ont besoin d'aide.



# Paperasse et politiques

## 11. Quels documents devrais-je signer après mon embauche?

Que vous soyez contractuel ou permanent, la majorité des documents que vous devrez remplir seront généralement standards. Tout le monde – même les employés temporaires sur appel – doivent remplir un formulaire pour laisser savoir au service de paye quelles sont leurs déductions personnelles.

Si vous travaillez 13 semaines ou plus et que vous avez droit aux avantages sociaux, vous devrez aussi remplir des formulaires d'assurance vie, ainsi que de prestations supplémentaires pour soins médicaux (si vous choisissez de vous y inscrire) et du régime de pension (si vous êtes un permanent).

Vous trouverez tous les détails sur le site intranet de la SRC/CBC à [http://intranet/policies\\_en/hr/](http://intranet/policies_en/hr/).

Il existe deux autres formulaires que vous pourriez aussi devoir signer. Le premier est une « déclaration solennelle » dans laquelle – entre autre – vous promettez de ne pas vous servir de votre poste pour obtenir des avantages personnels. Le second est une attestation des politiques et directives de la SRC/CBC, dans laquelle vous affirmez avoir lu les politiques et directives de la Société que le personnel doit respecter, y compris le Code de déontologie.

## 12. Qu'est-ce que le code de déontologie de la SRC/CBC?

En deux mots, c'est l'ensemble des règles et règlements auxquels vous devez vous conformer pendant vos heures de travail pour la SRC/CBC. Le premier paragraphe du Code spécifie :

À titre de diffuseur national financé par le gouvernement, Radio-Canada doit soutenir la confiance du public en son objectivité, en son intégrité et en son professionnalisme. L'intégrité de Radio-Canada est intimement liée au

# *J'ignorais ce que l'on attendait de moi, J'ai pensé qu'ils croiraient que je ne fais pas l'affaire si je devais le demander.*

comportement intègre de chaque employé, tant dans l'exercice de ses fonctions qu'à l'extérieur de Radio-Canada.

On peut consulter le Code de déontologie sur le site intranet de la SRC/CBC : [http://intranet.cbc-radio-canada/policies\\_fr/hr/conflits.htm#annexeA](http://intranet.cbc-radio-canada/policies_fr/hr/conflits.htm#annexeA)

## **13. Quels autres documents pourrait-on me demander de signer?**

Voici quelques-uns des autres documents que l'on pourrait vous demander de signer à l'occasion:

Paiement forfaitaire de temps supplémentaire: si vous devez bientôt entreprendre une tâche qui pourrait entraîner beaucoup de temps supplémentaire, la Société pourrait tenter de négocier avec vous un paiement forfaitaire. Ne l'acceptez pas avant d'avoir consulté la Guilde.

Entente relative à la charge de travail: si vous êtes un producteur à horaire libre, qui n'a pas droit au temps supplémentaire, vous pouvez négocier des ententes relatives à votre charge de travail qui peuvent comprendre par exemple des congés additionnels ou une rémunération supplémentaire.

## **14. Quelle est la durée de la période de probation?**

Normalement, lorsque vous êtes embauché à un poste permanent, la période de probation est de neuf mois. Votre responsable a la possibilité de la prolonger de trois autres mois, ou d'y mettre fin plus tôt.

## **15. La société possède-t-elle un « dossier » à mon sujet?**

Bien sûr. Tout comme les autres grandes entreprises, la SRC/CBC a des dossiers au sujet de toutes les personnes qui sont à son service. Votre dossier contient principalement votre historique d'emploi, votre taux salarial, la durée de votre congé annuel, etc. Vous pouvez consulter une partie de ces renseignements sur le site intranet de la Société à Hr @ my fingertips - <https://hr.cbc.ca/apps/ehr/redirector.asp?page=ehr/misc/login/agreement.pagedocument&lang=fr> – mais seulement si vous êtes à l'intérieur d'un édifice de la SRC/CBC ou en ligne à l'aide d'un branchement VPN. La loi vous permet de consulter votre dossier en tout temps.

Votre dossier pourrait également contenir d'autres éléments, comme des lettres disciplinaires, si vous avez eu un différend important avec votre patron. Dans cette éventualité, vous serez prévenu qu'une lettre est versée à votre dossier. Si l'incident n'a pas de suites, cette lettre devra être retirée de votre dossier deux ans après son dépôt.

Vous avez le droit de contester le dépôt d'une telle lettre en demandant une rencontre. Vous avez le droit de vous faire accompagner d'un représentant syndical au cours de cette rencontre.

## **16. Vais-je recevoir des courriels de l'entreprise?**

Absolument. Votre superviseur va généralement demander à votre administrateur de section de créer un compte de courriel à votre nom dès votre entrée en fonction.

Vous ne devriez jamais vous servir de votre compte de courriel personnel pour correspondre avec qui que ce soit au nom de la Société. La même chose s'applique aux téléphones cellulaires et autres appareils de télécommunication, spécialement si vous devez payer pour le service.

Certaines exceptions sont possibles, par exemple si vous travaillez sur un reportage délicat et que la personne avec qui vous devez communiquer préfère ne pas recevoir de courriel de la part d'une adresse de la SRC/CBC.



# Rémunération, heures et avantages sociaux

## **17. Comment serais-je payé?**

La grande majorité des employés de la SRC/CBC sont payés par dépôt bancaire direct. Certains pigistes continuent d'être payés par chèque. La convention collective exige que tous les employés permanents et temporaires soient payés par dépôt direct.

## **18. Comment savoir si je suis payé suffisamment?**

Les échelles salariales figurent dans la convention collective – à la section 54, qui débute à la page 171. Si vous avez des questions au sujet de ce que l'on vous paye, parlez à un membre de votre exécutif local de la Guilde.

## **19. Dois-je signer un contrat?**

Seulement si vous êtes un employé contractuel. Les employés temporaires et permanents ne signent pas de contrat.

## **20. Comment est établi mon horaire de travail?**

À la SRC/CBC, votre horaire de travail peut être établi de trois façons : journalier, hebdomadaire ou libre.

Si vous devez travailler selon des heures spécifiques chaque jour – disons, de 07h00 à 15h15 – votre horaire est hebdomadaire. Tout temps supplémentaire à ces heures vous est payé.

Si vous devez travailler certains jours de la semaine, mais que vous pouvez décider de votre horaire quotidien, votre horaire est hebdomadaire. Votre semaine normale de travail est de 36,25 ou 38,75 heures, selon votre classification. Au-delà de ces heures, vous avez le droit de recevoir une prime d'heures supplémentaires.

Votre horaire est libre si vous si vous décidez vous-même de vos journées et de vos heures de travail. Vous ne pouvez pas réclamer de prime d'heures supplémentaire ou de congés non utilisés. Vous pouvez négocier une entente relativement à votre volume de travail, qui comprend un examen annuel, en compagnie de votre superviseur, de votre affectation et du régime de travail attendu. En vous basant sur cet examen, vous pouvez négocier des changements si vous pensez que votre volume de travail est trop élevé.

Vous trouverez plus de détails à ce sujet à la section 58 de la convention collective, qui débute à la page 201.

## **21. Combien de « tâches » peut-on me demander d'effectuer en une même journée?**

Ah, le fonctionnement multitâche... La convention collective est muette sur le nombre de tâches que peut effectuer un employé en une même journée. Cependant, le bon sens nous dit que trop vous en demander risque de nuire à la qualité de votre travail.

La convention comprend des clauses (Assignation – section 33, page 102 – et Charge de travail – section 44, page 148) qui exposent les recours possibles en cas de problèmes.

Dans certains cas, il se peut que vous soyez raisonnablement en mesure d'effectuer la même journée plusieurs tâches dans le cadre d'un même type de travail, ou une variété de tâches reliées à différents travaux. Dans d'autres cas, il se peut qu'on vous demande d'en faire trop en trop peu de temps.

Aucun de ces cas n'implique d'aller chercher le café pour le patron – à moins que vous le vouliez.

## **22. Est-ce que j'ai droit à des pauses?**

La plupart d'entre nous avons droit à une demi-heure (non payée) pour le repas du midi, et à deux pauses de 15 minutes (payées) au cours de la journée – sauf si vous travaillez selon un horaire libre. Vous trouverez tous les détails relatifs aux période de repas et aux pauses sous la section 59 de la convention collective (pages 208-209, si vous avez téléchargé un exemplaire).

## **23. Quand se termine un quart de travail?**

Si vous êtes un employé journalier, votre quart se termine à une heure précise. Tout travail supplémentaire entraîne le paiement d'une prime de temps supplémentaire.

## **24. Pourquoi mes horaires sont-ils aussi irréguliers?**

En vertu de la convention collective, les superviseurs doivent s'efforcer le plus possible de limiter les variations du début de vos quarts de travail. Vous devez également disposer de 12 heures entre la fin d'un quart et le début du suivant.

Une fois que l'horaire est affiché, votre superviseur doit vous donner 72 heures d'avis si l'horaire d'un de vos quarts est modifié. Si votre superviseur désire modifier vos quarts prévus à plus brève échéance, il doit obtenir votre consentement.

## **25. Comment dois-je remplir ma fiche de présence?**

Avec un stylo à bille. Sauf si vous travaillez selon un horaire libre et remplissez votre fiche de façon électronique.

Les fiches de présences ne sont pas compliquées. Inscrivez vos heures prévues de travail et les heures que vous avez réellement travaillées. Si vous avez fait du temps supplémentaire, vous pouvez choisir de le compenser par un congé en cochant la case appropriée. Si vous avez eu un avancement temporaire pour une journée, cochez la case à cet effet. Une case est également prévue pour les journées où vous avez été malade.

***Vous êtes plus utile à l'entreprise si vous réalisez avec succès différentes tâches – mais on ne vous donnera pas du travail à temps plein pour une de ces tâches, parce que vous les réalisez toutes bien.***

Votre représentant local de la Guilde ou votre superviseur devrait pouvoir répondre à toute question spécifique à ce sujet.

N'oubliez pas de faire une copie de votre fiche de présence, pour vous assurer d'être payé équitablement.

## **26. Suis-je autorisé à réclamer du temps supplémentaire?**

Rapportez-vous à la réponse du numéro 23, plus haut. Si vous travaillez plus d'heures que celles prévues à votre horaire journalier ou hebdomadaire, vous devriez réclamer du temps supplémentaire. Travailler gratuitement diminue la valeur du travail de tous les employés. Vous risquez également de créer la fausse impression que la SRC/CBC a suffisamment d'employés alors que ce n'est pas le cas, et de contribuer à créer une atmosphère où l'on s'attend à du travail gratuit.

N'oubliez pas que vous devez généralement obtenir l'autorisation de votre superviseur avant de faire du temps supplémentaire.

## **27. Comment pourrais-je réclamer du temps supplémentaire après m’être fait dire que le temps supplémentaire constitue un « problème »?**

Communiquez avec votre représentant de la Guilde. Votre superviseur enfreint la convention collective s’il vous demande de travailler gratuitement.

## **28. Que dois-je faire si on me demande de faire du temps supplémentaire à la dernière minute?**

C'est votre choix. Si vous êtes un journaliste, vous réalisez que parfois, un reportage risque de s’étendre au-delà de votre quart de travail. Vous voudrez probablement le terminer. Toutefois, si vous êtes prêt à rentrer à la maison pour passer une soirée agréable avec des amis, vous n’avez probablement pas le goût de rester pour entreprendre une nouvelle tâche qui vous privera d’une grande partie de la soirée.

## **29. Devrais-je accepter de faire du temps supplémentaire?**

En général, vous ne devriez pas être forcé de faire du temps supplémentaire, mais vous devriez pouvoir fournir une bonne raison s’il vous est impossible de rester après vos heures normales de travail. Travailler de plus longues heures devrait

être volontaire, mais dans certaines circonstances, les responsables peuvent prévoir du temps supplémentaire ou demander aux employés d’en faire. Si vous n’êtes pas en mesure de faire du temps supplémentaire, vous devriez le dire à votre superviseur qui devrait alors chercher un autre volontaire.





# Sécurité d'emploi



## **30. Si je ne suis pas un permanent, que fait le syndicat pour moi?**

Tous les employés de production, techniques et de soutien sont couverts par la convention collective négociée entre la Guilde et la SRC/CBC. Que vous soyez permanent ou contractuel, la Guilde est là pour protéger les droits que vous confère cette convention.

La Guilde continue de travailler à convertir les employés temporaires à long terme en employés permanents. Par exemple, le 6 mars 2006, la Guilde a annoncé qu'au moins 50 employés temporaires étaient devenus permanents depuis la fin du lock-out, moins de six mois plus tôt. La Guilde rencontre la direction plusieurs fois par an, pour lui demander de justifier ses embauches d'employés temporaires.

Si vous êtes sous contrat depuis quatre ans, le syndicat a remporté pour vous le droit de convertir votre statut de contractuel en statut de permanent.

## **31. La SRC/CBC parle constamment d'emplois contractuels; est-il encore possible d'obtenir un poste ici?**

Oui! Dans l'optique de la Guilde, le lock-out de 2005 portait en grande partie sur les emplois permanents. La SRC/CBC

# *Comment se fait-il que quelqu'un d'autre a reçu un avis de licenciement, mais que c'est moi qui perd mon emploi?*

désirait obtenir le droit d'embaucher des contractuels à court terme chaque fois qu'elle le désire. Nous avons soutenu qu'un diffuseur a besoin d'une main-d'œuvre permanente et stable. En bout de ligne, nous avons obtenu une limite sur le nombre de postes contractuels à la SRC/CBC – la proportion d'employés contractuels ne peut pas dépasser 9,5% du nombre des employés permanents.

## **32. Qu'est-ce que la « supplantation »?**

Lorsqu'elle désire mettre à pied des employés, la SRC/CBC émet des avis au personnel excédentaire. Ces avis sont adressés aux gens qui occupent des emplois que la Société dit vouloir éliminer. Il est important de noter que recevoir un avis d'employé excédentaire ne veut pas nécessairement dire que vous allez être mis à pied. En vertu de la convention collective entre la Guilde et la SRC/CBC, si votre poste est déclaré excédentaire, vous avez le droit de déplacer ou de « supplanter » le détenteur d'un autre emploi, si vous possédez les compétences nécessaires et plus d'ancienneté que le titulaire de cet emploi.

## **33. Qui va me prévenir que je suis supplanté?**

Vous recevrez une lettre vous prévenant que quelqu'un a exercé son droit de supplantation pour obtenir votre emploi. Normalement, un responsable de la SRC/CBC vous en avisera le premier.

### **34. Mon patron peut-il me protéger contre la supplantation?**

Non. La supplantation est basée sur l'ancienneté. Votre patron sera peut-être en mesure de vous offrir un travail temporaire, s'il y en a de disponible.

### **35. Si je suis supplanté, le syndicat peut-il me venir en aide?**

Oui. Tout d'abord, le syndicat va vous aider à exercer votre propre droit de supplantation, si un autre employé avec moins d'ancienneté occupe un emploi que vous pourriez occuper. Si aucun poste que vous pourriez supplanter n'est disponible, le syndicat va veiller à ce que vous receviez l'indemnité de départ à laquelle vous avez droit. Le syndicat va également veiller à ce que votre droit de rappel soit respecté pour que lorsqu'un poste convenable deviendra disponible, il soit attribué à une personne mise à pied plutôt qu'à quelqu'un de l'extérieur.

### **36. Pourquoi devrais-je appuyer le syndicat, si ce dernier est responsable de la perte de mon emploi au profit d'un employé plus ancien?**

La SRC/CBC et la Guilde ont convenu d'un protocole pour la mise à pied – et le rappel – des employés. Ces règles s'appliquent à chacun d'entre nous à la SRC/CBC. Elles sont basées sur l'ancienneté et la compétence.

Le syndicat est là pour protéger les droits de chacun – de façon égale. La Guilde a la responsabilité de vous protéger contre une mise à pied injuste. Et si vous êtes mis à pied, vous pouvez être assuré de recevoir intégralement l'indemnité de départ négociée par la Guilde.

Sans ces règles, il serait trop facile pour les responsables de jouer au favoritisme ou de prendre des décisions arbitraires au sujet d'employés qui ne sont plus « au goût du jour ». Si c'était le cas, personne n'aurait aucune sécurité d'emploi à la SRC/CBC.



# Pour aller de l'avant

## 37. Comment puis-je passer d'un emploi temporaire à un poste contractuel ou permanent?

Normalement, lorsque vous êtes embauché sur une base temporaire à la SRC/CBC, on vous communique vos dates d'entrée en service et de cessation de service. Si vous avez été embauché sur une base temporaire mais que vous effectuez le même travail depuis 18 mois, vous recevrez le statut de permanent.

Si vous êtes embauché en tant que temporaire sur appel, on ne vous dira pas nécessairement quand vos services ne seront plus nécessaires. Il appartient à votre superviseur de vous offrir un contrat lorsqu'un poste deviendra disponible.

Si vous êtes un employé contractuel et que vous occupez le même emploi depuis au moins quatre années consécutives, vous avez une occasion unique de vous convertir à un statut permanent. Vous aurez 90 jours pour décider de ce que désirez faire après avoir dépassé le seuil des quatre ans.

### **38. Puis-je obtenir plus d'argent si je change d'un statut temporaire ou contractuel à permanent?**

Normalement, vous continuerez d'être payé le même montant que vous receviez avant votre conversion à la permanence, à moins que l'emploi pour lequel vous avez été embauché soit doté d'une classification plus élevée.

Si vous devenez permanent, vous pourriez ramener à la maison un peu moins d'argent après les déductions, parce que vous allez cotiser à des avantages sociaux tels le régime de pension de la SRC/CBC et l'assurance invalidité de longue durée.

Toutefois, plusieurs avantages à long terme, au niveau monétaire et de la sécurité d'emploi, sont rattachés au statut de permanent. Tout d'abord, vous bénéficierez à votre retraite d'un régime de retraite à prestations déterminées, et d'une assurance invalidité de longue durée si vous devenez malade ou êtes blessé et ne pouvez plus travailler. Vous aurez également le droit de supplanter, ou d'être rappelé pour un autre emploi si le vôtre est éliminé.

### **39. Quand aurais-je droit à une augmentation?**

Lorsque vous débutez un nouvel emploi à la SRC/CBC, vous recevez normalement le salaire de départ pour ce poste, à moins que votre superviseur ait convenu que vos expériences passées justifient de vous faire débiter à un échelon plus élevé de la plage salariale attribuée à votre poste.

Chaque année, à l'anniversaire de votre embauche, vous passerez automatiquement au prochain échelon salarial jusqu'à ce que vous atteigniez le maximum de votre plage salariale.

Votre paye augmentera également chaque année du montant stipulé dans la convention collective. Donc, si vous venez tout juste de commencer, vous pourriez bénéficier de deux augmentations de salaire par année jusqu'à ce que vous atteigniez le maximum de votre plage salariale.

## **40. Comment puis-je obtenir d'autres augmentations?**

Bien que ce ne soit pas très fréquent, vous réussirez peut-être à négocier un salaire supérieur aux montants négociés par la Guilde pour votre échelle salariale. C'est à l'entière discrétion de votre superviseur.

Votre superviseur pourrait convenir d'un contrat de rémunération additionnelle si, par exemple, vous effectuez un travail supplémentaire pour un certain temps.

Votre superviseur peut également – dans de rares cas – tenter de faire approuver pour vous un ajustement de salaire discrétionnaire. Ce genre d'entente augmente votre salaire de base au-delà des montants négociés par la Guilde et, par conséquent, améliore des avantages tels que la pension et l'assurance vie.

## **41. Comment puis-je obtenir du feedback et de l'aide pour m'améliorer?**

La SRC/CBC et la Guilde ont convenu d'un processus appelé Gestion du rendement et Perfectionnement du personnel (GRPP). Un fois par an, vous rencontrez votre superviseur et déterminez ensemble ce que vous désirez accomplir dans le cadre des objectifs et du mandat de votre département et de la SRC/CBC dans son ensemble.

Cette rencontre est une bonne occasion pour vous de solliciter la formation dont vous pensez avoir besoin pour mieux accomplir votre travail. Pour obtenir les détails du programme, consultez la section 39 de la convention collective (qui débute à la page 125) et le site intranet de la SRC/CBC à [http://intranet/policies\\_fr/hr/perf\\_mgmt.htm](http://intranet/policies_fr/hr/perf_mgmt.htm).

On s'attend à ce que tous les employés de la Société prennent part au programme.

## **42. Qu'est-ce qu'un avancement temporaire?**

Vous obtenez un avancement temporaire – ce qui se traduit par quelques dollars de plus – lorsque vous remplacez quelqu'un qui effectue un travail plus senior. Par exemple, si vous êtes normalement un journaliste local, vous obtiendrez un avancement temporaire pour le nombre de jours où vous

# *Je deviens fou quand je vois un nouveau visage et que j'ignorais qu'un poste était offert.*

remplacerez l'agent des affectations. Vous devez réclamer cet avancement sur votre fiche de présence.

Si cet avancement dure plus de quatre semaines, vous serez rémunéré au niveau salarial plus élevé pour la durée complète de votre remplacement. Vous n'aurez pas besoin de réclamer l'avancement sur votre fiche de présence – vous êtes sensé le recevoir automatiquement. Vérifiez néanmoins votre relevé de dépôt automatique pour vous assurer d'avoir reçu ce que vous méritez.

## **43. Qu'est-ce qu'un suppléant?**

Un suppléant est une personne embauchée par la Société pour vous remplacer quand on vous envoie travailler à l'extérieur pour un certain temps.

## **44. Qu'est-ce qu'un détachement?**

Un détachement se produit quand vous êtes libéré de vos tâches régulières pour exécuter un autre travail pour un certain temps.

## **45. Où sont affichés les postes à combler?**

Sur l'intranet, à <http://intranet/jobs/>. La majorité des postes sont également affichés sur l'Internet à <http://www.cbc.ca/jobs/go/>, où le grand public peut en prendre connaissance, de même que sur les tableaux d'affichages d'emplois tels que <http://jeffgaulin.com/>.



# Formation

## **46. Comment puis-je recevoir de la formation, et quel genre de formation est disponible à la SRC/CBC?**

Les employés les mieux formés et les plus compétents sont les meilleurs atouts de la SRC/CBC. Vous devriez laisser savoir le genre de formation dont vous avez besoin et que vous désirez. La SRC/CBC doit accorder à votre demande l'attention nécessaire, et vous avez le droit de demander pourquoi vous n'avez pas été accepté pour un cours. La Guilde considère que la formation est une question de sécurité, parce que plus vous possédez de compétences, meilleures sont vos chances de conserver votre emploi dans l'éventualité de mises à pied.

Les nouveaux employés ont droit à deux semaines de formation et/ou d'orientation supervisée au travail.

Vous trouverez plus de détails au sujet des cours offerts sur l'intranet de la SRC/CBC, à <http://intranet/learning/courses/index.htm>. Il en existe toute une gamme, aussi variée que la



pensée critique, la production d'entrevues, l'AutoCAD et le montage à raccord rapide. Certains cours sont offerts régulièrement, alors que d'autres le sont uniquement lorsque la demande est suffisante.

#### **47. Dois-je payer moi-même pour ma formation?**

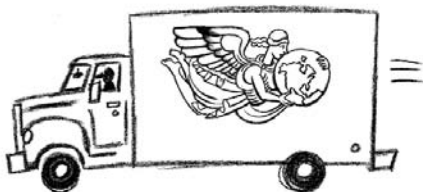
Vous n'aurez jamais à payer pour une formation offerte par la Société, dans ses locaux ou ailleurs. Si vous décidez de vous inscrire à un cours qui n'est pas offert par la SRC/CBC, parce que vous pensez qu'il vous aidera à mieux faire votre travail, la Société n'est pas tenue de vous rembourser. Toutefois, les politiques de la SRC/CBC précisent que la Société peut vous accorder un congé ou une compensation additionnelle, si elle croit qu'elle bénéficiera de votre formation. La décision relève de la direction.

#### **48. Si je suis un temporaire et qu'ils me disent de suivre une formation de la SRC/CBC un de mes jours de congé?**

Suivre un cours offert par la Société est l'équivalent d'une journée de travail – vous devez être payé. Si votre superviseur vous dit de ne pas en réclamer les heures sur votre fiche de temps, communiquez avec un représentant de la Guilde.

#### **49. Le syndicat offre-t-il de la formation?**

Oui. La Guilde offre à tous les membres des cours tels que la résolution des conflits, la facilitation, la médiation et l'art de négocier. Plus de détails sur notre site Web à <http://www.cmg.ca/educationFR.html>.



# Changer d'emploi

## **50. Si j'accepte un transfert d'un emplacement de la SRC/CBC à un autre, que va payer la société?**

Si la SRC/CBC vous transfère à un autre emplacement de travail, vous pouvez vous attendre à ce que la Société paye au moins :

- Les coûts de déménager vos meubles, ainsi qu'une voiture;

- Les coûts de transport de vous et votre famille jusqu'au nouvel emplacement;

- Les coûts d'hébergement temporaire de vous et votre famille pendant que vous cherchez un nouvel endroit où habiter.

Ces indemnités comprennent tout frais juridique qui puisse être associé à la vente de votre maison, par exemple la mainlevée d'hypothèque et les commissions de vente.

Tous les détails se trouvent sur le site intranet de la SRC/CBC à [http://intranet.cbc-radio-canada/policies\\_fr/hr/reinstallation.htm](http://intranet.cbc-radio-canada/policies_fr/hr/reinstallation.htm)

## **51. Puis-je négocier des compensations additionnelles pour mon déménagement?**

Chaque cas est différent. Si vous avez des besoins qui ne sont pas cités dans la politique de réinstallation, mentionnez-les. Si on vous envoie dans un endroit où les coûts de logement sont plus élevés que l'endroit où vous demeurez en ce moment, la SRC/CBC peut vous offrir un prêt de réinstallation dans le cas où vous avez vendu votre maison et désirez en acheter une à votre nouveau lieu de travail.

# Problèmes au travail

## **52. Que peut faire pour moi le syndicat si j'ai un conflit au travail?**

La Guilde va travailler avec vous pour aider à résoudre le conflit. Si le problème implique la direction et que la discussion ne suffit pas à le résoudre, la Guilde va vous aider à avoir recours à des processus tels que le dépôt d'un grief ou le recours à un arbitre.

## **53. Que dois-je faire si un autre travailleur me harcèle ou m'intimide?**

La SRC/CBC et la Guilde ne tolèrent pas le harcèlement sexuel ou discriminatoire au travail. Si vous croyez avoir été harcelé, communiquez avec la Guilde et déposez une plainte par écrit au département des ressources humaines de la SRC/CBC.

La Guilde va vous guider tout au long du processus. Si vous avez été accusé de harcèlement, la Guilde va également vous représenter.

Lorsqu'un membre de la Guilde se plaint d'avoir été harcelé (sexuellement ou autrement) par un autre membre, la Guilde a le devoir de protéger les intérêts légitimes des deux parties, pendant et au-delà l'étude de la plainte.

À l'occasion d'un conflit entre deux membres, la Guilde va nommer un membre du personnel pour représenter chaque partie, dès réception de la plainte. Toutes les plaintes sont communiquées au directeur des droits de la personne et de l'équité de la Guilde, qui veille à ce que le représentant du personnel apporte aux membres impliqués toute l'aide appropriée.

Plus de détails sur les politiques de la Guide en matière de conflits entre membres – y compris le harcèlement sexuel et personnel – sont disponibles sur le site Web de la Guilde à <http://www.cmg.ca/cmgpoliciesconflictFRENCH.html>.

# *Si vous êtes en conflit avec votre patron – qui pourrait être un autre membre de la Guilde – vers qui vous tourner?*

## **54. En cas de problème, quand devrais-je prévenir le syndicat?**

Plus vite vous communiquerez avec nous, plus vite nous pourrons nous pencher sur le problème.

## **55. Le syndicat va-t-il en faire une grosse affaire?**

Le syndicat va faire ce qu'il faut pour régler le problème. Il suffit parfois de s'asseoir avec tous les intervenants et d'en parler. Parfois, il est nécessaire de déposer un grief avant qu'un problème soit résolu. Dans tous les cas, le syndicat va travailler avec vous.

## **56. Que faire si je suis stressé?**

Communiquez avec le Programme d'aide aux employés. Le PAE est à la disposition de tous les employés permanents et contractuels de la SRC/CBC, ainsi que leurs familles. Lorsque vous communiquerez avec votre centre PAE local, vous serez mis en contact avec un conseiller PAE qui évaluera votre problème et vous recommandera une marche à suivre. Le conseil national de direction du PAE regroupe des représentants de la direction de la SRC/CBC, des associations d'employés et des syndicats, qui travaillent ensemble dans un seul but : vous aider à vous aider vous-même.

# Politiques en milieu de travail

## **57. Si je me tiens debout pour revendiquer mes droits au temps supplémentaire ou à autre chose, serais-je perçu comme un fauteur de trouble?**

Peut-être. C'est à vous de décider ce qui vaut la peine d'être défendu. Le syndicat va vous aider à protéger vos droits.

## **58. Si je mentionne à mon patron le syndicat ou la convention collective, va-t-il se mettre en colère?**

La convention collective précise vos droits en tant qu'employé, Les gens raisonnables ne se fâchent pas lorsqu'il est question de vos droits fondamentaux. D'un autre côté, la Guilde est là pour s'occuper des gens qui se mettent en colère et tentent de porter atteinte à vos droits.

## **59. Que puis-je dire aux gens de l'extérieur au sujet de mon emploi?**

Que vous êtes engagé envers la diffusion publique et que vous aimez beaucoup votre travail. Il existe toutefois certaines restrictions – spécialement si vous êtes en possession d'informations sensibles. Consultez le Code de déontologie de la SRC/CBC pour plus de détails.

# Regard sur demain

## 60. Qu'a fait le syndicat pour moi récemment?

En priant John F. Kennedy d'accepter nos excuses, ne vous demandez pas ce que la Guilde peut faire pour vous, mais bien ce que vous pouvez faire pour la Guilde. En 2005, vous avez démontré ce qu'est la Guilde : une force robuste et unie qui protège vos droits au travail. Sans votre appui inconditionnel, la Guilde n'aurait pas réussi à faire échec au projet de la direction de se débarrasser des emplois permanents pour les remplacer par une main-d'œuvre disponible.

Le lock-out a donné lieu à une performance bien chorégraphiée de la part de 5 500 commis, techniciens, journalistes, maquilleurs, agents de communications, bibliothécaires, concepteurs, spécialistes en ressources, artistes – et plus encore – qui ont découvert que ce qu'ils partagent font d'eux une force avec laquelle il faut compter. Un groupe de durs à cuire, grâce à la vision myope de la direction de la SRC/CBC.

Comme toute organisation qui réussit, un syndicat est en grande partie la somme des éléments qui le composent. Un syndicat n'est pas un troisième intervenant; c'est le regroupement des employés, qui parlent d'une même voix pour appuyer une cause commune. Notre syndicat, la Guilde, permet aux travailleurs de se pencher ensemble sur les questions qui touchent à leur milieu de travail – notamment les salaires, les heures de travail, la sécurité et la santé, les régimes de pension et les avantages. Les objectifs et les aspirations du syndicat devraient être ceux de ses membres. Ce qu'un syndicat fait pour vous, c'est en réalité ce que vous faites pour vous-même et pour vos collègues. Depuis plus d'un demi-siècle, des gens comme vous consacrent leur temps, leur énergie et leur intelligence à assurer des emplois stables et des carrières enrichissantes. La Guilde est votre syndicat, et nous vous encourageons à y être actif.

# Annexe A: Alors, à qui dois-je m'adresser?

Votre premier point de contact est normalement votre président local et les membres du comité exécutif local. Ce groupe s'occupe des affaires quotidiennes de la Guilde dans votre emplacement de travail, y compris de la résolution de conflits avec les gestionnaires locaux, des griefs et de la question des mises à pied. L'exécutif local met également sur pied des activités à l'intention des membres, et veille à ce que les membres soient bien renseignés.

Le Conseil exécutif de la sous-section SRC/CBC de la Guilde s'occupe des questions nationales telles que les négociations, le comité national des griefs et les politiques nationales de la Guilde relativement à la SRC/CBC.

Le Comité exécutif national de la Guilde s'occupe des politiques générales de la Guilde au niveau de nos neuf sous-sections. Le CEN supervise également notre programme national d'éducation syndicale.

Les représentants du personnel de la Guilde, partout au pays, prêtent main forte aux unités locales et aux sous-sections pour les aider à résoudre des problèmes avec la direction, négocier des ententes et créer des politiques.

Normalement, si vous désirez soumettre un problème à la Guilde, vous devriez tout d'abord communiquer avec un membre de votre exécutif local. Pour la liste de représentants de la Guilde dans votre localité, visitez le <http://www.cmg.ca/whoFRENCH.htm>.

Si vous avez exposé votre problème au niveau local et que vous avez l'impression de ne pas avoir reçu l'aide dont vous avez besoin, communiquez avec le bureau national. Dites-nous que vous avez exposé le problème à votre exécutif local – et le nom de la personne à qui vous en avez parlé.

Il arrive que des membres de la Guilde éprouvent des problèmes ou posent des questions que l'exécutif local est incapable de résoudre. Si c'est votre cas, encore une fois n'hésitez pas à envoyer un message courriel au bureau national de la Guilde, à [info@cmg.ca](mailto:info@cmg.ca) ou à téléphoner au 1-800-465-4149, ou au 416-591-5333 dans la région du grand Toronto.

# **Annexe B:**

## **La Guilde à la SRC/CBC**

Vous n'êtes pas trop certain de la façon dont fonctionne la Guilde à la SRC/CBC. Vous avez raison: à première vue, cela peut parfois porter à confusion. Voici une explication succincte.

### **Exécutifs locaux de la SRC/CBC**

La Guilde est représentée dans chaque local de la SRC/CBC par un comité formé de bénévoles élus. Ces personnes constituent habituellement votre premier point de contact avec la Guilde. Les problèmes peuvent varier d'un local à un autre, à travers le pays, et personne ne les connaît mieux que vos représentants locaux de la Guilde – spécialement si vous leur en faites part.

Qu'il s'agisse d'un problème relié à la façon dont vous avez été embauché, de la sécurité en milieu de travail, ou encore d'un superviseur qui s'attend régulièrement à ce que vous ne réclamiez pas le temps supplémentaire auquel vous avez droit, vos représentants locaux ont la responsabilité de s'assurer que la convention collective est respectée là où vous travaillez.

Votre unité locale existe pour fortifier la Guilde dans le milieu de travail en accueillant les nouveaux membres, en créant un réseau de représentants en milieu de travail, et en veillant à ce que les canaux de communication avec tous les niveaux du syndicat soient disponibles.

Avec qui allez-vous communiquer? Consultez notre site Web pour la liste la plus récente des élus de la Guilde dans votre localité : <http://www.cmg.ca/whoFRENCH.htm>



L'exécutif de chaque unité locale est doté d'une structure légèrement différente. Si vous travaillez dans un emplacement où il y a moins de 10 employés, votre unité locale sera l'emplacement de travail de la SRC/CBC le plus rapproché qui compte plus de 10 employés. Pour plus de renseignements au sujet du titre exact et du portefeuille des membres de l'exécutif de votre emplacement, consultez votre tableau d'affichage local de la Guilde ou parlez au président de votre exécutif local.

### **Conseil exécutif de la sous-section SRC/CBC**

La Guilde canadienne des médias représente la plupart des employés exécutants de plusieurs entreprises médiatiques, et non seulement ceux de la SRC/CBC. Les membres de la Guilde de chacune de ces entreprises médiatiques appartiennent à une sous-section distincte de la GCM. Chaque sous-section élit un conseil exécutif tous les trois ans.

Le travail du Conseil exécutif de la sous-section SRC/CBC consiste à faire respecter la convention collective, veiller au règlement des problèmes et préoccupations des membres, et faire preuve de leadership pour faire progresser les intérêts des membres de la Guilde à la SRC/CBC.

L'exécutif de la sous-section est également responsable des négociations à la SRC/CBC, de mettre en place un comité national des griefs et de communiquer avec les membres. Pour la liste la plus récente des membres du conseil exécutif, consultez notre site Web au <http://www.cmg.ca/whoFRENCH.htm> ou composez le 1-800-465-4149 ou le 416-591-5333 (à Toronto).

## **Comité exécutif national de la GCM**

Ce comité est l'organe exécutif senior de la Guilde canadienne des médias. Il est formé de représentants de chaque sous-section de la Guilde (SRC/CBC, CP/BN, aptn, Reuters/AFP, TVO, VisionTV, Sun TV, Alliance Atlantis Communications, de même que les pigistes). Ce comité comprend également plusieurs postes élus par tous les membres de la Guilde (notamment le directeur de l'éducation, le directeur des petites sous-sections, et le directeur des droits de la personne et de l'équité).

Il revient entre autre au CEN de:

- Créer des politiques administratives nationales et de s'assurer de leur respect.
- Entretenir un réseau national de communication et informer tous les membres des activités du syndicat.
- Approuver la demande de grève d'une sous-section avant qu'elle soit soumise à une approbation plus élevée, et approuver toutes les demandes d'arbitrage et de poursuites juridiques.
- Créer des relations avec d'autres syndicats et organisations ouvrières nationales et internationales.

Le CEN est dirigé par un président, qui est le directeur général de la Guilde. Le président reçoit de la Guilde une rémunération à plein temps pendant son mandat. Vous trouverez la liste la plus récente des coordonnés des membres du CEN au <http://www.cmg.ca/whoFRENCH.htm> . Vous pouvez également téléphoner au 1-800-465-4149 ou au 416-591-5333 (à Toronto).



## Personnel de la GCM

La Guilde a des bureaux à Halifax, Ottawa, Winnipeg et Vancouver, de même qu'un bureau national à Toronto. Partout au pays, des représentants du personnel appuient le travail des officiels élus de la Guilde et des bénévoles. Ils fournissent ces appuis au niveau de comités mixtes et aident à la conformité des négociations et des conventions collectives, de même qu'au niveau de questions telles les pensions et avantages, la santé et la sécurité.

Le personnel du bureau national comprend un coordonnateur des membres, un coordonnateur des déplacements qui s'occupe également des libérations de travail pour activités syndicales, un webmestre et un coordonnateur des communications.

Pour communiquer avec le personnel de la GCM, téléphonez au bureau national au 1-800-465-4149 ou au 416-591-5333 (à Toronto) ou consultez la liste au <http://www.cmj.ca/whoFRENCH.htm>.

# Annexe C:

## Comment m'impliquer?

Vous n'avez pas besoin de vous porter candidat à un poste élu pour vous impliquer dans la Guilde. Il existe des douzaines de comités, au niveau local et national, qui peuvent souvent bénéficier de votre aide. Ils comprennent notamment :

Les comités de griefs: lorsque de problèmes se produisent, des membres de la Guilde rencontrent la direction pour parvenir à des solutions raisonnables et prévenir la répétition de problèmes semblables.

Les comités mixtes: des représentants de la Guilde et de la direction se rencontrent régulièrement pour discuter de plusieurs aspects du milieu de travail et prévenir les problèmes avant qu'ils se produisent.

Les comités des avantages: les membres de la Guilde ont leur mot à dire dans la détermination des avantages offerts aux employés, et aident à gérer le régime des avantages.

Si vous désirez participer, communiquez avec un membre de votre exécutif local ou du bureau national. Ou encore, vous pouvez vous porter candidat à un poste, ou soumettre votre candidature pour devenir délégué au congrès.