

Peu important les circonstances...

Vous avez droit au *respect!*

Vous n'êtes pas obligé de subir discrimination, harcèlement ou intimidation sur votre lieu de travail.

Personne – ni chef ni collègue – n'a le droit d'attenter à votre dignité. Si votre dignité est bafouée, nous voulons vous aider à mettre fin à cette situation.

Les comportements discriminatoires et les mauvais traitements vont de la violence verbale ou physique au fait d'ignorer la présence d'une personne ou d'un groupe de personnes ou de les contraindre au silence. Ils constituent un abus de pouvoir à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes.

Le harcèlement est discriminatoire lorsqu'il est basé sur la race, le sexe, les habiletés, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation parentale, l'origine nationale, l'affiliation politique ou l'activité syndicale de la victime. Dans les cas de discrimination ou de harcèlement sexuel, la Société est tenue d'enquêter sur toutes les plaintes officielles. (Voir la politique de la SRC/CBC sur le harcèlement à http://intranet.cbc-radio-canada/policies_fr/hr/harcelement.htm). On peut également déposer une plainte en vertu de la Loi sur les droits de la personne. (Pour plus de renseignements, consultez le lien : <http://www.chrc-ccdp.ca/default-fr.asp>). La Guilde aide ses membres à déposer des plaintes officielles et leur apporte son appui.

S'il s'agit d'un cas d'intimidation – et qu'il n'y a pas de discrimination manifeste – il existe une nouvelle façon d'aborder le problème à la SRC/CBC. L'employé victime d'intimidation devrait d'abord essayer d'en discuter directement avec la personne elle-même. Si cela n'est pas possible ou si cette démarche n'aboutit pas, il peut porter l'affaire devant son

supérieur immédiat ou son superviseur ou, si c'est de là que vient le problème, devant le supérieur immédiat de la personne en cause. Si la situation n'est toujours pas réglée, l'employé peut déposer une plainte officielle auprès de la Guilde ou du Service des Ressources humaines, ou des deux. Les Ressources humaines enquêteront sur la plainte et, si elle est fondée, elles tenteront de résoudre le problème entre les deux employés en faisant appel à un médiateur. Les Ressources Humaines recommanderont également des mesures correctrices, comme une formation ou du counseling, l'apport de changements au milieu de travail, la présentation d'excuses à la victime, l'application de mesures disciplinaires ou l'affectation de l'une des parties à un autre service.

La Guilde a elle aussi une politique sur la résolution des conflits entre ses membres. Pour plus de renseignements à ce sujet, visitez <http://www.cmg.ca/cmgpoliciesconflictFRENCH.html>.

Si vous n'êtes pas prêt à déposer une plainte officielle mais que vous vouliez discuter de la question, la Guilde est à votre disposition. Nous nous faisons un devoir de contribuer à créer un environnement qui permette à chacun de travailler dans des conditions saines et sécuritaires et de faire respecter ses droits. Deux membres de la Guilde servent de directeurs, droits de la personne et équité au comité exécutif national de la Guilde et au conseil exécutif de la sous-section SRC/CBC. Ce sont vos collègues et ils s'emploient à mettre fin à la discrimination sur le lieu de travail et à l'intérieur du syndicat. Pour communiquer avec eux ou avec un représentant du personnel de la Guilde, composez le numéro du bureau national de la Guilde : 1 800 465-4149 ou 416 591-5333.

la SRC/CBC et la Guilde « reconnaissent la nécessité de favoriser une plus grande diversité sur le lieu de travail et dans la programmation. Notamment, on encouragera une plus grande prise de conscience et une meilleure acceptation de la diversité sur le lieu de travail ainsi que la mise en oeuvre d'initiatives proactives visant à promouvoir et à appuyer la diversité. » (Article 9.1)

Notre convention collective stipule que la SRC/CBC et la Guilde « reconnaissent le droit inhérent de chaque employé de travailler dans un environnement caractérisé par le respect mutuel, la dignité, l'équité et le bien-être. Les parties affirment leur opposition à toute forme de discrimination ou de harcèlement envers les employés. » (Article 1.2)

Nos droits. Nous tenons à les faire respecter !



La Guilde canadienne des médias
www.laguilde.ca

VEUILLEZ NOTER : les renseignements qui précèdent 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.