



Canadian Media Guild

La Guilde canadienne  
des médias

TNG Canada / CWA

PC-NTR

# Guide des nouveaux membres





**Canadian Media Guild**  
**La Guilde canadienne**  
**des médias**

TNG Canada / CWA

**1-800-465-4149**

**416-591-5333**

**[www.laguilde.ca](http://www.laguilde.ca)**

**[www.cmg.ca](http://www.cmg.ca)**

**Guide des nouveaux membres de la PC-NTR**

Texte : Brendan Elliott

Conception : Lucinda Wallace

Illustrations : John Fraser

# Bienvenue!

Nous vous félicitons de votre nouvel emploi au sein de la Presse canadienne/NTR! Vous faites maintenant partie d'une équipe qui jouit d'une réputation impeccable, tant au Canada qu'à l'étranger.

Vous joignez aussi une autre équipe dynamique, la Guilde canadienne des médias, qui constitue l'un des syndicats les plus en croissance et les plus réputés au pays. Les autres membres de la Guilde appartiennent à Reuters, SRC/CBC, TFO/TVO, aptn, Alliance Atlantis Communications, SunTV ainsi que S-Vox (auparavant Vision-TV).

Si votre travail à la PC-NTR est votre premier emploi syndiqué, vous vous demandez probablement ce que votre appartenance à un syndicat vous apportera. Est-ce que mes collègues sont des frères et des sœurs? Organisons-nous des sessions d'encouragement syndical le matin? Quand allons-nous en grève?

Débuter un nouvel emploi est très exigeant. La dernière chose à s'inquiéter, ce sont les questions sans réponse concernant votre syndicat.

Ce guide destiné aux nouveaux membres de la Guilde vise à vous simplifier la vie et à vous présenter la GCM pour son apport très valable. La Guilde se veut un ami, qui est toujours là pour vous.

Ceci est *vo*tre guide. Nous l'avons préparé à partir de *vos* commentaires, et *vos* commentaires aideront à l'améliorer pour les futurs membres. Tout comme la Guilde. Les nouveaux membres apportent de nouvelles idées. Ce qui peut seulement aider la Guilde à mieux répondre aux besoins et aux aspirations de l'une des forces de travail les plus flexibles au pays.

Colin Perkel,  
Président de la sous-section PC-NTR  
de la Guilde canadienne des médias

## Qu'est-ce qu'un syndicat?

Si vous n'avez jamais été membre d'un syndicat, vous ignorez probablement son fonctionnement. Un syndicat est un groupe organisé d'employés, qui mettent en commun leurs ressources (temps, argent, réflexion, créativité, etc.) afin d'obtenir le respect au travail, gagner un meilleur salaire, obtenir des avantages sociaux enviables et maintenir de bonnes conditions de travail.

Lorsque des employés se regroupent en syndicat, leur voix collective fait contrepois au pouvoir sans restriction des employeurs.

Un syndicat est une entité légale. Ce qui signifie que les employeurs doivent négocier avec le syndicat. L'employeur est aussi contraint de suivre les règles établies dans la convention collective. Enfreindre l'une ou l'autre section du contrat équivaldrait à briser la « loi » de notre milieu de travail.

## Pourquoi ai-je besoin d'un syndicat?

Les syndicats sont aussi importants de nos jours qu'ils l'étaient au début du 20e siècle, alors que les travailleurs contestaient l'embauche de mineurs, les salaires de misère et les longues journées de travail.

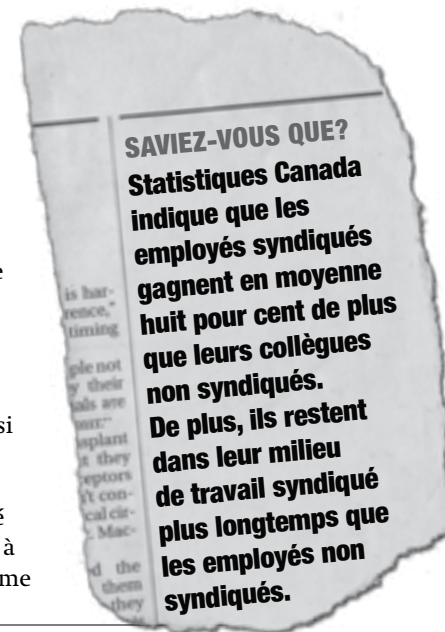
Vous avez certainement déjà entendu parler du « pouvoir du nombre », ce qui réfère directement au rôle d'un syndicat – même de nos jours.

S'il vous arrive d'éprouver un problème avec la direction, y feriez-vous face seul (comme dans un milieu de travail non syndiqué), ou en sachant que vous pouvez compter sur l'appui de tous vos collègues à la PC-NTR?

Une personne peut être forte. Mais imaginez la force de 300 collègues qui vous appuient.

Appartenir à la Guilde contribue aussi à la sécurité d'emploi.

L'un des fondements essentiels de tout syndicat, c'est que chaque employé doit être traité équitablement. Ce droit à l'équité tient aussi compte d'un deuxième





priviège acquis par l'employé, appelé le droit d'ancienneté.

Plus vous occupez un emploi depuis longtemps, plus vous devriez vous sentir en sécurité. C'est le principe de base. Les syndicats estiment que si vous faites bien votre travail, vous devriez pouvoir profiter d'un sentiment de sécurité à ce poste. L'employeur en bénéficie aussi, puisqu'un employé heureux au travail est plus productif.

Des chiffres récents de Statistiques Canada démontrent que les employés syndiqués gagnent en moyenne huit pour cent de plus que leurs collègues non syndiqués. De plus, ils restent dans leur milieu de travail syndiqué plus longtemps que les employés non syndiqués.

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

Dès que vous franchissez les portes de la PC-NTR pour la première fois, vous bénéficiez automatiquement de la couverture offerte par la convention collective de la Guilde. Vous profitez immédiatement de tout le travail accompli au cours des années par vos collègues du syndicat.

La loi exige de payer des cotisations syndicales. Mais vous n'êtes pas membre du syndicat tant que n'avez pas signé votre carte. Signer une carte syndicale vous permet de voter aux élections de la Guilde et de présenter votre candidature à un poste électif au sein du syndicat. Signer une carte syndicale démontre votre intérêt envers vos collègues et vos conditions de travail, et vous permet d'avoir votre mot à dire dans votre syndicat.

Incidentement, votre carte syndicale vous permet également de montrer à vos amis et à votre famille votre fierté d'être membre d'un syndicat. Dans cette trousse d'information, vous trouverez une demande de carte syndicale à remplir.

## **Pourquoi dois-je payer une cotisation syndicale?**

Les cotisations syndicales sont un investissement, et non pas une taxe. C'est comme verser régulièrement de l'argent dans un REER, ou dans un fonds d'éducation pour vos enfants. L'objectif est de mettre de côté maintenant une part raisonnable de votre salaire, afin que suffisamment d'argent soit disponible pour vos besoins quand vous devrez puiser dans ces fonds plus tard.

Les cotisations procurent le même type d'assurance. Que l'argent serve aux contrats librement débattus ou à résoudre des problèmes en milieu de travail, il permet en fin de compte d'améliorer vos conditions de vie. Et le plus rassurant, c'est que cet argent sera disponible quand vous en aurez le plus besoin.

Vous versez en cotisations syndicales 1,55 pour cent de ce que vous gagnez à la PC-NTR – jusqu'à concurrence de 1 500 \$ par année (l'une des cotisations syndicales les moins élevées qui soient). Vos cotisations sont automatiquement prélevées de votre salaire.

Le montant n'est pas imposable, de sorte que vous récupérez un peu l'argent que vous versez en impôts chaque année à Ottawa!

## **Adhérer à un syndicat veut-il dire que j'irai en grève?**

Non. Plus de 98 pour cent des conventions collectives au Canada sont négociées sans arrêt de travail. Vous entendez parler de celles qui débouchent en grèves ou en lock-out, mais rarement des centaines de contrats négociés chaque année avec succès et sans conflit.

Ce qui ne veut pas dire que la Guilde n'irait pas en grève si nécessaire. La grève est une mesure importante à laquelle



peuvent recourir les syndicats face à la direction, mais jamais imprudemment. La Guilde n'a déclenché la grève qu'une fois à la PC-NTR, et c'était il y a 30 ans.

## Quels sont mes droits?

Ça, c'est important! Tout d'abord, vous avez le droit d'être traité équitablement au travail. Vous avez le droit d'être respecté par votre employeur. Et vous avez le droit d'être rémunéré à votre juste valeur pour votre travail.

Ces droits sont décrits dans la convention collective, ou contrat. À noter que le mot le plus important sur la page couverture du contrat est « collective. » Et ce n'est pas par hasard, puisque qu'il s'agit d'une entente élaborée *collectivement* entre le syndicat et la direction.

Environ une demi-douzaine de vos collègues syndiqués à la PC-NTR s'assoient avec des représentants de la direction pour élaborer un nouveau contrat. Ceci survient aux quelques années.

On ne soulignera jamais assez qu'il s'agit d'une entente entre deux parties. C'est un manuel de règlements que les deux parties ont accepté de respecter – tout aussi important que le Guide de rédaction de la PC-NTR.

Évidemment, comme tous les documents légaux, la convention collective peut s'avérer assez rébarbative lorsqu'on la feuillette. C'est pourquoi ce Guide des nouveaux membres vise à vous fournir de l'information concrète, qui n'est pas nécessairement évidente à la lecture du contrat.

## Combien serai-je payé?

Évidemment, l'une des premières sections que vous consulterez en lisant la convention collective est celle portant sur la rémunération (Article 15). Il s'agit de salaires négociés reflétant le *minimum* que la PC-NTR doit vous verser chaque semaine.

Si vous débutez dans un nouvel emploi à la PC-NTR, vous commencerez habituellement au bas de l'échelle salariale pour ce poste, à moins que votre superviseur n'ait reconnu

que votre expérience pertinente vous permet de toucher un salaire plus élevé sur cette échelle. À la date anniversaire de votre embauche, vous passerez automatiquement au prochain niveau de cette échelle salariale, jusqu'à atteindre le maximum.

Votre salaire augmentera aussi chaque année du montant convenu pour les hausses salariales générales prévues dans la convention collective. Alors, si vous venez juste de vous joindre à la PC-NTR, vous pourriez toucher deux augmentations salariales par année, jusqu'à ce que le maximum de votre échelle soit atteint.

Il s'agit de salaires hebdomadaires *minimum*. Le contrat statue que vous pouvez gagner davantage, en fonction du mérite et du rendement individuels. Votre évaluation annuelle du rendement vous fournit l'occasion d'obtenir une telle augmentation salariale, peut-être en faisant valoir votre rendement exceptionnel durant l'année écoulée.

## Quel type d'employé suis-je?

À la PC-NTR, on retrouve trois catégories d'employés syndiqués. Vous êtes soit un employé à temps plein, à temps partiel ou temporaire (parfois aussi appelé « contractuel »). Lors de votre embauche, votre superviseur vous indiquera la catégorie à laquelle vous appartenez.

Les employés temporaires et à temps partiel n'ont pas les mêmes droits que ceux à temps plein. Pour comparer ces différents droits, on peut consulter plusieurs sections de la convention collective (les droits les plus spécifiques sont aux Articles 31 et 32).

Par exemple, un employé à temps partiel doit être compensé 2,5 fois son salaire horaire s'il travaille un jour de congé, tandis qu'un employé à temps plein est payé une fois et demi son salaire horaire pour le même quart de travail.

On retrouve d'autres différences. En cas d'incertitude sur vos droits, veuillez vous référer à la convention collective.

SAVIEZ-VOUS QUE?

**L'ancien Premier ministre Pierre Trudeau a grandement contribué à la lutte des employés de la PC durant les grèves rotatives de 1976. M. Trudeau refusa de franchir un piquet de grève pour participer à une conférence de presse à Ottawa. Un directeur de la PC l'attendait à l'intérieur.**

### FAITS SAILLANTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'information contenue dans le présent document vise à aider les membres à comprendre leur convention collective. Elle ne se veut pas un document d'interprétation de la convention. Pour le texte intégral, se référer à la convention collective.

## SAVIEZ-VOUS QUE?

**Si vous devez voyager pour le travail, vos dépenses seront payées.**

## Quelle est la durée de ma période de probation?

À la PC-NTR, votre période de probation dure trois mois. Cette période peut être prolongée d'un mois, en autant que votre superviseur en informe la Guilde (par écrit). Si la direction estime que votre rendement est inadéquat, vous pouvez être congédié en tout temps durant cette période.

En revanche, la direction peut mettre fin à votre période de probation en tout temps avant l'échéance des trois mois.

Si vous avez travaillé comme employé à temps partiel ou temporaire à la PC-NTR avant d'obtenir un poste permanent, une période allant jusqu'à deux mois pourrait être déduite de votre probation.

De la sorte, si vous avez accumulé un total de deux mois en tant qu'employé temporaire, votre période de probation comme employé permanent serait de seulement un mois.

## Devrais-je m'inquiéter d'être supplanté par l'ancienneté en cas de mises à pied?

Vous pouvez certainement vous sentir inquiet à l'idée d'être le plus récent employé dans un milieu de travail où « le dernier arrivé est le premier parti. »

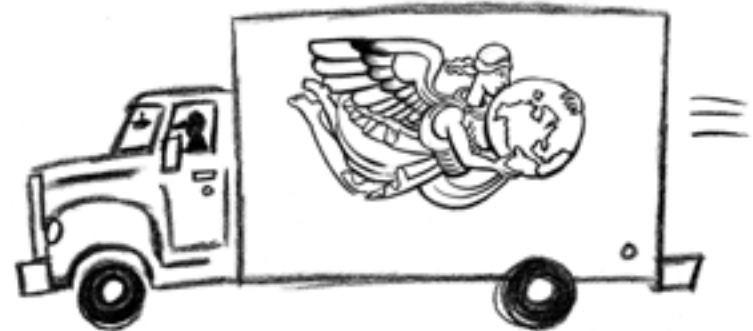
La Guilde et la PC-NTR se sont mis d'accord sur un processus formel de mises à pied (et de rappel) des employés. Ce processus repose sur l'ancienneté et la compétence.

C'est la meilleure façon de traiter équitablement tout le monde.

Le syndicat est là pour protéger les droits de tous – à parts égales. La Guilde a la responsabilité de vous protéger contre une mise à pied injuste. Et si vous êtes mis à pied de façon légitime, vous recevrez 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 concernant des employés qui ne leur plaisent plus. Si c'était le cas, personne n'aurait la sécurité d'emploi à la PC-NTR.

La convention collective prévoit aussi qu'avant les mises à pied, la direction offrira généralement des indemnités de



départ à la retraite aux membres du syndicat ayant le plus d'ancienneté. Cette mesure pourrait réduire les avis de mise à pied parmi le nombre d'employés ayant moins d'ancienneté. Par conséquent, on rapporte très peu de mises à pied forcées dans l'histoire de la PC-NTR.

## Comment puis-je être transféré au sein de l'entreprise?

Vous venez tout juste de commencer votre nouvel emploi, mais vous pouvez aller loin à la PC-NTR. Qu'il s'agisse d'un transfert ailleurs au pays ou dans le monde, la convention collective expose la façon de procéder en cas de transfert – et qui en défraie le coût.

Premièrement, personne ne peut forcer votre transfert dans un autre bureau. Si un changement de ville vous intéresse, faites-le savoir par écrit à votre patron. Si un poste devient vacant dans un autre bureau, non seulement vous serez approché pour ce poste, mais vous passerez une entrevue à coup sûr.

Si vous obtenez le poste, toutes les dépenses raisonnables liées à votre transfert seront assumées par l'entreprise. Ce qui pourrait inclure l'ensemble des dépenses, allant de la commission pour vendre votre maison

**SAVIEZ-VOUS QUE?**  
**La PC-NTR doit envoyer deux fois par année des rapports de temps supplémentaire à la Guilde. Ceci permet à la Guilde de vérifier si des pénuries de personnel ou des surcharges de travail existent dans certains secteurs.**

à un voyage pour acheter une autre maison dans votre nouvelle ville. En fonction de la politique de déménagement, tout est négociable avec l'employeur.

### **Que faire avec le temps supplémentaire?**

Premièrement, réclamez-le! Tout travail excédant sept heures dans une journée est considéré du temps supplémentaire. Si vous travaillez après la fin de votre quart de travail prévu, vous avez droit à une fois et demie votre salaire horaire de base.

Si vous ne réclamez pas votre temps supplémentaire, vous n'êtes possiblement pas le seul perdant. Supposons que votre service est aux prises avec une pénurie de personnel ou une surcharge de travail, contraignant tout le monde à travailler davantage. Sans preuve de temps supplémentaire, il serait pratiquement impossible de convaincre la direction d'une telle situation.

N'oubliez pas qu'il s'agit d'une convention collective signée par les deux parties en présence. La direction est tenue de se conformer au contrat, tout autant que vous l'êtes.

Vous pouvez être rémunéré pour votre temps supplémentaire soit en argent ou en journées de congé, à prendre en tout temps après consultation avec votre superviseur.

En remplissant une feuille de temps supplémentaire, vous devez indiquer si vous préférez l'argent ou les congés. Cependant, si vous avez accumulé 105 heures (trois semaines) de temps supplémentaire en crédits de congés, toutes les heures additionnelles peuvent vous être payées en argent.

De plus, dès que vous avez travaillé 10 heures dans une journée, vous avez droit à une indemnité de repas de 9 \$ - aucun reçu exigé!

Les techniciens ou installateurs touchent l'indemnité de repas de 9 \$ s'ils doivent travailler pendant leur heure de lunch. La seule exigence est que le travail doit avoir lieu à plus de 10 kilomètres de votre bureau.

### **Comment pourrais-je réclamer du temps supplémentaire après m'être fait dire que le temps supplémentaire constitue un « problème » ou qu'il n'y a pas d'argent à cet effet?**

Contactez votre représentant de la Guilde. Votre superviseur enfreint la convention collective s'il vous demande de travailler gratuitement.

### **Que dois-je faire si on me demande de travailler durant mes jours de congé?**

Si on vous demande de travailler durant votre première journée de congé, vous serez compensé une fois et demie votre salaire horaire pour un minimum de quatre heures. Par exemple, si votre superviseur vous demande de venir vérifier quelque chose et que vous n'avez besoin que de 15 minutes, vous aurez quand même droit aux quatre heures de temps supplémentaire.

Si on vous demande aussi de travailler durant votre deuxième journée consécutive de congé, la PC-NTR versera deux fois votre salaire horaire de base pour un minimum de quatre heures.

Si l'on vous demande de travailler à la dernière minute lors d'un jour férié, cette urgence représentera une journée complète de travail à temps et demi - même si vous n'avez travaillé que quelques heures.

De plus, si on vous rappelle au travail après votre quart de travail, vous serez compensé un minimum de quatre heures en temps supplémentaire. Ce sera le cas, même si vous n'avez travaillé qu'une heure.

**SAVIEZ-VOUS QUE?**  
**Si vous êtes malade pendant au moins cinq jours pendant vos vacances, ces journées sont converties en journées de maladies, en autant que vous pouvez fournir une confirmation médicale de votre état.**

### **SAVIEZ-VOUS QUE?**

**En cas de diagnostic de microtraumatismes répétés, la PC-NTR vous versera jusqu'à 1 000 \$ par année pour un traitement approuvé non couvert par le régime d'assurance maladie provincial ou privé.**

## À combien de semaines de vacances ai-je droit?

Moins d'une année de service :

1,25 jour par mois de travail

1 à 4 années de service : trois semaines

5 à 11 années de service : quatre semaines

12 à 23 années de service : cinq semaines

24 années de service et plus : six semaines

## Les employés temporaires ou à temps partiel ont-ils droit à des vacances?

Vous n'avez pas de semaines de vacances, mais vous recevez de l'argent.

Vous mériteriez votre indemnité de vacances au taux de quatre pour cent de vos gains, sur chaque chèque de salaire. Si vous travaillez tous les jours de l'année, ceci équivaut à deux semaines. Ce paiement de quatre pour cent est ajouté à chaque chèque de salaire.

Si vous êtes un employé à temps partiel ayant travaillé plus de 50 semaines consécutives (ce qui représente plus de 1 750 heures) l'année précédente, un paiement de six pour cent sera ajouté à votre chèque de salaire, ce qui représente trois semaines de vacances.

Et pour tout employé temporaire qui obtient un poste permanent, tout le temps travaillé jusqu'à ce point durant l'année sera crédité sur son droit aux vacances des employés permanents.

## Qu'est-ce qu'une prime de quart de travail?

Nous ne sommes pas des fournisseurs de services de 9 à 5. L'actualité ne s'arrête jamais, et nos abonnés s'attendent à être tenus au courant. Ce qui signifie que certains quarts de travail seront probablement désagréables. Ce n'est pas toujours l'idéal, mais votre travail vous tient à cœur et vous

êtes prêt à le faire – moyennant un certain prix. Ce prix, c'est de l'argent additionnel dans vos poches, dès que vous devez faire un quart de travail difficile.

Une « prime de quart » vous est versée quand vous devez travailler sur l'un de ces quarts. À l'heure actuelle, vous touchez sept pour cent de plus sur votre salaire de base quotidien si vous devez travailler au moins une fois la semaine sur un quart de travail entre la période de 19 heures et de six heures.

Vous continuerez de recevoir la prime même si vous êtes en congé de maladie (jusqu'à trois semaines consécutives), si vous aviez été en droit de toucher cette prime au travail. Et si vous avez reçu la prime durant au moins 26 semaines dans l'année menant à vos vacances, vous la toucherez aussi pendant vos vacances!

Il existe aussi une prime de nuit, versée quand vous travaillez entre quatre et six heures du matin, peu importe la semaine. En pareil cas, vous avez droit à une prime de nuit équivalant à huit pour cent de votre salaire hebdomadaire durant cette semaine.

Les deux primes décrites ci-dessus ne peuvent être combinées. Vous pouvez toucher l'une ou l'autre, mais pas les deux.

## Suis-je payé en temps supplémentaire pour travailler le week-end?

Bien sûr! Si vous travaillez un quart de travail de fin de semaine, vous toucherez une prime équivalant à 6,5 pour cent de votre salaire de base normal pour ce quart de travail. Consultez la convention collective pour déterminer ce qu'est un quart de week-end.



**SAVIEZ-VOUS QUE?**  
**Pour l'apprentissage de l'anglais et du français, la PC-NTR défraiera tous les droits de scolarité et les manuels, de même que la moitié de votre salaire, pendant que vous suivez un cours d'immersion à temps plein en anglais ou en français.**



## **J'ai entendu les gens parler de la période de repos. De quoi s'agit-il au juste?**

Afin d'assurer un bon équilibre entre votre vie professionnelle et personnelle, la convention collective prévoit que vous ne pouvez habituellement pas travailler moins de 12 heures après la fin de votre quart de travail.

Voici un exemple de période de repos : si vous devez quitter le travail à 18 heures un lundi soir, il n'est pas prévu que vous reviendrez au bureau avant six heures le mardi matin.

De même, votre horaire de travail ne peut comporter un quart de jour, de soir et de nuit, tous la même semaine (Article 16,03). De plus, votre superviseur a accepté d'essayer de mettre à l'horaire tous les mêmes types de quarts de travail dans une semaine.

## **Combien de plus vais-je toucher si je travaille un jour férié?**

L'actualité ne s'arrête pas quand ça fait notre affaire. Personne n'aime travailler un jour férié, mais en réalité, quelqu'un doit le faire.

En ce sens, si vous devez travailler un jour férié, vous serez compensé 1,5 fois votre salaire horaire de base pour ce quart de travail.

Si vous êtes un employé à temps partiel, vous serez compensé 2,5 fois votre salaire de base pour travailler un jour férié.

## **Noël et le jour de l'An sont-ils traités différemment des autres jours fériés?**

Oui. La Guilde et la PC-NTR reconnaissent qu'il est particulièrement important d'être en famille lors de ces deux jours fériés. Mais quelqu'un doit travailler.

Alors si vous travaillez le jour de Noël, vous serez compensé en temps double et demi pour votre quart de travail, *plus* une journée de congé à prendre plus tard, en accord avec votre superviseur.

Si vous travaillez un quart de nuit la veille de Noël ou du jour de l'An, vous serez compensé en temps double et demi, même s'il ne s'agit pas de jours fériés reconnus.

La convention collective vous permet même de prendre congé le jour de votre anniversaire. C'est vrai! Après votre période de probation, vous avez droit à une prime de *deux* jours, à prendre quand vous voulez. Discutez-en d'abord avec votre superviseur.

## **Comment obtenir des commentaires et de l'aide pour m'améliorer?**

La Guilde et la direction de la PC-NTR ont convenu d'un processus d'évaluation du rendement. Une fois l'an, vous rencontrez votre superviseur pour discuter de l'année écoulée, ainsi que des objectifs professionnels pour l'année à venir et à long terme.

Cette rencontre est l'occasion idéale pour solliciter la formation dont vous pensez avoir besoin en vue de mieux accomplir votre travail. Ce processus vise à s'avérer une expérience positive.

## **Que faire si un autre travailleur me harcèle ou m'intimide?**

La Guilde et la PC-NTR ne tolèrent pas le harcèlement sexuel ou discriminatoire au travail. Si vous croyez avoir été harcelé, communiquez avec la Guilde.

La Guilde vous guidera 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 l'étude de la plainte et même après.

En cas de conflit entre deux membres, la Guilde va nommer deux membres du personnel pour représenter chaque partie, dès réception de la plainte. Toutes les plaintes sont transmises

**SAVIEZ-VOUS QUE?**  
Depuis 2002, presque 600 membres de la Guilde ont profité des cours de formation de la Guilde, tels le Règlement des différends et l'Art de la négociation.

au directeur des droits de la personne et de l'équité de la Guilde, qui veillera à ce que les représentants du personnel apportent aux membres impliqués toute l'aide appropriée.

Plus de détails sur les politiques de la Guilde en matière de conflits entre les membres – y compris le harcèlement sexuel et personnel – sont disponibles sur le site Web de la Guilde à [www.laguilde.ca](http://www.laguilde.ca) sous Politiques.

### **Le syndicat fournit-il de la formation?**

Oui. La Guilde fait beaucoup de formation. Par exemple, nous offrons présentement un cours pour vous apprendre non seulement à défendre vos droits au travail, mais aussi ceux de vos collègues. Ce cours s'intitule *Prenons nos affaires en main* et il est offert à tous nos membres dans différentes villes au pays. Voir les détails sur notre site Web au [www.cmg.ca/educationfr.shtml](http://www.cmg.ca/educationfr.shtml)

### **Suis-je un stagiaire à la PC-NTR?**

Comme vous le savez, la PC-NTR embauche des étudiants pour compléter les rangs du personnel à temps plein, surtout durant les mois d'été et la période de Noël.

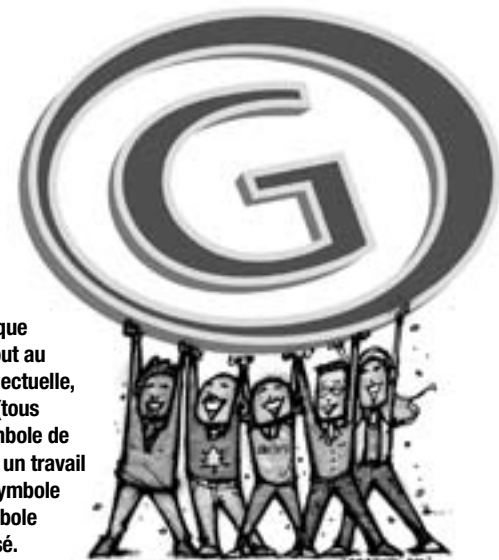
Ces étudiants sont parfois appelés à tort des stagiaires. En réalité, ce sont plutôt des employés temporaires pour l'été ou la saison de Noël, alors ne les confondez pas avec la section de la convention collective qui porte sur les stagiaires (Article 36).

Cette section ne s'applique pas à la plupart des étudiants embauchés par la PC-NTR. L'article 36 porte sur les étudiants qui font un stage chez nous dans le cadre de leurs études universitaires. Ils ne sont pas payés pendant leur séjour à la PC-NTR.

Même si vous venez ici seulement pour apprendre, les stagiaires touchent 100 \$ par semaine durant leur séjour à la PC-NTR.

En cas d'urgence, on pourrait vous demander de remplir un quart de travail particulier, en raison d'une pénurie de personnel. En pareille éventualité, vous toucherez le salaire de base approprié pour ce poste.

**Le créateur du logo de la GCM est David Kaufman, un réalisateur de télévision réputé et ancien membre de la direction à la GCM à Toronto. Kaufman constata que la Guilde se destine avant tout au respect de la propriété intellectuelle, et que le logo « copyright » (tous droits réservés) était un symbole de création et de propriété. Par un travail artistique, il transforma le symbole « G » de la Guilde en un symbole de droits réservés très stylisé.**



### **La Guilde a fait beaucoup pour moi. Comment puis-je démontrer mon appréciation?**

Comme toute organisation qui connaît du succès, un syndicat représente essentiellement l'ensemble de ses parties. Un syndicat n'est pas une tierce partie – c'est vous et vos collègues, regroupés dans une voix et une cause communes. Notre syndicat, la Guilde canadienne des médias, permet aux employés d'aborder – ensemble – des enjeux en milieu de travail tels les salaires, les heures de travail, la santé et la sécurité, les pensions et les avantages sociaux.

Impliquez-vous! Votre syndicat est comme un club sportif. Si vous ne faites que payer votre abonnement, vous n'améliorez pas votre santé et ne serez pas en bonne forme physique. Vous payez pour avoir accès à l'équipement et au matériel requis pour améliorer votre santé. Mais elle ne s'améliorera pas, à moins d'utiliser l'équipement.

Pour constater des résultats, vous devez jouer un rôle actif dans le processus. Pour faire vraiment une différence dans votre milieu de travail, *ça doit commencer avec vous.*

Parlez-en à votre exécutif local, pour voir comment aider la Guilde à devenir plus forte.



# Apprendre à connaître la Guilde

## Qui est mon représentant syndical?

Votre représentant syndical pourrait être votre voisin de bureau. Beaucoup de personnes à l'emploi de la PC-NTR à travers le pays sont désireuses de vous aider à traverser les complexités de la vie ici.

Pour toute question ou préoccupation sur un sujet relatif à votre lieu de travail, la première personne à contacter est un membre de votre exécutif local.

Chaque bureau possède un président, un vice-président et un ou deux autres membres élus. Ils sont là pour vous aider, en toute confidentialité si nécessaire. Et n'oubliez pas : toute question vaut la peine d'être posée.

Si vous ignorez qui siège sur votre exécutif local, informez-vous autour de vous. Ou cliquez sur le site Web (<http://www.cmg.ca/cpbnbranchcontactsFR.asp>). Vous y trouverez la liste de toutes les personnes qui siègent sur leur exécutif local à travers le pays.

## Conseil de sous-section PC-NTR

Tous les présidents de chaque sous-section siègent aussi sur un comité national appelé le conseil des sous-sections. Cet organisme examine les enjeux qui préoccupent les membres de la PC-NTR à travers le pays, et prennent des décisions importantes qui les touchent. Le conseil détermine un budget pour ses diverses activités, notamment les réunions. Il nomme aussi des membres sur différents comités pouvant susciter votre participation, tels la santé et la sécurité au travail ou les avantages sociaux et les pensions pour le personnel. Le conseil s'assure aussi qu'un comité est en place pour négocier la convention collective.

## Comité exécutif national de la GCM (CEN)

Et enfin, le président et le vice-président de la sous-section PC-NTR siègent automatiquement au Comité exécutif national de la Guilde canadienne des médias. Ce comité examine des enjeux importants pour le syndicat dans son ensemble, en tenant compte des préoccupations de tous les milieux de travail où la Guilde est présente.

Le comité est formé de représentants de chaque sous-section de la Guilde. Il comporte aussi plusieurs postes électifs par tous les membres de la Guilde (incluant des postes de directeurs pour les nouveaux membres, l'éducation, les petites sous-sections, l'équité et les droits de la personne).

Le CEN s'occupe notamment de :

- Développer des politiques administratives nationales et s'assurer qu'elles sont respectées.
- Appliquer une stratégie nationale de communications, pour informer tous les membres du syndicat des activités syndicales.
- Approuver une demande de grève d'une sous-section avant son approbation subséquente et approuver toutes les mesures futures d'arbitrage et d'action judiciaire.
- Développer des relations avec d'autres syndicats ainsi que des organismes de travail nationaux et internationaux.

Le CEN est dirigé par un président qui est aussi directeur général de la Guilde. Le président est rémunéré par la Guilde à temps plein pendant son mandat. Pour les plus récentes informations sur le personnel du CEN, allez sur le site : <http://www.cmg.ca/nec.shtml>

## **Personnel de la GCM**

Un personnel expérimenté est aussi en place pour vous aider si vous avez des questions. La Guilde possède des bureaux à Halifax, Ottawa, Winnipeg et Vancouver, et son siège social est au centre du pays, à Toronto. Des agents administratifs partout au pays appuient les efforts des membres élus de la Guilde ainsi que des bénévoles.

Kathy Viner est l'agente administrative rémunérée, spécialiste des enjeux relatifs à la PC-NTR (Kathy@cmg.ca).

Kathy et ses collègues aident les comités conjoints, ainsi que lors des négociations et de la conformité contractuelle, en plus des aspects liés aux pensions et aux avantages sociaux.

Le personnel du Bureau national comprend une Coordinatrice des membres, une Coordinatrice des voyages et réunions qui s'occupe aussi de libérer les employés pour leurs activités syndicales, une Informaticienne/Contrôleuse, ainsi qu'une Coordinatrice des communications.

Pour rejoindre le personnel de la GCM, contactez le Bureau national au (416) 591-5333 ou le 1-800-465-4149. Vous pouvez aussi rejoindre le personnel sur l'Internet au <http://www.cmg.ca/staffFRENCH.shtml>

## **Comment puis-je m'informer sur les activités syndicales à venir?**

Vous trouverez dans tous les milieux de travail à travers le 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 parler des activités prévues.

Le site Web de la Guilde [www.laguilde.ca](http://www.laguilde.ca) est aussi mis à jour régulièrement. De plus, la Guilde organise à tous les deux ans un congrès où des membres comme vous y sont délégués et aident à établir les priorités de la Guilde.

## **Comment la Guilde canadienne des médias est-elle devenue mon syndicat?**

En tant que membre des médias, vous êtes certainement curieux de savoir comment ces rapports entre la Guilde et la PC-NTR ont commencé. C'est en effet une histoire assez intéressante...

La Guilde occupe une place importante dans l'histoire de la PC-NTR, où les employés ont formé la première sous-section de la Guilde des services de presse du Canada en 1949.

Le personnel de l'information de la CBC forma une deuxième unité l'année suivante, et signa bientôt un contrat. Mais les propriétaires de journaux qui contrôlaient encore la PC à l'époque étaient carrément antisindicalistes et refusèrent toute négociation.

Par le biais des congédiements, de la rotation normale de personnel et de l'embauche prudente d'employés antisindicalistes, ces patrons réussirent en 1951 à faire décertifier la section PC-NTR du syndicat.

Ce fut un coup dur, qui exigea presque 25 ans avant que le syndicat ne s'en remette. C'est seulement en 1975 que la Guilde réussit finalement à convaincre 65 % des employés de la PC-NTR de signer une carte syndicale. Ce fut suffisant pour ramener la Guilde dans le giron de la PC-NTR.

Même alors, les propriétaires de journaux et la direction de la PC n'étaient pas vraiment disposés à négocier. Il aura fallu une série de grèves rotatives un an plus tard pour les convaincre que leurs employés étaient sérieux.

En novembre 1976, la signature d'un premier contrat de travail permit aux employés de la PC-NTR de se joindre à leurs collègues de la CBC, qui forment depuis les deux principales sous-sections de la Guilde des services de presse du Canada, maintenant appelée la Guilde canadienne des médias.

Depuis cette époque, la Guilde a pris de l'essor et représente maintenant plusieurs autres entreprises de presse et plus de 6 000 employés de St. John's, Terre-Neuve, jusqu'à Victoria, en Colombie-Britannique. Nous représentons même des employés des médias oeuvrant dans des communautés canadiennes aussi éloignées que Iqaluit et Rankin Inlet.