



Montréal, le 14 mars 2024,

Confection d'un rapport sur des enjeux de climat toxique dans une station ou une section

Les récents événements à la station de Sept-Îles montrent que le syndicat a tout intérêt à être plus transparent dans ces démarches pour intervenir sur le climat de travail dans un milieu donné. Le mode d'emploi doit être connu par tous et toutes, même si le contenu des rapports déposés demeure lui à diffusion contrôlée. Voici donc le mode d'emploi.

Peu importe la section ou la station, l'intervention du syndicat prend sa source dans un appel à l'aide d'un ou de membres du STTRC qui manifestent une souffrance bien réelle. Habituellement, les comportements en cause existent depuis plusieurs années. Ils impliquent souvent un ou des gestionnaires, mais aussi des collègues de travail. Les choses ne se disent pas ouvertement, mais il y a des signes. Entre autres un nombre plus élevé d'arrivées et de départs et d'arrêts de travail en invalidité de courte ou de longue durée.

Mais de façon générale, le seuil de tolérance est élevé pour ceux et celles qui en sont les victimes. Et de guerre lasse, plutôt que de se battre, la plupart vont se résigner soit à subir,

soit à quitter. Les victimes alléguées ou avérées se sentent isolées, habituellement, ces milieux n'encouragent pas les prises de parole, l'omerta est reine.

Ça commence donc par une ou des personnes qui en ont assez et qui contactent le syndicat, choisissant de se battre plutôt que de céder. Le cas de la station de Rimouski a permis de développer un canevas, relativement simple. Ceux et celles qui veulent témoigner doivent le faire par écrit. Cet écrit sera gardé au syndicat et ne sera jamais diffusé. L'anonymat est garanti aux témoins, la plupart ne prendraient pas la plume autrement, craignant les représailles à la suite de leur prise de parole.

Il y a donc une première étape de collecte. Il est important de préciser que jamais le syndicat ne sollicite de témoignages. Il est essentiel que ceux-ci soient faits de façon tout à fait libre et volontaire. C'est une condition non négociable (comme l'anonymat) pour établir la crédibilité de l'exercice. Le syndicat ne se « magasine » pas des témoignages, ce serait grossier et malhonnête.

Est-ce que ça veut dire qu'entre collègues les messages ne se font pas? Ce serait être naïf que de croire le contraire. Mais il y a une différence importante entre des échanges entre collègues et magasiner des témoignages.

La collecte passe d'abord par une rencontre au téléphone, parfois en personne. Le témoin est libre de sa parole. Il faut faire preuve de jugement, il y a des événements qui relèvent de comportements inacceptables, d'autres pas et les zones grises sont nombreuses. Il y a donc un risque d'erreur d'appréciation. Ce risque diminue avec un nombre suffisant de témoignages recueillis. Mais convenons que nous ne sommes pas dans l'exercice d'une science exacte.

Les témoins sont majoritairement à l'emploi de Radio-Canada. Mais il y a aussi d'anciens employés, dans ce cas, ils auront quitté depuis peu. Le bémol, ils sont plus susceptibles d'être en mode règlement de compte. Cela ajoute à l'importance de bien mesurer la

valeur et l'intérêt de leur témoignage. Encore là, il ne s'agit pas d'une science exacte et le nombre de témoignages recueillis permettra de les nuancer.

L'étape des témoignages libres et volontaires étant terminée, il y aura rédaction d'un rapport. Ce rapport anonymisé est retourné à chaque personne qui a contribué par son témoignage à sa rédaction. Tous et toutes peuvent commenter et demander des modifications, des ajouts ou des retraites. Le motif est simple, ce document doit être le reflet le plus fidèle de leur parole. Ils et elles recevront la version finale et seront d'ailleurs les seuls à l'obtenir.

Une copie est remise au directeur général des Ressources humaines et des Relations industrielles. Un suivi auprès de ce dernier est fait la semaine suivant pour connaître les intentions de l'employeur. Celle du syndicat à ce stade est de convaincre l'employeur d'intervenir et de mettre en place des mécanismes pour s'assurer de l'existence et du maintien d'un climat de travail sain, exempt de toutes formes d'intimidation et de harcèlement.

L'objectif n'est pas de faire perdre son emploi à quiconque. Nous ne sommes pas dans les règlements de compte. Il appartient à la direction d'indiquer ce qu'elle fera, ou ne fera pas. Le syndicat en prendra acte et se comportera en conséquence. Le succès de ce type d'intervention repose sur la valeur des témoignages, la réception qu'en fait la direction et le travail de coulisse.

La situation à Sept-Îles montre qu'il est aussi important d'expliquer aux membres de la station ou de la section les motifs de cette démarche et le processus, dès que le rapport est remis à la direction. Deux motifs, d'abord par respect pour tous et toutes et cet effort de transparence pourrait contribuer à diminuer l'effet de crise que comporte inévitablement de genre de démarche.

Rimouski, Québec et Sept-Îles ne sont pas des cas uniques. L'employeur a compris le message et dans une autre station, il a annoncé la présentation sous peu de mesures pour en arriver à améliorer le climat de travail. Des membres du STTRC dans au moins deux sections de Montréal ont aussi contacté le syndicat.

Que des membres s'inspirent des prises de parole de leurs collègues des trois stations régionales est déjà une percée significative. De la diminution de la tolérance aux comportements d'incivilité qui peuvent s'apparenter à de l'intimidation ou du harcèlement est aussi une bonne chose.

La mise sur pied des Comités de relations de travail locaux et des Comités de vie au travail sont deux outils qui permettent aux employés d'avoir une meilleure emprise sur leur milieu de travail. On n'y règlera pas tout, mais ce sont deux lieux qui permettent de dire et de nommer. Et ça, ce sont des avancées importantes pour permettre à tous et toutes d'évoluer dans un milieu de travail sain.



Pierre TOUSIGNANT, Président

*Syndicat des travailleuses et travailleurs de Radio-Canada (FNCC-CSN)
Tél.: (514) 842-4020 Fax: (514) 842-3336*

pierre.tousignant@scrc.qc.ca