



VÉZINA NADEAU LABRE

VOTRE PARTENAIRE EN RÉTENTION ET
TRANSITION DE CARRIÈRE

Mon patron... mon bourreau!

Par **Jean Vézina, CRHA**

« Vous savez, ce n'est pas toujours facile, affirme Louise, cadre supérieure dans une grande entreprise de Montréal. Je travaille plus de soixante heures par semaine depuis des mois. Je ne sais pas si je vais pouvoir tenir le coup bien longtemps. J'ai un patron qui ne quitte jamais le bureau avant 21 heures et il attend le même engagement des membres de son équipe. Il met beaucoup de pression à cet effet. Personne n'ose s'opposer à lui, même parmi les membres de la haute direction. On s'entend tous sur le fait que cela n'a pas d'allure, mais personne n'a le courage de l'affronter. Il en a humilié plus d'un en réunion. Il veut tout décider par lui-même. Il passe par-dessus ma tête pour s'adresser à mes employés, pour leur dire quoi faire. C'est la même chose pour mes collègues. C'est un homme brillant, qui peut susciter de l'admiration à certains égards, mais c'est un tyran! »

Des patrons qui « pètent les plombs », qui intimident, qui blasphèment et qui humilient leurs proches collaborateurs, cela arrive plus souvent qu'on pense dans les entreprises...

Diriger une organisation est un privilège qui implique de grandes responsabilités et qui exige surtout un sens de l'éthique à toute épreuve. Afficher la mission de l'entreprise à la réception, dans son site Internet ou dans le rapport annuel, c'est très bien. Afficher les valeurs qui soutiennent ses actions est louable. Mais vivre ces valeurs au quotidien et ne jamais y déroger, c'est là que réside le véritable défi du haut dirigeant et la réelle mesure de la qualité de son leadership.

L'importance des responsabilités et des défis n'est nullement un passeport pour stigmatiser des collaborateurs. On ne parle pas ici du droit d'être exigeant, d'avoir le souci du travail impeccable, d'être alerte, allumé, convaincu et convaincant...

On parle plutôt de dérapage, d'irrespect, de despotisme parfois. On parle des raisons qui ont conduit à la nécessité d'instaurer des lois qui protègent les individus contre toute forme de harcèlement, d'abus d'autorité ou de pouvoir. Contre des patrons despotiques...

Ceux et celles qui subissent ce genre de traitement doivent se livrer à une véritable introspection, avec l'aide d'un coach peut-être, et découvrir la place qu'ils réservent au respect d'eux-mêmes dans la hiérarchie de leurs valeurs et de leurs besoins. Il n'y a pas de bourreau sans victime... et il faut du courage pour se sortir de situations douloureuses.

WWW.VNLSOLUTIONS.COM

5000, RUE JEAN-TALON OUEST BUREAU 260 MONTRÉAL (QUÉBEC) H4P 1W9
TÉL. : 514 736-0060 SANS FRAIS : 1 866 736-0060 TÉLÉCOPIEUR : 514 736-7886



L'équilibre travail-famille, c'est à chacun de le définir et de l'obtenir. Le respect des autres membres de l'organisation passe par le respect de soi-même et par sa tolérance aux comportements inacceptables. Si une personne souffre du syndrome de la victime, elle doit aller chercher de l'aide. Sa survie en dépend.

Pour leur part, les dirigeants qui manifestent ces comportements peu justifiables doivent relire leur politique sur la question du harcèlement. Si le grand patron ne respecte pas cette politique, il fera perdre beaucoup de crédibilité à son entreprise, ce qui démotivera les troupes et exposera l'organisation à obtenir des résultats insatisfaisants à plus ou moins long terme, ce qui n'est pas dans son intérêt. Ce dirigeant pourra également faire l'objet de poursuites.

Tous sont conscients que diriger une organisation, faire face à une compétition féroce, gérer des crises, prendre les bonnes décisions, satisfaire l'appétit des actionnaires sont autant de raisons d'augmenter la pression sur les hauts dirigeants. Un bon coach pourrait les aider à faire un bout de chemin dans les moments critiques. Mais c'est avec leur équipe qu'ils traverseront les tempêtes.

Jean Vézina, CRHA, est associé fondateur de Vézina Nadeau Labre.

Cet article a été publié dans le quotidien *La Presse* le 3 mars 2007