**Harcèlement : une histoire vraie  
Gestionnaire harcelant ses employés**

**Avis de non-responsabilité** : Il s’agit d’une histoire vraie. Les noms ont cependant été changés pour préserver l’anonymat et protéger la vie privée des employés.

**Karine Spuehler (animatrice) :** Bonjour ! Mon nom est Karine Spuehler du Bureau des valeurs et de l’éthique d’EDSC. Bienvenue à notre série de balados en collaboration avec le Centre d’expertise en harcèlement. Ces histoires vraies mettent la lumière sur le harcèlement et ses impacts sur la vie des gens.

À la fin de cette histoire, un conseiller du Centre d’expertise en harcèlement vous donnera des directives et des conseils sur ce qu’il faut faire et à qui parler lorsque vous faites face, gérez ou êtes témoins d’une situation de harcèlement. Accueillons notre premier invité qui s’identifiera comme Alex. Les noms des autres personnes dans cette histoire sont aussi changés. Voici l’histoire vraie d’Alex.

**Alex (victime) :** Mon histoire se déroule au cours des cinq dernières années sur une période de deux ans. À l’époque, j’étais gestionnaire par intérim et je travaillais pour une directrice que j’appellerai Charlotte.

Je décrirais Charlotte comme une personne vraiment impressionnante. Elle était extrêmement intelligente, avait beaucoup de connaissances et elle avait aussi beaucoup de connexions dans tout le ministère et à travers toute la fonction publique. Elle faisait bouger les choses. Pour toutes ces raisons, je me considérais vraiment chanceux de travailler avec elle. J’ai beaucoup appris pendant que j’étais l’un de ses gestionnaires, mais l’expérience m’a vraiment laissé mi-figue mi-raisin.

Je me rappelle lui raconter, une fois au début de mon travail avec elle, que ma femme avait eu une chirurgie et qu’elle avait de la misère à s’en remettre. Je n’oublierai jamais ce que Charlotte m’avait dit, elle m’avait dit que ma femme était fragile, elle l’a traité de « bébé », puis elle m’avait dit qu’il fallait que ma femme s’endurcisse. Elle disait que notre génération était vraiment faible et que l’on avait besoin d’être plus comme sa génération.

**Karine Spuehler (animatrice) :** Selon Alex, les commentaires négatifs n’étaient pas seulement de nature personnelle, ils étaient aussi de nature professionnelle. Les mots, les actes et les comportements de Charlotte ont eu un impact néfaste sur l’équipe de gestion.

**Alex (victime) :** Une fois, je me rappelle, elle faisait un tour du bureau et avait rencontré deux de mes employés dans la cuisine. Elle leur avait demandé : « hey, avez-vous des rumeurs à me raconter, des potins ? » et les employés avaient dit qu’ils n’en avaient pas vraiment. Charlotte avait insisté : « je suis certaine que vous avez des rumeurs, alors dites-moi-les ». Finalement, ils ont dit : « oui, on a entendu parler qu’il se peut qu’une unité se joigne à notre direction générale » et Charlotte avait répondu : « non non non, c’est impossible, ça n’arrivera jamais, c’est n’importe quoi ». Malheureusement, lors de notre prochain « bi-lat » Charlotte m’avait dit que j’avais besoin de surveiller ces employés, parce que, selon elle, ils répandaient des rumeurs, étaient menteurs et dorénavant sur sa liste noire. Quand j’ai parlé avec les employés en question, ils m’ont dit que c’était vraiment Charlotte qui avait insisté qu’ils partagent des rumeurs. J’ai partagé cette information-là avec Charlotte, mais elle m’avait répondu qu’ils étaient menteurs, que ce n’était pas vrai et qu’il fallait vraiment les surveiller de près.

**Karine Spuehler (animatrice) :** Avoir confiance en nos superviseurs, gestionnaires, directeurs et même les SMA, c’est tellement important pour bâtir un environnement de travail sain. Une fois le lien de confiance brisé, il y a des répercussions et les conséquences sont sévères.

**Alex (victime) :** Souvent, Charlotte m’invitait à des téléconférences avec des comités ou des groupes de travail qui faisait du travail relié avec le nôtre. Je me rappelle que très très souvent pendant ces téléconférences, Charlotte mettait l’appel en mode sourdine et elle me disait comment la personne qui parlait était incompétente ou imbécile, qu’elle était vraiment hypocrite et qu’elle ne savait pas comment faire son travail. Elle « sacrait » très très souvent, elle avait un vocabulaire très impressionnant donc elle trouvait des façons créatives de « sacrer ». Ce qui était drôle est que quand c’était le tour à Charlotte de parler sur ces appels-conférences, elle donnait plein de compliments sur les propos des autres et elle disait : « Ah, j’ai beaucoup aimé ton intervention, c’était vraiment intelligent ! » Je trouvais ça vraiment bizarre qu’elle mettait le téléphone en mode sourdine et parlait des autres et là lorsque c’était son tour de parler, elle lançait des fleurs aux personnes. C’était souvent comme cela, travailler avec Charlotte. Souvent, on entendait des portes claquées, des bureaux frappés ou même des choses lancées. Elle devenait toujours amicale avec les personnes qu’elle voyait même si elle parlait dans leur dos. Toutes ces choses m’ont mené à un point où j’ai perdu confiance en Charlotte. Je me demandais comment elle parlait de moi quand je n’étais pas là. Elle lançait des fleurs à la personne lorsque celle-ci n’était pas là, mais, moi, je l’avais vu parler dans le dos de cette même personne et dire des rumeurs.

Une des situations qui m’a marqué est lors d’une téléconférence que j’avais avec deux chefs d’équipe concernant un problème de Relations de travail avec un de nos employés. Une des chefs d’équipe avait de la difficulté à se connecter à l’appel et quand elle s’est finalement connectée, elle riait un peu de la difficulté qu’elle avait eue. Charlotte n’était vraiment pas contente. Elle avait menacé l’employé et avait dit : « Si vous pensez que le sujet de la discussion aujourd’hui est drôle, peut-être que vous avez besoin de considérer votre travail comme chef d’équipe. Cette situation n’est vraiment pas drôle. » Elle avait même dit que si jamais la situation se reproduisait, il se pouvait qu’elle perdre son emploi ou ça pourrait aller à une rétrogradation. La chef d’équipe a alors commencé à pleurer. Charlotte a mis l’appel en sourdine et je me rappellerai toujours de ce qu’elle m’a dit. Elle m’a dit : « Il fallait vraiment que je la fasse pleurer, elle en avait vraiment besoin. » Je me rappelle avoir pensé : « Pourquoi est-ce que c’était nécessaire de faire ça...? » et je ne comprenais pas comment ça aurait pu aider la situation ou la personne.

Un autre incident qui est arrivé est : Charlotte m’avait demandé de produire un tableau de bord, un genre de « Dashboard » pour le travail qu’on faisait. Quand je lui ai envoyé le « Dashboard », j’ai été convoqué à son bureau. Elle a crié mon nom, elle a dit : « Alex, viens me voir tout de suite ! » Elle m’avait dit ensuite : « C’est quoi ce rapport-là que tu m’as envoyé ? » et je lui avais dit que c’était ce qu’elle m’avait demandé de faire. Elle m’avait répondu : « Non, ce n’est pas ça que j’ai demandé, c’est de la merde ça ! ». Je lui ai ensuite dit que j’avais même le courriel qu’elle m’avait envoyé et je suis allée le chercher, je l’ai imprimé et je lui ai montré les démarches qu’elle m’avait données pour le rapport. Puis, elle m’avait que ce n’était pas ça qu’elle avait demandé et elle a pris le papier, le courriel et l’a jeté à la poubelle. Elle m’a ensuite dit de m’en aller, de fermer la porte et de le refaire comme il se doit.

C’était l’un des plus gros problèmes avec Charlotte, c’était vraiment quelqu’un de très imprévisible. C’était très difficile d’anticiper comment elle réagirait aux situations. On ne savait pas si c’était la Charlotte plaisante qui allait venir au travail, la Charlotte qui parlait dans le dos des autres ou celle qui menaçait l’emploi des autres. L’expérience de travailler avec elle m’a rendu complètement démoralisé. J’ai commencé à questionner mon travail, mes compétences et même ma valeur. Je pensais que j’étais vraiment un bon gestionnaire, mais si Charlotte ne pensait pas que j’étais un bon gestionnaire alors j’ai commencé à douter.

Bien que certains de ces incidents semblent pardonnables ou communs dans certains milieux de travail, ce qu’ils ont fait c’est de créer un milieu de travail où les gens avaient peur de prendre des risques, de parler à la gestion ou même de faire des erreurs. Les employés marchaient sur des œufs parce qu’il ne savait pas quelle Charlotte allait venir au travail cette journée-là.

Malheureusement, il n’y a rien qui a été fait par rapport à ces incidents. Charlotte a continué de travailler de cette façon-là pendant plusieurs années. En tant que gestionnaire, la seule chose que je pouvais vraiment faire était d’essayer d’aider les gens les plus affectés par les comportements de Charlotte. Je constate que je m’excusais constamment pour elle et je prenais même le blâme de ses comportements. Selon moi, c’était la seule chose que je pouvais faire. Parfois, je proposais le problème d’aide aux employés. À l’époque, j’étais encore un gestionnaire par intérim et je ne voulais pas mettre mon emploi à risque. Je pense que c’est pour ça que je n’ai rien fait ou que je n’ai pas beaucoup fait. Certaines personnes étaient identifiées comme des menteurs ou se retrouvaient même avec leur emploi menacé. Il n’y avait personne dans le milieu de travail qui avait le courage ou même l’audace de faire quoi que ce soit.

Ce que j’ai appris de ces incidents est qu’une seule personne peut avoir un énorme impact sur une grande équipe. Nous travaillions dans une grande équipe et je crois que nous étions tous très méfiants. On ne savait pas comment agir avec elle. C’était à un point tel que parfois les employés utilisaient des noms codés en lien avec la météo pour avertir lorsque Charlotte arrivait. Quand Charlotte arrivait au bureau, le temps était pluvieux et ennuagé et si elle partait, c’était ensoleillé et plaisant. Le plus haut niveau est une personne dans une organisation, le plus d’impact a ses comportements. Une chose que j’ai apprise et que je garde toujours avec moi est qu’il faut être conscient de l’impact de nos comportements sur les autres. Malheureusement, je ne crois pas que Charlotte a compris l’impact de ses comportements sur les autres.

J’aurais vraiment aimé avoir fait quelque chose ou au moins plus que ce que j’ai fait. En regardant en arrière, je sais que j’aurais dû parler à Charlotte de ses comportements et de l’impact de ceux-ci sur les autres et sur moi. Mais, en réalité, je ne sais vraiment pas ce que j’aurais fait différemment, parce que la situation était tellement intolérable et je ne peux pas m’imaginer lui tenir tête ou lui parler même aujourd’hui.

**Karine Spuehler (animatrice) :** Maintenant que l’histoire d’Alex est terminée, entendons les conseils de Daphné Giroux-Desjardins du Centre d’expertise en harcèlement.

**Daphné Giroux-Desjardins (CEH)** : Dans une situation comme celle qu’a décrite Alex, où les comportements inappropriés ne visent pas seulement une personne en particulier, il peut être difficile de détecter le harcèlement. Dans ce cas-ci, une directrice a abusé de son autorité et a créé un environnement de travail très toxique au fil du temps. Ne pas gérer sa colère en lançant des objets, alimenter des rumeurs, menacer l’emploi des autres et parler dans le dos des employés en utilisant un langage inacceptable et rabaissant sont tous des comportements qui doivent être abordés et arrêtés le plus tôt possible.

Nous conseillons toujours de parler directement avec la personne afin de partager vos inconforts et lui demander de cesser les comportements. Étant donné que Alex avait entendu sa directrice menacer l’emploi d’autres collègues, nous pouvons comprendre pourquoi cette approche n’est pas possible dans ce cas-ci. Mais, il existe d’autres solutions pour ceux à l’écoute qui pourraient se trouver dans une situation semblable. Vous pouvez parler à un superviseur de confiance afin de partager vos inquiétudes ou demander de l’aide auprès de votre syndicat et du Centre d’expertise en harcèlement. Les conseillers peuvent vous assister et vous fournir des solutions même si votre but n’est pas de faire une plainte formelle. Que vous soyez témoin ou victime, gestionnaire ou employé, contactez-nous ! Sachez également que les représailles ne sont en aucun cas tolérées. Si vous sentez que votre emploi est menacé, il est important d’en parler. Le titre et la position d’une personne ne lui donnent pas le droit d’abuser de son autorité et d’agir de façon inappropriée sans aucune conséquence. Tous les employés ont droit à un environnement de travail sain, respectueux et sécuritaire.