



## Le leadership ... tel que vu par un avocat !

Voici quelques pistes de réflexion à considérer au moment d'exercer, ou non, votre leadership. Comme toujours, il ne s'agit ni d'une opinion juridique et encore moins d'un exposé exhaustif du droit ou des options qui s'offrent aux gestionnaires dans une situation donnée.

### La règle du Embraye ou débraye !

**Embraye**, car un bon leader décide immédiatement si le comportement devrait ou non être adressé et prend action. Dans le cas contraire il ...

**Débraye**, car un bon leader sait que de ne pas agir de façon concomitante est l'équivalent, dans les faits, à faire un trait sur l'information et il ne revient *jamais* sur le sujet !

En effet, dans les faits, le défaut d'avoir pris une action concrète au moment opportun rend plus difficile, voire illusoire et totalement théorique, la possibilité de soulever la question ou le comportement ultérieurement notamment pour des raisons de crédibilité ou d'équité vu le délai écoulé. Ceci est d'autant plus vrai en matière disciplinaire et devient donc une occasion manquée d'avoir utilisé vos droits de gérance et votre leadership.

Bien entendu, il y a une **énorme différence** entre le fait d'immédiatement prendre la décision qu'une action est nécessaire et la détermination de l'action en elle-même à prendre, qui elle doit être mûrement réfléchie !

### Cela devrait être l'un ou l'autre

car si suite à l'évènement vous n'avez jamais avisé le salarié ou si vous en avez fait une discussion de corridor ou de cadre de porte, l'idée de tenter plusieurs semaines, mois voire même des années après de soulever ce fait ou de l'inclure pour justifier ou bonifier une sanction est généralement une très mauvaise idée.

### La non-intervention

est aussi une option, sauf lorsqu'elle est la résultante d'un manque de courage managérial, car dans ce cas on revient à la notion que par la suite on se complaît dans notre illusion de toujours détenir un réel pouvoir d'intervention ce qui pourrait ne pas être le cas !

La non-intervention n'est une option que lorsqu'elle est la conclusion logique de votre cheminement complet ... qui devrait bien entendu être documenté à chaque étape !

Tel que mentionné en janvier dernier, il faut se rappeler que les tribunaux ont déjà confirmé que l'omission par un employeur d'exercer ses droits de gérance était à toute fin pratique assimilable à l'exercice déraisonnable de ses droits !

**Mais attention à la  
tyrannie de l'harmonie**

car un leader ne tombe pas dans le piège que représente la tendance que nous avons tous à parfois d'abord nous demander si nous avons vraiment le goût de nous embarquer dans une démarche ou une discussion alors que somme toute, se dit-on, la situation globale n'est pas si mauvaise.

Tel que mentionné dans une chronique précédente au sujet de la mise en place d'une panoplie de politiques qui sont peu ou pas appliquées, qui le sont arbitrairement, sans constance ou encore qui ne sont pas à jour, la tyrannie de l'harmonie peut elle aussi devenir le berceau de frustrations pouvant mener à du ressentiment de la part des bons employés envers l'employeur qui tolère certains comportements. Tout ceci est sans compter le sentiment d'injustice, la démobilisation, la démotivation et la perte de crédibilité qui peuvent s'en suivre.

**Pensez à eux aussi !**

car un bon leader ne punit pas indirectement ses bons employés par son manque de leadership surtout que la jurisprudence est remplie d'exemples où des gestionnaires se sont fait critiquer d'abord pour leur inertie, et ensuite pour avoir, suite à des pressions quelconques qui les ont forcées à prendre action, pris des décisions précipitées en raison de la situation d'urgence ... qu'ils avaient eux-mêmes créée !

**La sur-intervention**

bien entendu cette pratique n'est pas plus souhaitable qu'elle se manifeste sous la forme de l'adoption d'un grand nombre de politiques, leur application de façon systématique et exagérée ou encore à une surveillance accrue du travail.

Il pourrait être avisé de bien soupeser les mots utilisés particulièrement dans les communications écrites, notamment ceux qui tendent à suggérer des absolus par exemple les mots comme « jamais », « toujours », « aucune », « toute » et ainsi de suite puisque ces mots devraient généralement n'être réservés qu'aux rares cas qui le requièrent vraiment comme par exemple le fait qu'aucun vol ou aucune violence ne seront tolérés.

**Dans tous les cas, restez à l'affut !**

car un bon leader est toujours à l'affut que ce soit des nouvelles tendances, technologies et autres, mais aussi, et surtout au niveau des comportements humains. Les litiges potentiels sont très souvent précédés d'indices plus ou moins subtils et un bon leader devrait les déceler et les adresser sans tarder ! Trop souvent on entend dire « C'est vrai qu'à bien y penser ... » mais il est trop tard.

Bref, en matière de leadership si vous êtes un leader absentéiste ou que vous dormez à votre poste de vigie, votre réveil juridique pourrait être non seulement brutal, mais surtout très coûteux.

Car n'oubliez pas que dans la plupart des cas, le seul qui risque d'y gagner, et ce, peu importe la décision du juge, c'est votre avocat, alors veuillez prévenir et *leader* en conséquence ! 😊