

## Fiche d'information complémentaires sur les faits

Ce résumé a été rédigé afin de clarifier certains points pour les partisans du MBAM pour lesquels des questions subsistent sur les circonstances qui ont conduit et ultimement mené à la résiliation du contrat de Nathalie Bondil en tant que Directrice Générale du MBAM

1. Il existe une obligation légale au Québec selon laquelle les employeurs doivent maintenir un environnement de travail sain et exempt de harcèlement pour leurs employés. Des informations ont été révélées au sujet d'une situation que le MBAM devait immédiatement prendre en charge afin d'éviter de se trouver en contravention à l'égard la loi.

2. Le 25 novembre 2019, des représentants du syndicat du MBAM ont présenté à Nathalie Bondil et à l'administration du MBAM une liste de plaintes en lien avec le milieu de travail.

3. En réponse à ces révélations, une évaluation externe et indépendante du milieu de travail, le diagnostic, a été commandée promptement par le Conseil d'administration. Le syndicat du MBAM a approché le Conseil d'administration directement en raison du défaut répété de l'administration, sous la direction de Nathalie Bondil, de traiter les plaintes concernant le milieu de travail du MBAM.

4. Le Conseil d'administration avait l'obligation légale de répondre à ces enjeux immédiatement, et c'est ce qu'il a fait. Nathalie Bondil, à titre de Directrice Générale, portait la responsabilité ultime de ces enjeux liés au milieu de travail.

5. Le diagnostic a exposé en détail les défaillances de gestion dont Nathalie Bondil était directement et indirectement responsable.

6. Le rapport du diagnostic n'a pas été distribué au Conseil d'administration puisque cela aurait été en contravention avec les ententes de confidentialité signées par les employés, ainsi qu'avec la loi pertinente concernant la protection des renseignements personnels. Le respect de cette confidentialité a permis aux employés de s'exprimer librement. Le Comité exécutif du Conseil d'administration, puis le Conseil d'administration en entier, ont par la suite reçu une présentation PowerPoint exhaustive de plusieurs heures – faite par l'avocat du MBAM et par une représentante de la firme en charge du diagnostic – laquelle présentation reprenait essentiellement le contenu du rapport. Cette présentation était verbale et écrite. Son contenu était clair.

À la suite de cette présentation, Nathalie Bondil a été rencontrée une première fois par la représentante de la firme en charge du diagnostic et par Michel de la Chenelière, Président du Conseil d'administration. Lors de cette première rencontre d'une durée de trois heures, le contenu, les conclusions et les recommandations du rapport lui ont été expliqués dans leur intégralité. Cette rencontre a été suivie d'une deuxième rencontre avec le même groupe, en plus des directeurs du MBAM et d'un autre membre du Conseil d'administration, rencontre durant laquelle une fois de plus, le contenu, les conclusions et les recommandations du rapport ont été expliqués de manière exhaustive.

7. Les conclusions n'étaient pas surprenantes. Des plaintes avaient été faites concernant le style de gestion de Nathalie Bondil depuis un moment; plusieurs employés ont quitté le MBAM à cause, entre autres choses, de sa micro-gestion et de son style de gestion lourd et autocratique.

8. Depuis le mois de novembre 2019, Michel de la Chenelière, président du Conseil d'administration, a passé d'innombrables heures à essayer d'amener Nathalie Bondil à exercer ses responsabilités en vue de régler la question du climat de travail malsain des employés du MBAM, dont elle avait ultimement la responsabilité. Le nouveau poste de Directeur de la Conservation a été créé afin de la libérer de ses responsabilités de gestion des départements à l'origine de certaines des plaintes les plus importantes, tout en lui permettant de se concentrer sur son rôle de Directrice du MBAM, et de promouvoir ses expositions, programmes et partenariats.

9. La candidate choisie était l'une des quatre candidates ayant passé une entrevue pour ce nouveau poste, sur un total de 21 candidats. En juin 2020, la grille d'évaluation a été manipulée par Nathalie Bondil afin d'assurer que la candidate de son choix l'emporterait.

10. Le Conseil d'administration avait la responsabilité d'agir aussi rapidement que possible pour s'assurer que le Musée, en tant qu'employeur, soit en conformité avec la loi. La candidate choisie possédait d'excellentes qualifications professionnelles et compétences interpersonnelles. Ayant travaillé au MBAM pendant plusieurs années, elle avait aussi une connaissance intime du MBAM et des enjeux liés au milieu de travail ayant été détaillés dans le diagnostic. Elle avait le soutien et le respect de ses collègues. Le Comité des ressources humaines du conseil d'administration était confiant qu'elle pouvait, et allait s'occuper des enjeux dont il fallait s'occuper.

11. La candidate choisie n'était pas la quatrième des quatre candidates. La candidate préférée de Nathalie Bondil n'avait ni l'expertise, ni le caractère requis pour gérer les problèmes urgents auxquels était confronté le MBAM et qui devaient être résolus aussi rapidement que possible. Malgré cela, Nathalie Bondil a tenté de subvertir l'embauche de la candidature choisie – celle qui rendrait possible la résolution des enjeux du milieu de travail – preuve additionnelle s'il en fallait de l'hypocrisie des déclarations publiques de Nathalie Bondil à l'effet contraire.

12. La famille de la candidate choisie n'a eu aucune influence que ce soit dans ce processus. Les insinuations à cet égard ont été créées de toute pièce afin de faire diversion des enjeux clés liés à l'environnement de travail malsain du MBAM. De façon tout à fait regrettable, les discussions de Nathalie Bondil avec les médias sur le contenu de documents confidentiels liés au processus d'embauche de la candidate choisie ont exacerbé ces associations, menant au dénigrement non seulement de la candidate choisie, mais aussi de sa famille. Le traitement répréhensible de Nathalie Bondil à l'égard de sa collègue a incité onze employés professionnels du MBAM à envoyer une lettre de soutien au Conseil quant à la candidate choisie.

13. Le Conseil d'administration a procédé de façon judicieuse, dans l'espoir de pouvoir prolonger le contrat de Nathalie Bondil pour une durée additionnelle. Il est cependant devenu impossible de ce faire parce que Nathalie Bondil a nié les conclusions du diagnostic; parce qu'elle n'était pas disposée à aborder ces enjeux ; parce qu'elle a détourné le processus d'embauche de la nouvelle directrice qui aurait abordé ces enjeux ; et parce qu'elle a violé les protocoles qui avaient été convenus.

14. Nathalie Bondil a eu l'opportunité de mener son contrat à terme jusqu'en juillet 2021, afin de compléter les expositions sur lesquelles elle travaillait et les avoir à son actif, et de s'y consacrer tout en étant libérée de la gestion quotidienne du MBAM, ce qu'elle avait démontré ne pas être en mesure d'effectuer, ou ce qu'elle ne voulait pas faire.

15. Au lieu de cela, elle a choisi de saisir la presse de cette situation. L'emploi de Nathalie Bondil a pris fin car elle a perdu la confiance du Conseil d'administration en raison de son refus de s'attaquer aux problèmes urgents du milieu de travail, lesquels avaient un impact considérable sur les employés et collaborateurs du MBAM, en raison de son comportement inapproprié dans le cadre du processus d'embauche de la candidate choisie pour le poste de Directrice de la conservation, et en partageant des informations confidentielles et inexactes à la presse.

16. Ce qui a placé le MBAM sous un mauvais jour est en réalité l'implacable campagne médiatique et politique lancée par Nathalie Bondil dans la semaine précédant sa fin d'emploi et continuée depuis ce temps, laquelle est basée sur une présentation biaisée et inexacte des faits. Elle a dénigré Michel de la Chenelière, le Conseil d'administration et la candidate choisie, et a présenté ce conflit comme étant une lutte de pouvoir personnelle entre elle et Michel de la Chenelière. Le Conseil d'administration n'a pas jeté la première pierre, mais se devait de répondre. Nathalie Bondil est la seule responsable de la propagation de rumeurs et de commérages malveillants concernant le MBAM et le Conseil d'administration.

17. La prétention de Nathalie Bondil à l'effet que Michel de la Chenelière était trop impliqué dans les affaires du MBAM ne tient pas compte du fait que ce dernier a été un philanthrope dévoué du musée depuis des années. Ce musée humaniste aurait été impossible n'eût été de la collaboration et du soutien financier essentiel de Michel de la Chenelière envers ses efforts. Il est aussi bien connu que Nathalie Bondil a requis de la part de Michel qu'il l'escorte à des événements du MBAM pendant plusieurs années, ou qu'il assiste à des événements en son nom. Elle s'est appuyée sur ses conseils, son apport créatif et sa collaboration. La campagne de dénigrement contre Michel de la Chenelière découle du fait qu'il a réussi à mettre en lumière sa mauvaise gestion flagrante du MBAM – ce que ses prédécesseurs avaient tenté de faire, sans y arriver. Affirmer maintenant qu'il essaie de prendre le contrôle du MBAM est absurde. La recherche d'un(e) nouveau(nouvelle) Directeur(trice) général(e) est en cours.

18. Michel de la Chenelière et le Comité exécutif du Conseil d'administration (un total de dix membres), ont pris le relais afin de surveiller le bon fonctionnement des opérations du MBAM jusqu'à ce qu'un(e) nouveau(nouvelle) Directeur(trice) général(e) soit trouvé(e).

19. Ce ne sont pas les actions du Conseil d'administration qui ont terni la réputation du MBAM. Ce sont plutôt les actions ou l'inaction de Nathalie Bondil; sa réponse au rapport diagnostic; et ses actions dans la période précédant sa fin d'emploi, et depuis cette fin d'emploi - actions qui ne laissent aucun doute sur la sagesse de la décision du Conseil d'administration. Nathalie Bondil a toujours préféré ce qu'elle perçoit comme étant ses intérêts personnels à ceux du MBAM et de ses employés. Évidemment, ses plus fervents partisans pensent de même.

20. La réputation bien méritée du MBAM en matière de dynamisme créatif, d'inclusion et d'humanisme était en train de s'effriter. Les 21 membres du Conseil d'administration – avec un seul contestataire – ont conclu que la dichotomie entre la mission externe et la réalité interne du MBAM devait prendre fin. Le choix moral a prévalu : Nathalie Bondil, à la tête de cet environnement de travail malsain et problématique, ne verrait pas son contrat de travail prolongé. En lieu et place, ses efforts créatifs seraient soutenus et ses responsabilités de gestion réduites jusqu'à l'expiration de son contrat, afin de protéger les employés du MBAM en ayant été les victimes.

Si elle avait accepté ces contraintes avec humilité et gratitude – gratitude pour cette opportunité de se concentrer sur ses forces créatives, et humilité d'accueillir positivement les efforts faits par les autres

pour réparer les dommages causés aux employés qu'elle n'a pas soutenus et défendus pendant trop longtemps –, Nathalie Bondil aurait pu quitter le MBAM en beauté et avec la gratitude des Montréalais pour ce qu'elle a apporté au MBAM, et elle aurait pu laisser la porte ouverte à un(e) autre Directeur(trice) général(e) talentueux(se) qui construirait sur les fondations créatives qu'elle a développées. Malheureusement, elle n'a pas choisi cette voie. Elle a plutôt laissé la tâche au Conseil d'administration, aux équipes du Musée et à son futur successeur, de restaurer cette institution merveilleuse et humaniste, et de la positionner comme un phare d'inspiration et d'engagement pour les générations futures de Montréalais, de Québécois et de visiteurs d'au-delà de nos frontières.