

Journée Dufresne Hébert Comeau 2010

LE « WHISTLEBLOWING »



Le devoir de loyauté et la protection de l'intérêt public

Code civil du Québec

« **2088.** Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui. »

Le devoir de loyauté et la protection de l'intérêt public

Code civil du Québec

« **1472.** Toute personne peut se dégager de sa responsabilité pour le préjudice causé à autrui par suite de la divulgation d'un secret commercial si elle prouve que l'intérêt général l'emportait sur le maintien du secret et, notamment, que la divulgation de celui-ci était justifiée par des motifs liés à la santé ou à la sécurité du public. »

Le devoir de loyauté et la protection de l'intérêt public

Code civil du Québec

« 3. Toute personne est titulaire de droits de la personnalité, tels le droit à la vie, à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée. Ces droits sont incessibles. »

Le devoir de loyauté et la protection de l'intérêt public

Code civil du Québec

« 6. Toute personne est tenue d'exercer ses droits civils selon les exigences de la bonne foi. »

Le devoir de loyauté et la protection de l'intérêt public

Code civil du Québec

« 7. Aucun droit ne peut être exercé en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive et déraisonnable, allant ainsi à l'encontre des exigences de la bonne foi. »

Le devoir de loyauté et la protection de l'intérêt public

Code criminel – protection contre les représailles

425.1 (1) Commet une infraction quiconque, étant l'employeur ou une personne agissant au nom de l'employeur, ou une personne en situation d'autorité à l'égard d'un employé, prend des sanctions disciplinaires, rétrograde ou congédie un employé ou prend d'autres mesures portant atteinte à son emploi — ou menace de le faire :

a) soit avec l'intention de forcer l'employé à s'abstenir de fournir, à une personne dont les attributions comportent le contrôle d'application d'une loi fédérale ou provinciale, des renseignements portant sur une infraction à la présente loi, à toute autre loi fédérale ou à une loi provinciale — ou à leurs règlements — qu'il croit avoir été ou être en train d'être commise par l'employeur ou l'un de ses dirigeants ou employés ou, dans le cas d'une personne morale, l'un de ses administrateurs;

b) soit à titre de représailles parce que l'employé a fourni de tels renseignements à une telle personne.

(2) Quiconque commet l'infraction prévue au paragraphe (1) est coupable :

a) soit d'un acte criminel et passible d'un emprisonnement maximal de cinq ans;

b) soit d'une infraction punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire.

À retenir

- La liberté d'expression du fonctionnaire n'est pas absolue.
- Le fonctionnaire a un devoir de prudence lorsqu'il s'agit de critiquer l'administration publique.
- L'intensité du devoir de loyauté du fonctionnaire est plus élevée qu'un employé ordinaire car il a l'obligation de préserver l'image d'une fonction publique impartiale et efficace.
- L'obligation de loyauté est écartée lorsque le fonctionnaire dénonce des actes illégaux ou un danger pour la vie, la santé ou la sécurité des personnes.

Critères d'évaluation

- Quel est le poste ou la fonction occupée au sein de la hiérarchie?
- La dénonciation a-t-elle été faite de façon raisonnable et responsable?
- La dénonciation était-elle préméditée?
- Quelle était la motivation réelle du dénonciateur?

Critères d'évaluation

- Les allégations sont-elles véridiques?
- Est-ce que tous les recours internes ont été épuisés?
- La question est-elle d'intérêt public?

Conclusions

Que peut-il dénoncer?

- Des actes administratifs qui n'ont aucun impact sur son aptitude à accomplir d'une manière efficace ses fonctions ni sur la façon dont le public perçoit cette aptitude.
- Les actes illégaux.
- Les actes qui entraînent un danger pour la vie, la santé ou la sécurité des personnes.

Conclusions

Quand doit-il procéder à une dénonciation?

- Lorsqu'il est dans l'une des situation ci-haut mentionnées et qu'il a tenté de trouver des solutions à l'interne dans l'organisation pour que cesse l'acte en question.

Conclusions

Comment doit-il dénoncer et à qui?

- Il doit d'abord dénoncer la situation à l'interne.
- S'il dénonce publiquement, il doit s'assurer de le faire en des termes qui ne constituent pas une distorsion de la réalité.

Conclusions

Peut-on l'obliger à dénoncer?

- Non, sauf s'il existe un danger pour la santé et sécurité des autres employés.

Conclusions

Comment prévenir l'abus ou l'utilisation de la dénonciation ?

- En implantant une politique de dénonciation avec une procédure d'enquête offrant une protection au dénonciateur ainsi que des étapes permettant de filtrer des dénonciations malveillantes.
- En incorporant cette politique dans un code d'éthique.