

L'OBLIGATION DE LOYAUTÉ ET LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Un employé municipal, en plus d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté envers sa municipalité et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail (article 2088 du Code civil du Québec). Compte tenu de ce qui précède, la doctrine nous enseigne qu'un employé municipal doit s'abstenir de faire toute action qui pourrait nuire aux intérêts légitimes de son employeur. Cette obligation a donc deux facettes, soit celle de loyauté et celle de discrétion.



M^e Philippe Asselin
Morency, société d'avocats,
s.e.n.c.r.l.

Soulignons que l'obligation de loyauté et de discrétion est maintenant prévue dans la presque totalité des codes d'éthique et de déontologie des employés municipaux. Cependant, bien avant l'entrée en vigueur de ces codes, le droit québécois reconnaissait déjà que l'obligation de loyauté était implicite à tout contrat de travail. Cela veut dire qu'il importe peu que l'employé a eu connaissance ou non d'un règlement, d'une directive ou d'un code d'éthique adopté par sa municipalité sur cette question pour qu'il y ait obligation de la respecter.

Dans le cas plus précis de l'attribution des contrats municipaux, mentionnons que les décideurs considèrent que l'intensité de l'obligation de loyauté

augmente avec le niveau de responsabilités rattaché à un poste. Le responsable de l'octroi des contrats dans une municipalité a, selon nous, d'importantes responsabilités qui font en sorte qu'une municipalité est en droit de s'attendre à un niveau élevé quant à son obligation de loyauté.

Malgré cette obligation de loyauté, l'employé municipal qui a connaissance d'un acte répréhensible en matière contractuelle peut-il dénoncer un tel comportement sans contrevenir à de telles obligations? La *Loi concernant la lutte contre la corruption* (RLRQ, ch. L-6.1) prévoit une telle situation.

En vertu de cette loi, constitue un acte répréhensible:

- Une contravention à une disposition législative ou réglementaire, si cette contravention implique de la corruption, de la malversation, de la collusion, de la fraude ou du trafic d'influence dans, notamment, l'adjudication, l'obtention ou l'exécution des contrats municipaux;
- Un usage abusif des fonds ou des biens publics ou un cas grave de mauvaise gestion en matière contractuelle;

- Le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un des actes répréhensibles mentionnés précédemment.

Par ailleurs, toujours en vertu de cette loi, un employé municipal qui souhaite faire une dénonciation peut communiquer au Commissaire à la lutte contre la corruption tous les renseignements qui peuvent démontrer qu'un acte répréhensible a été commis ou qui est sur le point de l'être. Est également visée la situation où on a demandé à un employé municipal de commettre un tel acte.

Signalons que l'article 27 de la Loi prévoit que la personne qui effectue la dénonciation d'un acte répréhensible peut le faire malgré les lois protégeant les renseignements personnels ainsi que toute autre restriction de communication prévue par d'autres lois du Québec. Par ailleurs, l'article 27 prévoit précisément qu'une dénonciation peut être faite malgré toute obligation de loyauté ou de confidentialité pouvant lier l'employé à l'égard de son employeur.

Indiquons toutefois que pour les avocats ou les notaires qui œuvrent dans une municipalité, le deuxième alinéa de l'article 27 prévoit que la Loi n'a pas pour effet d'autoriser la personne qui effectue la dénonciation à communiquer au Commissaire à la lutte contre la corruption des renseignements protégés par le secret professionnel.

Dans le cadre de la procédure de dénonciation d'un acte répréhensible, la Loi prévoit une protection contre les mesures de représailles. Cette protection vise notamment, à s'assurer de l'anonymat de la personne qui a effectué une dénonciation.

L'article 33 de la Loi prévoit de plus que sont présumées être des mesures de représailles la rétrogradation, la suspension, le congédiement ou le déplacement d'une personne qui effectue une dénonciation ainsi que toute sanction disciplinaire ou autre mesure portant atteinte à son emploi ou à ses conditions de travail.

Comme nous pouvons le constater, lorsqu'un employé municipal a connaissance d'un renseignement permettant de démontrer qu'un acte répréhensible a été commis dans sa municipalité en matière contractuelle, celui-ci peut effectuer une dénonciation au Commissaire à la lutte contre la corruption, et ce, sans contrevenir à son obligation de loyauté. **M**