

Groupe CS-POP et Verts, séance du Conseil de Ville du 30 juin 2014

Positivité Motion « pour une protection effective des lanceurs d'alerte (whistleblowers) au sein de l'administration communale »

Sur le principe, la plupart des acteurs politiques sont d'accord pour protéger les employés qui rendent publics des dysfonctionnements graves au sein de leur entreprise ou leur administration. L'époque où ces employés étaient traités de « rêtcheurs » est révolue.

Toutefois, dans les faits, l'on remarque que le devoir de loyauté envers l'entreprise et l'esprit de corps pèse souvent bien plus lourd que la défense du lanceur d'alerte et de l'intérêt public que ce dernier entend protéger. Or, sans protection effective, signaler, puis dénoncer des cas de corruption, de mauvaise gestion, d'atteintes à l'environnement représente une prise de risque économique majeure.

La Confédération planche depuis de nombreuses années sur une révision du Code des obligations qui a pour but de protéger les travailleurs en cas de signalement de faits répréhensibles au sein de son entreprise ou administration. Ces dispositions instituent une dérogation au principe de loyauté et demande la mise en place d'une autorité récipiendaire interne ou externe. De nombreux cantons ont également créé des services ad hoc pour recevoir ce type de témoignages de la part de leurs employés et, ce qui n'est pas négligeable, d'améliorer ainsi le fonctionnement de leurs administrations.

Comme il s'agit de protéger la personnalité et la situation économique d'un employé le plus souvent confronté à sa hiérarchie ou à son service, il est important de porter un soin tout particulier à la manière dont l'alerte est lancée ; en premier lieu, il faut définir quelle autorité recueille le témoignage. Ensuite, il convient de définir les attributions de cette autorité, la procédure de correction du dysfonctionnement, ainsi que les dispositions de protection du lanceur d'alerte.

Une législation de protection adéquate doit contenir en particulier les principes suivants :

- Le signalement de faits répréhensibles ne contrevient pas au secret de fonction, respectivement au devoir de discrétion, lorsqu'il est fondé sur un soupçon raisonnable et lorsqu'il est adressé à l'autorité spéciale désignée par la commune à cet effet.
- L'employeur veille au respect de la personnalité du travailleur également dans le cas d'un signalement de faits répréhensibles. Toute forme de représailles, de discrimination ou d'ostracisme sur la place de travail est prohibée. Il est également interdit de licencier un employé pour cause de signalement de faits répréhensibles.

Nous demandons l'institution d'une autorité spéciale, indépendante de l'administration, chargée de recueillir et d'instruire toute alerte lancée par un employé communal qui constate un dysfonctionnement sur son lieu de travail. Cette autorité aura également la compétence de proposer des améliorations ainsi que d'interpeller les autorités politiques ou l'opinion publique.

Par ailleurs, le ROCM sera complété en tenant compte des considérations de la présente motion.

Pour le groupe CS-POP et Verts, le 30 juin 2014,
Paola Stanic

Handwritten signatures of the group members, including Paola Stanic and others.