

GUIDE POUR LES «DÉCLENCHEURS D'ALERTE»

TRANSPARENCY INTERNATIONAL SUISSE



LA PAROLE EST D'ARGENT, LE SILENCE EST D'OR

Chaque enfant le sait : moucharder c'est mal et pitoyable. Mais que faire si un collègue de travail, détourne de l'argent des comptes de l'entreprise ? Que faire si les dons qui sont comptabilisés ne sont pas transparents ? Que faire si son supérieur ne respecte pas les consignes de sécurité, de manière consciente, afin de gagner du temps ? Ou si une collègue paie des pots de vins afin d'obtenir un contrat pour l'entreprise ?

Les collaborateurs qui signalent des dysfonctionnements, soit un comportement illégal ou immoral dans leur entreprise, qui les dévoilent ou les rendent même publics ont pour nom «déclencheurs d'alerte». Ces personnes ne sont pas des dénonciateurs mais elles agissent pour la bonne application des lois ou des directives internes de l'entreprise. La plupart du temps elles agissent avec la conviction d'aider leur propre entreprise. Cependant cela peut ne pas être interprété comme une aide par la direction mais plutôt comme une atteinte au devoir de loyauté. C'est pourquoi, beaucoup de «déclencheurs d'alerte» subissent des traitements injustes, sont harcelés ou même licenciés.

||||||

MARGRIT ZOPFI ET ESTHER WYLER, SERVICES SOCIAUX DE LA VILLE DE ZÜRICH

Margrit Zopfi et Esther Wyler ont travaillé pendant plus de 10 ans au sein des services sociaux de la ville de Zürich. En tant que «contrôleuses internes», elles avaient pour tâche de superviser l'attribution de l'aide sociale et étaient toujours confrontées à des dépenses injustifiées. Des rapports internes n'ayant produit aucun effet, en automne 2007, elles ont transmis un dossier anonyme au journal «Weltwoche». Le magazine a publié quelques cas et a vivement critiqué les agissements des services sociaux zurichoïses. Sur une déclaration de suspicion d'une collègue de travail, mesdames Zopfi et Wyler ont été arrêtées sur leur lieu de travail et licenciées sans préavis. Elles étaient accusées par la direction des services sociaux zurichoïses de violation du secret professionnel. Pendant presque deux ans, les deux femmes ont été à la recherche d'un emploi. Grâce à leurs réseaux sociaux et de la chance, elles ont retrouvé de nouveau un poste durant l'été 2009, dans une autre entreprise. Peu de temps après, le 17 septembre 2009, une décision judiciaire de première instance qui leur était favorable a été rendue : Margrit Zopfi et Esther Wyler ont été acquittées. Elles avaient, certes, violé le secret professionnel, mais les circonstances permettaient cette exception. Il était même de leur devoir de dénoncer les dysfonctionnements dans leur service. Mais en octobre 2009, le ministère public a fait appel contre cette décision et dès lors, les deux femmes devront répondre devant la cour supérieure.

|||||
 UNE LISTE DES SERVICES DE CONSEILS ET
 DES BUREAUX DE COORDINATION
 PEUT ÊTRE COMMANDÉE CHEZ
 INFO@TRANSPARENCY.CH
 OU AU 031 382 35 50.

POURQUOI LE «DÉCLEN- CHEMENT D'ALERTE ÉTHIQUE» EST-IL SI IMPORTANT ?

Sans l'aide de personnes ayant des connaissances internes, les dysfonctionnements ne seraient pas découverts. Particulièrement lorsqu'il s'agit de la corruption, du népotisme, des pots-de-vin, aucune des parties concernées n'a intérêt à ce que l'affaire soit divulguée au grand public. Les deux parties tirent un avantage de cet acte. Elles mettent alors tout en œuvre pour cacher la situation. Le chiffre officiel des actes de corruption non découverts est estimé à plus de 95%. Il n'y a pas de victimes directes. Tout est fait pour que les cas soient étouffés. Habituellement, le préjudice causé par la corruption se répartit indirectement sur une multitude de victimes qui n'ont pas conscience des désavantages découlant des cas non découverts.

Les victimes concernées peuvent être, par exemple, des contribuables, des concurrents lors d'une mise au concours, les actionnaires ou la population de pays en voie de développement. C'est pourquoi les «déclencheurs d'alerte» ont un rôle central pour la découverte de dysfonctionnements. Sans leurs informations, tous ces délits resteraient non élucidés.

SITUATION DES «DÉCLEN- CHEURS D'ALERTE» EN SUISSE D'UN POINT DE VUE JURIDIQUE

Les lois suisses ne contiennent aucune donnée explicite quand aux problématiques liées aux «déclencheurs d'alerte». Les dénonciations internes sont fondamentalement admissibles, mais les problèmes se présentent lors de dénonciations à l'extérieur de l'entreprise. Les règles et lois liées aux «déclencheurs d'alerte» sont à chercher avant tout dans le droit du travail. Il y est stipulé le devoir de protection des intérêts et de maintien du secret professionnel par l'employé (321a, par. 4 CO). Cela signifie que les collaborateurs n'ont pas l'autorisation de transmettre à des tiers des informations pouvant nuire à l'employeur. Même si les informations sont vraies et se rapportent à un délit passible d'une sanction pour l'employeur, le collaborateur n'est pas autorisé à dévoiler des informations. La jurisprudence prévoit une seule exception : si des intérêts supérieurs de tiers ou du public sont concernés, une plainte peut être faite auprès de l'autorité compétente. Mais il n'est pas défini clairement ce qu'est un intérêt supérieur. Le droit suisse ne répond pas explicitement à la question «puis-je ou ne puis-je pas». Le juge doit trancher au cas par cas, si l'intérêt du public est plus important que celui de l'employeur.

Fondamentalement, le collaborateur peut simplement être licencié. Le licenciement peut être contesté et considéré comme abusif, certes, mais cela doit encore être prouvé par le collaborateur. Si les preuves suffisent à la justice, une indemnisation de 6 mois de salaire maximum peut être exigée. Dans la pratique, on ne parle que de deux mois de salaire en moyenne. Dans le secteur privé, il n'existe pas de loi permettant d'exiger un réengagement à cause d'une perte d'emploi. Le bilan final est que les «déclencheurs d'alerte» sont très faiblement protégés en Suisse. Malheureusement dans la réalité, ils sont même bien souvent punis pour leurs actes. Les sanctions peuvent aller de la mutation au licenciement, voire même à une sanction pénale pour violation du devoir de loyauté.

LA LOYAUTÉ EST L'UN DES CODES DU COMPORTEMENT GÉNÉRAL D'UN «DÉCLENCHEUR D'ALERTE». RESTEZ LOYAL DANS TOUTES LES ÉTAPES DU PROCESSUS DE DÉVOILEMENT. MÊME SI VOUS AVEZ ÉTÉ TRAITÉ DE MANIÈRE DÉLOYALE, TENTEZ DE RESTER OBJECTIF ET ÉVITEZ LES FORMULES DE PROVOCATION. NE FAITES PAS DES FAUSSES ACCUSATIONS QUI POURRAIENT ÊTRE PLUS TARD UTILISÉES CONTRE VOUS (ATTEINTE À L'HONNEUR, ETC.).

CONSEILS AUX «DÉCLENCHEURS D'ALERTE»

En tant que «déclencheur d'alerte», vous devez être conscient du risque que votre action pourrait engendrer peu de sympathie et de propension à la coopération du côté de votre employeur. Il est possible qu'il interprète votre comportement comme une attaque à son entreprise et s'élève contre vous. Il est alors très important que vous réfléchissiez exactement aux points suivants avant de devenir un «déclencheur d'alerte».

Conséquences personnelles ou privées

- Parlez-en avec votre famille (et/ou à des personnes proches) et réfléchissez si les charges qui pèsent sur un «déclencheur d'alerte» sont supportables pour vous, votre famille et votre environnement proche.
- Préparez une ligne de retrait. Sachez avant de réagir jusqu'où vous voulez aller et quand vous devez abandonner.
- Déterminez où vous voudriez vous trouver professionnellement dans 1-10 ans. Quel est le risque que vous vous fassiez licencier ? Si le cas venait à être divulgué dans les médias, dans quelle mesure les portes se fermeront-elles pour vous professionnellement ?

Procédure à suivre

- Documentez vos observations le plus précisément possible et tenez un journal où vous pouvez consigner tous les messages et les activités entreprises.
- N'utilisez aucun ordinateur de l'entreprise : ni de courriel ou téléphones professionnels pour mener les investigations. Les données pourraient être stockées et utilisées contre vous.
- Analysez votre propre vulnérabilité. Y a-t-il dans votre vie professionnelle passée des événements qui pourraient être utilisés contre vous ? Soyez conscients qu'un usage peut en être fait.
- Cherchez des alliés avant d'être isolé par votre employeur. Est-ce que d'autres ont remarqué ce que vous avez découvert ? Peut-être avez-vous des collègues qui pourraient se joindre à vous ? Est-ce qu'une personne de confiance pourrait vous soutenir ? Si vous êtes seul à dénoncer, sans alliés, il sera plus difficile d'en parler, votre déclaration aura moins de poids.
- Consultez un avocat digne de confiance. Au Bureau de support technique pour les «déclencheurs d'alerte» chez Transparency International Suisse, vous trouverez tous les renseignements et des adresses où vous pourrez trouver du conseil en matière juridique.

- Dans presque tous les cantons, il est possible d'obtenir un conseil juridique partiellement gratuit. Il est important que vous vous informiez sur votre situation d'un point de vue légal. Les syndicats et autres associations professionnelles ont également des conseillers juridiques.
- Selon la jurisprudence, il faut procéder dans l'ordre suivant :
 1. Tout d'abord, il faut déclarer le cas en interne. Existe-t-il au sein de votre société un contact que vous pouvez consulter ? L'employeur doit pouvoir avoir la possibilité de régler l'affaire en interne. Faites confirmer votre déclaration interne par écrit.
 2. Si l'employeur ne réagit pas dans un délai raisonnable, le service public compétent peut être informé.
 3. Les médias peuvent être utilisés en dernier lieu, comme moyen de pression.

Ces points doivent être respectés sauf si les intérêts de tiers ou du public justifient de s'en écarter. Cependant, l'importance des intérêts publics et des tiers n'est pas définie clairement.

TRANSPARENCY INTERNATIONAL SUISSE
 SCHANZENECKSTRASSE 25
 CASE POSTALE 8509
 3001 BERNE
 031 382 35 50
 INFO@TRANSPARENCY.CH
 WWW.TRANSPARENCY.CH



L'ACCÈS AUX MÉDIAS?

- Vous pouvez vous adresser aux médias uniquement si l'annonce interne et celle aux services publics n'ont pas porté leurs fruits.
- Les journalistes ne sont pas vos amis. Ne croyez pas tout ce qu'ils vous disent.
- Vos documents peuvent-ils soutenir l'analyse impitoyable de l'opinion publique ? Les médias pourraient trouver des choses dont vous n'avez peut-être pas encore tenu compte ou que vous aviez jugées secondaires.
- Soyez conscient que le recours aux médias peut développer une dynamique propre sur laquelle vous n'avez pas de contrôle.

JORGE RESENDE – RSR

Jorge Resende, un informaticien de la Radio Suisse Romande a découvert par hasard en mai 2005 des photos pornographiques de jeunes filles sur l'ordinateur d'un membre des cadres de la RSR. J. Resende a déclaré sa découverte à son supérieur direct en lui demandant de transmettre l'affaire à la Direction. Le supérieur direct a suivi le dossier et le cas a été examiné en interne. Le cadre a été reconnu coupable par sa Direction, a été tenu de suivre une psychothérapie et la direction de la RSR lui a accordé une «période d'essai». Une dénonciation à la police n'a pas été envisagée. J. Resende a tenté d'obtenir plusieurs fois une plainte officielle par son supérieur, en vain. Ce qui lui importait n'était pas la personne accusée en soi mais de faire une déclaration conséquente de ce genre d'incidents aux autorités pénales. Après que Resende a confié son problème à des collègues en février 2008, la Direction a envoyé un courriel à tout le personnel pour calmer la situation. Suite à cela, J. Resende a expédié également un courriel général afin de transmettre son point de vue à ses collègues. Selon la Direction de la RSR, J. Resende aurait également parlé de cette affaire en dehors de la société, raison pour laquelle il a été licencié sans préavis.

Motivé par beaucoup de sympathisants, Jorge Resende a fait une grève de la faim en juin 2008 devant le bâtiment de la RSR, dans le but d'obtenir son réengagement et une amélioration de la communication à la RSR. Le conseil d'administration a réagi en juillet 2008 en licenciant le cadre. Mais Resende n'a pas retrouvé son emploi. La direction de la RSR a été chargée d'améliorer la communication interne et le management.

Sources : www.ssm-site.ch; www.medienfreiheit.ch