

Relations entre le conseil municipal et le personnel

Lieu : Nouvelle-Écosse

Sujets : Le conseil municipal et l'éthique, Les relations entre le conseil municipal et le personnel

Décrivez la situation.

La mairesse avait reçu des renseignements peu flatteurs au sujet d'un membre du personnel. Partant du principe que c'était vrai, elle est venue me voir à mon bureau pour me demander d'intervenir. Lorsque je lui ai demandé quelles étaient les preuves et d'où elle tenait cette information, elle m'a répondu qu'on lui avait demandé « de ne pas le dire ». Je lui ai indiqué que je n'étais pas prêt à parler à l'employé fautif sans avoir validé la plainte auprès de la personne plaignante. Elle a insisté pour que j'intervienne en la croyant sur parole et j'ai refusé.

Quel était le climat politique à l'époque? Quels facteurs ont conduit à cette situation? Que s'est-il passé?

La mairesse connaît beaucoup de monde dans notre petite ville, et les motifs personnels, les rumeurs et les insinuations circulent d'autant mieux que les gens croient tout ce qu'ils entendent. L'employé en question ne faisait que son travail, mais certains lui reprochaient d'avoir adopté une position contraire à la leur. Ils l'accusaient d'avoir une mauvaise attitude, de saper le moral des autres membres de son service, de faire l'objet de plaintes de la part de son personnel et soutenaient qu'on devrait être licencié. Ce n'est pas ce que j'avais constaté en surveillant de près son service ou son personnel, par le passé ou récemment. Cela dit, je savais que quelques employés mécontents avaient récemment fait l'objet de mesures disciplinaires.

Comment avez-vous réagi à la situation ou l'avez-vous réglée?

La mairesse m'a demandé ce qu'elle était censée faire lorsqu'on lui confiait de l'information confidentielle. Je lui ai répondu que, puisqu'on lui avait demandé de ne pas en parler, c'est ce qu'elle aurait dû faire. Mais que si elle voulait que j'intervienne, elle devait prévenir la personne informatrice que son directeur général serait mis au courant et communiquerait avec elle pour en savoir plus. Mieux encore, cette personne pourrait venir me voir directement pour que je puisse moi-même prendre note des faits et les vérifier. L'intérêt étant d'assurer un suivi menant à des mesures correctives afin d'éviter que la situation perdure ou se reproduise, ou d'examiner de plus près la situation pour finalement conclure que la plainte n'était pas justifiée.

Quelles leçons avez-vous tirées de cette expérience?

J'aurais pu me montrer plus diplomate avec la mairesse dans la manière de lui transmettre mon message, mais elle m'a fait confiance parce que j'ai toujours été honnête et sincère dans mes conseils. Surtout, j'aurais dû lui dire que le fait d'avoir en commun la tâche de régler des questions organisationnelles ou politiques l'oblige à me faire confiance. Par conséquent, quand quelqu'un lui donne des renseignements « confidentiels », elle doit tout de suite dire que cette information me sera transmise.

Que conseillerez-vous à quelqu'un qui se trouve dans la même situation?

Discutez avec les représentants élus des moyens de les décharger d'un gros poids en assumant le rôle du « mauvais flic ». Autrement dit, s'ils reçoivent une plainte à titre confidentiel, ils doivent signaler à la personne plaignante que la ou le DG sera mis dans la confiance et se chargera d'y donner suite, à commencer par communiquer avec la personne qui fait l'objet de la plainte pour évaluer la situation. Le suivi s'effectue ensuite selon les constatations. La façon de procéder sera dictée par l'obligation de protéger la crédibilité politique des représentants élus. Ceux-ci doivent pouvoir montrer qu'ils prennent la plainte au sérieux et que la ou les personnes plaignantes sachent que leurs élus veulent également des résultats. Que les allégations soient validées ou réfutées, toutes les parties sont à leur avantage lorsqu'une plainte est examinée et réglée.