

Congédiement contraire à l'éthique

Lieu : Colombie-Britannique

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

Décrivez la situation.

Alors que je m'apprêtais à quitter la salle après l'ajournement d'une réunion du conseil, j'ai remarqué que les cinq membres restaient assis à la table. J'ai demandé ce qui se passait et ils m'ont répondu que le conseil allait tenir une séance à huis clos pour prendre une décision sur un certain sujet. Ils ont ajouté qu'il était inutile de m'inquiéter et qu'il ne s'agissait pas de mon emploi.

Un peu plus tard, le maire est venu dans mon bureau pour me dire qu'ils allaient congédier un employé. Il a précisé qu'il se sentait assez à l'aise pour s'en charger lui-même.

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

Le climat politique et les relations avec l'administration étaient pour le moins lourds et intrusifs. Le conseil municipal voulait « prendre des décisions », mais il négligeait les décisions stratégiques pour focaliser sur les questions administratives courantes.

Le maire était du genre à vouloir à tout prix exercer son pouvoir et démontrer son autorité aux membres de la communauté et de l'organisation. Un des conseillers avait auparavant occupé le poste de directeur général et avait excellé dans les décisions administratives. Un autre venait juste d'arriver et subissait manifestement l'influence du maire. Deux membres discutaient régulièrement avec le maire de questions municipales en dehors du conseil et calquaient souvent leur vote sur le sien.

Sans s'en rendre compte, l'employé visé s'était retrouvé en opposition au maire à cause d'un conflit personnel ou d'une « guerre de clochers ». La conjointe d'un des conseillers était membre d'un comité consultatif et n'était pas heureuse du rôle consultatif. Parce qu'elle était spécialiste en la matière, elle voulait que son comité dispose d'un pouvoir opérationnel et réalise des projets. L'employé était l'intermédiaire désigné pour expliquer le rôle du comité, ce qui le plaçait dans une situation difficile. À ma connaissance, la conjointe du conseiller avait transmis à celui-ci des informations trompeuses sur l'expertise et la personnalité du fonctionnaire. Ajoutés au conflit avec le maire, tous ces événements avaient amené le conseil à souhaiter le congédiement.

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

Lorsque le conseil m'a dit qu'il allait tenir une réunion pour prendre une décision, je l'ai informé que cette mesure violait la disposition de la Charte communautaire de la Colombie-Britannique exigeant que les réunions extraordinaires soient annoncées publiquement. Mon intervention n'a pas dissuadé le conseil, et j'ai été prié de quitter la salle. Lorsqu'on m'a informé du résultat de la réunion, j'ai répété au maire que la réunion n'était pas légale et que la décision n'avait aucun fondement à mes yeux ou vis-à-

vis de l'organisation. Je lui ai également dit que la méthode employée était contraire à l'éthique de la gouvernance locale, puisque ni la direction ni l'employé n'avait pu s'exprimer sur les allégations ayant mené à la décision et que le conseil exposait la municipalité à une poursuite judiciaire. À la suite de cette discussion, le maire a demandé qu'une réunion extraordinaire soit annoncée le lendemain. À cette réunion, on m'a donné les détails de la décision et l'occasion de défendre la personne et sa position.

Mon intervention n'a eu aucune influence sur le conseil et le poste a été supprimé de l'organigramme. En fait, c'est à ma suggestion que le conseil a opté pour cette solution plutôt que pour le congédiement. J'avais formulé cette recommandation pour éviter une poursuite pour licenciement déguisé, pour ne pas avoir à expliquer les raisons du licenciement à la communauté et pour essayer de réduire un peu les répercussions négatives sur le moral des employés.

J'ai aussi fait trois demandes au conseil, qui les a toutes acceptées. Premièrement, je devais annoncer moi-même la nouvelle à l'employé, car cette démarche fait partie de mes attributions, et non pas de celles du maire. Deuxièmement, j'opterais pour une approche plus éthique en offrant une généreuse indemnité de départ à l'employé. Troisièmement, j'ai prié le maire d'intervenir à une réunion des gestionnaires pour dire que la décision relevait du conseil municipal et qu'elle n'avait pas le soutien du directeur municipal.

Quelles leçons avez-vous tirées de cette expérience?

Rétrospectivement, je pense que j'aurais pu me montrer plus proactif en expliquant le rôle du comité aux membres et en essayant de calmer la situation avec la conjointe du conseiller. Une approche plus interventionniste aurait pu atténuer la situation.

Les relations entre la direction municipale ou générale et le conseil reposent sur la confiance. S'il faut des années pour l'établir, il suffit d'une mauvaise décision pour la détruire. Pour être franc, je n'ai plus jamais fait confiance aux membres de ce conseil par la suite, et leurs actions ont été perçues très négativement par la communauté. Je sais aussi qu'en adoptant cette position, je leur ai fait bien comprendre que je travaillais dans l'intérêt supérieur de la communauté et de l'organisation.

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

Votre force personnelle et professionnelle sera mise à l'épreuve et vous serez amené à « choisir votre camp ». Pour ma part, le respect des principes et des pratiques éthiques m'a été utile à long terme pour fixer les règles dans mes relations avec des personnes clés de la communauté, mon personnel et les membres du conseil avec lesquels j'ai eu des conflits. Vous avez tout intérêt à adopter une approche professionnelle fondée sur la connaissance des règlements municipaux (arrêtés) et de vos pouvoirs, et sur le souci à l'égard de votre personnel.