

Comment éviter les conflits d'intérêts dans le monde du travail ?

Dans le cadre de notre travail, on ne fait pas toujours affaire avec des inconnus, mais parfois avec des connaissances, voire des amis.

Le Journal de Quebec · 15 sept. 2023 · 35 · Me Bernard Cliche, avocat émérite Morency Société d'avocats

Y a-t-il des règles à respecter à l'occasion de ces relations d'affaires, particulièrement lorsque cette relation concerne un ami ?



En fait, la règle la plus importante et qui découle du « gros bon sens », est la suivante : on doit éviter les situations de conflit d'intérêts réel ou apparent. Cette règle s'applique même si le client n'est pas un ami.

À diverses occasions, les tribunaux ont précisé ce qu'il faut entendre par la notion de conflit d'intérêts :

« La situation de conflit d'intérêts est celle dans laquelle une personne se trouve dans l'obligation ou dans la possibilité d'avoir à choisir entre deux intérêts :

- Ces deux intérêts peuvent être soit le sien et celui de son employeur, ou soit l'intérêt d'un de ses amis ou d'une personne qu'il veut servir et l'intérêt de la personne qu'il doit servir.
- (...) il n'est pas nécessaire que l'employé ait à choisir entre deux intérêts. Il suffit qu'il soit dans la situation d'avoir à choisir. »

En outre, il n'est pas nécessaire qu'il y ait malhonnêteté pour qu'on puisse parler de conflit d'intérêts.

En fait, le contrat de travail comporte un devoir de loyauté pour l'employé. Ce devoir de loyauté implique celui d'agir dans le meilleur intérêt de son employeur.

Par ailleurs, le conflit d'intérêts peut comporter deux facettes :

- Ce conflit peut être réel. C'est le cas lorsque la situation de conflit potentiel s'est matérialisée. À ce moment, au lieu de choisir les intérêts de son employeur, l'employé a privilégié ses propres intérêts ou encore ceux d'un tiers comme un de ses clients, qu'il soit un ami ou non.
- Le conflit d'intérêts peut également être apparent. Il s'agit là d'une notion s'appliquant particulièrement lors des relations entre le gouvernement ou un de ses organismes. Le conflit apparent découle du principe voulant que l'on soit en droit de s'attendre à la neutralité et à l'impartialité de la personne avec qui on fait affaire. Cette notion, subjective, fait en sorte qu'il y aura un conflit d'intérêts apparent si quelqu'un peut entretenir une crainte raisonnable de partialité.

Au fil des ans, plusieurs décisions des tribunaux ont sanctionné des employés lors de conflit d'intérêts. Ce fut le cas notamment lorsqu'un employé a accepté un cadeau pour favoriser un

de ses clients. Autre exemple, on a sanctionné un employé qui consultait diverses données confidentielles pour les transmettre à un client. De même, on a sanctionné un employé qui avait accepté d'utiliser gratuitement le chalet d'un de ses clients, ce qui constitue un conflit d'intérêts apparent.

LES SANCTIONS POSSIBLES

Un employé surpris à être en conflit d'intérêts réel, c'est-à-dire que le conflit d'intérêts s'est réalisé, risque une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement, dépendamment des circonstances propres à chaque cas.

Il pourra en être de même, ce qui est beaucoup plus rare, lorsqu'il y a un conflit d'intérêts apparent.

L'ADOPTION D'UNE POLITIQUE CLAIRE EN LA MATIÈRE

Les employeurs ont intérêt à adopter une politique, appelée parfois Code de conduite, afin d'encadrer les possibilités de conflits d'intérêts. Cette politique doit être claire, sans ambiguïté et connue des employés. Il doit également rappeler l'obligation qu'ont les employés de faire preuve d'intégrité dans leurs relations d'affaires avec les clients, particulièrement lorsque cette relation concerne leurs amis ou leur famille.

Bien sûr, il n'est pas interdit d'avoir des relations d'amitié avec les clients ou sa famille. Mais si un conflit d'intérêts réel ou potentiel survient, la règle élémentaire de prudence serait d'en avertir aussitôt son employeur qui pourra alors décider de la suite des choses.

LE CAS PARTICULIER DES ADMINISTRATEURS

Le Code civil du Québec prévoit des dispositions particulières concernant les obligations d'un administrateur d'une personne morale, comme une compagnie.

■ On y prévoit notamment que :

■ L'administrateur doit agir avec prudence et diligence.

■ Il doit aussi agir avec honnêteté et loyauté, et ce, dans l'intérêt de la personne morale.

L'administrateur doit également éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et ses obligations d'administrateur. Il doit à ce sujet dénoncer à la personne morale, c'est-à-dire à la compagnie, tout intérêt qu'il a dans une situation susceptible de le placer en situation de conflit d'intérêts.