



# LE TAGÈTE

Hors série n° 38, 2014

Marcel JB Tardif

Plante herbacée cultivée pour ses fleurs ornementales jaunes ou orangées à senteur poivrée, appelée communément oeillet.

## WHISLEBLOWER

Au début de son mandat, Jack Welch a décalé vouloir 'redéfinir la relation employeur-employé' chez General Electric<sup>1</sup>. Il a lancé le programme Work-Out, dont l'objet visait l'amélioration de la qualité de l'ensemble des dispositifs de gestion de l'entreprise. 'Neutron Jack', que certains ont appelé 'Welch the Terminator', avait omis de préciser que tout irait bien tant et aussi longtemps que tous se plieraient aux diktats de la direction. En somme, remettre en cause, pire encore dénoncer, les agissements de l'entreprise n'entraîne pas dans le registre des politiques nouvelles de redéfinition des relations d'emploi chez General Electric.

Les employés, qui désiraient faire les choses correctement, légalement mais aussi moralement, allaient souffrir gravement de mesures de rétorsion de toute sorte de la part de leur employeur, s'il leur prenait envie de rendre public les exactions de leur entreprise en quelque matière que ce soit. Quant à en aviser leurs supérieurs immédiats, les intéressés finiraient vite par faire la preuve que non seulement le refus d'agir prédominerait par la suite au sein de la direction, mais que la sourde oreille dans l'entreprise n'allait jamais sans une voie de garage pour le whistleblower concerné. En d'autres mots, le meilleur moyen de stopper tout net sa progression dans l'entreprise n'était pas de tenter de redresser les choses, mais de détourner le regard et de laisser les choses empirer au fil des mois et des ans.

Les dénonciateurs de tort, traités comme des traites à la patrie, subiraient les intimidations incessantes de leurs supérieurs, jusque ce que, lassés d'être victimes de leur entrain à vouloir mieux faire les choses, ils 'comprendraient' que l'avenue de leur promotion passait effectivement par la porte du devant. Partir, quitter, était la solution ultime, sinon première, à leur condition de 'renégat désigné', dans et par leur milieu de travail propre.

Se 'salir', en accomplissant les viles oeuvres d'un employeur sans éthique aucune, est une chose admise en milieu de *pressante* concurrence. Mais 'nettoyer' les autres, en relevant, rejetant et dénonçant les opérations illicites et illégales de son employeur, est une chose honnie en milieu de *loyale* concurrence. Les intentions de redéfinition des pratiques de gestion des entreprises ne sont pas nécessairement à la hauteur des attentes qu'elles créent. Encore faut-il savoir décrypter le message vrai derrière les mots enjolivés du discours public des dirigeants d'entreprise, prestes à profiter eux-mêmes plus qu'à faire profiter les autres.

Les exemples de whistleblowers qui ont réussi leur démarche, sans encombre, sont rarissimes. Les actions prises contre eux auront été le plus souvent si contraignantes, que même les plus déterminés auront cessé de croire en la justesse des déclarations des employeurs à grand tirant d'eau moralisatrice. Si vous êtes l'infortuné de situation, qui vit un cas obligé de dérogation aux lois d'application civile, prenez vos effets et changez d'air. Vous adresser à votre employeur, c'est vous condamner quatre-vingt dix fois sur cent à perdre.

---

<sup>1</sup> At Any Cost: Jack Welch, General Electric, and the Pursuit of Profit by Thomas F. O'Boyle (1998), p. 165.