



Manuel des lignes directrices de Deloitte – Canada

Ligne directrice 2063 – Liens de parenté et relations personnelles intimes (népotisme)

Introduction

DTTL et ses cabinets membres s'attendent à ce que leurs associés et membres du personnel professionnel et du personnel de soutien agissent avec professionnalisme, en faisant preuve d'intégrité personnelle et de respect mutuel, et ils ont pris l'engagement de créer un environnement de travail qui soutient ces attentes. Deloitte permet de façon générale que les personnes ayant un lien de parenté ou une relation personnelle intime (avec une autre personne associée à Deloitte) se joignent au même ou à un autre cabinet membre ou travaillent pour le même ou un autre cabinet membre. Cependant, certains liens de parenté ou relations personnelles intimes peuvent créer, ou sembler créer, des conflits d'intérêts qui influent sur l'objectivité, la confidentialité, le moral et la culture inclusive de Deloitte, et mener à des allégations de favoritisme (comme l'attribution du travail de manière injuste), ou à du harcèlement, à des représailles ou un autre traitement injuste pendant qu'une relation personnelle intime est en cours ou après qu'elle a pris fin.

Les relations de travail a) entre les associés, les membres du personnel professionnel et les membres du personnel de soutien (les « membres du personnel de Deloitte ») et d'autres membres du personnel de Deloitte, et b) entre les membres du personnel de Deloitte et les clients doivent être objectives, justes et sans lien de dépendance, et elles doivent être perçues comme telles. Certains liens de parenté ou relations personnelles intimes avec un collègue ou un client peuvent donner lieu à des conflits d'intérêts et des problèmes d'indépendance (réels ou perçus).

La présente section du manuel énonce des lignes directrices et des directives pour aider les cabinets membres à élaborer, à mettre en œuvre et à tenir à jour leur propre ligne directrice sur les liens de parenté et les relations personnelles intimes (népotisme) visant les relations entre les membres du personnel de Deloitte, ou entre les membres du personnel de Deloitte et les clients, lorsque la personne du cabinet membre fournit des services au client ou fait partie de l'équipe du compte, et incluant des dispositions précises qui s'appliquent aux « leaders ».

Aux fins de la présente section du manuel, le terme « leader » désigne :

a) le chef de la direction et le président du Conseil des cabinets membres et, s'il y a lieu, le chef de la direction et le président du Conseil des régions géographiques; et b) les membres du conseil de DTTL, les membres du comité de direction de DTTL et les membres du comité d'exploitation de DTTL.

Si des parties de cette politique sont en conflit avec les lois applicables localement, ces dernières prévalent.

Les paragraphes apparaissant en « rouge » ci-dessous sont les lignes directrices et les procédures propres au cabinet membre local.

Lignes directrices et directives

- 1. Chaque cabinet membre a la responsabilité d'élaborer, de mettre en œuvre et d'assurer le soutien continu d'une ligne directrice sur les liens de parenté et les relations personnelles intimes (népotisme) pour le cabinet membre, qui porte sur les conflits d'intérêts (réels ou perçus) pouvant découler de liens de parenté ou de relations personnelles intimes a) entre des membres du personnel de Deloitte, ou b) entre un membre du personnel de Deloitte et un employé d'une organisation cliente, lorsque la personne du cabinet membre fournit des services au client ou fait partie de l'équipe du compte. La ligne directrice sur les liens de parenté et les relations personnelles intimes (népotisme) du cabinet membre doit imposer des restrictions visant certains types de relations de travail entre les membres d'une famille ou les personnes qui entretiennent des relations personnelles intimes. Cette ligne directrice doit comprendre les éléments suivants :**

- a. Des définitions claires des expressions suivantes :**
 - « Lien de parenté » englobe les liens suivants :
 - Conjoint/partenaire domestique/conjoint de fait;

Manuel des lignes directrices de Deloitte – Canada Ligne directrice 2063 – Liens de parenté et relations personnelles intimes (népotisme)

- Enfant/petit-fils ou petite-fille (y compris beau-fils et belle-fille, ainsi que gendre et bru);
- Frère ou sœur (y compris demi-frère et demi-sœur, ainsi que beau-frère et belle-sœur);
- Parent/grand-parent (y compris un beau-parent).

En ce qui concerne le cabinet canadien, lien de parenté s'entend du fait que des personnes soient liées par le sang, le mariage, l'union de fait ou l'adoption, et comprend les liens décrits ci-dessus en plus de liens comme cousin ou cousine, nièce ou neveu, oncle ou tante, etc.

- « **Relation personnelle intime** » peut inclure une relation ou une interaction de nature romantique ou sexuelle qui comporte un lien financier étroit et substantiel.
- « **Même axe hiérarchique** » : associés, membres du personnel professionnel et membres du personnel de soutien qui font partie d'une même filière hiérarchique où une personne relève directement ou indirectement de l'autre, sans égard aux niveaux qui les séparent.

En ce qui concerne le cabinet canadien, l'interprétation de « filière hiérarchique » commence au niveau du chef de la direction et de l'associé directeur. Tout le personnel de direction et tous les professionnels sont considérés comme faisant partie de l'axe hiérarchique du chef de la direction et de l'associé directeur. Les membres de l'équipe de la haute direction et de l'équipe de direction sont les leaders de leur axe hiérarchique précis.

Une filière hiérarchique distincte est dirigée par le président du Conseil aux fins des activités de gouvernance. Cependant, dans le cas des membres du Conseil qui jouent également un rôle au sein de la direction, la présente ligne directrice s'applique à leur rôle au sein de la direction.

« Même axe hiérarchique » et « même filière hiérarchique » renvoient aux rapports hiérarchiques directs seulement.

- b. Une définition claire des personnes et des relations qui sont visées par la ligne directrice. Au minimum, elle doit inclure tous les associés et tous les membres du personnel professionnel et du personnel de soutien, et couvrir tout lien de parenté et toute relation personnelle intime possibles avec :
- les associés;
 - les membres du personnel professionnel et du personnel de soutien; ou
 - les clients, lorsque la personne du cabinet membre fournit des services au client ou fait partie de l'équipe du compte.
- c. Des interdictions précises visant les liens de parenté ou les relations personnelles intimes lorsque i) les membres du personnel de Deloitte se situent dans la même voie hiérarchique, selon la définition donnée à l'alinéa 1.a. ci-dessus; ou ii) la personne du cabinet membre a un lien de parenté ou une relation personnelle intime avec un client, qu'elle fournit des services à ce client ou fait partie de l'équipe du compte, et que cette relation est susceptible de créer un conflit d'intérêts ou n'est pas permise aux termes de la ligne directrice 1420 du MLD, *Indépendance*. Il est possible que d'autres interdictions visent les liens de parenté ou les relations personnelles intimes au-delà de la même voie hiérarchique ou équipe de compte.

En ce qui concerne le cabinet canadien, les membres du Cabinet qui ont un lien de parenté ou une relation personnelle intime avec un autre membre du Cabinet ne doivent pas se trouver dans une position où ils exercent une autorité réelle ou perçue ou une influence sur cette personne, ce qui pourrait entraîner un conflit d'intérêts. Le Cabinet interdit

Manuel des lignes directrices de Deloitte – Canada Ligne directrice 2063 – Liens de parenté et relations personnelles intimes (népotisme)

expressément aux personnes qui ont un lien de parenté ou qui entretiennent une relation personnelle intime d'exécuter les activités suivantes qui leur imposent ce qui suit :

- **Effectuer des travaux soumis directement à l'examen ou à l'approbation de l'autre personne;**
- **Avoir une influence importante sur la décision d'embauche, l'évaluation du rendement, la rémunération, les plans de perfectionnement, les occasions de perfectionnement ou les promotions de l'autre personne, ou en avoir la responsabilité directe;**
- **Se trouver dans une relation de coaching officielle avec l'autre personne;**
- **Se trouver dans une position permettant d'influer directement sur l'attribution de travail à l'autre personne ou son affectation à des missions ou à des mandats auprès des clients;**
- **Se trouver dans une position permettant d'approuver des opérations comme les feuilles de temps, le remboursement des dépenses ou le paiement des heures supplémentaires pour l'autre personne;**
- **Faire partie du même comité de direction ou du même forum décisionnel principal que l'autre personne.**

De manière générale, les membres du Cabinet sont encouragés à être particulièrement attentifs aux conflits d'intérêt pouvant résulter d'une relation familiale ou intime sur le lieu de travail, en particulier si elle est soutenue par des activités susceptibles d'influencer l'une ou l'autre partie, telles que des transactions financières (y compris des prêts d'argent à titre personnel).

La liste ci-dessus n'est pas exhaustive. Tous les liens de parenté et relations personnelles intimes doivent être examinés dans le but de déterminer s'il existe une possibilité de conflit d'intérêts réel ou perçu.

« Membres du Cabinet » s'entend de tous les employés, sous-traitants et associés de Deloitte.

- d. Une attente selon laquelle i) la personne dont le niveau de poste est le plus élevé qui a une relation interdite aux termes de la présente ligne directrice, ou ii) dans le cas d'une relation avec un client, la personne du cabinet membre, déclarera immédiatement la relation à une personne désignée appropriée de son cabinet membre.** Les cabinets membres peuvent désigner la personne appropriée, qui peut être le responsable de la déontologie, un membre de l'équipe des Services aux associés, de l'équipe des Talents ou du Bureau du directeur des affaires juridiques, ou une ou plusieurs autres personnes désignées. Toute information divulguée en vertu de la présente ligne directrice sera confidentielle (c'est-à-dire qu'elle ne sera communiquée qu'aux personnes qui ont besoin de la connaître).

En ce qui concerne le cabinet canadien, les liens de parenté ou relations personnelles intimes entre des membres du personnel de Deloitte doivent être déclarés selon le processus du Cabinet dans [monSoutien \(ServiceNow\)](#) dès le début d'une relation personnelle au travail. Dans le cas d'une relation avec un client, lorsque la personne du cabinet membre fournit des services au client ou fait partie de l'équipe du compte, elle doit déclarer le lien de parenté ou la relation personnelle intime à l'associé responsable de la mission.

Bien que ce soit la personne dont le niveau de poste est le plus élevé qui doit déclarer le lien de parenté ou la relation, il incombe aux deux personnes concernées de s'assurer d'en faire la déclaration. Si la personne dont le niveau de poste est le plus élevé ne s'en charge pas, c'est à l'autre qu'il incombe de le faire.

- e. Une attente selon laquelle la personne dont le niveau de poste est le plus élevé, si elle ne sait pas trop si la relation ou le lien de parenté est visé par la présente ligne directrice, doit**

Manuel des lignes directrices de Deloitte – Canada Ligne directrice 2063 – Liens de parenté et relations personnelles intimes (népotisme)

communiquer avec la personne désignée appropriée de son cabinet membre, c.-à-d. le responsable de la déontologie ou un membre de l'équipe des Services aux associés, de l'équipe des Talents ou du Bureau du directeur des affaires juridiques.

En ce qui concerne le cabinet canadien, toute relation qui répond aux critères énoncés dans la présente ligne directrice doit être déclarée au moyen de [monSoutien \(ServiceNow\)](#), même si la personne n'est pas certaine que la ligne directrice s'y applique. Une fois la déclaration reçue, elle sera examinée et évaluée par l'équipe des Talents et la direction du service afin de déterminer si la relation ou le lien de parenté crée un conflit d'intérêts réel ou perçu.

- f. **Une attente selon laquelle, dans le cas de relations en dehors de la même voie hiérarchique, les associés, les membres du personnel professionnel et les membres du personnel de soutien doivent prendre des mesures d'atténuation afin de gérer l'incidence de tout conflit d'intérêts réel ou perçu.** Par exemple, la personne dont le niveau de poste est le plus élevé pourrait se retirer des discussions au sujet des activités professionnelles de la personne avec qui elle a une relation ou un lien de parenté. Les cabinets membres pourraient également exiger que soient déclarées à une personne désignée appropriée du cabinet les relations qui, sans être interdites, pourraient créer un conflit d'intérêts réel ou perçu mettant en cause des dirigeants.

Des mesures d'atténuation sont envisagées et appliquées aux liens de parenté et relations personnelles intimes dans les voies hiérarchiques indirectes. Dans le cas des liens de parenté et des relations personnelles intimes au sein des services, l'associé directeur du service concerné et l'équipe des Talents détermineront les mesures d'atténuation appropriées. Si des hauts dirigeants sont concernés, le chef de la culture et des gens et le leader de la gestion des risques et de la réputation seront consultés pour déterminer les mesures qui s'imposent.

- g. **Une attente selon laquelle tous les associés sont tenus de divulguer une relation personnelle intime ou un lien de parenté visé par la présente ligne directrice, que les personnes se trouvent ou non dans la même voie hiérarchique.**

En ce qui concerne le cabinet canadien, tous les associés sont tenus de divulguer un lien de parenté ou une relation personnelle intime selon le processus du Cabinet dans [monSoutien \(ServiceNow\)](#) avant d'amorcer la relation au travail ou au début de celle-ci.

- h. **Les mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la rupture d'association, qui seront prises à l'égard d'un associé, d'un membre du personnel professionnel ou d'un membre du personnel de soutien qui omet :**
- de divulguer un lien de parenté ou une relation, comme il est tenu de le faire, ou
 - de collaborer aux mesures d'atténuation proposées par le cabinet membre.

2. **Le responsable de la déontologie du cabinet membre doit informer le chef de la déontologie de DTL de tout lien de parenté ou relation personnelle intime mettant en cause des leaders, dans la mesure où les lois locales permettent les notifications internationales.**

Dans le cas du cabinet canadien, l'équipe des Talents informera l'associé directeur, Éthique, de toute déclaration d'un lien de parenté ou d'une relation personnelle intime mettant en cause un leader.

3. **Dans le cadre de la mise en œuvre et du soutien continu, chaque cabinet membre doit faire ce qui suit :**
- a. **Inclure la ligne directrice sur les liens de parenté et les relations personnelles intimes (népotisme) dans son intégralité, ou un renvoi à la ligne directrice, dans le code d'éthique du cabinet membre.**



Manuel des lignes directrices de Deloitte – Canada
Ligne directrice 2063 – Liens de parenté et relations personnelles intimes
(népotisme)

- b. Fournir ou maintenir des systèmes ou des processus pour permettre à tous les associés et à tous les membres du personnel professionnel et du personnel de soutien d'accéder facilement à la ligne directrice sur les liens de parenté et les relations personnelles intimes (népotisme) du cabinet membre.**
- c. Communiquer la ligne directrice sur les liens de parenté et les relations personnelles intimes (népotisme) ainsi que les divers canaux par lesquels les associés et les membres du personnel professionnel et du personnel de soutien peuvent obtenir de l'information et signaler de bonne foi des préoccupations liées à la ligne directrice.**
- d. Aborder la ligne directrice sur les liens de parenté et les relations personnelles intimes (népotisme) dans les programmes de formation sur l'éthique existants à l'intention des associés et des membres du personnel professionnel et du personnel de soutien, comme la formation sur l'éthique pour les nouveaux employés et la formation bisannuelle sur l'éthique.**

[Lien vers la FAQ et les Services aux Talents]