

## RPM à déterminer – Conflits d'intérêts en milieu de travail

Les conflits d'intérêts surviennent généralement sur le lieu de travail lorsqu'un employé est loyauté envers deux ou plusieurs groupes ou personnes.

Il est important que les employés ne permettent pas à leurs gains personnels ou à leurs intérêts privés, qu'ils soient financiers, personnels ou autres, d'entrer en conflit ou de sembler entrer en conflit avec leurs tâches et responsabilités envers l'entreprise. Même les conflits d'intérêts perçus peuvent causer des soupçons ou des dommages à la réputation d'une personne ou d'une organisation.

Il est important que nous gardions les conflits d'intérêts en perspective, ils ne sont pas inhabituels ni nécessairement interdits. Ce qui est crucial, c'est que, en tant qu'employé, vous sachiez reconnaître et divulguer les conflits d'intérêts que vous connaissez. La transparence et la communication sont essentielles pour gérer les conflits d'intérêts. Il est donc important que vous signaliez tout conflit d'intérêts à votre superviseur, à la direction ou aux RH si vous êtes au courant d'un conflit d'intérêts.

L'un des conflits d'intérêts les plus courants est les relations en milieu de travail, comme les membres de la famille ou les relations amoureuses ou sexuelles.

En vertu de la politique sur les conflits d'intérêts de RPM, un « membre de la famille » est défini comme un parent, un enfant, un frère ou une sœur, un conjoint, une tante, un oncle, une nièce, un neveu, un petit-enfant, un grand-parent ou un cousin de l'employé; et comprend les beaux-parents, les familles d'accueil ou les beaux-parents de ces relations familiales.

Les relations en milieu de travail ne doivent jamais franchir la ligne et devenir inappropriées. Il est important que les gestionnaires et les superviseurs, ou toute personne qui a une influence, une contribution ou une prise de décision sur la cote de rendement, les affectations de travail, la paie, les avantages sociaux, la promotion ou d'autres questions d'un employé ne soient pas impliqués dans une relation personnelle avec cet employé. Il incombe à la direction de s'assurer que des contrôles adéquats sont en place pour gérer tout conflit d'intérêts dans l'intérêt supérieur de l'employé et de l'entreprise.

Les relations personnelles sur le lieu de travail qui ne sont pas divulguées ou gérées adéquatement peuvent entraîner des préoccupations concernant :

- Abus de pouvoir
- Harcèlement
- Favoritisme
- Préjugé

Passons en revue un scénario avec une relation en milieu de travail.

Sylvia s'est jointe à l'équipe il y a six mois. Son superviseur Jon est célibataire, Sylvia s'en sort très bien avec Jon. Ils ont commencé à se rencontrer pour le dîner afin de discuter des affaires, mais au cours des derniers mois, ils ont commencé à se fréquenter. Aucun d'entre eux n'a élevé sa relation avec la direction, car ils ne veulent pas risquer leur emploi ou mettre fin à la relation, alors ils ont décidé de garder la relation secrète. Dans cette situation, que devraient faire Jon et Sylvia?

1. Arrêtez de vous fréquenter.

2. Discuter avec les ressources humaines.
3. Gardez la relation secrète; ce n'est pas l'affaire de personne.
4. Recherchez un autre rôle dans l'entreprise, puis informez la direction de la relation une fois qu'elle aura accepté le nouveau rôle.

## **N° 2 EST CORRECT!**

Les relations personnelles au travail ont des répercussions sur le lieu de travail. Il est essentiel que les employés s'assurent que leur propre comportement est professionnel. Tout changement de statut de relation entre les employés doit être signalé de manière appropriée.

La divulgation du conflit ne signifie pas que les deux employés dans cet exemple ont des ennuis, qu'ils devront cesser de fréquenter ou qu'ils subiront des conséquences négatives. Ce qui est important, c'est qu'ils auront suivi la politique de l'entreprise en matière de divulgation de la relation et qu'ils auront permis à l'entreprise de mettre en place des contrôles appropriés afin qu'il n'y ait pas de conflits perçus ou réels au travail en raison de leur relation. S'ils n'en informent pas l'entreprise, pouvez-vous penser à certains problèmes qui pourraient en résulter?

(Exemples de réponses : traitement préférentiel ou planification pour Sylvia; Jon peut évaluer Sylvia plus favorablement lors de son évaluation du rendement ou même lui fournir une augmentation de salaire qui est plus élevée que les augmentations de salaire des autres. Même si Jon ne fait pas ces choses, d'autres associés peuvent percevoir qu'il le fait en fonction de leur relation.)

La transparence des conflits d'intérêts étant essentielle, assurez-vous de divulguer les conflits d'intérêts à votre superviseur.

Si vous avez des préoccupations concernant le signalement, n'oubliez pas que la Société interdit les représailles contre les employés qui font des signalements de bonne foi.