

# Codes de conduite dans les sociétés de capital-risque et de capital-investissement

25 JUIL 2017 5 MIN DE LECTURE

## Expertises Connexes

- [Capital de risque](#)
- [Capital-investissement](#)
- [Gestion de risques et réponse aux crises](#)
- [Gouvernance d'entreprise](#)
- [Sociétés émergentes et à forte croissance](#)

Auteurs(trice): [Shahir Guindi, Ad. E.](#), [Steven Dickie](#), [Lauren Tomasich](#), [Chima Ubani](#)

De récents événements dans certaines sociétés de capital-risque (CR) à Silicon Valley ont mis en lumière l'importance de l'adoption de codes de conduite par des sociétés de CR et de capital-investissement (CI) qui traitent clairement de harcèlement personnel et sexuel, tant au sein de la société elle-même que dans le cadre d'interactions entre des représentants de la société et des entrepreneurs dans des sociétés de portefeuille actuelles ou éventuelles. Les codes de conduite existants peuvent traiter en détail de sujets tels que les conflits d'intérêts, les cadeaux inappropriés ou les frais de représentation et les activités politiques. Toutefois, il peut y avoir d'importantes lacunes concernant les conduites inappropriées lorsque, par exemple, un code de conduite n'aborde pas pleinement le harcèlement sexuel ou s'il ne s'applique pas aux personnes (telles que les fondateurs et les entrepreneurs) qui peuvent ne pas être des employés de la société en question.

Les sociétés de CR et de CI devraient adopter de façon proactive des codes de conduite améliorés ou des politiques écrites supplémentaires prévoyant des règles clairement définies sur le harcèlement personnel et sexuel, et définir et appliquer des sanctions pour quiconque enfreint ces règles.

## Clarté et transparence

Un code de conduite écrit complet présentera les avantages suivants :

- Éliminer les « zones grises » réelles ou perçues concernant ce qui est ou n'est pas considéré comme un comportement acceptable par les membres de la société, en définissant les attentes comportementales et favorisant un environnement où le respect de toutes les personnes est une valeur fondamentale.
- Fournir un fondement tangible à la prise de mesures en cas d'allégation de conduite inappropriée. Personne ne devrait être surpris des conséquences de ses actions. De surcroît, la société pourra se trouver en meilleure position juridique pour imposer des sanctions disciplinaires à ses membres s'il existe une politique claire sur laquelle s'appuyer.
- Montrer aux investisseurs commanditaires comme aux entrepreneurs que la société prend son rôle dans l'écosystème au sérieux. Lorsque les investisseurs investissent dans un fonds de CR ou de CI, ou lorsqu'une société accepte le financement provenant de l'un de ces fonds, ils établissent un partenariat d'affaires avec ce fonds basé sur la confiance. Chaque fonds devrait aspirer à renforcer la confiance avec ses partenaires d'affaires et à envoyer

un message clair indiquant qu'aucun abus de confiance ne sera toléré.

## Gestion des risques

Dans de nombreux territoires et provinces du Canada, notamment les deux plus grandes provinces de l'Ontario et du Québec, il existe d'importantes obligations légales imposant aux employeurs de mettre en place des politiques et des programmes sur le harcèlement en milieu de travail, notamment le harcèlement sexuel. Ces politiques doivent s'appliquer aux employés de la société de CR ou de CI et, pour être conformes à la loi et contrer d'autres risques, devraient énoncer les processus de plaintes et d'enquêtes.

En plus des sérieux motifs internes justifiant l'adoption des politiques internes et des codes de conduite exhaustifs indiqués ci-dessus, les sociétés doivent comprendre qu'elles pourraient ne pas se soustraire à leur responsabilité légale dans une situation où un entrepreneur allègue un harcèlement sexuel ou un autre mauvais traitement commis par un membre de la société. Par exemple, en Ontario, une société de CR ou de CI qui permet ou tolère indûment le harcèlement sexuel entre ses employés et les autres partenaires d'affaires pourrait être tenue responsable du fait d'autrui pour des violations commises au *Code des droits de la personne* pour cause de discrimination fondée sur le sexe dans le cadre de la prestation de services ou du droit de conclure des contrats. Bien que la législation sur les droits de la personne varie d'une province à l'autre, le droit de poursuivre pour le délit de harcèlement sexuel a aussi commencé à être reconnu en common law. Dans une affaire récente dans le contexte de l'emploi, la demanderesse s'est vue accorder un montant de 100 000 \$ en raison du harcèlement sexuel dont elle a été victime et du défaut de l'employeur d'enquêter convenablement sur ses plaintes.

## Conclusion

Un code de conduite rigoureux s'appliquant à la société et à ses employés relativement à leurs interactions personnelles avec tous les partenaires au nom de la société devrait être le point de départ de toute société de CR ou de CI faisant des affaires au Canada.

L'équipe pleinement intégrée d'Osler peut offrir des services personnalisés et complets de gestion proactive et préventive des risques sur ces enjeux. Régulièrement, nous :

- effectuons des examens de la conformité afin de recenser les situations à haut risque qui pourraient mener à des pratiques d'affaires problématiques et nous fournissons des conseils pour l'élaboration de solutions;
- examinons et évaluons les protocoles internes de traitement des plaintes de la société, ainsi que ses politiques et programmes de conformité;
- analysons et rédigeons des politiques, des codes de conduite et des procédures internes et nous conseillons nos clients à cet égard;
- effectuons des évaluations proactives du risque de poursuite lié à toute situation factuelle particulière.

Au besoin, nous sommes également parfaitement en mesure d'offrir des conseils sur les enquêtes internes et d'assurer leur supervision et gestion.

Les sociétés de CR et de CI doivent traiter de façon proactive le problème du harcèlement sexuel en milieu de travail. À la lumière du préjudice personnel et de l'atteinte à la réputation inévitable causés par une telle conduite inappropriée, les meilleurs investisseurs, entrepreneurs et fondateurs s'attendent à juste titre à ce que les sociétés avec lesquelles ils collaborent s'engagent activement à répondre à cet important problème. De plus, un environnement qui nuit à l'embauche et au maintien en fonction de talents indispensables a d'énormes conséquences sur l'organisation.