

COMPTE-RENDU SUR L'EXAMEN INDÉPENDANT

AOÛT 2018



COMPTE RENDU DE RUBIN THOMLINSON- Août 2018



RECOMMANDATIONS

Révision, diffusion et mise en œuvre des énoncés de politiques et lignes directrices en matière d'éthique, de harcèlement et discrimination, et de dénonciation du COC.

Mise en place de programme(s) de formation afin de renseigner tout le personnel au sujet des politiques et processus révisés et développés, et de leur mise en œuvre.

Désignation d'une personne chargée de la mise en œuvre et de l'administration générales des politiques.

Établissement d'un processus de suivi des incidents pour la

ÉTAT

- Adoption d'une nouvelle Politique sur la conduite par le Conseil, le 21 octobre 2016 afin de remplacer cinq politiques – Confidentialité et information privilégiée, Conflits d'intérêts et normes de conduite, Discrimination et harcèlement, Éthique et paris en plus d'une nouvelle Politique sur la dénonciation adoptée le 14 octobre 2017; les énoncés des deux politiques sont publiés sur le site Web du COC.
- Révision obligatoire de la politique et attestation intégrée dans le processus d'accueil du personnel du COC.

- Formation *Respect en milieu de travail* complétée par tout le personnel du COC, les membres du conseil d'administration et le personnel de l'équipe de mission pour Rio 2016 - 12 mai 2016 et ajouté comme élément obligatoire dans le processus d'accueil du personnel du COC ainsi que dans la formation des équipes de mission des Jeux.

- Entrée en fonction de la directrice exécutive des RH – 1^{er} mars 2016
- Entrée en fonction de la nouvelle secrétaire organisationnelle – 18 avril 2016; remplacée par une avocate générale et secrétaire organisationnelle – 23 juillet 2018.

- Complété

COMPTE RENDU DE RUBIN THOMLINSON- Août 2018 (suite)



RECOMMANDATIONS

ÉTAT

Efficacité opérationnelle – Mise en place d’un processus de signalement et de suivi des incidents et de signalement de la résolution des incidents.

- Complété.

Mise en place d’un mécanisme de plaintes anonymes.

- Fournisseur de services de dénonciation en place permettant des rapports d’incidents anonymes et confidentiels sur le Web ou par téléphone.

Révision du mandat adopté pour le commissaire à l’éthique en vue de mettre en place une ressource indépendante pour les personnes qui soulèvent des préoccupations.

- Officialisation du rôle de la personne ressource indépendante dans le cadre de la nouvelle Politique sur la conduite; Rôle du Commissaire à l’éthique sur les questions éthiques défini par la Politique sur la conduite.

Faire du « respect » et du « bien-être » les thèmes centraux des valeurs du COC.

- Élaboration de nouvelles valeurs du COC avec des définitions et une mise en oeuvre : Excellence, Responsabilité, Respect, Plaisir et Courage. Valeurs intégrées dans les processus et programmes, notamment dans la gestion du rendement et la reconnaissance du personnel du COC, mais aussi pour les bénévoles des équipes de mission des Jeux.

Utilisation continue de sondages et autres formulaires pour faire le suivi de la culture et assurer l’administration et l’exécution efficace des politiques

- Rapport « du pouls » du personnel par les gestionnaires principaux et la haute direction lors de la réunion mensuelle des directeurs;
- Équipe PULSE – qui rassemble des employés de tous les secteurs.
- Processus d’entrevue de fin d’emploi.