

POLITIQUE DU COC SUR LA DÉNONCIATION

1 décembre, 2022



| Entrée en vigueur | Responsable | Emplacement |
|-------------------|---|---|
| 1 décembre 2022 | Comité sur la gouvernance et l'éthique; Comité de vérification, des finances et de la gestion du risque Département juridique | https://olympique.ca/comite-olympique-canadien/gouvernance/politiques/ |



BUT

Le *Code d'éthique* du Comité olympique canadien (le « **COC** »), le *Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport* (le « **CCUMS** »), la *Politique du COC sur la gestion des plaintes en matière de sport sécuritaire*, la *Politique du COC sur la conduite en milieu de travail* et l'*Énoncé de politique et les lignes directrices du COC sur les voyages et les dépenses* (ensemble, les « **codes du COC** ») décrivent les attentes et les normes en matière de comportement qui s'appliquent aux personnes associées au COC (telles que définies ci-après). Il est dans l'intérêt de toutes les personnes associées au COC que les préoccupations à l'égard de la conduite de toute personne associée au COC dans le cadre des activités du COC (telles que définies ci-après) soient signalées afin d'être gérées adéquatement. Chacun des codes du COC prévoit des mécanismes de signalement des allégations de violation ou d'infraction que les individus sont encouragés à utiliser en premier lieu, et dans le cas du CCUMS, il existe un mécanisme tiers totalement indépendant pour signaler les plaintes au Bureau du Commissaire à l'intégrité du sport. Cependant, il peut y avoir des cas où une personne n'est pas à l'aise de signaler une plainte par le biais du mécanisme prévu par le code du COC applicable. La présente *Politique du COC sur la dénonciation* (la « **politique** ») a deux buts : (i) d'encourager les personnes associées au COC à signaler leurs préoccupations au sujet d'un comportement, de signaler tout comportement interdit ou tout manquement réel, possible ou soupçonné aux codes du COC sans crainte de représailles; et (ii) d'offrir un mécanisme pour signaler de tels comportements de façon anonyme.

JUSTIFICATION

C'est un honneur de représenter le Canada et de travailler au sein du Mouvement olympique. Par conséquent, on s'attend à ce que les employés, agents contractuels et bénévoles du COC et toutes les personnes engagées dans le Mouvement olympique au Canada fassent preuve d'intégrité et respectent les normes de conduite les plus rigoureuses, conformément aux valeurs du COC et aux valeurs olympiques.

Les personnes associées au COC doivent se conduire, dans toutes les affaires impliquant ou touchant le COC, et quand elles peuvent être vues comme des représentants du COC, d'une manière pleinement conforme aux normes de conduite les plus élevées sur lesquelles repose la réputation du COC. En tout temps, le comportement des personnes associées au COC doit refléter, et non compromettre, la confiance des autres parties prenantes du COC et des Canadiens.

Afin d'honorer l'engagement du COC de favoriser un milieu de travail et un environnement sportif sécuritaire et respectueux, la présente politique facilite le signalement de toute préoccupation au sujet d'un comportement, ainsi que tout comportement interdit, ou tout manquement réel, possible ou soupçonné à **un code du COC** en offrant un mécanisme additionnel pour signaler de tels comportements, ou les signaler de façon anonyme, s'il y a lieu.

APPLICABILITÉ

La présente politique s'applique en tout temps, quel que soit le lieu où se déroulent le travail ou les activités du COC, ce qui inclut les bureaux du COC, mais aussi des emplacements externes au Canada et à l'étranger, et toutes les activités et tous les événements sous la compétence du COC, comme les Jeux olympiques, les Jeux panaméricains, les Jeux olympiques de la jeunesse et tous autres Jeux où le COC envoie une délégation officielle (les « **Jeux** ») ainsi que tous les autres événements et activités organisés et tenus par le COC (ensemble, les « **activités du COC** »). La présente politique s'applique à toutes les personnes associées au COC, ce qui comprend sans s'y limiter, toutes les personnes gouvernées par les



codes du COC (les « **personnes associées au COC** »), et les personnes suivantes quand elles représentent le COC, ou qu'elles pourraient raisonnablement être perçues comme des représentants du COC, et qu'elles participent aux activités du COC :

- (a) les administrateurs, les dirigeants, les membres de comités et les bénévoles du COC;
- (b) les employés et stagiaires du COC, ainsi que les personnes liées par contrat au COC;
- (c) tous les athlètes nommés ou susceptibles d'être nommés au sein d'une équipe participant à des compétitions sportives relevant de la compétence du COC; et
- (d) toutes les personnes qui travaillent avec ces équipes ou ces athlètes, notamment les entraîneurs, le personnel médical et paramédical, les représentants des organismes nationaux de sport et le personnel de soutien.

ÉNONCÉS DE POLITIQUE

Toutes les personnes associées au COC doivent signaler sans délai les comportements dont ils prennent connaissance qui pourraient constituer une violation d'un code du COC ou pouvant contrevenir à la loi. Ceci comprend les situations où l'on soupçonne la violation, sous réserve que la personne associée au COC a des motifs raisonnables de croire que cette suspicion est avérée.

Un signalement peut être fait en utilisant la procédure décrite dans le code du COC applicable ou, si pour une raison quelconque, une personne n'est pas en mesure ou à l'aise d'utiliser le mécanisme décrit dans le code du COC applicable, en utilisant la procédure décrite dans la présente politique.

Toute personne faisant l'objet d'un signalement, ou ayant un intérêt personnel dans la question, ne peut participer au processus initial d'examen et d'évaluation décrit ci-dessous (sauf en qualité de partie, s'il y a lieu).

Confidentialité

Le COC prendra tous les efforts possibles, compte tenu des circonstances, pour mener le processus initial d'examen et d'évaluation de façon confidentielle, et pour protéger l'anonymat du (ou de la) dénonciateur(trice), quand cela est raisonnablement possible.

Dans la mesure du possible, les rapports, les plaintes, les déclarations des témoins et les autres documents produits conformément à la présente politique devront être conservés à titre confidentiel par le COC. Cependant, le COC ne peut donner aucune garantie absolue de confidentialité. Les circonstances dans lesquelles l'information peut être partagée incluent, sans s'y limiter :

- (a) quand il y a conduite criminelle;
- (b) quand on juge nécessaire de protéger d'autres personnes contre le harcèlement, la discrimination, la violence ou toute autre violation des codes du COC;
- (c) quand il faut assurer l'équité ou les principes généraux du droit dans les procédures visées par la présente politique;



- (d) au cours d'une enquête menée par un organisme responsable de l'application de la loi;
- (e) pour la protection des intérêts du COC;
- (f) quand la loi l'exige.

Représailles

Quiconque signale de bonne foi une préoccupation ne fera pas l'objet de représailles ou d'autres conséquences négatives en raison d'un tel signalement.

Toute personne associée au COC qui a des motifs raisonnables de croire qu'elle fait l'objet de représailles peut déposer une plainte à cet effet en vertu du code du COC applicable ou de cette politique. Toute personne associée au COC qui s'en prend à quiconque aurait signalé de bonne foi une préoccupation fera l'objet de sanctions.

Aux fins de la présente politique, le fait de présenter, sciemment, des allégations fausses ou infondées, ou de fournir délibérément de fausses informations est aussi considéré comme des représailles et peut être sujet aux sanctions.

PROCÉDURE

Toute préoccupation peut être signalée de façon confidentielle au moyen du Formulaire de dénonciation du COC (en ligne), en téléphonant à la ligne de dénonciation confidentielle, ou encore par la poste. Toutes les instructions figurent sur le formulaire de dénonciation ci-joint.

Le Formulaire de dénonciation sera acheminé au (ou à la) président(e) du comité sur la gouvernance et l'éthique (le « CGE ») et une copie sera transmise au (ou à la) président(e) du comité de vérification, des finances et de la gestion du risque (le « CVFGR ») aux fins du processus initial d'examen et d'évaluation. Dans l'exercice du processus initial d'examen et d'évaluation, le (ou la) président(e) du CGE impliquera au moins une personne, notamment le (ou la) chef de la direction et secrétaire général(e), le (ou la) chef des finances et/ou l'avocat(e) général(e) et secrétaire organisationnel(le), à moins qu'il ne soit pas approprié de le faire au regard du (ou de la) président(e) du CGE, en consultation avec le (ou la) président(e).

Le (ou la) président(e) du CGE demandera l'assistance du (ou de la) président(e) du CVFGR quand la situation implique des questions financières. Dans de tels cas, le (ou la) président(e) du CGE peut, à sa discrétion, remettre le dossier entre les mains du (ou de la) président(e) du CVFGR afin de superviser le processus initial d'évaluation et d'examen.

Dans l'éventualité où le (ou la) président(e) du CGE ou du CVFGR ou les deux se trouvent impliqués dans l'affaire qui fait l'objet du signalement, cette dernière sera transmise au (ou à la) vice-président(e) du comité compétent, qui assurera les responsabilités du (ou de la) président(e) dudit comité pour cette question, aux termes de la présente politique.

À la suite du processus initial d'examen et d'évaluation, s'il a été déterminé qu'un examen plus poussé et la mise en œuvre de mesures sont nécessaires, le (ou la) président(e) responsable du cas, le (ou la) (« **président(e) du comité** ») en avisera le (ou la) chef de la direction et secrétaire général(e) du COC (le ou la « **chef de la direction** ») et/ou le (ou la) président(e) du COC (le ou la « **président(e)** »), pourvu que le (ou la) chef de la direction



et/ou le (ou la) président(e) ne fasse(nt) pas l'objet du signalement ou n'a pas d'intérêt personnel dans la question, et la question sera réglée en vertu du code du COC applicable, le cas échéant.

Dans le cadre du processus initial d'examen et d'évaluation, le (ou la) président(e) du comité a les pouvoirs et l'autorité pour:

- a) retenir les services d'avocats, de comptables, d'enquêteurs ou d'autres ressources de l'extérieur ou de l'intérieur jugées nécessaires pour mener un processus initial d'examen ou d'évaluation afin de déterminer si la question doit faire l'objet d'un examen plus complet, conformément à la procédure décrite dans le code du COC applicable ou la politique, ou gérer la situation autrement;
- b) partager de l'information, s'il le juge nécessaire, pour assurer la résolution de toute plainte de la manière la plus appropriée;
- c) renvoyer une question à une autorité mieux placée pour traiter le dossier (p. ex., Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport, Agence Mondiale Anti-Dopage, autorités policières, ONS, Sport Canada); et
- (d) à sa discrétion exclusive, laisser la plainte en suspens en attendant la résolution d'une plainte similaire ou d'une autre plainte connexe.

Sauf en cas de signalement anonyme, on avisera le (ou la) dénonciateur(trice) une fois que le processus initial d'examen et d'évaluation sera terminé et l'information sera transmise pour expliquer comment la question sera traitée. Si le cas relève de la compétence d'un code du COC, le processus décrit dans ce code sera suivi et le (ou la) dénonciateur(trice) en sera avisé(e).

Chaque année où une préoccupation est signalée par les mécanismes de dénonciation, le CGE et le CVFGR recevront un sommaire des rapports déposés et des mesures prises en vertu de la présente politique.

Le (ou la) président(e) du comité transmettra au (ou à la) chef de la direction et au (ou à la) président(e) les documents relatifs aux signalements reçus en vertu de la présente politique, qui peuvent inclure un rapport écrit, présenté par le (ou la) président(e) du comité au nom du (ou de la) dénonciateur(trice) anonyme, le cas échéant. Toutefois, si le (ou la) chef de la direction fait l'objet du signalement ou a un intérêt personnel dans la question, le (ou la) président(e) du comité transmettra les documents relatifs au signalement reçu en vertu de la présente politique uniquement au (ou à la) président(e). De même, si le (ou la) président(e) fait l'objet du signalement ou a un intérêt personnel dans la question, le (ou la) président(e) du comité transmettra les documents relatifs au signalement reçu en vertu de la présente politique au (ou à la) chef de la direction et au (ou à la) vice-président(e) du COC.

En cas d'incompatibilité entre la présente politique et un code du COC applicable, ce dernier a préséance.

QUESTIONS

Toute question touchant à la présente *Politique sur la dénonciation* doit être communiquée à legal@olympic.ca.



SIGNALEMENT

Vous pouvez signaler toute préoccupation par l'entremise du site Web confidentiel, au www.clearviewconnects.com, ou en appelant au 1.833.627.0491.

Vous pouvez aussi remplir le formulaire suivant et l'acheminer par la poste à l'adresse suivante :

ClearView Connects
C.P. 11017
Toronto (Ontario)
M1E 1N0

VERSIONS ANTÉRIEURES ET RÉVISIONS

| Versions antérieures | Updates |
|---|---|
| Énoncé de politique sur la dénonciation | Adopté par le conseil d'administration le 12 avril 2008 |
| Énoncé de politique sur la dénonciation | Révisé le 12 mai 2012 |
| Énoncé de politique sur la dénonciation | Révisé le 14 avril, 2016 |
| Énoncé de politique sur la dénonciation | Révisé le 14 octobre 2017 |



Formulaire de dénonciation

Le Formulaire de dénonciation vous permet de fournir votre nom et vos coordonnées à titre confidentiel, car cette information pourrait aider le COC à faire enquête sur votre préoccupation. Si vous ne souhaitez pas indiquer votre nom, les incidents signalés seront tout de même reçus et feront l'objet d'une enquête si suffisamment de documentation et de preuves sont fournies pour étayer le dossier.

Marche à suivre

Veuillez fournir le plus de détails possible.

1. Veuillez décrire la nature de votre préoccupation. Joignez suffisamment d'information pour permettre à une personne de l'extérieur de comprendre votre préoccupation et d'approfondir l'enquête.
2. Veuillez fournir des détails sur le lieu et/ou la date de l'incident (p. ex., région, événement, lieu précis, service, etc.) et sur la façon dont vous avez constaté l'incident.
3. Veuillez indiquer le nom complet, le titre et le rôle de chaque personne que vous soupçonnez d'avoir posé un acte répréhensible.
4. Veuillez indiquer combien de fois cet incident a eu lieu (le cas échéant).
5. Veuillez indiquer pendant combien de temps l'incident a duré (le cas échéant).
6. Décrivez, s'il y a lieu, toutes les étapes que vous avez suivies avant de remplir ce rapport (p. ex., discussion avec la personne concernée, communication à votre superviseur(e)).

7. Accepteriez-vous de fournir votre nom et vos coordonnées?
(Veuillez noter que ceci est facultatif)

Non. En pareil cas, il nous sera peut-être impossible d'effectuer un suivi auprès de vous et nous pourrions être limités dans notre capacité à résoudre la situation si nous avons des renseignements insuffisants pour corroborer la plainte.

Oui. Dans l'affirmative, veuillez fournir votre nom, votre adresse de courriel et un numéro de téléphone afin que nous puissions faire un suivi auprès de vous.

Nom : _____

Courriel : _____

Téléphone : _____