



**Comité
olympique
canadien**

**Canadian
Olympic
Committee**

**ÉNONCÉ DE POLITIQUE
SUR LA**

**POLICY STATEMENT
ON**

DÉNONCIATION

WHISTLEBLOWING

**Adopté par le
conseil d'administration
le 12 avril 2008**

**Adopted by the
Board of Directors
12 April 2008**

(Révisé le 21 mai 2012)

(Updated May 21, 2012)

(Révisé le 14 avril 2016)

(Updated April 14, 2016)

(Révisé le 14 octobre 2017)

(Updated October 14, 2017)

WHISTLEBLOWING / DÉNONCIATION

1.8 POLICY STATEMENT ON WHISTLEBLOWING

PURPOSE

The Canadian Olympic Committee (“**COC**”) Policy on Conduct (“**Conduct Policy**”) which is available at: <http://olympic.ca>, outlines the behaviour expectations and standards of COC Participants (as defined below). It is in the interest of all COC Participants that concerns regarding COC Participants’ conduct at COC Activities (as defined below) be reported so that they can be properly addressed. The purposes of this COC Whistleblowing Policy (“**Policy**”) are (i) to encourage and enable COC Participants to raise any concerns about behaviour, to report any prohibited behaviour, or any breach, or potential, or suspected breach of the Conduct Policy without fear of reprisal, and (ii) to provide for anonymous reporting.

RATIONALE

It is an honour to represent Canada and to work in the Olympic Movement. As such, it is expected that the employees, contractors and volunteers of the COC and all those involved in the Olympic Movement in Canada, conduct themselves with integrity and to the highest standards of conduct, in accordance with the COC and Olympic values.

COC Participants are expected to conduct themselves in all matters involving or impacting the COC, and where they may be seen to be representing the COC, in a manner that is fully consistent with the highest standards of behaviour upon which the COC’s reputation rests. At all times, COC Participants’ behaviour must reflect and not compromise the trust of the COC’s stakeholders and Canadians.

In order to further the COC’s commitment to having a positive, safe and respectful and sport environment, this Policy facilitates the reporting of any concerns about behaviour, or of any prohibited behaviour or of any breach, or potential or suspected breach by providing an additional mechanism to report such behaviour, including if desired, reporting anonymously.

APPLICABILITY

This Policy applies at all times, wherever the COC work or activities take place, which includes the COC offices as well as external locations in Canada and abroad and includes all activities over which the COC has jurisdiction (collectively “**COC Activities**”) including the Olympic Games, Pan American Games, and Youth Olympic Games. This Policy applies to all COC participants, which include all persons engaged in any paid or volunteer capacity with the COC or otherwise under the jurisdiction of the COC (“**COC Participants**”). Without limiting the foregoing, COC Participants include the following when they are or would be reasonably perceived as representing the COC and involved in COC Activities:

WHISTLEBLOWING / DÉNONCIATION

- (a) COC directors, officers, committee members and volunteers;
- (b) COC employees, interns and persons under contract with the COC;
- (c) all athletes eligible for nomination to, or forming part of, any team participating in sport competitions over which COC has jurisdiction; and
- (d) all persons working with those teams or athletes, including coaches, medical and paramedical personnel, sports federation representatives, and other support persons.

POLICY STATEMENTS

All COC Participants are expected to promptly report any behaviour of which they become aware that may constitute a breach of the Conduct Policy, or contravenes the law. This includes situations where the breach is suspected, provided the COC Participant has reasonable grounds to believe such suspicion is true.

No person who is the subject of the report, or who has a material interest in the matter shall participate in the initial review and assessment procedure described below (except as a party, if applicable).

Confidentiality

The COC will use reasonable efforts having regard to the circumstances, to conduct the initial review and assessment in confidence, including where reasonably possible, protecting the anonymity of the Whistleblower.

To the extent possible, reports, complaints, witness statements and other documents produced under this Policy or shared in an investigation, shall be held in confidence by the COC, provided that, no guarantees of confidentiality may be made by the COC. Circumstances in which information may be shared include, without limitation:

- (a) when criminal conduct may be involved;
- (b) when it is felt to be necessary to protect others from harassment, discrimination, violence or any other potential breach of the Conduct Policy;
- (c) when required to ensure fairness or natural justice in the procedures contemplated by this Policy;
- (d) in the course of an investigation by a law enforcement agency;
- (e) to protect the interests of the COC; and
- (f) when required by law.

WHISTLEBLOWING / DÉNONCIATION

Reprisals

Any person who reports a concern in good faith will not be subject to reprisal or other adverse consequences as a result of submitting a report.

Any COC Participant who has reasonable grounds to believe that a reprisal has occurred may file a complaint under the Conduct Policy. Any COC Participant who retaliates against someone who has reported a concern in good faith will be subject to sanctions in accordance with the Conduct Policy.

For the purpose of this Policy, knowingly making a groundless or false allegation, or knowingly providing false information shall also be deemed a reprisal and may be subject to sanctions under the Conduct Policy.

PROCEDURE

A concern can be reported in confidence using the COC's online Whistleblower Form, by calling the confidential whistleblower line or by mail. All reporting information is outlined on the attached Whistleblower Form.

The Whistleblower Form will be received by the COC's Chair of the Audit, Finance and Risk Management Committee ("AFRM Committee") with a copy to the Chair of the Governance and Ethics Committee ("G&E Committee"), for initial review and assessment. In the event the matter being reported involves one or both of the AFRM or G&E Committee Chairs, the matter may be reported to the Vice Chair of the relevant committee, which person shall assume the responsibilities of the chair of that committee for the purposes of this matter under the Policy.

The AFRM Committee Chair may engage the assistance of the G&E Committee Chair and in circumstances where the matter does not involve a report related to financial matters, the AFRM Committee Chair may, in its discretion, turn carriage of the matter over to the G&E Committee Chair to oversee the initial review and assessment.

Following the initial review and assessment, if it has been determined that the matter merits further review and action, the Chair with carriage of the matter ("**Committee Chair**") will so advise the COC's Chief Executive Officer and Secretary General ("CEO") and the COC's President and the matter shall thereafter be handled in accordance with the Conduct Policy. If the CEO or the COC President is the subject of the report or has a material personal interest in the matter, the Chair will turn the matter over to the individual(s) identified in Section [III] 1 of the Conduct Policy and the matter shall thereafter be handled in accordance with the Conduct Policy.

WHISTLEBLOWING / DÉNONCIATION

As part of the initial review and assessment, the Committee Chair shall have the following rights and authority:

- (a) to retain outside counsel, accountants, investigators and other external resources or engage or inform internal resources, as deemed necessary to conduct an appropriate initial review and assessment to determine whether the matter necessitates a more fulsome review as outlined in the Conduct Policy or to otherwise manage the situation;
- (b) to share such information as is deemed necessary to ensure the effective resolution of any complaint in the most appropriate forum;
- (c) to refer a matter to a more appropriate authority (e.g. WADA, RCMP, NSF, Sport Canada); and
- (d) at the Committee Chair's sole discretion, to place a complaint in abeyance pending the resolution of a similar or other related complaint first.

Except when a report is anonymous, the Whistleblower will be advised once the initial review and assessment of a matter has been completed, and if the matter has been provided to the CEO and COC President for further investigation in accordance with the Conduct Policy. In such circumstances, the Whistleblower shall be directed to the Conduct Policy.

In any year in which a concern has been reported through the Whistleblower mechanisms, a summary of the reports filed and actions taken under this Policy will be provided to the AFRM and G&E Committees.

The Committee Chair shall forward to the CEO and to the COC President the documentation resulting from every report received under this Policy, which may include a written report initiated by the Committee Chair on behalf of an anonymous Whistleblower, when warranted; provided that, if the CEO is the subject of the report or has a material personal interest in the matter, the Committee Chair shall forward the documentation resulting from such report received under this Policy to the COC President only. Similarly, if the COC President is the subject of the report or has a material personal interest in the matter, the Committee Chair shall forward the documentation resulting from such report received under this Policy to the CEO and the COC Vice President.

In the event of an inconsistency between this Policy and the Conduct Policy, the Conduct Policy prevails.

QUESTIONS

Questions relating to this Whistleblowing Policy should be directed to legal@olympic.ca.

REPORTING

WHISTLEBLOWING / DÉNONCIATION

To report a concern, you may use the confidential website: www.clearviewconnects.com or call: 1-833-627-0491.

Alternatively, you may complete the attached form and mail it to:

ClearView Connects
P.O. Box 11017
Toronto, Ontario
M1E 1N0

WHISTLEBLOWING / DÉNONCIATION

Whistleblower Form

This Whistleblower Form allows you the opportunity to provide your name and contact information in confidence as this information may assist the COC in investigating your concern. Should you not wish to provide your name, reported incidents will still be accepted and investigated if sufficient documentation and evidence is provided to substantiate the claim.

Instructions

Please provide as much detail as possible.

1. Describe the nature of your concern. Include sufficient information for an independent person to understand the concern and to enable further investigation.
2. Provide details with respect to the location and/or date of the incident (e.g. region, event, specific location, department, etc.) and how you became aware of it.
3. State the full name, title and role of each individual whom you suspect of wrongdoing.
4. How many times has this incident taken place (if applicable)?
5. How long has this incident been taking place (if applicable)?
6. Describe steps if any, you took prior to completing this report (e.g. discussing it with individual, informing supervisor).
7. Would you be willing to provide your name and contact information?
(Please note that this is optional)
 No. If no, we may not be able to follow up with you.
 Yes. If yes, please provide your name, email, and telephone number for follow up purposes.

WHISTLEBLOWING / DÉNONCIATION

1.8 ÉNONCÉ DE POLITIQUE SUR LA DÉNONCIATION

BUT

La *Politique sur la conduite* (« **Politique sur la conduite** ») du Comité olympique canadien (« **COC** »), qui est affichée au <http://olympic.ca>, décrit les attentes et normes en matière de comportement qui s'appliquent aux personnes associées au COC (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 (définies ci-après) soient signalées afin d'être gérées adéquatement. La présente *Politique sur la dénonciation* (« **politique** ») a pour but : (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 à la *Politique sur la conduite* 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 questions impliquant ou touchant le COC, et lorsqu'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 intervenants 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 la *Politique sur la conduite* 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 sous la compétence du COC (collectivement les « **activités du COC** »), y compris les Jeux olympiques, les Jeux

WHISTLEBLOWING / DÉNONCIATION

panaméricains et les Jeux olympiques de la jeunesse. La présente politique s'applique à toutes les personnes associées au COC, y compris toutes les personnes engagées dans une quelconque fonction rémunérée ou bénévole auprès du COC ou relevant de la compétence du COC (« **personnes associées au COC** »). Sans limiter la portée de ce qui précède, les personnes associées au COC englobent les personnes suivantes lorsqu'elles représentent le COC, ou qu'elles pourraient raisonnablement être perçues comme des représentants du COC, et qu'elles participent aux activités du COC :

- (e) les administrateurs, les dirigeants, les membres de comités et les bénévoles du COC ;
- (f) les employés et stagiaires du COC, ainsi que les personnes liées par contrat au COC;
- (g) tous les athlètes nommés ou susceptibles d'être nommés à une équipe participant à des compétitions sportives relevant de la compétence du COC;
- (h) toutes les personnes qui travaillent avec ces équipes ou ces athlètes, notamment les entraîneurs, le personnel médical et paramédical, les représentants des fédérations 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 de la présente politique ou 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.

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 fera 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 dénonciateur, lorsque 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 :

WHISTLEBLOWING / DÉNONCIATION

- (g) lorsqu'il y a conduite criminelle;
- (h) lorsqu'on juge nécessaire de protéger d'autres personnes contre le harcèlement, la discrimination, la violence ou toute autre violation de la *Politique sur la conduite*;
- (i) lorsqu'il faut assurer l'équité ou les principes généraux du droit dans les procédures visées par la présente politique;
- (j) au cours d'une enquête menée par un organisme chargé de l'application de la loi;
- (k) pour la protection des intérêts du COC;
- (l) lorsque 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 de la *Politique sur la conduite*. Toute personne associée au COC qui s'en prend à quiconque aurait signalé de bonne foi une préoccupation fera l'objet de sanctions, conformément à la *Politique sur la conduite*.

Aux fins de la présente politique, le fait de présenter, sciemment, des allégations fausses ou infondées, ou de fournir délibérément de fausses informations est également considéré comme des représailles et peut être sujet aux sanctions prévues dans la *Politique sur la conduite*.

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 président du comité de vérification, des finances et de la gestion du risque (le « comité VFGR »), et une copie sera transmise au président du comité de gouvernance et d'éthique (le « comité GE ») aux fins d'examen et d'évaluation. Dans l'éventualité où le président du comité VFGR ou du comité GE ou les deux se trouvent impliqués dans l'affaire qui fait l'objet du signalement, cette dernière sera transmise au vice-président du comité compétent, qui assurera les responsabilités du président dudit comité pour cette question, aux termes de la présente politique.

WHISTLEBLOWING / DÉNONCIATION

Le président du comité VFGR peut demander son aide au président du comité GE, et dans les circonstances où l'affaire n'implique pas un signalement portant sur les questions financières, le président du comité VFGR peut, à sa discrétion exclusive, confier la responsabilité du cas au président du comité GE, qui dirigera le processus initial d'examen et d'évaluation.

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 président responsable du cas (le « **président du comité** ») en avisera le chef de la direction et secrétaire général du COC (le « **chef de la direction** ») et la présidente du COC, et la question sera réglée en vertu de la *Politique sur la conduite*. Si le chef de la direction ou la présidente du COC font l'objet du signalement ou ont un intérêt personnel dans la question, la présidente transmettra le cas à la personne ou aux personnes indiquées à l'article [III] 1 de la *Politique sur la conduite*, et le cas sera alors traité conformément à cette politique.

Dans le cadre du processus initial d'examen et d'évaluation, le président du comité peut :

- (c) 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, comme ce qui est décrit dans la *Politique sur la conduite*, ou gérer la situation autrement;
- (d) partager de l'information, s'il le juge nécessaire, pour assurer la résolution de toute plainte de la manière la plus appropriée;
- (e) renvoyer une question à une compétence mieux placée pour traiter le dossier (p. ex., l'AMA, la GRC, une FNS, 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 dénonciateur une fois que l'examen et l'évaluation initiaux seront terminés et, s'il y a lieu, on lui indiquera si le cas a été transmis au chef de la direction et à la présidente du COC pour un examen plus approfondi, conformément à la *Politique sur la conduite*. Le cas échéant, le dénonciateur doit être orienté vers la *Politique sur la conduite*.

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

Le président du comité transmettra au chef de la direction et à la présidente du COC les documents relatifs aux signalements reçus en vertu de la présente politique, qui peuvent inclure un rapport écrit, présenté par le président du comité au nom du dénonciateur

WHISTLEBLOWING / DÉNONCIATION

anonyme, le cas échéant. Toutefois, si le chef de la direction fait l'objet du signalement ou a un intérêt personnel dans la question, le président du comité transmettra les documents relatifs au signalement reçu en vertu de la présente politique uniquement à la présidente du COC. De même, si la présidente du COC fait l'objet du signalement ou a un intérêt personnel dans la question, le président du comité transmettra les documents relatifs au signalement reçu en vertu de la présente politique au chef de la direction et au vice-président du COC.

En cas d'incompatibilité entre la présente politique et la *Politique sur la conduite*, cette dernière 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 également remplir le formulaire suivant et l'acheminer par la poste à l'adresse suivante :

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

WHISTLEBLOWING / DÉNONCIATION

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 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).
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.
 - 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.