

CODE D'ÉTHIQUE DU COC



1^{er} avril 2024

Date d'entrée en vigueur	Portée d'application	Emplacement
1 ^{er} avril 2024	Tous les participants du COC (tel que défini à la Section 2)	SITE WEB DU COC https://olympique.ca/comite-olympique-canadien/gouvernance/politiques/

DÉFINITIONS

« **Activités du COC** » a le sens qui lui est donné à la **section o**.

« **Appel** » a le sens qui lui est donné à l'**article 10**.

« **Avantage** » signifie la réception ou la fourniture directe ou indirecte d'une valeur monétaire ou d'un équivalent, y compris des pots-de-vin, des gains, des cadeaux ainsi que d'autres avantages, notamment des gains réalisés ou potentiels résultant d'un pari; le terme « avantage » exclut toutefois les bourses officielles, les cachets de participation ou les paiements à effectuer dans le cadre d'une commandite ou d'autres contrats. Un avantage sportif constitue aussi un avantage en ce sens.

« **Cadeaux** » a le sens qui lui est donné à la **section 3.2.5**

« **Chef de la direction** » a le sens qui lui est donné à la **section 1**.

« **COC** » a le sens qui lui est donné à la **section 1**.

« **Code** » signifie ce Code d'éthique du COC.

« **Comité d'appel** » a le sens qui lui est donné à la **section 10**.

« **Compétition** » signifie toute compétition, tout tournoi, tout match ou tout événement sportif organisé conformément aux règles d'une organisation sportive (notamment, une fédération internationale, un organisme national de sport, un organisme de services multisports ou l'un de ses organismes affiliés).

« **Employé(e) du COC** » signifie un(e) employé(e) du COC (à temps plein, à temps partiel, permanent, à durée déterminée, occasionnel(le) ou stagiaire). Pour éviter toute ambiguïté, les consultants, les entrepreneurs et les autres fournisseurs de services ne sont pas considérés comme des employés du COC.

« **Entités** » a le sens qui lui est donné à la **section 3.2.1(e)**.

« **Jeux** » a le sens qui lui est donné à la **section o**.

« **Information confidentielle** » a le sens qui lui est donné à la **section 3.1**.

« **Information privilégiée** » signifie une information relative à une compétition qu'une personne possède en raison de sa position par rapport à un sport ou à une compétition, à l'exclusion de toute information déjà publiée ou connue de tous, facilement accessible à des membres intéressés du public ou divulguée conformément aux règles et règlements régissant la compétition en question;

« **Membres de la famille** » on entend, mais sans s'y limiter, les conjoints, partenaires, parents naturels ou adoptifs, enfants, frères et sœurs, ainsi que les personnes qui entretiennent des liens intimes et celles qui habitent ensemble de façon permanente.

« **ONS** » signifie Organisation nationale de Sport.

« **Pari sportif** », « **pari** » ou « **parier** » signifient toute mise d'une valeur monétaire dans l'espoir d'un prix d'une valeur monétaire, sujette à un événement futur et incertain lié à une compétition.

« **Participant du COC** » a le sens qui lui est donné à la **section o**.

« **Personne apparentée** » comprend un membre de la famille, un(e) associé(e) ou toute organisation ou entreprise privée contrôlée par ces personnes.

« **Personne en position d'autorité** » a le sens qui lui est donné à la **section 3.3**.

« **Personne en position de leadership** » a le sens qui lui est donné à la **section 6.1**.

« **Président(e)** » a le sens qui lui est donné à la **section 1**.

1. BUT

Le Comité olympique canadien et la Fondation olympique canadienne (ci-après dénommés individuellement et collectivement le « COC ») s'attendent à ce que toutes les personnes engagées dans le Mouvement olympique au Canada fassent preuve d'intégrité et respectent les normes de conduite et d'éthique les plus rigoureuses, conformément aux valeurs olympiques et du COC.

Les participants du COC (tel que définis à la section 2) doivent se conduire, dans toutes les affaires 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. En tout temps, le comportement des participants du COC doit refléter, et éviter de compromettre, la réputation du COC, la confiance des parties prenantes du COC et du public canadien.

À cette fin, les participants du COC devront :

- a) se familiariser avec la mission, la vision, les valeurs et les politiques du COC et se conduire en conséquence;
- b) ne pas participer ou s'adonner à des activités malhonnêtes, frauduleuses, mensongères, fallacieuses ou illégales et ne pas tolérer ce type d'activité; et
- c) se conformer à toutes les politiques du COC (telles que définies ci-dessous).

Le but de ce code d'éthique du COC (ci-après le « Code ») est de promouvoir les valeurs du COC, réitérer l'engagement du COC aux plus hauts standards en matière d'intégrité et de favoriser une culture basée sur l'éthique dans le milieu de travail et l'environnement sportif où:

- a) les valeurs olympiques et celles du COC ainsi que les normes de comportement éthique attendues sont comprises, communiquées, promues et vécues par tout(es) les participants du COC;
- b) toutes les lois applicables sont respectées, quel que soit le lieu où se déroule le travail du COC; et
- c) la conduite des participants du COC est éthique et transparente, en plus de contribuer à maintenir la confiance du public dans l'intégrité du COC.

Ce Code d'éthique décrit certains comportements interdits pour qu'ils soient connus des participants du COC et, dans la mesure où survient un comportement interdit, ce code établit un processus et un mécanisme clair afin de signaler les comportements interdits. Ce Code d'éthique permet d'assurer que les décisions et actions des participants du COC sont conformes à la vision et aux valeurs du COC, au code d'éthique du CIO et à la Charte olympique, dont le COC est engagé à soutenir. Il est entendu que le présent Code d'éthique est l'un de plusieurs codes et politiques du COC qui régissent la conduite des participants au COC. Les autres codes et politiques comprennent notamment 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*, le *Code de conduite du COC en milieu de travail* et la *Politique du COC sur la dénonciation* (collectivement les « politiques du COC »), toutes telles qu'elles peuvent être amendées, modifiées, complétées, mises à jour et/ou remplacées à la discrétion du COC. Il est possible que certaines conduites ou certains comportements entraînent l'application d'une ou de plusieurs

politiques du COC et/ou d'une ou de plusieurs politiques d'une autre organisation, et déclenchent par conséquent les processus respectifs prévus par toutes les politiques applicables, ainsi que les sanctions applicables qui en découlent, le cas échéant, et qui peuvent s'appliquer en parallèle.

Aux fins du présent code, tous les participants du COC se doivent de :

- signaler toute préoccupation au sujet d'un comportement contraire à l'éthique ;
- signaler tout comportement interdit, ou toute violation, violation potentielle ou présumée du présent code
- travailler ensemble afin de soutenir les normes d'intégrité les plus élevées et favoriser une culture basée sur l'éthique dans l'environnement de travail et le milieu sportif ; et
- exercer leur jugement responsable en se conformant à la lettre et à l'esprit du présent code.

Le (ou la) chef de la direction et secrétaire général(e) du COC (le (ou la) « **chef de la direction** ») et le ou la président(e) du COC (le (ou la) « **président(e)** ») jouent un rôle de premier plan dans la réalisation des objectifs du présent code et dans sa mise en œuvre.

2. CHAMP D'APPLICATION

Le présent code s'applique à tous les participants du COC, y compris toutes les personnes engagées dans une quelconque fonction rémunérée ou bénévole auprès du COC ou les personnes relevant de la compétence du COC (les « **participants du COC** »). Sans limiter la portée de ce qui précède, les participants du COC englobent les personnes suivantes:

- a) les administrateurs, les dirigeants, les membres de comités et les bénévoles du COC;
- b) les employés du COC et les personnes liées par contrat au COC;
- c) tous les athlètes nommés ou susceptibles d'être nommés à une équipe participant à des compétitions relevant de la compétence du COC; et
- d) toutes les personnes participant à des compétitions sur lesquelles le COC a une autorité, notamment les entraîneurs, le personnel médical et paramédical, les représentants des organisations de sport et le personnel de soutien.

Le présent code s'applique en tout temps, quel que soit le lieu où se déroule 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 tels que les Jeux olympiques, les Jeux panaméricains et les Jeux olympiques de la jeunesse, les Jeux de plage de l'ACNO et tout autre Jeux dont le COC envoie une délégation officielle (ci-après, les « **jeux** »), en plus de tous les autres événements et activités organisés ou sous la gouverne du COC (collectivement, incluant les Jeux, les « **activités du COC** »). Sans limiter la portée de ce qui précède, il est reconnu que les participants du COC puissent être assujettis à d'autres politiques par l'entremise du COC ou des Organisations nationales de Sport (« **ONS** »), le Comité international olympique, l'organisation sportive panaméricaine ou d'autres organisations similaires. L'intention du présent code n'est pas de remplacer ou d'annuler ces politiques.

3. ATTENTES ET NORMES EN MATIÈRE DE COMPORTEMENT

3.1 Confidentialité

Pendant la durée de leur emploi ou de leur activité bénévole au sein du COC, les participants du COC auront accès à de l'information sensible et confidentielle. Chaque personne associée au COC a l'obligation de prendre des mesures raisonnables pour protéger l'information confidentielle et ne pas divulguer cette information. L'« **information confidentielle** » est définie comme toute information non publique du COC connue du (ou de la) participant(e) du COC en raison de ses liens avec le COC, qu'elle porte ou non la mention « Confidentiel », mais n'inclut pas :

- a) l'information à la disposition de la personne associée au COC à titre non confidentiel avant sa divulgation à la personne associée au COC;
- b) l'information manifestement développée de façon indépendante par la personne associée au COC, ou connue de cette dernière, en dehors de ses liens avec le COC (sauf s'il s'agit d'une source dont la personne associée au COC sait, ou aurait dû savoir, qu'elle était liée par une obligation de confidentialité au moment de la divulgation);
- c) l'information connue ou à la disposition du grand public autrement que par suite de la divulgation par la personne associée au COC; ou
- d) l'information qui devient publique, sans toutefois qu'il y ait faute de la part de la personne associée au COC.

L'information confidentielle que reçoivent les participants du COC du fait de leurs liens avec le COC ne doit être divulguée à quiconque à l'exception des personnes autorisées à recevoir une telle information. Un(e) participant(e) du COC ne peut utiliser l'information obtenue en raison de ses liens avec le COC afin de faire progresser tout intérêt personnel, privé ou public. Les participants du COC ne doivent conclure aucune transaction financière, aucun contrat ni aucun arrangement privé pour tirer un gain personnel découlant de, ou basé sur, l'information confidentielle qu'elles possèdent en raison de leurs fonctions auprès du COC, à l'exception des participants du COC dans le contexte de leurs contrats de services ou d'emploi avec le COC. Ces restrictions demeurent en vigueur après la cessation ou l'expiration de l'engagement du (ou de la) participant(e) du COC, tant que l'information demeure confidentielle.

Toute divulgation intentionnelle ou par négligence d'une information confidentielle à des personnes ou à des organismes dont la personne associée au COC sait ou devrait savoir qu'ils ne devraient pas recevoir l'information confidentielle, ou le mauvais usage de l'information confidentielle entraînera la prise de mesures disciplinaires en vertu du présent code.

3.2 Conflit d'intérêts/Conduite contraire à l'éthique

3.2.1 Obligation d'éviter tout conflit d'intérêts

Tous les participants du COC doivent éviter les conflits d'intérêts et l'apparence de conflits d'intérêts. Les participants du COC doivent éviter les situations où leurs intérêts personnels ou ceux des membres de leur famille pourraient, directement ou indirectement, nuire à leurs obligations envers le COC ou aller à l'encontre de leurs obligations envers le COC. Les participants du COC ne doivent pas laisser leurs intérêts personnels ou ceux des membres de leur famille prendre le pas sur les intérêts du COC. Aucune personne associée au COC ne peut avoir un intérêt non divulgué, qu'il soit direct ou indirect, dans un organisme ou avec une personne externe qui pourrait compromettre son objectivité ou son indépendance de jugement dans l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités au sein du COC. Tout ce qui pourrait constituer un conflit d'intérêts ou une conduite contraire à l'éthique imputable à la personne associée au COC constitue également un conflit d'intérêts si le (ou la) participant(e) du COC se

livre délibérément à des activités par l'entremise d'un tiers, comme un membre de sa famille ou toute autre personne apparentée.

Un(e) participant(e) du COC se doit de divulguer tout conflit d'intérêts réel ou apparent à son (ou sa) supérieur(e) hiérarchique, au (ou à la) chef de la direction ou au (ou à la) président(e), dès qu'elle en a connaissance et doit se récuser dans toutes les décisions s'y rapportant, à moins que le (ou la) chef de la direction n'en décide autrement.

Les conflits d'intérêts peuvent survenir dans des situations impliquant:

- a) un intérêt, réel ou apparent, dont bénéficie le (ou la) participant(e) du COC ou une personne apparentée;
- b) un organisme ne faisant pas partie du COC au sein duquel le (ou la) participant(e) du COC exerce des responsabilités officielles liées à la gouvernance ou la gestion, ou qui emploie le (ou la) participant(e) du COC ou un membre de sa famille;
- c) le (ou la) participant(e) du COC a un intérêt financier dans un organisme qui ne fait pas partie du COC;
- d) un potentiel, réel ou apparent, de compromettre les intérêts du COC.
- e) l'implication matérielle ou personnelle directe avec les comités de candidature des villes, les commanditaires, les fournisseurs, les sous-traitants, les clients des Jeux ou autres (ensembles, les « entités »), susceptibles de bénéficier ou qui cherchent à tirer profit de l'aide de (ou de la) participant(e) du COC ou de son rôle auprès du COC;
- f) le fait d'exercer une influence indue en ce qui concerne la qualification d'un athlète pour les Jeux;
- g) la détention d'un intérêt important dans une entité ou plusieurs entités, la participation dans un quelconque intérêt dans de telles entités, ou l'acceptation de paiements, de services ou de prêts de telles entités; et/ou
- h) la propriété de biens directement et particulièrement touchés par les actions du COC ou acquis en raison d'informations confidentielles obtenues du COC.

3.2.2 Conseil d'administration du COC

a) Sans limiter la généralité du paragraphe ci-dessus, (i) la relation qu'entretient un(e) administrateur(trice) avec une autre organisation ou une autre société ne doit pas compromettre la loyauté de cet(te) administrateur(trice) envers le COC. La représentation des membres d'ONS au niveau du conseil d'administration est reconnue. Le fait pour un(e) administrateur(trice) d'avoir une obligation de loyauté envers une ONS dont il ou elle siège au conseil d'administration et envers le COC ne sera pas nécessairement considéré comme un conflit d'intérêts. Un(e) administrateur(trice) peut avoir les intérêts d'une ONS à l'esprit en étudiant une question présentée au conseil, sous réserve que cet(te) administrateur(trice) ait divulgué préalablement la relation qu'il ou elle entretient avec l'ONS, fait preuve d'ouverture d'esprit, est libre d'exercer et exerce effectivement son jugement, et prend position ou vote, à son avis, dans l'intérêt du COC. Les mêmes considérations s'appliquent en ce qui concerne les membres du

CIO au Canada qui sont membres de la Session et du conseil d'administration du COC conformément à la *Charte olympique* et au *Règlement général* du COC.

b) Quand un conflit d'intérêts a été divulgué par un(e) administrateur(trice) du COC, le conflit doit être réglé ou approuvé par deux (2) des personnes parmi les suivantes : le (ou la) président(e), le ou la chef de la direction et le (ou la) président(e) du comité d'éthique et de gouvernance, avant toute décision affectée par le conflit d'intérêts. Dans la plupart des cas, la divulgation du conflit d'intérêts et le retrait ou l'abstention d'exercer une influence, de participer aux discussions ou à la prise de décisions liées au sujet suffiront pour résoudre le conflit d'intérêts. Le chef de la direction doit faire rapport du conflit et de sa résolution à la prochaine réunion du conseil d'administration.

c) Quand un(e) administrateur(trice) est en situation de conflit d'intérêts relativement à un enjeu ou une question figurant à l'ordre du jour d'une réunion du conseil ou de la Session du COC, il fera une déclaration, à la fois brève et édifiante au sujet du conflit d'intérêts avant toute discussion sur la question et se retirera de la réunion pendant les discussions entourant cette question, sauf si le conseil d'administration détermine que cet(te) administrateur(trice) peut rester. S'il y a lieu, la déclaration et le retrait seront consignés au procès-verbal de la réunion.

3.2.3 Traitement de faveur

Les participants du COC ne doivent pas se servir de leurs fonctions officielles pour aider des organismes ou des personnes dans leurs relations avec le COC, si cela peut donner lieu, ou sembler donner lieu, à un traitement de faveur pour cet organisme ou cette personne.

3.2.4 Biens de l'organisation

Les participants du COC ne sont pas autorisés à utiliser les biens de l'organisation aux fins d'intérêts personnels ou aux fins des intérêts d'une personne apparentée. Sans limiter la portée de ce qui précède, et sujet à la politique en matière d'utilisation des ressources de Technologie de l'information du COC, l'utilisation occasionnelle limitée des ordinateurs, des téléphones et autres matériels de communication du COC à des fins personnelles est permise, pourvu que cette utilisation n'ait pas un effet négatif sur la productivité ou ne nuise pas aux opérations normales de l'organisation. Par biens de l'organisation, on entend, sans toutefois s'y limiter, des biens réels ou tangibles tels que des actifs monétaires, des terrains, immeubles, mobiliers, appareils ou accessoires, matériels ou véhicules, ainsi que des biens tels que des banques de données, systèmes informatiques, rapports, renseignements, droits de propriété, brevets, marques de commerce, droits d'auteur, logos, appellations ou réputation.

3.2.5 Avantages, divertissements et cadeaux

Les participants du COC ne doivent ni solliciter ni accepter des avantages, des invitations ou des cadeaux (collectivement des « cadeaux ») en échange, ou comme condition, de l'exercice de leurs fonctions, ou à titre d'incitation pour accomplir un acte connexe à leurs fonctions ou leurs responsabilités au sein du COC. Sans limiter la portée de ce qui précède, les participants du COC peuvent accepter, sans les avoir sollicités, des cadeaux liés à leurs fonctions officielles ou leurs responsabilités, mais seulement si ces cadeaux sont conformes aux règles de la bienséance, de la courtoisie ou de l'hospitalité ; ne sont pas de nature à laisser planer des doutes quant à l'objectivité ou à l'impartialité de la personne associée au COC; et ne compromettent pas l'intégrité du COC. Si un cadeau ne répond pas à ces critères, il sera considéré comme un cadeau inapproprié.

Un cadeau inapproprié doit être retourné dès que possible. S'il est impossible de retourner le cadeau inapproprié ou s'il existe une autre raison valide de ne pas retourner le cadeau inapproprié, ce dernier doit

être immédiatement déclaré et remis au (ou à la) chef de la direction ou au (ou à la) président(e) qui déterminera comment traiter ledit cadeau dans le respect de la lettre et de l'esprit du présent code. Dans des circonstances exceptionnelles, le (ou la) chef de la direction ou le (ou la) président(e) permettra de déroger à ces restrictions, pourvu que cette dérogation ne compromette pas l'intégrité du COC et les fins du présent code.

De même, les participants du COC ne peuvent offrir des cadeaux au nom du COC en échange, ou comme condition en échange d'un avantage pour le COC ou un (ou une) participant(e) du COC. Les participants du COC peuvent offrir des cadeaux, à condition que ces cadeaux sont conformes aux règles de la bienséance, de courtoisie ou d'hospitalité ; ne sont pas de nature à laisser planer des doutes quant à l'objectivité ou à l'impartialité de la personne associée au COC et ne compromettent pas l'intégrité du COC.

Il est de la responsabilité de la personne associée au COC de s'assurer qu'un cadeau, qu'elle a reçu ou qu'elle envisage de donner, est approprié. Dans le doute, la personne associée au COC doit consulter la personne dont elle relève.

3.2.6 Emplois ou services futurs

Les participants du COC ne doivent pas se trouver dans des situations de conflits d'intérêts réels ou apparents en raison d'offres d'emploi futures, d'affectations ou d'investissements pendant qu'ils sont à l'emploi du COC.

3.2.7 Activités politiques

- a) Les participants du COC peuvent prendre part librement aux activités politiques partisanes. Toutefois, leurs activités politiques doivent être clairement distinctes de leurs activités liées à leur implication auprès du COC.
- b) Si elles participent à des activités politiques, les participants du COC doivent demeurer impartiaux et maintenir la perception d'impartialité relativement à leurs fonctions et responsabilités au sein du COC. Les politiques partisanes ne doivent pas être introduites dans le milieu de travail ou l'environnement sportif sous quelque forme que ce soit qui puissent avoir une influence inappropriée ou induite sur les autres participants du COC et les personnes ou entreprises avec lesquelles le COC fait des affaires.
- c) Afin de préserver son indépendance et son objectivité, le COC n'utilisera pas les fonds, les biens ou les services de l'organisation aux fins de contribution ou de soutien de partis, de candidats, d'activités ou de campagnes politiques.

3.2.8 Relations de travail

Les participants du COC et les membres de leur famille ne peuvent être employés ni avoir une charge dans les cas où :

- a) un rapport hiérarchique existe dans lequel un(e) participant(e) du COC a un pouvoir de décision à l'égard d'un membre de sa famille relativement à son évaluation de rendement, sa rémunération, ses avantages indirects, ses possibilités, sa nomination, ses permissions spéciales, ses conditions de travail, sa participation ou sa sélection à l'équipe ou autres éléments semblables; et/ou

- b) la relation de travail offre une occasion de collusion entre les deux personnes qui pourrait avoir des conséquences néfastes pour les intérêts du COC.

Si une situation de cette nature survient, le (ou la) participant(e) du COC doit révéler cette relation au chef de la direction. Il est possible de déroger à cette restriction si le (ou la) chef de la direction a l'assurance que des mesures de sauvegarde appropriées ont été mises en place pour ne pas compromettre les intérêts du COC.

3.3 Relations intimes ou sexuelles

Une relation intime ou sexuelle entre une personne qui est perçue comme une personne exerçant une autorité ou un pouvoir (« **personne en position d'autorité** ») sur la personne avec laquelle elle entretient la relation intime ou sexuelle, ou s'il est raisonnable de percevoir un déséquilibre de pouvoir, peut être considérée comme un comportement inapproprié même si toutes les parties sont des adultes consentants et peut aussi constituer un conflit d'intérêts. La personne en position d'autorité doit promptement divulguer l'existence de cette relation au (ou à la) chef de la direction, et ce(tte) dernier(ère) doit déterminer si cette conduite a été nocive pour la personne impliquée, pour les autres ou pour la réputation du COC, ou qu'un conflit d'intérêts existait, en quels cas les dispositions du présent code s'appliqueront et des sanctions pourront être imposées.

3.4 Manipulation de compétitions et paris sportifs

Le COC reconnaît que la manipulation de compétitions représente un danger pour l'intégrité du sport et déclare son engagement à respecter les principes énoncés dans le [Code du Mouvement olympique sur la](#)

[prévention des manipulations de compétitions](#) qui fait partie intégrante de la *Charte olympique* et qui s'applique à tous les participants du COC.

Il est expressément interdit aux participants au COC de se livrer aux comportements suivants, qui constituent une violation du [Code du Mouvement olympique sur la prévention des manipulations de compétitions](#) et du présent Code d'éthique :

3.4.1 Parien en relation :

- a. au sport pratiqué par un(e)participant(e) du COC;
- b. à toute compétition faisant partie des Jeux à laquelle le (ou la) participant(e) du COC peut participer (quel que soit le rôle de cette personne et que le (ou la) participant(e) du COC soit accrédité(e) ou non pour participer aux Jeux); ou
- c. dans le cas de participants du COC qui sont des employés du COC, à toute compétition pouvant servir de qualification directe ou indirecte pour les Jeux, que des athlètes canadiens participent ou non à cette compétition.

3.5.2 Participer à la manipulation de compétitions :

- a. en participant à une entente, une omission ou un acte intentionnels visant à altérer le résultat ou le déroulement d'une compétition afin de supprimer tout ou une partie du caractère imprévisible de la compétition sportive dans le but d'obtenir un avantage pour soi-même et/ou pour autrui;
- b. en participant à des actes de corruption tels que fournir, demander, recevoir, rechercher ou accepter un avantage lié à la manipulation d'une compétition ou à toute autre forme de corruption.

3.5.3 Utiliser ou divulguer des informations privilégiées des façons suivantes :

- a. utiliser des informations privilégiées à des fins de paris, pour toute forme de manipulation de compétitions ou de toute autre forme de corruption, que cela soit fait par le (ou la) participant(e) du COC ou par l'intermédiaire d'une autre personne et/ou entité;
- b. divulguer des informations privilégiées à toute personne et/ou entité, avec ou sans avantage, quand le (ou la) participant(e) du COC savait ou aurait dû savoir que cette divulgation pourrait conduire à l'utilisation de l'information à des fins de paris, pour toute forme de manipulation de compétitions ou pour toute autre forme de corruption;
- c. donner et/ou recevoir un avantage pour la fourniture d'une information privilégiée, indépendamment du fait qu'une information privilégiée soit effectivement fournie.

3.5.4 Omettre de signaler

- a. omettre de signaler au COC (conformément à l'article 6) ou à tout autre mécanisme ou autorité de divulgation/signalement applicable (voir l'article 6.1 ci-dessous), à la première occasion, les détails complets de toute approche ou invitation reçue par le (ou la) participant(e) du COC en vue de participer à une conduite ou des incidents qui pourraient constituer une violation de l'article 3.5 du

présent Code d'éthique ou du *Code du Mouvement olympique sur la prévention des manipulations de compétitions*.

- b. omettre de signaler au COC (conformément à l'article 6) ou à tout autre mécanisme ou autorité de divulgation/signalement applicable (voir l'article 6.1 ci-dessous), à la première occasion, les détails complets de toute affaire, tout incident ou tout fait porté à l'attention du (ou de la) participant(e) du COC (ou dont il aurait dû raisonnablement avoir connaissance), y compris les approches ou invitations reçues par un(e) autre participant(e) du COC en vue de participer à une conduite qui pourrait constituer une violation de l'article 3.5 du présent Code d'éthique ou du *Code du Mouvement olympique sur la prévention des manipulations de compétitions*.

3.5.5 Manque de coopération et entrave

- a. manquer à coopérer à toute enquête menée par le COC ou tout autre organisme sportif en relation à une ou des violation(s) possible(s) du présent article 3.5 ou du *Code du Mouvement olympique sur la prévention des manipulations de compétitions*, notamment en manquant à fournir de manière précise, complète et sans retard injustifié toute information, tout document ou tout objet demandé par le COC ou l'organisme sportif compétent dans le cadre d'une telle enquête.
- b. entraver ou retarder toute enquête menée par le COC ou tout autre organisme sportif en relation à une violation possible du présent article 3.5 ou du *Code du Mouvement olympique sur la prévention des manipulations de compétitions*, notamment en dissimulant, falsifiant, détruisant, endommageant, désactivant ou modifiant de toute autre manière tout document, tout objet ou toute autre information susceptible d'être utile à l'enquête, ou en demandant à une autre personne de le faire.

Aide, complicité ou tentative

Toute forme d'aide, de complicité ou de tentative de violation du présent article 3.5 par un(e) participant(e) du COC est traitée comme une violation du présent Code d'éthique et du *Code du Mouvement olympique sur la prévention des manipulations de compétitions*, que cet acte ait ou non entraîné une violation et/ou que cette violation ait été commise délibérément ou par négligence.

4. CONSEILLERS EXTERNES

Le conseil d'administration du COC (ou, s'il délègue cette responsabilité, un de ses comités) peut nommer des experts externes, notamment des conseillers juridiques indépendants, des conseillers financiers, des conseillers en éthique ou d'autres conseillers (un ou des « **conseillers externes** ») pour fournir des orientations et des conseils à la discrétion du COC, notamment dans des situations qui posent d'importants dilemmes éthiques ou quand un conflit d'intérêts inhérent existe. Tout conseiller externe nommé doit être une personne connue pour son intégrité de même que son expertise dans le domaine de conseil recherché, et dont les activités professionnelles sont suffisamment éloignées du COC à tout égard.

5. OBLIGATION DE SIGNALER

Dans la poursuite des objectifs de ce Code d'éthique et nonobstant ce qui est contenu dans la section 3.5 ci-dessus, le COC s'attend à ce que tous les participants du COC rapportent rapidement des violations réelles ou avérées à ce Code d'éthique ou qui contrevient à la loi (« **Rapport** »), pourvu que le (ou la) participant(e) du COC a des motifs raisonnables de croire qu'un tel soupçon est vrai.

Le rapport doit comprendre les particularités des violations alléguées, notamment les détails (qui s'appliquent) des/de l'incident(s), notamment les dates, les heures, les emplacements, la description des actions, le compte-rendu de dialogues, le nom des participants du COC qui auraient apparemment enfreint ce Code d'éthique et, le cas échéant, le nom de tout témoin ou de toute autre personne qui pourrait détenir d'autres renseignements pertinents sur l'infraction présumée. Le rapport devrait aussi détailler toute action corrective qui a été prise à ce jour.

Si le COC a raison de croire que la conduite rapportée est (i) une activité ou un comportement criminel(le); ou (ii) une violation d'autres politiques applicables aux participants du COC (notamment, sans s'y limiter une violation du CCUMS ou au Code du Mouvement olympique sur la prévention de la manipulation de compétitions), le COC aura le droit de rapporter une telle conduite aux autorités compétentes.

6. PROCÉDURE POUR FAIRE UN SIGNALEMENT

6.1 Signalement initial

Le signalement d'une violation potentielle, avérée ou présumée du présent code peut être rapporté par écrit ou verbalement à toute personne en position de leadership au COC ou par le [formulaire de signalement en ligne du COC](#), conformément à la [politique de signalement du COC](#). Une « **personne en position de leadership** » au COC s'entend de :

- a) Tout membre du conseil d'administration du COC;
- b) Tout membre de l'équipe de haute direction du COC (« EHD ») ; ou
- c) tout membre de l'équipe du département des Personnes et culture.

En ce qui concerne les violations à l'article 3.5 du présent Code d'éthique ([Manipulation de compétitions et paris sportifs](#)), les participants au COC peuvent aussi effectuer un signalement par l'intermédiaire du Service d'alerte [intégrité et conformité du Comité international olympique](#) ou de la [Ligne d'intégrité du Centre canadien pour l'éthique dans le sport](#). Les signalements effectués par le biais de ces lignes d'assistance peuvent être transmis au COC conformément aux politiques et procédures de l'organisme sportif concerné.

6.2 Traitement du rapport de signalement

Dès qu'un signalement est effectué, la personne en position de leadership au COC qui reçoit le signalement doit en informer le (ou la) président(e), le (ou la) chef de la direction et/ou l'avocat(e) général(e) et secrétaire organisationnelle, sauf si l'un d'entre eux fait l'objet du signalement (le cas échéant, seules les personnes qui ne sont pas impliquées dans le rapport doivent en être informées). Aucune personne faisant l'objet d'un signalement, ou ayant un intérêt personnel dans la question, ne doit participer au traitement d'un rapport (sauf si cela s'avère nécessaire dans le cadre du processus d'enquête).

Toute question impliquant une violation alléguée du présent Code:

- (a) par un membre du conseil d'administration sera gérée par le (ou la) président(e) (ou son (ou sa) délégué(e)) conformément au processus décrit dans ce Code ;
- (b) dans le cas d'un(e) employé(e) du COC, par le département des Personnes et culture du COC, conformément à la procédure habituelle du COC pour l'examen de la conduite des employés et

- non conformément à la procédure prévue par le présent Code (y compris l'enquête, les mesures provisoires, la détermination de la violation et les appels); et
- (c) toute autre violation alléguée du présent code sera gérée par le (ou la) chef de la direction (ou son (ou sa) délégué(e)).

Dans l'éventualité où le (ou la) chef de la direction est incapable de remplir ses fonctions et responsabilités décrites dans le présent code pour une question particulière, ou si le (ou la) chef de la direction est le sujet du signalement ou a un intérêt personnel dans l'affaire, le (ou la) président(e) (ou son (ou sa) délégué(e)) remplira les fonctions et responsabilités du (ou de la) chef de la direction pour cette affaire. Dans l'éventualité où le (ou la) président(e) est incapable de remplir les fonctions et responsabilités décrites dans ce code, si le (ou la) président(e) est le sujet d'un signalement ou a un intérêt personnel dans l'affaire, les fonctions et responsabilités du président en lien l'affaire seront déléguées au (ou à la) vice-président(e), et le (ou la) président(e) du comité de gouvernance et d'éthique (ou leur délégué(e)) qui détermineront le meilleur moyen de traiter la question. Par conséquent, dans de telles circonstances, toutes les références au (ou à la) chef de la direction ou au (ou à la) président(e) pour une question donnée seront considérées comme ayant été remplacées par le (ou la) président(e), le (ou la) chef de la direction, ou encore le (ou la) vice-président(e) ou les vice-présidents et le (ou la) président(e) du comité de gouvernance et d'éthique (ou leur délégué(e) respectif(tive), selon le cas.

À la réception du rapport de signalement, le chef de la direction peut, en consultation avec l'avocat(e) général(e) et secrétaire organisationnelle, décider de ne pas donner suite à un rapport de signalement, si, selon leur avis :

- a) les faits invoqués dans le signalement sont insuffisants, s'ils sont prouvés avérés, pour établir une infraction en vertu du présent code;
- b) une enquête sur le signalement ne servirait pas l'objectif du présent code dans de telles circonstances, soit en raison d'un délai important entre les événements allégués et le moment du signalement, ou en raison de tout autre motif raisonnable; ou
- c) le signalement est frivole, vexatoire ou fait de mauvaise foi.

6.3 Enquête sur le signalement

À moins que le signalement ne soit rejeté conformément aux critères énoncés ci-dessus, le (ou la) chef de la direction enquête sur le signalement, délègue l'enquête à un(e) enquêteur(trice) interne ou nomme un(e) enquêteur(trice) externe (dans chaque cas, un(e) « enquêteur(trice) ») qui enquête quant au signalement et établit des conclusions sur les violations alléguées. Qu'il soit interne ou externe, l'enquêteur(trice) doit être impartial(e), n'avoir aucun intérêt dans le résultat de l'enquête et doit respecter les normes reconnues du domaine en matière d'enquêtes. L'enquête doit être menée aussi rapidement que possible, en tenant compte des circonstances de l'affaire, et doit être achevée dès que possible, mais normalement dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

Le (ou la) chef de la direction et/ou l'enquêteur(trice) informent la personne soupçonnée d'avoir violé le présent Code d'éthique (le « défendeur ») qu'une enquête a été ouverte et lui fournissent des détails sur les violations présumées, y compris les actes et/ou omissions allégués. Le défendeur a la possibilité de répondre aux allégations dans un délai raisonnable, en tenant compte des circonstances. Le défendeur peut se prévaloir de tout moyen de défense reconnu par le droit applicable. Si le défendeur s'en abstient ou ne répond pas dans le délai imparti, l'enquêteur peut tout de même terminer son enquête et publier un rapport d'enquête.

Le (ou la) chef de la direction, le (ou la) président(e) ou l'avocat(e) général(e) (si applicable) peut consulter l'enquêteur(trice) au cours de l'enquête.

La confidentialité est maintenue dans toute la mesure du possible tout au long de l'enquête et la circulation des informations est limitée à ce qui est nécessaire pour assurer un traitement équitable de toutes les parties. Les informations, notamment l'identité des témoins impliqués dans l'enquête, ne sont divulguées que sur la base du « besoin de savoir », si nécessaire, aux fins de l'enquête ou de la prise de mesures correctives, ou si la loi l'exige.

Toutes les personnes impliquées dans l'enquête, y compris le défendeur, sont tenues à la fois de :

- a) coopérer pleinement à l'enquête, notamment en fournissant en temps utile toute information, tout document ou tout dossier qui pourrait être utile à l'enquête;
- b) respecter le besoin de confidentialité. Cela signifie qu'ils doivent s'abstenir de discuter du signalement, des violations présumées ou de l'existence d'une enquête sur le signalement (ou de leur participation à une telle enquête), sauf si cela est strictement nécessaire aux fins de l'enquête et de la résolution, pour obtenir des conseils sur leurs droits, ou si la loi l'exige. Cette obligation de confidentialité est d'une importance cruciale et tout manquement à celle-ci est considéré comme une violation grave du présent Code d'éthique et/ou de toute autre politique applicable du COC;
- c) s'abstenir de toute forme de représailles à l'égard de toute personne impliquée dans l'enquête.

Le rapport d'enquête

Une fois l'enquête terminée, l'enquêteur(trice) produit un rapport écrit résumant l'enquête et les constatations de fait (le « **rapport d'enquête** »). Le rapport d'enquête est transmis au (ou à la) chef de la direction pour examen. Le défendeur reçoit aussi un rapport sur les résultats de l'enquête. Si le rapport concerne le comportement d'un(e) participant(e) du COC pendant les Jeux et que l'enquête est achevée pendant les Jeux, le (ou la) chef de mission pour ces Jeux reçoit aussi un rapport sur les résultats de l'enquête, sauf si le (ou la) participant(e) du COC est un(e) employé(e) du COC.

Dès réception d'une copie du rapport d'enquête, ou au cours de l'enquête, le (ou la) chef de la direction peut consulter l'enquêteur(trice), étudier le rapport d'enquête en préparation et étendre le mandat de l'enquêteur(trice) ou lui demander des précisions, pourvu qu'aucune action dans ce qui précède n'ait pour but d'influencer les conclusions de l'enquête ou de compromettre l'indépendance de l'enquêteur(trice).

7. Mesures provisoires

Le (ou la) chef de la direction peut prendre des mesures provisoires en attendant l'enquête et le traitement du signalement si le (ou la) chef de la direction estime que celles-ci sont dans l'intérêt du COC et/ou du défendeur.

Les mesures provisoires ne sont pas des sanctions, et elles peuvent prendre de nombreuses formes, y compris, mais sans s'y limiter :

- a) l'imposition de mesures relatives à la participation continue du défendeur aux activités ou au travail du COC;

- b) un congé, et dans le cas d'un(e) employé(e) du COC, un congé payé, pendant lequel la personne ne pourra pas participer aux activités ou au travail du COC, ou selon des conditions jugées appropriées; et/ou;
- c) des dispositions de sécurité.

Si le rapport comprend une conduite qui a eu lieu aux Jeux, le (ou la) chef de la direction doit consulter le (ou la) chef de mission avant de prendre des mesures provisoires qui peuvent avoir des conséquences sur un(e) participant(e) du COC, à moins que ce(tte) participant du COC ne soit un(e) employé(e) du COC.

8. Décision sur la violation du Code

Le (ou la) chef de la direction (ou sa personne désignée) sera responsable de déterminer, selon la prépondérance des probabilités, si une violation du présent code a été établie en fonction des faits démontrés dans le rapport d'enquête et de décider les mesures disciplinaires ou correctrices appropriées à appliquer s'il y a lieu. La décision du (ou de la) chef de la direction sera communiquée au défendeur ainsi qu'au (ou à la) chef de mission si le rapport de signalement concerne la conduite d'un(e) participant(e) du COC, à moins que le (ou la) participant(e) du COC soit un(e) employé(e) du COC.

Le (ou la) chef de la direction fera rapport de la nature du signalement au comité de gouvernance et d'éthique, à moins que le signalement ne concerne un(e) employé(e) du COC, auquel cas, il ou elle présentera le rapport au comité des ressources humaines, à la prochaine réunion du comité, ou plus tôt si les circonstances le permettent. Le comité de gouvernance et d'éthique ou le comité des ressources humaines, le cas échéant, devra faire rapport au conseil d'administration à sa prochaine réunion, ou plus tôt si les circonstances le permettent.

9. Sanctions

Toute violation du présent code constitue une question sérieuse pouvant faire l'objet de mesures disciplinaires. Le (ou la) chef de la direction a le pouvoir d'imposer des sanctions quand ces dernières sont justifiées.

Quand le signalement concerne une conduite pendant les Jeux, par un(e) participant(e) du COC, le (ou la) chef de la direction doit consulter le (ou la) chef de mission avant d'imposer des sanctions, à moins que le signalement ne concerne la conduite du (ou de la) chef de mission ou d'un(e) employé(e) du COC.

On doit donner au défendeur la possibilité raisonnable, établie par le ou la chef de la direction, de s'adresser au (ou à la) chef de la direction avant d'imposer toute sanction.

Les sanctions peuvent comprendre, entre autres :

- a) l'émission d'un avertissement ou d'une réprimande ;
- b) l'imposition de mesures temporaires ou permanentes concernant l'emploi au COC ou l'engagement auprès du COC, y compris, mais sans s'y limiter, le remboursement des dépenses payées par le COC au nom du défendeur ou en conséquence de la violation, ou en lien avec la participation à certaines ou à l'ensemble des activités du COC;

- c) une suspension temporaire ou permanente de l'emploi au COC ou du contrat avec celui-ci (avec ou sans salaire), et/ou de la participation à certaines ou à l'ensemble des activités du COC, comme le jugera approprié le (ou la) chef de la direction ;
- d) la recommandation que la personne cesse d'être membre conformément au *Règlement général* du COC;
- e) dans le cas d'un(e) employé(e) ou d'un(e) agent(e) contractuel(le) du COC, la cessation de l'emploi ou la résiliation du contrat;
- f) dans le cas d'une ONS, le retrait du soutien financier; ou
- g) tout autre recours légal dont dispose le COC.

Le ou la chef de la direction prend en considération toute mesure provisoire imposée dans la détermination de toute sanction qui pourrait ultimement être imposée. Le ou la chef de la direction prend aussi en considération toutes les circonstances aggravantes et atténuantes et explique en détail l'effet de ces circonstances sur la décision finale concernant la sanction.

Si une sanction demande qu'un règlement soit approuvé par le conseil d'administration du COC, le ou la chef de la direction doit prendre les mesures qui s'imposent pour que la question soit étudiée par le conseil d'administration. La question ne sera cependant pas abordée avant le règlement de tout appel, ou l'échéance du droit de faire appel, en vertu du présent code.

10. APPELS

Un appel, en vertu du présent code (un « appel »), sera entendu par un comité spécial formé d'une seule personne nommée par le conseil d'administration du COC, à moins qu'il soit déterminé dans les circonstances que l'appel exige un comité d'appel formé de trois personnes (ci-après désigné comme le « **comité d'appel** ») dès que possible, mais au plus tard trente (30) jours après la date de l'avis d'appel dont il est fait mention ci-dessous. Aucune(s) personne(s) qui entendra(dront) un appel conformément à ce Code d'éthique ne doit être impliquée(s) dans l'affaire ou avoir un conflit d'intérêts réel ou apparent à son égard. La procédure d'appel décrite dans cette Section 10 est accessible à tous les défendeurs, à l'exception des employés du COC.

10.1 Motifs d'appel

Un défendeur peut porter en appel une décision du (ou de la) chef de la direction uniquement pour les motifs suivants:

- a) l'enquête a été menée de façon injuste et subjective;
- b) les conclusions relatives aux faits contenus dans le rapport d'enquête sont insuffisantes pour déterminer qu'une violation a été commise; ou
- c) la sanction est disproportionnée relativement à la violation.

Il est interdit d'en appeler des conclusions de fait contenues dans le rapport d'enquête.

10.2 **Avis d'appel**

L'avis d'appel doit être donné par écrit au (ou à la) chef de la direction dans les quatorze (14) jours suivant la réception, par le défendeur, de l'avis de la décision du (ou de la) chef de la direction concernant les sanctions. Les motifs spécifiques de l'appel doivent y être indiqués.

Une copie de l'avis d'appel devra être fournie sans délai au (ou à la) chef de mission, si l'appel concerne une conduite aux Jeux, par un(e) participant(e) du COC, et se déroule pendant les Jeux.

10.3 **Audience**

Les personnes suivantes peuvent comparaître devant le comité d'appel, à l'occasion de ses audiences à huis clos, et présenter des arguments par rapport à l'appel :

- a) Le (ou la) chef de la direction ou le (ou la) président(e) (si applicable);
- b) le défendeur;
- c) le (ou la) chef de mission, qui peut présenter des arguments quand l'appel concerne une conduite pendant les Jeux par un(e) participant(e) du COC; et
- d) toute personne invitée par le comité d'appel à présenter des arguments ou autorisée à participer aux délibérations.

10.4 **Décision d'un appel**

Les délibérations du comité d'appel doivent se dérouler à huis clos. Aucune autre personne n'est autorisée à assister aux délibérations.

Le comité d'appel peut, à la majorité des voix :

- a) rejeter l'appel;
- b) remplacer la décision en appel par sa propre décision;
- c) remplacer une sanction par une autre sanction; ou
- d) renvoyer le rapport de signalement au (ou à la) chef de la direction pour mener une enquête plus approfondie et/ou pour rendre une nouvelle décision conformément à ses directives.

Le comité d'appel devra fournir à l'écrit les raisons qui motivent une décision. Une copie des raisons devra être fournie au (ou à la) chef de la direction, au défendeur et au (ou à la) chef de mission si l'appel concerne une conduite pendant les Jeux par un(e) participant(e) du COC et se déroule pendant les Jeux en question.

11. CONFIDENTIALITÉ DES DOCUMENTS

Dans la mesure du possible, les rapports, les rapports de signalement, les déclarations des témoins et les autres documents produits conformément au présent code 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 contre toute autre violation du présent code;
- c) Quand cela est nécessaire pour se conformer à d'autres politiques du COC, notamment la *Politique du COC sur la gestion des plaintes en matière de sport sécuritaire*;
- d) Quand il faut assurer l'équité ou les principes généraux du droit dans les procédures visées par le présent code;
- e) Au cours d'une enquête menée par un organisme chargé de l'application de la loi;
- f) Pour la protection des intérêts du COC; et
- g) Quand la loi l'exige.

12. TENUE DES DOSSIERS

Le (ou la) chef de la direction, ou sa personne désignée, devra conserver un dossier en sécurité pour chaque rapport et pour chaque signalement conformément au présent code. Le dossier devra contenir toute la documentation pertinente existante, dont :

- a) les détails des rapports et/ou une copie des rapports de signalements et les réponses;
- b) le mandat de l'enquêteur(trice);
- c) les mesures provisoires;
- d) les déclarations des témoins;
- e) le rapport d'enquête;
- f) les décisions du (ou de la) chef de la direction;
- g) les sanctions imposées;
- h) toute autre correspondance;
- i) tous les documents déposés pour l'appel.

13. ADMINISTRATION ET FORMATION

Le COC s'assurera que ses employés, administrateurs et les membres de comités du COC connaissent et comprennent le présent code par le biais d'une orientation, formation, une administration et/ou révision. Tous les employés, administrateurs et membres des comités du conseil du COC doivent confirmer chaque année par écrit qu'ils ont lu et compris le présent code et qu'ils acceptent d'être liés par ses dispositions. Le

COC se tiendra à la disposition des autres participants du COC pour les guider, s'assurer de leur compréhension et promouvoir le respect du présent code.

14. POLITIQUE SUR LA DÉNONCIATION DU COC

Le présent code est soutenu et augmenté par la Politique sur la dénonciation du COC. Toute personne associée au COC peut signaler une violation réelle, potentielle ou présumée de façon anonyme en suivant le processus décrit dans la Politique sur la dénonciation sans craindre d'être harcelée ou de subir des représailles.

15. ANNULATION DES POLITIQUES ANTÉRIEURES

Le présent code, dès son approbation par le conseil d'administration du COC, annulera et remplacera toutes les politiques et lignes directrices antérieures relatives aux questions traitées aux présentes, y compris, mais sans s'y limiter, la version antérieure du Code d'éthique du COC qui est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2022.