



INSTITUT CANADIEN DU SPORT DE ALBERTA POLITIQUE DE DÉNONCIATION

L'Institut canadien du sport de Alberta (ICS de Alberta) s'engage à maintenir une atmosphère de communication ouverte et de confiance entre les employés et la direction. De plus, l'intégrité de nos informations financières est primordiale. L'ICS de Alberta doit de maintenir un milieu de travail où les employés, les entrepreneurs et les membres du conseil d'administration de l'ICS de Alberta qui croient raisonnablement avoir connaissance d'un comportement en violation avec les politiques ou les obligations juridiques de l'ICS de Alberta peuvent exprimer ces préoccupations sans harcèlement, discrimination ou représailles. Par conséquent, nous encourageons les personnes à signaler ces préoccupations comme indiqué ci-dessous.

Si une personne a des raisons de croire qu'une possible violation des politiques de l'ICS de Alberta ou des lois applicables a eu lieu, la violation doit être signalée immédiatement. Exemples d'actions à signaler, sans s'y limiter :

- toute indication de fraude;
- détournement des ressources de la société;
- variation substantielle dans la méthodologie de rapports financiers par rapport à une pratique préalable ou de principes comptables généralement reconnus;
- divulgations de rapports et autres divulgations publiques qui ne sont pas complètes, équitables, précises, opportunes et compréhensibles;
- conduite qui n'est pas honnête et éthique;
- conflits d'intérêts;
- violations potentielles des règles et réglementations gouvernementales ou de la présente politique;
- falsification, la dissimulation ou la destruction inappropriée de documents de la société ou de documents financiers.

Un rapport doit être soumis par écrit à l'une des personnes suivantes :

- Le président et chef de la direction
- Le président du conseil d'administration
- Le président du comité d'audit

Toute personne qui reçoit un tel rapport doit le transmettre au comité d'audit aux fins d'enquête.

Le rapport doit inclure les éléments suivants :

- une description de l'affaire ou de l'irrégularité
- la période pendant laquelle la personne a observé l'affaire ou l'irrégularité
- toute mesure que la personne a prise pour enquêter sur l'affaire ou l'irrégularité, y compris le signalement à un superviseur et la réaction du superviseur.

Le rapport peut inclure, facultativement, les coordonnées des personnes à contacter si des renseignements supplémentaires sont nécessaires. Cependant, il n'est pas nécessaire que la personne s'identifie, si elle choisit de rester anonyme.

Le comité d'audit, à la réception d'un tel rapport, désignera une ou plusieurs personnes pour enquêter. Ces personnes peuvent être internes ou externes à la discrétion du comité d'audit. Le comité d'audit avisera le conseil d'administration qu'une enquête est en cours. Tous les renseignements divulgués dans le cadre de l'enquête demeureront confidentiels, sauf lorsque nécessaire pour mener l'enquête et prendre des mesures correctives, conformément aux lois applicables.

Toutes les personnes ont le devoir de coopérer à l'enquête sur les rapports de toute conduite couverte par la présente politique. Les employés et les entrepreneurs seront soumis à des mesures disciplinaires, y compris la cessation de leur emploi, s'ils ne coopèrent pas à une enquête ou s'ils fournissent délibérément de faux renseignements au cours d'une enquête.

À la fin de l'enquête, le ou les enquêteurs désignés doivent soumettre un rapport écrit au comité d'audit. Le comité d'audit informera le conseil que l'enquête est terminée et, si les allégations sont jugées fondées, fera parvenir le rapport des enquêteurs au conseil d'administration pour qu'il prenne les mesures nécessaires.

Si, à la fin de l'enquête, le conseil détermine qu'une violation de ses obligations juridiques ou de ses politiques s'est produite, il prendra des mesures correctives correspondant à la gravité de l'infraction.

Toute personne qui fait part de ses préoccupations en vertu de la présente politique a le droit de soulever ces préoccupations sans crainte de harcèlement, de discrimination ou de représailles. Par conséquent, l'ICS Alberta interdit strictement toute discrimination, toutes représailles ou tout harcèlement, réels ou éventuels, contre toute personne qui signale un comportement contrevenant à ses obligations légales ou à ses politiques (y compris les questions de comptabilité ou de vérification douteuses, ou le signalement de renseignements financiers frauduleux) basés sur la croyance honnête de la personne que cette mauvaise conduite a eu lieu.

L'ICS Alberta interdit également strictement toute discrimination, toutes représailles ou tout harcèlement contre toute personne qui participe à l'enquête sur un rapport, notamment :

- en fournissant des renseignements et en contribuant autrement à l'enquête
- en déposant des documents, en témoignant à une audience, en participant ou en aidant à un rapport déposé ou devant être déposé, relativement aux allégations dans un rapport

Si une personne croit par la suite qu'elle a été victime de discrimination, de représailles ou de harcèlement pour avoir fait un signalement en vertu de la présente politique, ces faits doivent être immédiatement signalés au président ou au président du conseil d'administration et au président du comité d'audit. Si vous avez des raisons de croire que toutes ces personnes sont impliquées dans l'affaire que vous souhaitez signaler, vous devez en faire part au conseiller juridique externe de l'ICS Alberta.