

CODE DE CONDUITE GÉNÉRAL

Préambule

Le présent Code de conduite vise à énoncer les attentes et les normes de comportement pour toutes les personnes employées, bénévoles ou participants au Regroupement loisirs et sports – Saguenay-Lac-St-Jean (RLS) dans le but d'offrir un environnement sain, respectueux et sécuritaire. Ce Code de conduite vise à promouvoir un environnement où l'ensemble des personnes peuvent se sentir en sécurité, respectés et valorisés.

L'ensemble des membres du personnel, des bénévoles et des usagers des services du RLS doit prendre le temps de lire attentivement ce Code de conduite et en respecter pleinement les dispositions. C'est une responsabilité collective que de maintenir un niveau élevé de respect et d'intégrité dans toutes les interactions liées au RLS, qu'elles soient avec les collègues, les supérieurs, les participantes et participants ou les partenaires externes. Ce Code vise à faire du RLS un endroit accueillant, respectueux et sûr pour toutes et tous. De plus, ce code de conduite s'insère à l'intérieur des bonnes pratiques de gouvernance telles qu'énoncées par le Code de gouvernance des organismes à but non lucratif (OBNL) québécois de sport et de loisir du ministère de l'Éducation du Québec.

Contact

Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant ce Code de conduite général, veuillez communiquer avec la direction générale à l'adresse suivante directeur@rls-sag-lac.org.

Modification du code de conduite générale

Le RLS se réserve le droit de modifier ce code de conduite à tout moment, en respect des lois en vigueur.

Objectifs

Les dispositions du présent code mis en place par le RLS ont pour objet :

- ✓ D'établir des normes de comportement via un code de conduite clair et concis;
- ✓ De clarifier les comportements inacceptables et en déterminer les sanctions;
- ✓ De promouvoir la transparence et la responsabilité;
- ✓ D'améliorer la collaboration, la communication et la satisfaction des employées et employés;
- ✓ De promouvoir la diversité et l'inclusion en favorisant un environnement de travail respectueux et inclusif.

Application

Le présent code s'applique à l'ensemble des membres du personnel, ainsi que les bénévoles, les clients et les participants et participantes impliqués dans les activités et programmes du RLS.

Grands principes en matière de comportement

Respect

Tous les membres du RLS doivent respecter les autres membres, qu'ils soient employées ou employés, dirigeantes ou dirigeants, bénévoles, et participantes ou participants. Nous ne tolérons pas les comportements discriminatoires, les gestes inappropriés, les injures, la violence ni toute autre forme de harcèlement. En cas de conflit interpersonnel, le processus de résolution passe par un échange de points de vue de façon respectueuse. Aussi, toutes et tous sont invités à résoudre leur conflit rapidement avant qu'il ne s'envenime, directement avec la ou les personnes en cause. Si un conflit s'avère grave et que les parties ne parviennent pas à s'entendre entre elles, l'intervention de la direction pourra être nécessaire.

Intégrité

Toutes et tous doivent agir avec intégrité, honnêteté et transparence dans toutes leurs interactions avec les autres membres et avec le public en général. Les dirigeants, les employées et employés, les bénévoles, et les participantes et participants doivent éviter les conflits d'intérêts et les pratiques qui pourraient compromettre l'intégrité de l'organisation. Ce qui implique toute situation réelle, apparente ou potentielle, qui est de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaires à l'exercice d'une fonction, à la poursuite des buts de l'organisme ou à l'occasion de laquelle, la personne utilise ou cherche à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un avantage indu à une tierce personne.

Sécurité

La sécurité de tous les membres de l'organisation est primordiale. Le RLS s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour offrir un environnement sécuritaire pour toutes et tous. Les dirigeantes et dirigeants, les employées et employés, les bénévoles, et les participantes et participants doivent signaler immédiatement tout comportement ou toute situation qui pourrait compromettre leur sécurité ou celle d'autrui.

Confidentialité

Les informations confidentielles ne devraient être communiquées à d'autres personnes que si ces dernières en ont absolument besoin pour exécuter leur travail en respect de la Politique de confidentialité et d'accès à l'information.

Collaboration

La collaboration est essentielle pour la réussite du RLS. Toutes et tous sont encouragés à travailler ensemble dans un esprit de coopération et de respect mutuel. Les dirigeantes et dirigeants, les employées et employés, les bénévoles, et les participantes et participants doivent être ouverts à l'écoute des opinions et des suggestions des autres membres et être prêts à collaborer pour atteindre les objectifs de l'organisation.

Professionnalisme

Les membres de l'organisation doivent agir avec professionnalisme en tout temps. Les dirigeantes et dirigeants, les employées et employés, les bénévoles, et les participantes et participants doivent respecter les règles et les politiques de l'organisation, être ponctuels et, communiquer de manière professionnelle avec les autres membres et le public.

Comportement inacceptable

Tout comportement allant à l'encontre du présent Code de conduite est considéré inacceptable. De plus, tout acte répréhensible au sens des lois en vigueur constitue un comportement inacceptable. Le RLS pratique le principe de tolérance zéro quant aux comportements qui pourraient miner la dignité ou l'estime de soi d'une personne, membre du personnel ou non, ou créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Aucune forme de violence (physique, verbale, psychologique) ne sera tolérée et pourrait entraîner un congédiement sans préavis.

Signalements

Dans la mesure du possible, le RLS fera le nécessaire pour s'assurer que l'anonymat d'une personne qui signale un acte répréhensible soit préservé. Il est interdit d'exercer des mesures de représailles contre une employée ou un employé qui signale un acte répréhensible ou qui collabore à une enquête concernant cet acte. Menacer une personne de représailles pour qu'elle s'abstienne de faire un signalement ou de collaborer à une enquête est interdit. Des représailles peuvent se traduire par une rétrogradation, une suspension, une mesure disciplinaire et même un congédiement ou une exclusion des services et des programmes. Toute personne subissant des représailles doit en informer la direction.

Sanctions

Tout comportement non conforme à ce Code de conduite sera pris très au sérieux. Les personnes qui contreviennent à ce Code de conduite pourront faire l'objet de sanctions, allant de la simple mise en garde jusqu'à l'exclusion de l'organisation. Les décisions en matière de sanctions seront prises par la Direction générale, au cas par cas, en tenant compte de la gravité de l'infraction et des circonstances qui l'entourent.

Code de conduite des membres du personnel

Pour contribuer à un environnement sain, sécuritaire et inclusif, chacune des personnes doit:

- ✓ employer un langage respectueux et constructif;
- ✓ utiliser les médias sociaux et les autres médias électroniques de façon appropriée et respectueuse, notamment en étant courtois dans ses commentaires;
- ✓ employer les bons canaux de communication à des heures raisonnables pour tout contact avec les membres de l'organisme;
- ✓ adopter un comportement inclusif et respecter la diversité de toutes les personnes;
- ✓ apprendre à gérer sa colère et son impulsivité;
- ✓ veiller à se trouver dans des dispositions favorables en s'abstenant de toute consommation d'alcool ou d'autres substances;
- ✓ respecter la vie privée des participantes et participants;
- ✓ respecter les recommandations médicales, les protocoles de reprise des activités et les périodes de convalescence;
- ✓ favoriser la communication positive et la résolution pacifique des conflits;
- ✓ rester maître de soi-même;
- ✓ exercer une influence positive;
- ✓ agir avec respect et bienveillance envers toutes les personnes impliquées;
- ✓ connaître et promouvoir les ressources disponibles lors d'un manquement pouvant porter atteinte à l'intégrité, notamment le Protecteur de l'intégrité en loisir et en sport (PILS);
- ✓ dénoncer tout manquement qui pourrait porter atteinte à l'intégrité à une personne de confiance ou en position d'autorité ou au Protecteur de l'intégrité en loisir et en sport.

Relations médias

Toute demande d'informations ou d'entrevues doit être adressée à la Direction générale. Aucune information importante ayant trait aux activités du RLS qui n'a pas encore été rendue publique ne peut être divulguée à quiconque, sauf aux personnes qui ont besoin de connaître cette information dans le cours normal de leur travail et qui sont tenues par la confidentialité. Les porte-parole officiels du RLS sont la Direction générale et la Présidence du conseil d'administration. À moins d'y être autorisé, un membre du personnel ne peut exprimer son opinion personnelle auprès des journalistes ni du public

sur des questions ayant trait à l'organisation. Également, les membres du personnel ne doivent pas divulguer des renseignements confidentiels.

Lignes directrices pour les activités politiques

Le RLS encourage la participation de ses employées et employés à des projets citoyens comme la politique active. Cela dit, une employée ou un employé ne peut s'associer ni s'identifier publiquement au RLS lorsqu'il participe à des activités politiques ou partisans (p. ex. porter l'uniforme de l'organisation lors d'une manifestation ou d'une implication politique).

Cette directive ne doit pas être interprétée comme un frein au projet d'une employée ou d'un employé en ce sens.

Code de conduite des bénévoles

L'ensemble des bénévoles du RLS sont tenus de respecter certaines consignes afin de maintenir un climat sain et sécuritaires lors des activités de l'organisation :

- ✓ Se conformer aux règlements internes de l'organisation;
- ✓ Faire preuve de politesse dans leur façon d'agir, d'écouter et de parler avec autrui;
- ✓ Exercer ses fonctions avec soin, au mieux de sa compétence, et avec honnêteté, loyauté, intégrité, prudence, diligence et assiduité;
- ✓ Respecter ses engagements et prendre ses responsabilités;
- ✓ Porter une tenue appropriée aux fonctions et maintenir une apparence et une hygiène personnelle soignées;
- ✓ Respecter les différences d'autrui (religion, origine ethnique, genre, orientation sexuelle, handicap, etc.);
- ✓ Respecter les locaux et de l'équipement mis à sa disposition;
- ✓ Veiller à la propreté des lieux de travail et de l'équipement;
- ✓ Utiliser le matériel de façon sécuritaire et de manière à en maintenir l'intégrité;
- ✓ Garder confidentiels les propos tenus et entendus lors des activités;
- ✓ Arriver à l'heure pour les activités et y participer au meilleur de sa capacité;
- ✓ Agir dans l'intérêt du RLS et non pas dans le but de tirer un gain, financier ou autre, pour lui-même ou pour un tiers.

Les comportements suivants sont prohibés et entraînent une expulsion automatique des activités:

- ✓ Tout comportement violent ou parole agressive;
- ✓ Être sous l'effet de l'alcool et/ou de la drogue durant les activités du RLS.

Code de conduite des usagers des services (clients et participants aux activités)

L'ensemble des usagers des services et des activités du RLS sont tenus de respecter certaines consignes afin de maintenir un climat sain :

- ✓ Utiliser un langage et des gestes empreints de respect pour soi-même, les autres participants, les bénévoles et les membres du personnel;
- ✓ Utiliser le matériel de façon sécuritaire et de manière à en maintenir l'intégrité;
- ✓ Ne pas divulguer les propos jugés confidentiels qui pourraient être tenu ou entendu lors des activités;
- ✓ Faire preuve de politesse en tout temps;
- ✓ Arriver à l'heure pour les activités et y participer au meilleur de sa capacité.

Les comportements suivants sont prohibés et entraînent une expulsion automatique des activités:

- ✓ Tout comportement violent ou parole agressive;
- ✓ Être sous l'effet de l'alcool et/ou de la drogue durant les activités du RLS.

Sources

Cette politique a été inspiré et réalisé à l'aide des documents suivants :

- ✓ Regroupement Loisir et Sport du Québec, Guide de politiques sur la gouvernance d'un OSBL;
- ✓ ADN organisations, Politique de gestion des conflits. Document préparé pour le Réseau des unités de loisir et sport du Québec.