

# CODE DE CONDUITE GÉNÉRAL

ADOPTÉ AU CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 3 FEVRIER 2026  
POLITIQUE NUMÉRO : 14-2026



## PRÉAMBULE

---

Le présent code de conduite vise à énoncer les attentes et les normes de comportement pour toutes les personnes employées, impliquées bénévolement ou participantes aux activités de Loisir sport Outaouais (LSO) dans le but d'offrir un environnement sain, respectueux et sécuritaire. Ce code vise à promouvoir un environnement où l'ensemble des personnes qui évoluent au sein de Loisir sport Outaouais peuvent se sentir en sécurité, respecté et valorisé. Toutes et tous ont un rôle à jouer à cette fin.

L'ensemble des membres du personnel de LSO, qu'il soit rémunéré ou non, doit prendre le temps de lire attentivement ce présent document et en respecter pleinement les dispositions. C'est une responsabilité collective de maintenir un niveau élevé de respect et d'intégrité dans toutes les interactions liées à LSO, qu'elles soient avec les collègues, les supérieurs, les participantes et participants ou les partenaires externes.

Loisir sport Outaouais s'attend à ce que toute personne, organisation ou entité avec laquelle elle collabore ou à laquelle elle offre des services adopte des comportements respectueux, professionnels et conformes aux valeurs de l'organisation lors de toute interaction liée aux activités de LSO.

Bien que Loisir sport Outaouais ne puisse exercer un contrôle direct sur les pratiques internes de ses partenaires ou clients, elle se réserve le droit d'intervenir, de suspendre ou de mettre fin à une collaboration ou à un service si des comportements incompatibles avec le présent code sont portés à sa connaissance et jugés préjudiciables à un environnement sain, sécuritaire ou respectueux.

Ce code vise à faire de Loisir sport Outaouais un endroit accueillant, respectueux et sûr pour toutes et tous. De plus, ce code 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*.

Politiques et outils de gestion associés :

- Cadre éthique et code de déontologie des administrateurs
- Politique de vérification des antécédents judiciaires
- Déclaration de service à la clientèle
- Politique de confidentialité et de protection des renseignements personnels
- Manuel de l'employé.e
- Code d'éthique et de déontologie des personnes salariées
- Politique de prévention contre de harcèlement et la violence en milieu de travail

## VALEURS

---

**Coopérer** : LSO croit fermement en l'adage « Seul, on va plus vite, mais ensemble, on va plus loin ». Cette valeur est véhiculée en priorisant la collaboration et le travail d'équipe, autant à l'interne qu'à l'externe.

**S'investir** : L'équipe de LSO est engagée auprès de ses partenaires et travaille avec passion. LSO met en place des conditions favorisant l'engagement, l'épanouissement et la rétention de son personnel et de ses membres.

**Être fier** : LSO met en valeur ses services et réalisations, de même que ceux de ses membres et partenaires, afin d'alimenter la fierté régionale et de susciter l'adhésion de la population à un mode de vie actif.

**Être agile** : LSO est une organisation agile, s'adaptant à l'environnement et aux besoins changeants de la communauté. Elle évolue avec flexibilité et souplesse afin de saisir les occasions pour le milieu et ses partenaires dans ses prises de position et de décision.

**Être socialement responsable** : LSO adopte et valorise un comportement responsable à l'égard de la société, considérant la diversité et l'inclusion, et à l'égard de l'environnement, considérant l'empreinte écologique et le développement durable dans ses prises de décision.

## OBJECTIFS

---

Les dispositions du présent code de conduite mis en place par LSO ont pour objet :

- Établir des normes de comportements via un code de conduite clair et concis
- Promouvoir la transparence et la responsabilité
- Améliorer la collaboration, la communication et la satisfaction des personnes impliquées à LSO
- Promouvoir la diversité et l'inclusion en favorisant un environnement de travail respectueux et inclusif

## APPLICATION

---

Le présent code de conduite s'applique à l'ensemble des membres du personnel et du conseil d'administration, ainsi qu'aux bénévoles et aux participantes et participants impliqués dans les activités et programmes de Loisir sport Outaouais.

## RÔLES ET RESPONSABILITÉS

---

### **Conseil d'administration**

- Assume la responsabilité de la mise en œuvre et de la révision du code de conduite.
- Soutient la direction générale lorsque des mesures envers le personnel, stagiaires, bénévoles ou participant.e.s doivent être prises.

### **Direction générale**

- Informe le personnel, stagiaires et bénévoles sur le code de conduite et conscientise à la responsabilité de chacun pour le maintien d'un milieu de travail ou d'implication saine.
- Détecte les facteurs de risques, décide des mesures à prendre pour éviter que ces situations ne dégénèrent et exerce un suivi.
- Applique les politiques et procédures associées lorsque nécessaire.
- Applique des sanctions appropriées lorsqu'une personne ne respecte pas le code de conduite.

### **Personnel, stagiaires, bénévoles et participant.e.s**

- Contribuent, par leur conduite, à un environnement de travail sain et exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement.
- Peuvent intervenir ou dénoncer, s'ils sont témoin d'un comportement allant à l'encontre du présent code de conduite.

# GRANDS PRINCIPES EN MATIÈRE DE COMPORTEMENT

---

## **Respect**

Tous les membres de Loisir sport Outaouais 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. Les personnes impliquées doivent se référer à la direction générale afin de connaître le processus de règlement.

## **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 personnes sont invitées à déclarer tout conflit d'intérêts ou toute apparence de conflit d'intérêts.

Les dirigeantes et 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. LSO 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 de protection des renseignements personnels.

## **Collaboration**

La collaboration est essentielle pour la réussite de LSO. 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.

Afin de projeter une image professionnelle en tout temps, les personnes doivent adopter une tenue vestimentaire adéquate à leur fonction ou à l'activité. En ce sens, les vêtements trop suggestifs ou affichant des images ou des messages grossiers, vulgaires ou offensants sont interdits.

### **Comportements inacceptables**

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.

LSO 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 une exclusion sans préavis.

## **SIGNALEMENT**

---

Dans la mesure du possible, LSO 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 personne 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, un congédiement ou une exclusion des services et programmes.

Toute personne subissant des représailles doit en informer la direction générale.

## **SANCTIONS**

---

Tout comportement non conforme à ce code de conduite sera pris au sérieux. Les dirigeantes et dirigeants, les employées et employés, les bénévoles, et les participantes et participants 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.