



9.7 Code de conduite générale (12.1g)

Le présent code de conduite vise à énoncer les attentes et les normes de comportement pour toutes les personnes (employées, impliquées bénévolement ou participant aux activités de LSCQ) dans le but d'offrir un environnement sain, respectueux et sécuritaire. En suivant ce code de conduite, nous visons à promouvoir un environnement où l'ensemble des personnes qui évolue à LSCQ peuvent se sentir en sécurité, respectés et valorisés. Toutes et tous ont un rôle à jouer à cette fin. Nous encourageons l'ensemble des personnes gravitant autour de LSCQ à prendre le temps de lire attentivement ce code de conduite et à respecter pleinement ses dispositions. Il est de notre responsabilité collective de maintenir un niveau élevé de respect et d'intégrité dans toutes nos interactions, qu'elles soient internes ou avec des partenaires externes.

Les personnes;

- contribuent, par leur conduite, à un environnement de travail/d'implication 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;
- adhèrent et contribuent au maintien des comportement suivants :

Intégrité

Les personnes doivent agir avec intégrité, honnêteté et transparence dans toutes leurs interactions avec les autres membres et avec le public en général. Les personnes doivent éviter les conflits d'intérêts et les pratiques qui pourraient compromettre l'intégrité de l'organisation, soit toute situation réelle, apparente ou potentielle qui est de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaires à l'exercice d'une fonction et à la poursuite des buts de l'organisme. Les personnes ne doivent pas utiliser ou chercher à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un avantage indu à une tierce personne.

Respect

Les personnes doivent respecter les autres membres, qu'ils soient employés, dirigeants, bénévoles ou participants. Nous ne tolérons pas les comportements discriminatoires, les gestes inappropriés, les injures, la violence ou 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 et 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 générale pourra être nécessaire. Les personnes impliquées doivent se référer à la direction générale afin de connaître le processus de règlement.

Sécurité

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

Confidentialité

Les informations confidentielles ne devraient être communiqués à d'autres personnes que si ces derniers en ont absolument besoin pour exécuter leur travail.

Collaboration

La collaboration est essentielle pour la réussite de LSCQ. Les personnes sont encouragées à travailler ensemble dans un esprit de coopération et de respect mutuel. Les dirigeants, employés, bénévoles 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 personnes 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 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.

LSCQ 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.

Référez-vous aux politiques suivants pour plus d'information :

- Politique de protection de l'intégrité;
- Politique de gestion des conflits.

Signalements

Dans la mesure du possible, LSCQ 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 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 programmes.

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

Sanctions

Tout comportement non conforme à ce code de conduite sera pris très au sérieux. Les dirigeants, employés, bénévoles 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.

Possibilité d'ajouter des sections spécialisées pour des fonctions spécifiques, exemples, missionnaires aux Jeux du Québec, ambassadrices Fillactive, formateurs Ex3...