



<b>Sujet</b> : Politique en matière d'intégrité	<b>Numéro</b> : POL_GOUV_05
<b>Date d'adoption</b> : Juin 2025	<b>Pages</b> : 9

## TABLE DES MATIÈRES

<b>A. PRÉAMBULE</b> .....	2
<b>B. OBJECTIFS</b> .....	2
<b>C. APPLICATION</b> .....	3
<b>D. RESPONSABILITÉ ET DROITS DES PERSONNES IMPLIQUÉES AUPRÈS DE L'INSTITUT</b> .....	3
<b>E. ENGAGEMENT DE L'INS QUÉBEC</b> .....	4
<b>F. IDENTIFICATION DE CERTAINES RESSOURCES À CONTACTER EN PRÉSENCE D'UNE SITUATION D'ABUS OU DE HARCÈLEMENT</b> .....	4
<b>MISE À JOUR</b> .....	4
<b>ANNEXE A</b> .....	5
<b>ANNEXE B – CODE DE CONDUITE</b> .....	6
<i>Partie 1 — CODE DE CONDUITE DE L'ADMINISTRATEUR</i> .....	6
<i>Partie 2 — CODE DE CONDUITE DU SALARIÉ, DE L'EMPLOYÉ CONTRACTUEL, DU BÉNÉVOLE ET DU STAGIAIRE</i> .....	6

**Note :** Dans le but d'alléger le texte, la forme masculine utilisée dans ce document désigne aussi bien le féminin que le masculin.

\* En cas de divergence entre la version française et la version anglaise de la Politique, règles et procédures en matière de protection de l'intégrité, la version française prévaudra.

## **A. PRÉAMBULE**

Dans le cadre de sa mission, l’Institut national du sport du Québec (INS Québec) a la responsabilité de protéger toute personne impliquée dans son milieu en lui offrant un environnement sécuritaire, juste et dans lequel on peut avoir confiance.

Ainsi, l’INS Québec ne tolère aucune atteinte à l’intégrité, notamment aucune forme d’abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, physique, psychologique ou sexuelle à l’égard de toutes les personnes impliquées dans le milieu de l’INS Québec, et ce, dans tous les programmes, activités ou services dispensés ou régis par lui conformément à la Loi à la réglementation qu’il édicte.

L’INS Québec reconnaît l’importance de prendre les moyens raisonnables afin de prévenir et d’intervenir pour faire cesser toute atteinte à l’intégrité, notamment toute forme d’abus, de harcèlement, de négligence ou de violence lorsqu’une telle pratique est portée à sa connaissance et c’est dans ce contexte qu’il a adopté la présente politique, de même qu’un Code de conduite énonçant les principaux devoirs associés aux programmes, activités et services qu’il régit, lequel Code faisant partie intégrante de la présente Politique. La présente Politique et le Code de conduite lient expressément les salariés, les employés contractuels, les bénévoles, les stagiaires et les administrateurs du Conseil d’administration de l’INS Québec.

La présente politique en matière de protection de l’intégrité se veut un outil de régie interne auquel toutes les personnes énumérées à la section « Application » ci-bas (soit les salariés, les employés contractuels, les bénévoles, les stagiaires et les administrateurs du Conseil d’administration de l’INS Québec) sont soumises, et qui vise à réglementer les comportements des dites personnes, afin que ces comportements soient en tout temps conformes à notre mission.

La présente Politique ne remplace et/ou ne se substitue aucunement à toute loi, règlement ou autre disposition pouvant recevoir application.

Aux fins de l’application de la présente Politique, le Code de conduite est annexé sous la lettre A.

## **B. OBJECTIFS**

Les dispositions de la présente Politique mise en place par l’INS Québec ont pour objet :

- a) De sensibiliser toutes les personnes impliquées de près ou de loin dans le milieu de l’INS Québec au fait que toute atteinte à l’intégrité, et notamment toute forme d’abus, de harcèlement, de négligence ou de violence n’est pas tolérée ;
- b) De prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu sain, exempt de toute atteinte à l’intégrité, et notamment exempt d’abus, de harcèlement, de négligence ou de violence ;
- c) D’instaurer des mesures qui favorisent le respect de la dignité et de l’intégrité psychologique, physique et sexuelle des personnes évoluant dans le milieu ;
- d) De favoriser la dénonciation de comportements, de paroles, d’actes ou de gestes d’abus, de harcèlement, de négligence ou de violence dès leur apparition ;

- e) De prendre les mesures administratives ou disciplinaires nécessaires afin de faire cesser l'atteinte à l'intégrité, notamment l'abus, le harcèlement, la négligence ou la violence portée à sa connaissance par toute personne, incluant *le Protecteur de l'intégrité en loisir et en sport* ;
- f) D'identifier des ressources qu'une personne peut joindre au besoin lorsqu'elle est impliquée (qu'elle soit victime ou témoin) dans une situation d'atteinte à l'intégrité, et notamment d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence dans le milieu ;

## C. **APPLICATION**

La présente Politique s'applique aux salariés, aux employés contractuels, aux bénévoles, aux stagiaires et aux administrateurs du Conseil d'administration de l'INS Québec. Les athlètes et les entraîneurs impliqués, dans le milieu de l'INS Québec, sont quant à eux soumis à la Politique en matière de protection de l'intégrité de leur fédération respective, lorsqu'ils font l'objet d'une plainte en matière d'atteinte à l'intégrité, notamment d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence. La présente Politique concerne tous les cas d'atteinte à l'intégrité tel que définis par la *Loi sur la sécurité dans les loisirs et les sports et ses règlements*, et notamment les cas d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence, pouvant survenir dans n'importe quelle activité, programme ou service dispensé ou régi par l'INS Québec, ou toute activité autre que sportive.

En matière de protection de l'intégrité, la présente Politique a préséance sur toutes autres politiques, règles et procédures pouvant être en vigueur à l'INS Québec, et lie toutes les personnes énumérées au paragraphe précédent.

L'application de la présente Politique n'a pas pour effet d'empêcher l'INS Québec d'appliquer auprès de ses salariés sa politique interne en matière de harcèlement et de mener sa propre enquête administrative de façon à prendre toute mesure qu'il juge adéquate auprès d'une présumée victime et de l'auteur présumé d'abus, de harcèlement, de négligence ou de violence. Qui plus est, la présente Politique n'a pas pour effet d'empêcher l'application d'un règlement prévoyant l'attribution d'une sanction automatique par l'INS Québec dans le cadre de programmes, activités ou services impliquant toute personne énumérée à la présente section. En tout temps, toute présumée victime peut également s'adresser aux tribunaux compétents afin de faire valoir ses droits, le cas échéant.

## D. **RESPONSABILITÉ ET DROITS DES PERSONNES IMPLIQUÉES AUPRÈS DE L'INSTITUT**

L'INS Québec rappelle que, conformément à la *Loi sur la protection de la jeunesse*, toute personne ayant des motifs raisonnables doit signaler au Directeur de la protection de la jeunesse (DPJ) toutes les situations d'abus sexuel et tout abus physique commis sur un mineur, et ce, peu importe l'auteur présumé d'abus et les moyens pris par les parents, pour mettre fin à la situation. Cette exigence de dénonciation vise également la situation où un mineur subit des sévices corporels ou est soumis à des méthodes éducatives ou d'encadrements déraisonnables.

Toutes les personnes impliquées dans le milieu doivent maintenir et promouvoir des normes de conduite pour que celui-ci soit exempt de toute forme d'atteinte à l'intégrité, notamment d'abus,

de harcèlement, de négligence ou de violence, le tout, en conformité avec le Code de conduite mis en place par l'INS Québec.

L'INS Québec s'attend à une collaboration de tous et encourage toute personne :

- à faire connaître sa désapprobation face à un comportement qu'il juge inadéquat, en se prévalant de la présente Politique, ou en déposant une plainte ou en faisant un signalement auprès du *Protecteur de l'intégrité en loisir et en sport*, en vertu de la *Loi sur la sécurité dans les loisirs et les sports*.
- à dénoncer au Protecteur de l'intégrité en loisir et en sport, tout abus, harcèlement ou violence à caractère sexuel commis sur une personne qui est elle aussi impliquée dans le milieu, qu'elle soit mineure ou majeure;
- à dénoncer au Protecteur de l'intégrité en loisir et en sport, toute atteinte à l'intégrité d'une personne qui est elle aussi impliquée dans le milieu, notamment tout abus, harcèlement, négligence ou violence à caractère autre que sexuel, que cette personne soit mineure ou majeure.

## **E. ENGAGEMENT DE L'INS QUÉBEC**

L'INS Québec doit rendre accessible la présente à toutes les personnes énumérées à la section C de la présente Politique, dès leur entrée en fonction, et ce, notamment, (en leur remettant une copie de la Politique et en obtenant confirmation écrite qu'ils en ont pris connaissance) en leur indiquant par écrit qu'elle existe, et en la publiant sur le site web.

L'INS Québec doit respecter et mettre en place, le cas échéant, les mesures appropriées afin d'appliquer les décisions rendues par le Protecteur de l'intégrité en loisir et en sport ou par le Ministre en vertu des pouvoirs lui étant conférés par la *Loi sur la sécurité dans les loisirs et les sports*. À défaut de respecter les décisions rendues et de mettre en place les mesures qui s'imposent, l'INS Québec s'expose alors à des mesures disciplinaires ou à des mesures administratives.

## **F. IDENTIFICATION DE CERTAINES RESSOURCES À CONTACTER EN PRÉSENCE D'UNE SITUATION D'ABUS OU DE HARCÈLEMENT**

- a) Le directeur de la protection de la jeunesse de votre région
- b) Le service de police
- c) Sport'Aide - Par téléphone et SMS

1-833-211-AIDE (2433)

1-833-245-HELP (4357)

## **MISE À JOUR**

La présente politique fera l'objet d'une révision minimale tous les trois ans ou dès que nécessaire, afin d'en assurer la pertinence et l'efficacité.

## **ANNEXE A**

- Salarié : toute personne à l'emploi de l'INS Québec qui est rémunérée sur une base horaire ou sur une base annuelle. (Source : Guide de l'employé – INS Québec)
- Employé contractuel : tout employé rémunéré à l'heure et embauché pour exercer des tâches particulières pendant une période déterminée. (Source : Guide de l'employé – INS Québec)
- Bénévoles : Les bénévoles sont des personnes qui effectuent gratuitement et volontairement des tâches pour l'INS Québec. (Source : CNESST)
- Stagiaire : Les stagiaires sont des personnes qui poursuivent des études et qui doivent effectuer un stage dans le cadre d'un programme d'enseignement. Ce sont aussi des travailleuses et travailleurs qui effectuent un stage dans le cadre d'un emploi. (Source : CNESST)
- Administrateur : Personne élue ou nommée comme administrateur au Conseil d'administration de l'INS Québec.
- Usager : Une personne physique (athlète, entraîneur) ou une personne morale (ex. fédération sportive) qui a recours aux services de l'INS Québec ou qui utilisent ses espaces (lieux).

## **ANNEXE B – CODE DE CONDUITE**

Comme énoncé dans le préambule de la présente Politique sur l'intégrité, le Code de conduite fait partie intégrante de la Politique et lie les personnes énumérées à la section C de la présente Politique, soit : les salariés, les employés contractuels, les bénévoles, et les administrateurs du Conseil d'administration de l'INS Québec.

### **Partie 1 — CODE DE CONDUITE DE L'ADMINISTRATEUR :**

Le pouvoir décisionnel repose entre les mains des administrateurs du conseil d'administration de l'INS Québec. Ces derniers ont la responsabilité ultime de la qualité des programmes, activités et services de l'INS Québec. L'administrateur doit garantir que le déroulement de la pratique sportive rejoigne les valeurs de l'Institut. Pour bien remplir son rôle, l'administrateur doit :

- a. Reconnaître l'usager comme la personne à privilégier qui motivera toutes ses décisions et ses actions ;
- b. S'assurer que l'encadrement de toute personne impliquée dans le milieu de l'INS Québec est exercé par des intervenants et des entraîneurs sportifs compétents et respectueux des principes véhiculés par l'organisation ;
- c. Prendre tous les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et l'intégrité de la participante ou du participant ;
- d. S'assurer que les lieux, les installations, les équipements correspondent aux intérêts et aux besoins de l'usager ;
- e. S'assurer des bonnes relations et des contacts avec le milieu des médias, le public et tous les organismes ou personnes liés à l'organisation ;
- f. S'assurer que chacun soit traité avec respect et équité.

### **Partie 2 — CODE DE CONDUITE DU SALARIÉ, DE L'EMPLOYÉ CONTRACTUEL, DU BÉNÉVOLE ET DU STAGIAIRE :**

Le salarié, l'employé contractuel, le bénévole ou le stagiaire doit avant tout être conscient de l'importance de son rôle et de la grande influence qu'il a sur les usagers et sur son entourage. Il doit assumer une mission d'éducation et de formation physique, morale et sociale auprès des usagers et se montrer digne de cette responsabilité. Il doit s'attacher davantage au bien-être et aux intérêts des usagers plutôt qu'à leurs résultats. Il ne doit pas considérer le sport comme une fin en soi, mais comme un outil d'éducation. Afin d'accomplir sa tâche avec succès, le salarié, l'employé contractuel, le bénévole ou le stagiaire doit :

#### **Sécurité physique et santé des usagers :**

- a. S'assurer que les lieux d'intervention sont sécuritaires en tout temps ;
- b. Être prêt(e) à intervenir rapidement et de façon appropriée en cas d'urgence ;
- c. Éviter de mettre les usagers dans des situations présentant des risques inutiles ou non adaptés à leur niveau ;
- d. Chercher à préserver la santé, la sécurité, l'intégrité et le bien-être présent ou futur usagers ;

### Agir de façon responsable

- a. Utiliser judicieusement l'autorité associée à sa position et prendre des décisions qui sont dans le meilleur intérêt des usagers;
- b. Favoriser le développement de l'estime de soi des usagers;
- c. Éviter de tirer un avantage personnel d'une situation ou d'une décision ;
- d. Connaître ses limites sur le plan des connaissances/compétences au moment de prendre des décisions, de donner des consignes ou d'agir ;
- e. Honorer les engagements, la parole donnée et les objectifs sur lesquels il y a eu entente. Maintenir la confidentialité et le caractère privé des informations personnelles et les utiliser de façon appropriée ;
- f. Utiliser les réseaux sociaux, internet et autres médias électroniques de façon éthique et respectueuse des collègues, athlètes, pratiquants, entraîneurs et dirigeants;
- g. S'abstenir de toute consommation de boisson alcoolique ou de drogue dans l'exercice de ses fonctions et sensibiliser les usagers aux problèmes reliés à la consommation de ces produits ainsi qu'au dopage sportif ;
- h. S'assurer que chacun soit traité avec respect et équité.

### Intégrité dans les rapports avec les autres

- a. Éviter les situations qui peuvent affecter l'objectivité, l'impartialité ou l'intégrité de ses fonctions;
- b. S'abstenir de tout comportement constituant de l'abus, du harcèlement de la négligence et de la violence, ou de toute relation inappropriée avec un usager.
- c. De façon générale, l'ensemble des activités doit être planifié de façon qu'un salarié, un employé contractuel, un bénévole ou un stagiaire ne soit jamais seul dans un lieu privé fermé en compagnie d'un athlète ou d'un pratiquant ou d'une personne impliquée dans le milieu. Ce lieu peut être réel (local, chambre, vestiaire, voiture) ou virtuel (messagerie, réseau social).
- d. Certains salariés, employés contractuels, bénévoles ou stagiaires peuvent être soumis à des obligations spécifiques en vertu de normes édictées par un ordre professionnel et qui coexistent avec le présent code de conduite.

En ce qui concerne certains professionnels de la santé habilités et autorisés à fournir un soutien ou des conseils médicaux dans leur rôle de salariés, d'employés contractuels, de bénévoles ou de stagiaires, les normes/codes de conduite professionnels seront pris en considération pour évaluer la manière dont ils devraient s'appliquer.

Il est entendu que les questions ayant trait à la santé sexuelle ou aux abus (p.ex. contrôle des naissances, accès en toute sécurité à des soins de santé en matière de sexualité et de procréation, etc.) abordées par un professionnel de la santé le soient

1) de manière consensuelle de la part du patient et

2) dans un environnement approprié et de façon appropriée, dans le respect des normes édictées par un ordre professionnel, s'il y a lieu.

Plus particulièrement :

- Les communications électroniques entre un athlète ou un pratiquant, et un salarié, un employé contractuel, un bénévole ou un stagiaire doivent inclure les parents de l'usager si elle ou il est âgé de moins de 18 ans.
  - Les envois électroniques de groupe doivent être privilégiés aux messages privés.
  - Le salarié, l'employé contractuel, le bénévole ou le stagiaire doit demander la présence d'un autre adulte lorsqu'un usager le visite à son bureau ou son local.
  - Le salarié, l'employé contractuel, le bénévole ou le stagiaire ne doit pas conduire les usagers de moins de 18 ans vers ou de retour d'une activité (pratique, partie, compétition ou autre) sans avoir le consentement de leurs parents. Il doit obtenir une autorisation parentale pour tous cas d'exception.
  - Lors de voyages impliquant de découcher, le salarié, l'employé contractuel, le bénévole ou le stagiaire s'assure que les chaperons restent dans une pièce voisine aux chambres des usagers.
  - Le salarié, l'employé contractuel, le bénévole ou le stagiaire doit limiter les visites dans les chambres d'hôtel aux visiteurs du même sexe.
  - Le salarié, l'employé contractuel, le bénévole ou le stagiaire doit s'assurer que la vérification des chambres est faite par des adultes formés et préféablement de paires mixtes.
- e. Veiller à ce que les usagers comprennent que l'abus, le harcèlement, la négligence, la violence ou tout comportement inapproprié ne sont en aucun cas tolérés, et favoriser parmi les usagers, l'habitude de divulguer et de signaler de tels comportements.

#### Respect

- a. S'assurer que chacun soit traité de façon égale, peu importe l'âge, l'ascendance, la couleur, la race, la citoyenneté, l'origine ethnique, le lieu d'origine, la langue, la croyance, la religion, le potentiel athlétique, le handicap, la situation familiale, l'état matrimonial, l'identité de genre, l'expression de genre, le sexe ou l'orientation sexuelle ;
- b. Préserver la dignité de chaque personne lors des interactions avec les autres ;
- c. Respecter les principes, règles ou politiques en vigueur.

#### Honneur du sport

- a. Observer et faire observer tous les règlements de façon stricte ;
- b. Vouloir se mesurer à un(e) adversaire dans l'équité ;
- c. Maintenir sa dignité en toutes circonstances et faire preuve de contrôle de soi ;
- d. Respecter les officiel (le)s et accepter leurs décisions sans douter de leur intégrité.

**Signature :**

**J'ai bien pris connaissance de la politique en matière d'intégrité de l'Institut national du sport du Québec.**

**Prénom, Nom :** \_\_\_\_\_

**Signature :** \_\_\_\_\_

**Date :** \_\_\_\_\_