



Code de déontologie et engagement des Ressources humaines de Golf Québec - 2025

1. Généralités

Golf Québec s'attend à ce que les membres de ses Ressources humaines ait une conduite éthique, fasse preuve de courtoisie et soit consciencieux en représentant Golf Québec. Chacun doit signer, au début de chaque année, ce Code de déontologie qui sert aussi de formulaire d'engagement et de déclaration des intérêts et qui est disponible sous forme électronique sur SurveyMonkey.

* 1. Nom complet :



Code de déontologie et engagement des Ressources humaines de Golf Québec - 2025

2. Définitions

« Clientèle » désigne tous les établissements, les golfeuses et les golfeurs membres existants et potentiels avec qui les Ressources humaines pourraient avoir contact dans l'exercice de leurs fonctions chez Golf Québec;

« Administrateur(trice)s » désigne une personne qui rend des services gratuits à Golf Québec en étant membre du conseil d'administration;

« Bénévoles » désigne toute personne qui travaille bénévolement pour Golf Québec;

« Membres du personnel » désigne toute personne en relation d'embauche (à plein temps, à temps partiel ou occasionnel) avec Golf Québec, de même que tout entrepreneur contractuel œuvrant pour le compte de Golf Québec;

« Intervenant(e)s » désigne toute personne ou organisme qui contribue au travail de Golf Québec;

« Ressources humaines » regroupe les Membres du personnel et les Bénévoles de Golf Québec.

* 2. Apposez vos initiales :



Code de déontologie et engagement des Ressources humaines de Golf Québec - 2025

3. Procédure détaillée

Les Ressources humaines sont tenus de :

- a) Traiter toute la Clientèle, les Administrateur(trice)s, les Bénévoles, les Membres du personnel et les Intervenant(e)s de Golf Québec avec respect;**
- b) Être courtois, consciencieux et faire preuve d'éthique en représentant Golf Québec;**
- c) Contribuer à un environnement positif et sain en démontrant des relations interpersonnelles positives, en respectant les différences et en agissant avec honnêteté et intégrité de façon transparente;**
- d) Respecter les lois;**
- e) Connaître, comprendre et respecter les politiques de Golf Québec, incluant, mais ne s'y limitant pas :
 - la Politique sur la protection de l'intégrité dans les sports;
 - la Politique en matière de drogue et d'alcool pour les Ressources humaines de Golf Québec;
 - le Règlement de sécurité.**

* 3. Apposez vos initiales :



Code de déontologie et engagement des Ressources humaines de Golf Québec - 2025

4. Reconnaître les actes répréhensibles

Les actes répréhensibles qui pourraient entraîner des sanctions incluent (mais ne s'y limitent pas) :

- a. Action ou parole humiliante, insubordonnée, malhonnête, menaçante, dégradante, sexiste, illégale ou raciste, taxage et exploitation;**
- b. Calomnie ou médisance envers un Membre du personnel, un(e) Bénévole ou un(e) Intervenant(e);**
- c. Acceptation de pots de vin;**
- d. Non-respect de la loi visant à protéger les enfants, l'intégrité et la sécurité des personnes ou des propriétés,**
- e. Dévoilement, sans autorisation, des informations concernant Golf Québec qui auraient été identifiées comme étant « confidentielles » par le conseil d'administration ou la direction générale,**
- f. Navigation sur des sites Internet ou correspondance sur des forums de discussion inappropriés; envoi des courriels relatifs à des sites/sujets qui font la promotion d'activités illégales ou de nature sexuelle ou pornographique, en utilisant les ordinateurs/systèmes de Golf Québec.**

* 4. Apposez vos initiales :



Code de déontologie et engagement des Ressources humaines de Golf Québec - 2025

5. Savoir signaler les actes répréhensibles

a) Les actes répréhensibles se divisent en deux catégories :

i. Abus, harcèlement, négligence ou violence - Relevant de la Politique de la protection de l'intégrité dans les sports, ces dossiers sont traités par le Protecteur de l'intégrité en loisir et en sport;

ii. Autres types d'incidents à signaler (ex. : vol, vandalisme, fraude, traitement préférentiel, etc.) - Relevant de Golf Québec, ces dossiers sont traités sur réception d'un signalement par courriel à plaintes@golfquebec.org afin que des mesures correctives soient apportées.

b) Toute personne qui est témoin d'un acte répréhensible est fortement encouragée à le signaler afin de protéger l'ensemble de la communauté.

c) Tous les dossiers seront traités sous le sceau de la confidentialité. Les informations reçues ne seront partagées qu'avec les personnes qui doivent être tenues au courant afin d'intervenir en toute connaissance de cause pour régler le problème soulevé.

* 5. Apposez vos initiales :



Code de déontologie et engagement des Ressources humaines de Golf Québec - 2025

7. Responsabilités du traitement des dossiers

- a) Pour les plaintes qui sont traitées dans le canal plaintes@golfquebec.org, le conseil d'administration de Golf Québec agit en tant que comité disciplinaire et est responsable d'enquêter sur les plaintes formulées contre les Administrateur(trice)s, les Bénévoles ou la direction générale et de déterminer les actions disciplinaires adéquates.**
- b) La direction générale est responsable d'enquêter sur les plaintes formulées contre les Membres du personnel et de déterminer les actions disciplinaires adéquates.**
- c) En cas d'opposition à une décision du comité disciplinaire ou de la direction générale, les dirigeants de Golf Québec recevront les demandes en appel.**
- d) Les Administrateur(trice)s, les Bénévoles et les Membres du personnel sont responsables de faire respecter ce Code de déontologie et d'informer un membre du conseil d'administration ou la direction générale de toute infraction.**

* 6. Apposez vos initiales :



Code de déontologie et engagement des Ressources humaines de Golf Québec - 2025

6. Conduite hors service

Dès qu'ils portent les vêtements corporatifs de Golf Québec, les Ressources humaines peuvent être perçues comme des représentants même hors service. De ce fait, les activités pratiquées tout en véhiculant l'image de marque de Golf Québec et qui peuvent affecter la Clientèle, les Administrateur(trice)s, les Bénévoles, les Membres du personnel et les preneur(se)s de décisions de Golf Québec ou discréditer Golf Québec seront aussi couvertes par ce Code de déontologie.

* 7. Apposez vos initiales :



Code de déontologie et engagement des Ressources humaines de Golf Québec - 2025

8. Engagement

Je, soussigné(e), confirme avoir lu et compris le Code de déontologie des Ressources humaines de Golf Québec.

J'accepte et je m'engage à respecter et à faire respecter ce Code de déontologie ainsi que toutes les politiques, les règlements et les lois en vigueur, incluant, mais ne s'y limitant pas :

- la Politique sur la protection de l'intégrité dans les sports;
- le Règlement de sécurité.

Je reconnais avoir reçu une copie de la Politique en matière de drogue et d'alcool pour les Ressources humaines de Golf Québec (la « Politique »). J'accepte de lire les énoncés de la Politique et de me familiariser avec. J'accepte également de suivre et de respecter toutes les règles énoncées dans la Politique et ferai en sorte que toutes les Ressources humaines travaillant sous ma supervision connaissent cette Politique.

* 8. Je m'engage à respecter et à préserver le caractère confidentiel des dossiers traités et des renseignements reçus dans le cadre de mes fonctions.

- ☐ Oui
- ☐ Non

* 9. Déclaration de conflits d'intérêts

- ☐ Je déclare ne pas avoir d'intérêts susceptibles d'entrer en conflit avec mes tâches, mes fonctions et mes obligations.
- ☐ Je déclare que les intérêts suivants sont susceptibles d'entrer en conflit avec mes tâches, mes fonctions et mes obligations.
- ☐ Décrivez ces intérêts conflictuels :

* 10. Nom complet (tient lieu de signature)

* 11. Date

Date

Date

MM/JJ/AAAA

