



LE CODE D'ÉTHIQUE

DANS LE DOMAINE DU LOISIR

Guide à l'intention des organismes



En collaboration avec :



Table des matières

Préambule	4
Introduction.....	4
Adhésion à l'Avis sur l'éthique en sport du MELS.....	5
Objectifs du document	6
Terminologie.....	7
Écrits sur les problèmes d'ordre éthique.....	8
Élaboration d'un code d'éthique	10
1) Les conditions préalables à l'élaboration du code d'éthique	11
2) La création et le rôle du comité d'éthique	11
3) Les types de code d'éthique.....	12
4) Les valeurs fondamentales de l'organisme	12
5) Les attentes d'ordre éthique de l'organisme et de ses membres..	13
6) La rédaction (le format) et l'adoption du code d'éthique	14
7) La diffusion et la promotion du code d'éthique	15
8) La mise en application du code d'éthique	15
9) La mise à jour périodique du code d'éthique.....	15
10) La suite au code d'éthique : le code de conduite.....	15
Conclusion	16
Références	17

Introduction

Le milieu du loisir est un domaine d'activité qui peut être extrêmement enrichissant pour les participants, les participantes et leurs parents, mais également pour les intervenants et les intervenantes, les administrateurs et les administratrices. Plusieurs recherches confirment les bienfaits physiques et psychologiques de la pratique d'activités de loisir lorsqu'elle est réalisée dans un environnement sain. L'application de valeurs positives, le développement de relations interpersonnelles, le renforcement des liens dans la famille, l'augmentation de l'estime de soi et l'amélioration de la condition physique et/ou mentale sont des exemples de bénéfices générés par la pratique d'activités de loisir.

Toutefois, les conséquences peuvent aussi être néfastes lorsque la dignité d'une personne est brimée par des actions ou des comportements inappropriés.

Le domaine du loisir est un milieu propice à des problèmes d'ordre éthique, et ce, pour plusieurs raisons :

- des relations de confiance s'établissent entre les participantes/participants et les instructrices/instructeurs ;
- dans les loisirs tels que la danse, la gymnastique, le *cheerleading* ou la natation, les contacts physiques sont requis pour effectuer des figures ou des exercices ;
- les locaux isolés, les vestiaires, les rencontres individuelles et la participation à des événements à l'extérieur permettent à l'intervenant ou à l'intervenante d'être seul avec les participantes et les participants ;
- les fortes pressions exigées par l'activité elle-même, les attentes des organisations ou de l'intervenant ou l'intervenante, de la foule ainsi que des proches peuvent occasionner un stress démesuré chez le participant ou la participante ;
- les activités de loisir sont souvent hiérarchisées, et les rôles d'autorité ne sont pas remis en cause.

Préambule

À l'automne 2010, le Service des sports et du plein air de la Ville de Lévis a adhéré à l'Avis sur l'éthique en loisir et en sport du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS). Il s'est alors engagé dans une démarche de promotion de l'éthique auprès des acteurs du milieu et de la population lévisienne. C'est dans cette optique que le Service des sports et du plein air a entrepris la conception d'un outil permettant de faciliter la compréhension et l'élaboration d'un code d'éthique. Plusieurs références et exemples s'y retrouvant sont spécifiques du domaine sportif. Toutefois, le contenu du document est conçu pour être pertinent pour la majorité des organismes et peut s'appliquer plus largement à tous les organismes de loisir de la Ville de Lévis.

Adhésion à l'Avis sur l'éthique en sport du MELS

Les problèmes d'ordre éthique qui peuvent en résulter sont nombreux. Ils peuvent se traduire par de la violence physique, verbale ou psychologique, de l'agression ou du harcèlement sexuel, du dopage, des troubles alimentaires, des pressions excessives, de la discrimination, des retours au jeu précipités à la suite d'une blessure, des abus de pouvoir, des relations intervenant/intervenante – participant/participante inappropriées, de la tricherie, etc.

Au moyen de son programme « Gestion du risque », la Direction de la vie communautaire de la Ville de Lévis soutient près de 150 organismes associés dans la mise en place d'un processus de filtrage, ce qui contribue à optimiser la saine pratique d'activités de loisir. Toutefois, la notion de l'éthique est peu abordée dans ce programme. Tel qu'il est recommandé dans certaines études, une des méthodes de prévention est l'élaboration d'un code d'éthique par les organismes. L'élaboration d'un code d'éthique est également proposée dans les étapes du processus de Bénévoles Canada¹.

À la lumière de cette réalité, la Direction de la vie communautaire de la Ville de Lévis souhaite soutenir les organismes oeuvrant sur le territoire dans la prévention des risques associés aux problèmes d'ordre éthique par la production de ce guide.

En 2010, désirant encourager et promouvoir l'éthique sur le territoire lévisien, le conseil municipal a adhéré à l'Avis sur l'éthique en loisir et en sport mis sur pied par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

En adhérant à cet avis, la Ville de Lévis s'est engagée à :

« mettre au premier plan les valeurs indissociables d'une contribution positive de la pratique d'activités de loisir et de sport² » ;

« promouvoir l'éthique auprès des acteurs du milieu et de la population québécoise³ ».

Afin de respecter cet engagement, la Direction de la vie communautaire a entrepris les actions suivantes :

- embaucher une personne ressource qui a pour mandat d'accompagner dix-neuf organismes partenaires dans l'élaboration et la mise en place d'un code d'éthique (2010) ;
- élaborer un document sur l'éthique destiné à l'ensemble des organismes de loisirs sur le territoire de la Ville de Lévis (2011-2012) ;
- mettre à la disposition des organismes un CD comprenant des documents de référence en lien avec l'éthique (2012).

L'Avis du MELS est disponible pour consultation sur son site Internet au www.mels.gouv.qc.ca/sportloisir.

¹ Bénévoles Canada (2001). *Dix étapes sûres : processus de filtrage des bénévoles*, Ressource publiée dans le cadre du programme de filtrage des bénévoles.

² Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2006). *Le loisir et le sport en valeur! Avis sur l'éthique en loisir et en sport*, p. 15.

³ *Ibidem*, p. 15.

Objectifs du document

L'élaboration d'un document sur l'éthique permettra de :

- promouvoir l'importance de l'éthique en sport et en loisir ;
- clarifier la terminologie afin de faciliter la communication au sujet de l'éthique dans les différentes organisations offrant des services de loisir et de sport ;
- soutenir les organismes dans la révision de leurs codes d'éthique au moment qui leur convient ;
- fournir des informations aidant à l'élaboration et la rédaction d'un code d'éthique ;
- rendre disponibles des documents de référence déjà existants.

Terminologie

L'éthique est un terme abstrait qui est souvent confondu avec d'autres notions et mal interprété. C'est pourquoi il est nécessaire de définir quelques termes utilisés dans ce document.

Valeur

Selon le *Petit Larousse*, le terme « valeur » est défini comme « ce qui est posé comme vrai, beau, bien, d'un point de vue personnel ou selon les critères d'une société et qui est donné comme un idéal à atteindre, comme quelque chose à défendre ». À titre de référence, voici un tableau regroupant les six valeurs universelles d'un code d'éthique selon Mark S. Schwartz. Schwartz est professeur en droit, gouvernance et éthique à l'Université de York à Toronto⁴.

Les six valeurs universelles d'un code éthique selon Schwartz⁵ (2005)

Valeurs universelles	Fidélité	Respect	Responsabilité	Égalité	Citoyenneté	Préoccupation pour autrui
Valeurs ou notions visées	Honnêteté, franchise, intégrité, fiabilité, loyauté	Civilité, autonomie, tolérance	Responsabilité, excellence, autolimitation	Processus, impartialité, équité	Respect de la loi, protection de l'environnement	Bien-être des autres, bienveillance

⁴Schwartz, M.S. (2005). « Universal moral values for corporate codes of ethics », *Journal of Business Ethics*, vol. 59, p. 27-44.

⁵*Ibidem*, p. 27-44.

Morale

Il existe plusieurs définitions à la morale. Celle utilisée dans ce présent document se réfère à *ce qui peut être apprécié ou jugé selon les notions de bien et de mal, conformément aux bonnes mœurs*, telle qu'elle est définie par le Centre national de ressources textuelles et lexicales de France⁶.

Éthique

Tout d'abord, il est important de démystifier ce qu'est l'éthique. Lorsqu'elle est appliquée dans un domaine précis d'activité, l'éthique se définit comme *un processus de réflexion continu sur le sens et les conséquences multiples des actions*⁷.

Code d'éthique

Le code d'éthique se définit comme un *texte énonçant les valeurs et les principes à connotation morale ou civique auxquels adhère une organisation, et qui servent de guide à un individu ou à un groupe afin de l'aider à juger de la justesse de ses comportements*⁸.

Le code d'éthique se réfère à ce qui est jugé comme fondamental pour l'organisation. Il englobe les valeurs et les principes moraux définis par l'organisation. Il est un outil de gestion et de communication efficace pour transmettre les attentes en matière d'éthique aux différentes personnes impliquées au sein de l'organisation.

⁶ <http://www.cnrtl.fr/>

⁷ Office québécois de la langue française, 2007.

⁸ *Ibidem*.

Code de conduite

On définit souvent le code de conduite de la même façon que le code d'éthique. Pourtant, bien qu'ils soient complémentaires, ils présentent des différences marquées. Ils ont chacun leurs rôles, mais permettent tous deux d'optimiser la gestion d'une organisation.

Le code d'éthique véhicule le fondement et l'idéologie de l'organisme, alors que le code de conduite se réfère aux comportements attendus et aux règlements de l'organisation. Le code de conduite se traduit donc par *un ensemble de comportements attendus et les conséquences en cas de non-respect*⁹.

Il est primordial que le code de conduite repose sur les énoncés du code d'éthique. « Le code de conduite sans code d'éthique n'a pas d'âme. Les membres auxquels s'adresse le code de conduite peuvent bien suivre ces règles de comportement sans jamais comprendre pourquoi ils le font ou pourquoi ils doivent le faire¹⁰. » C'est donc dans le code d'éthique que résident les raisons expliquant pourquoi ce sont ces comportements qui sont attendus par l'organisation.

⁹ SportsQuébec(2008). *Un code de conduite pour les officiels : guide à l'intention des fédérations sportives*, p. 3.

¹⁰*Ibidem*, p. 3.

Écrits sur les problèmes d'ordre éthique

En septembre 2004, madame Sylvie Parent, professeure à l'Université Laval, a produit un recensement de 48 écrits sur l'éthique dans le sport pour le ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir. Ces écrits comportent des sondages, des enquêtes, des entrevues, des articles ainsi que des recherches en matière de problèmes d'ordre éthique. Les thèmes généraux abordés sont la violence et le harcèlement sexuel, les blessures sportives, l'éthique, la moralité, les pressions, le pouvoir et l'influence, la relation entraîneur et athlète, les troubles alimentaires ainsi que la violence et les agressions.

Voici quelques énoncés tirés de ce recensement :

Sur le thème de la violence et du harcèlement sexuel :

- « Le sport est un site d'exploitation sociale à cause de l'attitude de laisser-faire par rapport à l'inégalité qui y règne¹¹ » ;
- « Une fille sur 4 et un garçon sur 9 seraient victimes d'abus sexuel avant le milieu de l'adolescence (en général dans la société)¹¹ » ;
- « L'entraîneur abuseur prend le temps de créer une confiance entre lui et l'athlète¹¹ » ;
- Il arrive qu'« un athlète talentueux doit choisir d'échanger l'abus sexuel contre le désir de succès spécialement quand l'entraîneur est "le meilleur"¹¹ » ;
- « Il est difficile pour l'athlète abusé de blâmer l'entraîneur à cause de l'affection et de la période de mise en confiance de l'entraîneur¹¹ » ;
- « Pour prévenir l'abus sexuel dans le sport, les dirigeants du sport doivent reconnaître qu'ils ont une responsabilité dans le système. Une difficulté des chercheurs dans le domaine de l'abus sexuel dans le sport, c'est que les responsables d'organisations sont peu disposés à admettre que de l'abus sexuel peut survenir dans leur organisation¹¹ » ;

- « Les études menées sur les athlètes féminines et le harcèlement sexuel montrent que les athlètes ne voient pas le harcèlement sexuel comme un problème mais comme faisant partie du jeu¹² » ;
- « Il y a un risque plus élevé d'abus sexuel sur un athlète qui est dans un stade élevé de performance (stade of imminent achievement) juste avant le niveau international ou élite, et spécialement quand ce moment coïncide avec la puberté (proposition pas encore prouvée scientifiquement)¹³ » ;
- « L'environnement sportif est un peu comme celui d'une famille (parental et/ou de soin). Dans cette condition, l'enfant est beaucoup plus porté à accepter des choses qu'il n'aurait pas acceptées normalement¹⁴ » ;
- « Comme 70 à 80 % des abuseurs ont été abusés étant jeunes, le fait de prévenir chez les jeunes pourrait aider à faire diminuer le nombre d'abuseurs en devenir¹⁴ » ;
- Aux États-Unis, « certaines organisations sportives ont été poursuivies en justice pour les actes criminels de leur employé (entraîneur), mais aussi parce qu'elles ont échoué à déterminer si le bénévole ou le "futur" employé avait une propension à avoir une mauvaise conduite sexuelle¹⁴ » ;
- « Dans une étude, sur 197 abuseurs, le taux de récidive pour des crimes sexuels était de 42 %¹⁴. »

¹² Krauchek, V., et Ranson, G. (1999). « Playing by the rules of the game: womens' experiences and perceptions of sexual harassment in sport », *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, vol. 36, no 4, p. 585-600; cité dans Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir, *Recensement des écrits sur l'éthique dans le sport*, Gouvernement du Québec, 2004, p.12-14.

¹³ Cense, M., et Brackenridge, C. (2001). « Temporal and developmental risk factors for sexual harassment and abuse in sport » *European Physical Education Review*, vol. 7, no 1, p. 61-79; cité dans Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir, *Recensement des écrits sur l'éthique dans le sport*, Gouvernement du Québec, 2004, p.18-20.

¹⁴ Fried, G.B. (1996). « Unsportsmanlike contact: strategies for reducing sexual assaults in youth sports », *Journal of Legal Aspects of Sport*, vol. 6, no 3, p. 155-168; cité dans Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir, *Recensement des écrits sur l'éthique dans le sport*, Gouvernement du Québec, 2004, p. 23-24.

¹¹ Brackenridge, C. (1997). « He owned me basically...: women's experience of sexual abuse in sport », *International Review for the Sociology of Sport*, vol. 32, no 2, p. 115-130; cité dans Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir, *Recensement des écrits sur l'éthique dans le sport*, Gouvernement du Québec, 2004, p. 6-8.

Sur le thème de la pression :

- « Une évaluation négative de la performance de la part des parents de l'athlète a un rôle majeur à jouer dans le développement de forts traits d'anxiété chez l'athlète. [...] Vingt-six pour cent (26 %) des athlètes sentent que leurs parents les forcent à compétitionner. Cinquante pour cent (50 %) des athlètes mentionnent que leurs parents ne seront "pas fâchés" si une mauvaise performance survient, 38 % pensent que leurs parents seront "un peu fâchés" et 12 % "très fâchés". Douze pour cent (12 %) des athlètes croient que leurs parents ne seront pas fâchés "s'ils abandonnent la compétition", tandis que 52 % croient qu'ils seront un peu fâchés et 35 % croient que leurs parents seront très fâchés. Plus la pression parentale augmente, plus les athlètes montrent une réaction négative à la pression, ressentent plus de pression à la performance et plus de pression à rester dans le sport plutôt que de choisir un autre sport ou une autre activité de loisir¹⁷. »

Sur le thème des blessures sportives :

- « Le triangle entraîneur/athlète/soigneur peut mener à un conflit de rôles, particulièrement quand les rôles de chacun sont mal définis et délimités. L'entraîneur fait revenir au jeu les joueurs les plus forts plus rapidement que les autres joueurs (joueurs substitués et joueurs sur le banc). Les soigneurs eux sont plus influencés par la santé des joueurs que par la situation de jeu et par la force du joueur¹⁵. »

Sur le thème de l'éthique :

- « 198 problèmes éthiques ont été identifiés et ont été répartis dans 9 catégories générales. Les catégories sont les suivantes : tricherie, discrimination, abus, manque de respect, les exigences de l'entraîneur, le manque de fonds et d'opportunités, les principes du sport, l'administration du sport et divers. La plupart des catégories peuvent être incorporées dans [...] un code d'éthique (respect des participants, entraînement responsable, intégrité dans les relations et honneur du sport). La catégorie la plus évoquée par les entraîneurs est celle de l'abus. Viennent ensuite la discrimination, la tricherie et les exigences des entraîneurs¹⁶ » ;
- « Le développement de codes d'éthique, reflétant les réalités sociales et les normes, pourrait devenir la pierre angulaire d'une pratique responsable de la part des entraîneurs et pourrait contribuer à véhiculer une image positive pour les entraîneurs¹⁶. »

Sur le thème des troubles alimentaires :

- « Une étude effectuée auprès de 154 athlètes féminines : 59 % disent être influencées par leur entraîneur sur le poids et la diète¹⁸ » ;
- Une étude effectuée auprès de 218 gymnastes : 4,1 % sont boulimiques, 32,6 % ont un épisode d'excès important de nourriture au moins une fois par semaine, 28,4 % disent avoir jeûné ou suivi des diètes strictes au moins quatre fois dans la dernière année, 6 % ont vomis au moins 2 à 3 fois par mois et 2,4 % disent utiliser des laxatifs au moins une fois par semaine¹⁹ ;
- Une étude effectuée auprès de 62 nageuses : 51,6 % sont d'accord avec le fait qu'il existe des pressions par rapport à leur poids²⁰ ;
- Une étude effectuée auprès de 157 *cheerleaders* : 84 % disent qu'il y a des pressions en rapport avec leur poids²¹.

¹⁷ Hellstedt, J.C. (1990). « Early adolescent perceptions of parental pressure in the sport environment », *Journal of Sport Behaviour*, vol. 13, no 3, p. 135-144 ; cité dans Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir, *Recensement des écrits sur l'éthique dans le sport*, Gouvernement du Québec, 2004, p. 64-66.

¹⁸ Tomlinson, A., et Yorganci, I. (1997). « Male coach/female athlete relations: gender and power relations in competitive sport », *Journal of Sport & Social Issues*, vol. 21, no 2, p. 134-155 ; cité dans Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir, *Recensement des écrits sur l'éthique dans le sport*, Gouvernement du Québec, 2004, p. 89-91.

¹⁹ Petrie, T.A., et Stoeber, S. (1993). « The incidence of bulimia nervosa and pathogenic weight control behaviors in female collegiate gymnasts », *Research Quarterly for Exercise and Sport*, vol. 64, no 2, p. 238-241 ; cité dans Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir, *Recensement des écrits sur l'éthique dans le sport*, Gouvernement du Québec, 2004, p. 98-100.

²⁰ Reel, J.J., et Gill, D.L. (2001). « Slim enough to swim? Weight pressures for competitive swimmers and coaching implications », *The Sport Journal*, vol. 4, no 2 ; cité dans Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir, *Recensement des écrits sur l'éthique dans le sport*, Gouvernement du Québec, 2004, p.104-105.

²¹ Reel, J.J., et Gill, D.L. (1996). « Psychosocial factors related to eating disorders among high school and college female cheerleaders », *The Sport Psychologist*, vol. 10, p. 195-206 ; cité dans Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir, *Recensement des écrits sur l'éthique dans le sport*, Gouvernement du Québec, 2004, p.106-108.

¹⁵ Flint, F.A., et Weiss, R. (1992). « Returning injured athletes to competition: a role and ethical dilemma », *Canadian Journal of Sports Science*, vol. 17, no 1, p. 34-40 ; cité dans Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir, *Recensement des écrits sur l'éthique dans le sport*, Gouvernement du Québec, 2004, p. 42-44.

¹⁶ Haney, C.J., Long, B.C. et Howell-Jones, G. (2008). « Coaching as a profession: ethical concerns », *Journal of Applied Sport Psychology*, vol. 10, no 2, p. 240-250 ; cité dans Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir, *Recensement des écrits sur l'éthique dans le sport*, Gouvernement du Québec, 2004, p. 47-49.

Élaboration

d'un code d'éthique

L'élaboration d'un code d'éthique est avant tout un exercice de réflexion. Les administrateurs doivent tout d'abord se questionner sur trois aspects :

- les raisons qui les motivent à adopter un code d'éthique ;
- les parties prenantes qui devraient être visées par le code d'éthique ;
- l'amorce d'identification des valeurs de l'organisation²².

Les réponses obtenues leur permettront d'identifier les besoins de l'organisation en matière d'éthique organisationnelle. Ils pourront ainsi mieux s'orienter dans l'élaboration du code d'éthique. Par la suite, nous suggérons de suivre les dix (10) étapes suivantes :

- 1) Connaître les conditions préalables à l'élaboration du code d'éthique.
- 2) Mettre sur pied un comité d'éthique et décider de son rôle.
- 3) Déterminer le type de code d'éthique à élaborer.
- 4) Déterminer les valeurs de l'organisation.
- 5) Établir les attentes d'ordre éthique de l'organisation vis-à-vis de ses membres (intervenants et intervenantes, administrateurs et administratrices, participants et participantes, parents, etc.).
- 6) Rédiger le code d'éthique et le faire adopter par le conseil d'administration.
- 7) Diffuser et promouvoir le code d'éthique.
- 8) Mettre le code d'éthique en application.
- 9) Mettre à jour périodiquement le code d'éthique.
- 10) Examiner la possibilité de créer une suite au code d'éthique : le code de conduite.

²² Fabien Durif, Richard Binette, Myriam Forest et Émilie Vachon (2009). *Revue internationale de gestion*, vol. 34, no 2, p. 21-30.

Les sections suivantes ont été créées dans le but d'aider les organismes à suivre ces étapes.

1) Les conditions préalables à l'élaboration du code d'éthique

Le code d'éthique doit faire partie intégrante de la gestion d'une organisation. Il doit être un outil de référence utilisé fréquemment. Il doit être au cœur des discussions et des décisions organisationnelles. Les personnes concernées doivent non seulement s'y conformer, mais également s'y reconnaître. Pour ce faire, le code d'éthique doit être réaliste et adapté au milieu.

Pour que le code d'éthique ait l'impact désiré, il doit être connu et adopté par tous. Les personnes concernées doivent s'approprier le code en vigueur, être en accord avec ses articles et s'y conformer.

Dans le but de susciter l'intérêt des personnes concernées envers le code d'éthique et ainsi développer leur sentiment d'appartenance envers ce code, nous recommandons de consulter l'ensemble des parties prenantes sur leurs attentes d'ordre éthique.

2) La création et le rôle du comité d'éthique

La création d'un comité d'éthique au sein de l'organisation est un moyen efficace de concertation. Le mandat du comité d'éthique est généralement d'engager un processus de réflexion sur les valeurs de l'organisation, de contribuer à l'élaboration du code d'éthique et finalement de voir à le faire respecter par les membres de l'organisation. Il peut également être mis à contribution dans la résolution de problèmes d'ordre éthique.

Afin de maximiser son efficacité, le comité d'éthique doit regrouper plusieurs personnes ayant des statuts différents au sein de l'organisation : administrateurs, administratrices, participants, participantes, parents, bénévoles, intervenants, intervenantes, entraîneurs, entraîneuses, professeurs, professeuses, juges, officiels, officielles, etc. L'objectif est d'établir une vision commune de l'organisation et de travailler dans ce sens.

Dans les rencontres du comité, les personnes présentes devront préciser les valeurs qui doivent être transmises par l'organisation, les attentes d'ordre éthique ainsi que les problèmes d'ordre éthique qui peuvent survenir en fonction du secteur d'activité. Les membres de ce comité doivent également représenter, dans leur propos, les gens qui ont le même statut qu'eux.

À la suite des commentaires et des discussions, les membres du comité d'éthique pourront se positionner sur les valeurs qui devraient, selon eux, être inscrites dans le code d'éthique. Ainsi, ils auront pour mandat d'émettre des recommandations aux membres du conseil d'administration.

3) Les types de code d'éthique

Toutes les organisations sont différentes et n'ont pas toutes les mêmes besoins en ce qui a trait à l'éthique. C'est pour cela que nous suggérons différents types de code d'éthique. L'organisme devra donc choisir le ou les types de code d'éthique qui correspondent aux différents besoins de l'organisation.

Les types de code d'éthique sont les suivants :

- Code d'éthique des administrateurs et des administratrices.
- Code d'éthique des bénévoles, des moniteurs et des monitrices, des professeurs et des professeuses, des entraîneurs et des entraîneuses.
- Code d'éthique des spectateurs et des spectatrices.
- Code d'éthique des participants et des participantes.
- Code d'éthique des juges, des officiels et des officielles.
- Code d'éthique des parents.
- Code d'éthique combiné (incluant plusieurs personnes visées, par exemple parents et officiels).

4) Les valeurs fondamentales de l'organisme

Afin d'informer les gens gravitant autour de l'organisme de ce qu'on attend d'eux en matière d'éthique, il est important de se positionner sur la manière dont l'organisme se définit et l'image qu'il s'en dégage. Pour ce faire, la première étape consiste à identifier clairement sa mission. À partir de la mission, de la vision et des traditions de l'organisme, il faut se positionner sur les valeurs de l'organisme.

Pour l'identification de la mission, il peut être nécessaire de revenir aux lettres patentes de l'organisme si celle-ci n'a pas été révisée en cours de route.

Selon le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES), la Gestion par les valeurs (GPV) est une solution visant à l'amélioration de la gestion des personnes au sein des organismes. « Plus les organismes de sport concentrent leurs efforts sur l'excellence sportive, et plus il devient nécessaire, en parallèle, d'investir dans un cadre organisationnel fondé sur des valeurs solides.

Pourquoi?

L'expérience montre que lorsque les valeurs individuelles et les valeurs fondamentales d'un organisme sont incompatibles ou discordantes, déplaisir, stress et aliénation sont au rendez-vous, ce qui entraîne une diminution du rendement et du bien-être général au niveau individuel comme au niveau organisationnel. Aujourd'hui, il est largement reconnu qu'un organisme qui n'harmonise pas sa vision d'entreprise avec les valeurs de ses employés a peu de chance de survivre à long terme. Correctement mise en œuvre, la GPV peut donner à un organisme un avantage concurrentiel en le dotant d'une culture axée sur la durabilité, la motivation et l'enthousiasme²³. »

Comme M. Thierry Wellhoff en fait mention dans son étude sur les valeurs, il faut se déterminer un nombre restreint de valeurs. L'utilisation d'un trop grand nombre de valeurs minimise la facilité à les mémoriser et à les comprendre. Il est plus productif pour une organisation de se définir entre trois et cinq valeurs.

Selon Robert Dutton (2008), **les valeurs doivent satisfaire à trois conditions : la simplicité, l'universalité, la testabilité**²⁴.

- La simplicité : les valeurs doivent être assez simples pour être comprises par tous et pour que tous comprennent la même chose ;
- L'universalité : les valeurs soumises doivent transcender les cultures et être acceptables par tous ;
- La testabilité : les valeurs doivent pouvoir se traduire en comportements dans des situations réelles.

La démarche de l'élaboration des valeurs est au centre de la réalisation d'un code d'éthique. Elle permet de :

- donner du sens au code d'éthique ;
- créer la cohérence entre les parties concernées ;
- construire la crédibilité du code d'éthique.

²³ www.cces.ca/fr/page-131

²⁴ Robert Dutton (2008). « Leadership et valeurs », Gestion (revue de HEC Montréal), vol. 33, no 3.

Nous suggérons six (6) étapes pouvant aider à déterminer les valeurs de l'organisation :

- Mettre en évidence les traditions qui priment au sein de l'organisme (s'il y en a).
- Réviser les grands enjeux de l'organisme.
- Analyser les différents problèmes d'ordre éthique auxquels l'organisme a dû faire face (le problème, la solution réelle appliquée et la solution idéale).
- Animer des conversations sur les valeurs de l'organisme.
- Organiser des réunions de groupe, des tables de concertation et des échanges de type remue-méninges, assistés d'outils spécifiques développés par l'organisation.
- Créer des occasions d'entretiens, en face à face ou à l'aide de questionnaires ouverts, auprès d'un échantillon de collaborateurs, de collaboratrices et de différents publics.

Afin de vous orienter davantage dans le choix des valeurs de l'organisation, nous recommandons de consulter l'Avis sur l'éthique en loisir et en sport du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec.

Selon l'Avis, les valeurs à transmettre par le sport et le loisir sont les suivantes :

- l'équité ;
- la persévérance ;
- le plaisir ;
- le respect ;
- la santé, la sécurité et l'intégrité ;
- la solidarité.

Ces valeurs sont données à titre indicatif. Elles sont décrites dans l'Avis, disponible au www.mels.gouv.qc.ca.

5) Les attentes d'ordre éthique de l'organisme et de ses membres

Les attentes d'ordre éthique sont le cœur du code d'éthique. Ce sont les énoncés qui constituent le code d'éthique. Elles sont basées sur les valeurs de l'organisation. Les attentes d'ordre éthique inscrites dans le code d'éthique doivent diriger les décisions prises par les personnes concernées lorsqu'une situation ambiguë survient. Les personnes visées par ce code d'éthique doivent également s'engager à respecter les attentes d'ordre éthique si elles désirent faire partie de l'organisation. Jouant donc un rôle capital dans l'organisation, les attentes doivent être cohérentes, réalistes et avoir du sens pour tous.

Nous suggérons que les attentes d'ordre éthique reposent sur une ou plusieurs valeurs de l'organisation. Il est préférable d'utiliser des phrases affirmatives²⁵ plutôt que suggestives²⁶. Nous proposons de les rédiger sous forme d'engagement. Par exemple :

- **Valeur** : intégrité.
- **Attentes d'ordre éthique** :
 - Je m'engage à appliquer les règlements avec objectivité et impartialité ;
 - Je m'engage à être juste et équitable envers tous les participants et les participantes ;
 - Je m'engage à lutter contre tout préjugé dont je suis témoin.

²⁵ Affirmatif : Qui se pose ou s'impose dans l'existence d'une manière ferme et décidée (Centre national de ressources textuelles et lexicales, France).

²⁶ Suggestif : Evocateur, qui suggère des idées, des sentiments, des images (www.linternaute.com).

Il est également possible de s'**appuyer sur les problèmes éthiques** déjà vécus dans le passé. Cette méthode consiste à répertorier plusieurs situations ou problèmes d'ordre éthique qui sont survenus ou qui pourraient arriver de nouveau.

Ensuite, on détermine la façon dont le conflit, la situation ou le problème a été géré.

Il s'ensuit l'analyse de la réponse, c'est-à-dire évaluer l'impact de la solution appliquée et analyser si une meilleure solution avait pu être appliquée en fonction des valeurs organisationnelles. À ce moment, il est recommandé de consulter différentes personnes dans l'organisation afin de connaître leur avis sur le sujet. L'attente d'ordre éthique résidera alors dans la solution retenue à la suite d'un consensus.

Exemple d'une méthode s'appuyant sur les problèmes éthiques pour élaborer un code d'éthique réaliste, authentique et juste :

Mise en situation :

Un entraîneur favorise le temps de jeu de son enfant qui fait partie de l'équipe.

Une rencontre comprenant un groupe d'entraîneurs et d'entraîneuses a lieu et les personnes présentes établissent que la meilleure façon de résoudre le problème, selon eux, est que :

Le président du club rencontre l'entraîneur afin de lui mentionner qu'il doit, en tout temps, demeurer équitable envers tous les joueurs de son équipe.

Dans ce cas, l'attente d'ordre éthique à inscrire au code d'éthique pourrait être la suivante :

L'entraîneur s'engage à remplir ses fonctions en demeurant impartial en tout temps.

6) La rédaction (le format) et l'adoption du code d'éthique

Lors de la rédaction d'un code d'éthique, il est important de déterminer l'essentiel de son contenu afin de produire un code d'éthique court, simple, concis et accessible. L'objectif est de favoriser sa compréhension et sa mémorisation, tout en attirant l'attention de la clientèle ciblée.

Lorsque le contenu est établi, il faut rédiger le code d'éthique en s'appuyant sur les connaissances du milieu et de la clientèle à rejoindre.

Nous suggérons d'adapter le format selon :

- les personnes visées par le code d'éthique ;
- le contenu à transmettre ;
- le format retenu pour transmettre l'information ;
- les méthodes de diffusion qu'il est prévu d'utiliser.

Voici des formats qui peuvent être utilisés pour la rédaction d'un code d'éthique :

- sous forme de liste ;
- sous forme de scénarios ;
- sous forme de questions-réponses ;
- sous forme imagée (illustration) ;
- sous forme de tableaux.

Une fois que votre code d'éthique a été rédigé, tous les membres du conseil d'administration doivent en prendre connaissance. Par la suite, ils devront l'adopter, ce qui permettra au code d'éthique de devenir un document officiel pour l'organisation.

7) La diffusion et la promotion du code d'éthique

Afin d'optimiser la transmission du message (contenu du code d'éthique), il est important d'utiliser un ou plusieurs moyens de diffusion. Il faut également s'assurer que tous en ont pris connaissance. Il faut faire preuve d'imagination et d'innovation afin d'attirer l'attention. Assurez-vous qu'il soit facilement accessible dans les lieux fréquentés par les personnes visées.

Le site Internet de l'organisation est un bon endroit pour la diffusion. Il faut mettre le code d'éthique en évidence, idéalement directement sur la page d'accueil. Il faut éviter que les gens soient obligés de le chercher pour le trouver.

L'envoi du code d'éthique par courriel est une autre méthode de diffusion. Dans ce cas, vous vous assurez de rejoindre un bon nombre de personnes. Par contre, vous devez trouver un moyen vous permettant de vous assurer que les personnes visées en ont pris connaissance et qu'elles le comprennent bien.

Les locaux de pratique et les **salles de rencontre** sont également des endroits d'affichage intéressants. Encore une fois, il faut trouver une façon d'attirer l'oeil pour que les gens y apportent une attention particulière.

La présentation du code d'éthique **lors des rencontres** de début de saison et des **évaluations de personnel** avec les intervenants et les intervenantes impliqués dans l'organisme contribue à augmenter la cohérence du message envoyé.

La remise du code d'éthique par écrit **à toutes les nouvelles personnes** permet de faciliter leur intégration, et ce, peu importe leurs rôles. Cette démarche assure la réception du message par plusieurs personnes. **Les séances d'information aux parents** sont d'autres occasions de diffuser le code d'éthique.

L'insertion du code d'éthique en totalité ou en partie dans les **formulaires d'inscription** informe les participants de l'existence des mesures éthiques de l'organisation. Nous vous recommandons de vous en tenir à l'essentiel, puisque le formulaire est souvent survolé par les signataires.

La combinaison de plusieurs méthodes de diffusion est selon nous, la meilleure façon de s'assurer de la compréhension, de la prise de connaissance et de la réaction des personnes. Le fait d'utiliser le code d'éthique fréquemment et d'en énoncer régulièrement le contenu permet d'augmenter sa crédibilité et de le faire connaître parmi tous les membres de l'organisation.

8) La mise en application du code d'éthique

Afin de consolider l'efficacité du code d'éthique, préalablement rédigé et diffusé, le conseil d'administration de l'organisme doit s'assurer du respect du code d'éthique en vigueur. Les membres du conseil d'administration doivent demeurer alertes par rapport aux différents problèmes éthiques qui pourraient survenir et continuellement faire la promotion de l'éthique au sein de l'organisation. Ils doivent également s'y référer lorsqu'un problème d'ordre éthique survient. L'organisation peut déléguer ces responsabilités au comité d'éthique tout en s'assurant que les décisions entourant les problèmes éthiques reviennent aux membres du conseil d'administration.

9) La mise à jour périodique du code d'éthique

Un code d'éthique ne doit pas être statique, mais doit plutôt être en constante évolution. Il doit suivre les tendances, les technologies et les mentalités du milieu. La mise à jour du code d'éthique lui permet de demeurer un outil de référence correspondant aux réalités de l'organisme. La période de la mise à jour peut être déterminée dès son adoption par les membres du conseil d'administration ou de façon ponctuelle, lorsque nécessaire.

En contrepartie, il est important de savoir que si on change trop souvent le contenu et les grandes lignes du code d'éthique, on peut créer une impression de doute quant à la qualité du document. Le code d'éthique doit être perçu comme un document officiel et d'une grande valeur pour l'organisation et ses membres. Peu importe la situation, peu importe la crise, le code d'éthique doit demeurer.

10) La suite au code d'éthique : le code de conduite

En raison de son caractère nuancé, le code d'éthique ne prévoit pas de règlements ni de mesures disciplinaires. Ces éléments se retrouvent dans un code de conduite plutôt que dans un code d'éthique. En appuyant les règlements et les mesures disciplinaires de l'organisation sur votre code d'éthique et en les inscrivant dans un code de conduite, vous optimiserez l'impact de votre code d'éthique.

Le code de conduite est la suite logique du code d'éthique. « Un code d'éthique sans code de conduite est très difficile à mettre en application de façon concrète parce qu'il est difficile, strictement à partir du code d'éthique, de déterminer quels sont les comportements jugés acceptables ou non. Ainsi, il est impossible de prévoir des sanctions justes et appliquées de façon cohérente d'une situation à une autre²⁷. »

Pour vous aider à élaborer un code de conduite qui soit en relation avec votre code d'éthique, nous vous invitons à consulter le document *Un code de conduite pour les officiels : guide à l'intention des fédérations sportives*. Il est disponible sur le site Internet de SportsQuébec au www.sportsquebec.com.

²⁷ SportsQuébec(2008). *Un code de conduite pour les officiels : guide à l'intention des fédérations sportives*, p. 3.

Conclusion

Ce document se réfère à plusieurs écrits déjà existants. Il se veut un outil accessible et adaptable selon les besoins et les réalités du milieu. Il pourra aider les organismes à rédiger et à mettre à jour leur propre code d'éthique. Les organismes pourront ainsi mieux encadrer la pratique d'activités de sport et de loisir.

Les organismes partenaires lévisiens, dont l'offre de service est variée, stimulante et de qualité sont de précieux collaborateurs pour la Direction de la vie communautaire. Nous devons travailler de concert afin d'assurer une qualité de service dans un environnement sécuritaire pour tous. C'est dans cette optique que nous encourageons tous les organismes à adopter un code d'éthique qui leur est propre. Les professionnels des différents services à la Direction de la vie communautaire sont disponibles pour vous aider dans cette démarche.

Ensemble, nous pourrions offrir un environnement sain à la pratique d'activités de sport et de loisir à Lévis.

Préparé par Mélissa Lajoie
Conseillère en sports et plein air,
Service des sports et du plein air
Ville de Lévis, 16 mars 2012

Références

Bénévoles Canada (2001). *Dix étapes sûres : processus de filtrage des bénévoles*, Ressource publiée dans le cadre du programme de filtrage des bénévoles.

Conseil de l'Europe (2009). *Le code d'éthique sportive au-delà de la règle du jeu*, 3 pages.

Durif, Fabien, Richard Binette, Myriam Forest et Émilie Vachon (2009). « Un code d'éthique, oui, mais comment? », *Revue internationale de gestion*, vol. 34, no 2, p. 21-30.

Dutton, Robert (2008). « Leadership et valeurs », *Gestion* (revue de HEC Montréal), vol. 33, no 3.

Desjardins, Lucie (1997). « Une notion importante dans le contexte de la globalisation des marchés : l'éthique dans les organisations », *Journal du Barreau*, vol. 29, no 19.

Francoeur, Florent (2004). « Adieu, conflits d'intérêts... Voici le code d'éthique! », *Les Affaires*, 29 octobre 2004.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2006). *Le loisir et le sport en valeur! Avis sur l'éthique en loisir et en sport*, 20 pages.

Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir (2004). *Problèmes d'ordre éthique dans le sport et le loisir chez les jeunes*, 10 pages.

Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir (2004). *Recensement des écrits sur l'éthique dans le sport*, Gouvernement du Québec, 137 pages.

Office québécois de la langue française (2007).

SportsQuébec (2008). *Un Code de conduite pour les officiels : guide à l'intention des fédérations sportives*, 17 pages.

www.hockey.qc.ca/federation/programmes/sante/codes.jsp#administrateur

www.uquebec.ca/edusante/sociale/imp_ethique_sportive.htm

www.cces.ca/fr/home

