

CODE DE COMPORTEMENT DES MEMBRES DU PROGRAMME LEADERSHIP

À L'USAGE DES MONITEURS, FORMATEURS,
ENTRAÎNEURS ET BÉNÉVOLES

Version du 27 février 2019

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION : POURQUOI UN CODE DE COMPORTEMENT?	3
LEXIQUE.....	5
UN CODE QUI S'APPUIE SUR DES VALEURS.....	6
1. LOYAUTÉ	6
2. DROITURE	6
3. RESPECT	7
4. CRÉDIBILITÉ.....	8
5. COLLABORATION	9
FAIRE UN SIGNALEMENT EN VERTU DES PRINCIPES DE CE CODE.....	10
SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE MANQUEMENT	11
ANNEXE 1 : EXEMPLES DE MISES EN SITUATION	12
ANNEXE 2 : FORMULAIRE D'ENGAGEMENT	17
CODE DE COMPORTEMENT DES MEMBRES DU PROGRAMME LEADERSHIP	17

INTRODUCTION :

POURQUOI UN CODE DE COMPORTEMENT?

La Société de sauvetage du Québec, ce sont plusieurs centaines de personnes, personnel salarié, bénévoles et membres, qui font de la sécurité aquatique et nautique leur priorité. Bien que ses activités soient diverses, l'organisme s'attend toujours au plus haut standard de professionnalisme et d'éthique de la part de ses membres et partenaires.

Au début des années 2000, une consultation visant l'élaboration d'un code de comportement pour l'organisme a été initiée. Le fruit de ce travail collaboratif est inscrit dans les politiques sur la gouvernance de la Société de sauvetage de 2005 sous la forme de 10 valeurs indispensables¹. Ces dernières sont autant de piliers sur lesquels repose la réputation d'excellence de notre organisation et qui nous permettent d'atteindre sa mission.

Mission

Favoriser les interactions sécuritaires avec l'eau afin de prévenir les noyades et autres traumatismes.

Vision

Être reconnu comme un partenaire incontournable en matière de prévention.

Le présent code, bien que différent, s'appuie sur ces valeurs et vise à préciser les comportements attendus de la part des membres du programme Leadership : **les moniteurs, les formateurs, les entraîneurs et les bénévoles**. Il est également une occasion pour la Société de sauvetage de réaffirmer son engagement à faire valoir un milieu sain, respectueux et sécuritaire afin d'encourager des relations harmonieuses. Tout comme le code de 2005, celui-ci résulte d'une consultation auprès des bénévoles et des membres de notre organisme. Ce code de comportement est donc le vôtre. Vous pouvez dès maintenant vous l'approprier.

Par ailleurs, le code est un outil de travail essentiel servant à nourrir la réflexion et à faciliter la prise de décision. Il ne peut toutefois être exhaustif ni répondre à toutes les questions. Les principes et les exemples qui y sont exposés doivent servir de guide afin d'aider les membres du programme Leadership à poser des gestes réfléchis et à opter pour les meilleurs comportements possibles. Ce code ne vient pas remplacer les consignes et les exigences de votre employeur ou de votre gestionnaire aquatique, mais il permet de donner une direction générale à vos agissements lorsque vous représentez notre organisme.

¹ L'énoncé des 10 valeurs du code de comportement de 2005 ainsi que leur définition est disponible dans le *Code de comportement des membres* accessible dans la section Administration du tableau de bord www.sauvetage.qc.ca

Si vous avez des doutes quant à la conduite à adopter face à une situation particulière, n'hésitez pas à en parler à votre supérieure ou supérieur immédiat. N'hésitez pas non plus à faire appel au personnel de la Société de sauvetage. Enfin, les personnes détenant les brevets Mentor ou Formateur national sont aussi d'excellentes références. Toutes ces personnes pourront vous aider et vous conseiller.

Tout manquement à l'un des principes prévus au présent code par une ou un membre du programme Leadership peut entraîner, sur décision de la Société de sauvetage et dans le respect de toute autre politique et règlement pertinent, l'application d'une sanction jugée appropriée à la nature et à la gravité dudit manquement. La Société de sauvetage encourage toute personne témoin d'un agissement contraire aux principes mentionnés dans ce code à intervenir et/ou à le signaler.

LEXIQUE

Société de sauvetage du Québec : réfère à l'organisme à but non lucratif (OBNL) communément appelé « Société de sauvetage » ou « Service national des sauveteurs Inc. ». Dans ce document, les termes « Société », « organisme » ou « organisation » peuvent être utilisés de manière interchangeable pour y faire référence.

Monitrice/moniteur : comprend toute personne qualifiée pour enseigner une formation ou un cours du programme canadien de sauvetage (PCS) et du programme de secourisme.

Formatrice/formateur : comprend toute personne qualifiée pour enseigner une formation ou un cours du programme Leadership (niveau 1 à 5).

Entraîneuse/entraîneur : comprend toute personne responsable du développement d'athlètes de sauvetage sportif (niveau 2 du programme Leadership).

Bénévole : comprend toute personne qui décide librement de s'impliquer bénévolement aux activités de la Société afin de contribuer au développement communautaire. Ceci inclut notamment les évaluatrices, les évaluateurs et toute personne qui s'implique sans salaire.

Membre : comprend toute personne ou organisation membre de la Société de sauvetage et utilisant les produits, les programmes, les activités ou les services de la Société.

Participante/participant : comprend toute personne qui participe à une activité, à un cours, à une évaluation ou à un entraînement dans le cadre de l'un des programmes de la Société de sauvetage. Dans ce document, ce terme remplace parfois celui de « candidate », de « candidat » ou d'« athlète » afin d'alléger le texte.

UN CODE QUI S'APPUIE SUR DES VALEURS

1. LOYAUTÉ

La loyauté envers la Société de sauvetage suppose l'adhésion à sa mission, à sa vision et à ses valeurs, la défense de ses intérêts ainsi que le dévouement et la fierté d'appartenance à l'organisation.

Principes généraux à respecter :

- 1.1. Dans le cadre de ses activités au sein de la Société de sauvetage, placer le bien de l'organisme et l'atteinte de sa mission au cœur de ses implications.
- 1.2. Faire preuve de prudence et de réserve dans ses déclarations et prises de parole publiques.
- 1.3. Éviter de commettre des actes qui pourraient compromettre la réputation et la notoriété de l'organisation.
- 1.4. Faire preuve de discrétion et de prudence dans l'utilisation d'informations sensibles ou confidentielles en lien avec ses activités au sein de l'organisme.

Exemples de comportements :

- Adopter une attitude collégiale (consensuelle) vis-à-vis de la Société de sauvetage, à sa mission, à ses valeurs et à ses positions.
- Obtenir l'autorisation de la Société avant d'utiliser le nom et le logo de l'organisme.
- S'informer et collaborer avec la Société de sauvetage avant de publier des textes ou d'accorder des entrevues sur des sujets liés directement à l'organisme ou à ses activités.
- Préserver le caractère confidentiel des informations lorsque la situation l'exige (ex. : informations privilégiées ne devant pas être diffusées aux autres membres, prénom, nom et coordonnées d'une mentorée ou d'un mentoré, etc.).
- Éviter de faire passer ses intérêts avant ceux de la Société dans l'exercice de ses fonctions en tant que membre du programme Leadership.

2. DROITURE

La droiture suppose un agir honnête dans le cadre de ses fonctions. Elle s'exprime notamment par le respect des règles, des règlements et des politiques de l'organisation et leur application transparente et impartiale.

Principes généraux à respecter :

- 2.1. Respecter les règles, les procédures et les politiques de la Société de sauvetage ainsi que les normes de ses programmes telles que décrites dans le *Guide des programmes* et les autres références officielles.
- 2.2. Traiter toutes les participantes et tous les participants de manière équitable et impartiale dans le cadre d'une activité sans égard à leurs différences. Ceci peut inclure, mais sans

s’y limiter, l’âge, la langue, le sexe, la religion, l’origine ethnique, l’orientation sexuelle, l’identité et l’expression de genre ou un handicap.

- 2.3. Éviter de se placer dans une situation réelle, potentielle ou apparente de conflit d’intérêts².
- 2.4. Éviter d’utiliser son rôle au sein de l’organisme pour obtenir un quelconque avantage indu.

Exemples de comportements :

- Faire preuve de prudence et de réserve lorsque son implication comporte différents rôles au sein de l’organisme (ex. : une personne conjuguant les rôles de moniteur, de mentor, de formateur et de bénévole responsable du Leadership).
- Dans le cadre d’une activité, toujours consigner les informations et les renseignements (ex. : les résultats, la date, le nom et prénom des participantes et participants, sa signature) de manière exacte et conforme à la réalité.
- Informer les participantes et participants des critères d’évaluation ainsi que de la progression de leur apprentissage ou de leur développement. Dans le cas où les participantes et participants sont mineurs, et si la situation le permet, en informer également un parent ou une personne responsable.
- Respecter le caractère exclusif du contenu des formations et brevets de la Société de sauvetage (ex. : il est interdit d’offrir un « programme maison » fortement inspiré des contenus développés par la Société de sauvetage).
- Enseigner et évaluer selon les normes et principes décrits dans les guides des certificats et les références officielles de la Société de sauvetage. L’enseignement et l’évaluation ne doivent pas être personnels. N’importe quelle technique qui respecte les principes est acceptable.
- Ne signer une feuille d’examen qu’après avoir pris connaissance de son contenu.
- Éviter d’entretenir ou ne pas développer une relation personnelle (familiale, financière, amoureuse ou sexuelle) avec une personne envers qui un lien d’autorité existe. Dans le cas où la situation est inévitable, divulguer à la Société, par écrit, toute situation de conflit d’intérêts réel, potentiel ou apparent.

3. RESPECT

Le respect implique l’écoute, l’empathie, la diplomatie, la discrétion, la critique constructive et la reconnaissance de l’effort d’autrui.

Principes généraux à respecter :

- 3.1. S’exprimer avec un langage adéquat et non injurieux dans l’exercice de ses fonctions au sein de la Société de sauvetage.

² Un conflit d’intérêts apparaît lorsqu’un individu doit gérer plusieurs liens d’intérêts qui s’opposent ou s’entrecroisent, dont au moins l’un d’eux pourrait corrompre la motivation à agir sur les autres.

- 3.2. Faire preuve d'ouverture et d'écoute face à l'opinion et aux idées des autres.
- 3.3. Faire preuve d'empathie et de tolérance envers les différences et les particularités de chacune et chacun.
- 3.4. Établir un climat et un environnement, autant psychologique que physique, sécuritaire et propice à l'apprentissage ainsi qu'au développement de toutes les participantes et de tous les participants. Pour en savoir plus, consultez *Les abus et le harcèlement, ça existe : Guide pour les intervenantes et les intervenants en loisir et en sport*.

Exemples de comportements :

- S'assurer d'obtenir le consentement des participantes, des participants ou des athlètes avant d'initier un contact physique (ex. : manipulation pour corriger un mouvement, utilisation à titre de victime pour une démonstration, etc.).
- Expliquer aux candidats la façon d'effectuer les contacts physiques de manière respectueuse.
- Faire preuve de réserve dans la divulgation d'informations confidentielles ou potentiellement confidentielles (ex. : prénom, nom, courriel, résultat, etc.).
- Éviter de critiquer quiconque de façon humiliante dans le cadre de ses activités avec la Société de sauvetage.
- Éviter d'annoncer l'échec à une évaluation devant les autres participants.
- Éviter de discuter du résultat ou des difficultés d'une participante ou d'un participant avec des personnes non-concernées, à moins que ce ne soit dans son intérêt.

4. CRÉDIBILITÉ

La crédibilité émane de l'exemple donné dans les faits et gestes quotidiens qui contribuent à l'image positive de l'organisation. Elle implique aussi le dépassement des membres et permet à l'organisation de se démarquer.

Principes généraux à respecter :

- 4.1. Utiliser et faire référence aux dernières versions des références et documents officiels de la Société de sauvetage.
- 4.2. Maintenir sa forme physique, ses connaissances et ses compétences à jour.
- 4.3. Soigner ses propos, ses gestes et son apparence dans l'exercice de ses fonctions (ex. : habillement, usage de jurons, de gestes inappropriés, etc.).
- 4.4. Agir en bonne représentante ou en bon représentant de la Société de sauvetage dans le cadre de ses fonctions.

Exemples de comportements :

- Consigner et colliger par écrit des notes concernant la progression de l'apprentissage des participants.

- S'identifier clairement et indiquer son rôle au sein de l'organisme lorsqu'on intervient publiquement (ex. : sur les médias sociaux officiels de la Société).
- Parfaire ses connaissances et continuer à s'entraîner pour être en mesure de réussir de manière exemplaire les items que l'on peut enseigner.
- Apporter une attention particulière à présenter et à démontrer de manière juste et exacte les contenus des différentes formations.
- S'assurer que les candidats possèdent les manuels de référence requis.
- Éviter d'adopter des comportements non sécuritaires.
- Éviter de tenir des propos blessants, injurieux ou inappropriés.
- Éviter de répondre à une question dont on ne connaît pas la réponse ou de donner son opinion personnelle sans la présenter comme telle.
- Éviter d'utiliser des références qui ne proviennent pas de la Société de sauvetage ou qui ne sont pas reconnues par l'organisme.

5. COLLABORATION

La collaboration implique une participation active, un engagement soutenu et une franche solidarité dans le cadre des activités de la Société de sauvetage.

Principes généraux à respecter :

- 5.1. Participer activement aux activités de la Société de sauvetage en adoptant une attitude positive.
- 5.2. Se porter volontaire afin d'aider l'organisme à réaliser sa mission.
- 5.3. Encourager, par ses actions, une saine collaboration entre les membres.
- 5.4. Soutenir et respecter les rôles et les responsabilités de chacun.

Exemples de comportements :

- Être physiquement et mentalement apte à participer aux activités.
- Participer activement à la formation des nouveaux membres.
- Apporter son aide aux autres membres.
- Accepter des stagiaires dans ses cours.
- Établir des relations cordiales et respectueuses avec les autres membres afin d'éviter les querelles.
- Être ouvert aux changements et à l'évolution des pratiques en matière de sauvetage et de secourisme.
- Partager son matériel de cours.
- Favoriser la saine collaboration avec les membres d'autres organismes (Croix-Rouge, Ambulance St-Jean, etc.).

FAIRE UN SIGNALEMENT EN VERTU DES PRINCIPES DE CE CODE

Initiative personnelle d'intervention

Si la situation le permet et qu'il est sécuritaire de le faire, la Société de sauvetage encourage toute personne témoin ou s'estimant lésée par un comportement inadéquat, à demander à l'auteur de cesser le comportement problématique.

Processus de signalement auprès de la Société de sauvetage

Si les comportements, les gestes ou les paroles continuent ou que la situation ne permet pas l'auto-intervention, la Société encourage alors le témoin ou la personne lésée à faire un signalement en utilisant le **formulaire** prévu à cet effet.

La Société de sauvetage s'engage à traiter tout signalement avec diligence, confidentialité et impartialité. Elle pourra appliquer des sanctions et entreprendre des actions en considérant les faits particuliers à chaque signalement et les facteurs suivants :

1. L'urgence de la situation;
2. La gravité des gestes allégués;
3. La nature anonyme du signalement;
4. Les parties impliquées;
5. La présence d'une inégalité, d'un lien d'autorité ou d'un rapport de force;
6. L'allégation de toute forme de discrimination, incluant, sans limitation, toute discrimination en lien avec le sexe, l'état civil, la religion, la race, la couleur, la grossesse, la langue, l'orientation sexuelle, l'âge, les convictions politiques, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, la présence d'un handicap.

Le traitement de chaque signalement suivra les procédures prévues dans la Politique de gestion des plaintes que l'on peut trouver sur le tableau de bord de l'extranet du www.sauvetage.qc.ca.

Par ailleurs, la Société de sauvetage se réserve le droit, avec le consentement de la personne ayant fait un signalement, de la diriger vers une autorité plus compétente (ex. : forces de l'ordre, professionnel de la santé, etc.).

SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE MANQUEMENT

Les sanctions applicables, conformément aux différentes politiques énoncées ci-dessous, peuvent aller du simple avertissement à la révocation permanente d'un brevet.

- La politique nationale de révision de certification;
- La politique de gestion des plaintes;
- La politique sur le harcèlement et les inconduites;
- Les politiques de gouvernance de la Société de sauvetage;
- Le guide de gestion des bénévoles;
- Toute autre politique ou toute autre documentation jugée pertinente.

Certains de ces documents sont disponibles sur l'extranet du site www.sauvetage.qc.ca. Si vous n'arrivez pas à trouver l'un de ces documents ou si vous avez des questions au sujet de l'un de ces documents, n'hésitez pas à communiquer avec le personnel de la Société de sauvetage.

ANNEXE 1 : EXEMPLES DE MISES EN SITUATION

LOYAUTÉ

Marie-France est monitrice en sauvetage. À la suite d'une noyade survenue dans sa région, un journaliste lui demande de donner ses impressions sur les circonstances de l'incident. Marie-France n'a jamais fait d'entrevue et ne sait pas exactement comment s'y prendre. Que devrait-elle faire?

La Société de sauvetage encourage ses membres à sensibiliser la population à la noyade et aux autres traumatismes reliés à l'eau. Toutefois, s'exprimer publiquement, dans les médias ou sur les médias sociaux, peut s'avérer difficile. En tout temps, il faut faire preuve de prudence et de réserve. Par exemple, il est recommandé de s'en tenir aux faits connus et non confidentiels et d'éviter de donner son opinion personnelle, particulièrement si celle-ci concerne directement les activités de l'organisme. En cas de doute, Marie-France devrait communiquer avec le personnel de la Société de sauvetage pour obtenir des conseils sur la manière de procéder.

DROITURE

Nelly est la seule monitrice en sauvetage de sa municipalité. Cette session-ci, elle enseigne une formation Croix de bronze et sa sœur Gabriella est l'une des candidates de son cours. Nelly ne sait pas trop comment réagir, c'est la première fois qu'elle enseigne à un membre de sa famille. Que devrait-elle faire?

Bien que cette situation ne soit pas idéale, la Société de sauvetage reconnaît qu'il peut parfois être difficile de ne pas se retrouver dans une situation similaire. Il n'y a pas une seule manière d'agir dans un cas comme celui-ci. L'important est que Nelly soit transparente avec les autres candidats, son gestionnaire aquatique et la Société de sauvetage et qu'elle fasse de son mieux pour demeurer objective envers sa sœur dans le cadre de la formation. Idéalement, si possible, une autre personne devrait effectuer l'évaluation afin d'éviter toute apparence de conflit d'intérêts. Nelly devrait également utiliser le formulaire mis à sa disposition sur le tableau de bord de l'extranet afin d'informer la Société de la situation.

Charles est entraîneur en sauvetage sportif. Tous ses athlètes performant bien dans les championnats à l'exception de Maxime qui éprouve plusieurs difficultés en raison de son handicap à la jambe gauche. Charles décide donc de se concentrer sur les athlètes qui ont de meilleures chances de gagner. Est-ce que Charles a la bonne attitude?

La Société de sauvetage reconnaît que le sauvetage sportif possède un aspect compétitif axé sur la performance. Toutefois, ce sport a également pour objectif de sauver des vies et chaque athlète doit pouvoir y participer à la hauteur de ses capacités. Dans une situation comme celle-ci, Charles devrait accompagner Maxime pour lui permettre de se développer et de s'accomplir. Au besoin, Charles peut également contacter le personnel de la Société de sauvetage pour obtenir des conseils sur l'entraînement d'une personne en situation de handicap.

À la suite d'une évaluation Sauveteur national, l'évaluatrice décide de faire échouer un candidat, car, selon elle, il n'est pas prêt à travailler sur le bord d'une piscine. Elle considère que jamais elle ne l'embaucherait. Le moniteur n'est pas sûr que cela soit une raison valable. Est-ce qu'il a raison?

Afin d'assurer l'équité des chances et un processus impartial, la Société de sauvetage rappelle que l'évaluation des candidats ne doit porter que sur les critères d'évaluation présents dans les différents guides et références officiels. Il faut éviter de considérer tout autre critère ou toute autre opinion personnelle dans le jugement que l'on porte sur la réussite ou l'échec d'une participante ou d'un participant.

RESPECT

Un évaluateur se présente pour effectuer l'évaluation à la fin d'un cours de Médaille de bronze. Tout au long de l'évaluation, il s'adresse aux candidates et candidats sur un ton moralisateur et déplaisant. Il critique ouvertement la performance de chaque candidat devant tout le groupe. Que devrait faire la monitrice du cours?

La Société encourage toute personne témoin d'un comportement inadéquat à prendre action lorsque la situation le permet. Il est important que les candidates et candidats se sentent en sécurité. Dans ce cas-ci, la responsabilité d'établir un climat respectueux est une responsabilité partagée entre l'évaluateur et la monitrice. Cette dernière devrait discuter avec l'évaluateur, en privé, et convenir du climat à instaurer. Si ce dernier refuse de coopérer, la monitrice devrait en aviser le membre affilié et/ou le personnel de la Société de sauvetage.

Après son entraînement de sauvetage sportif, Maryse, l'entraîneuse, va prendre un café avec des collègues. Elle discute de ses athlètes et d'un en particulier qui lui tape sur les nerfs. À côté d'eux, Philippe, un moniteur en sauvetage dans une autre piscine, les entend distinctement. Cette situation est-elle normale?

La Société encourage les membres du programme Leadership qui vivent des situations difficiles à chercher des conseils auprès de collègues ou de personnes compétentes. Toutefois, les informations divulguées doivent être essentielles, non confidentielles et la situation ne devrait jamais être discutée dans un lieu public où des tierces personnes pourraient entendre.

Pendant une réunion de bénévoles, l'un des points de discussion se transforme en débat houleux. Vous n'êtes pas d'accord avec le point de vue d'un des bénévoles. Comment devriez-vous lui faire savoir?

La Société encourage une diversité de points de vue et souhaite que tous puissent exprimer leurs idées. Si vous êtes en désaccord avec un autre membre, lorsque votre tour de parole vient, nous vous invitons à le faire savoir en expliquant pourquoi votre opinion diverge. Votre propos devrait éviter de s'appuyer sur des caractéristiques personnelles et se baser sur des faits. L'utilisation de l'écoute active et de ses différentes techniques (ex. : refléter les sentiments, reformuler les propos, poser des questions ouvertes, clarifier, etc.) est à favoriser. Par exemple, une personne voulant exprimer son désaccord pourrait utiliser une formulation similaire à celle-ci : « Ce que JE comprends de ton point de vue, c'est que..., toutefois, POUR MOI, l'argument X fait que je ne peux être en accord... ».

Cette session-ci, David donne un cours de Croix de bronze. Il choisit Julie comme victime lors de l'une de ses démonstrations. Julie est un peu mal à l'aise, mais décide de ne rien dire pour ne pas se ridiculiser devant le groupe. À la fin du cours, Julie rencontre son moniteur pour discuter de son malaise. David ne sait pas comment réagir. Qu'est-ce qu'il devrait faire?

Recourir à des participantes et à des participants en tant que victime lors des démonstrations ou lors des activités est quasi inévitable en sauvetage et en secourisme. Toutefois, certaines façons de faire permettent que ces contacts physiques respectent l'intégrité de toutes et de tous. Dans ce cas-ci, David aurait probablement dû demander à une personne de se porter volontaire et confirmer avec elle qu'il était correct d'initier un contact physique. Puisque la situation s'est déjà produite, David doit s'excuser, mentionner qu'il aurait dû lui demander la permission et rassurer Julie sur le fait que les contacts étaient purement pour la démonstration. Il doit aussi la rassurer en expliquant que ce malaise n'est pas anormal. Finalement, il devrait l'inviter à signifier son inconfort si cela se reproduit. Un membre du programme Leadership qui se pose des questions quant aux manipulations et touchers permis devrait consulter le Guide pour les intervenantes et les intervenants en loisir et en sport publié par le Gouvernement du Québec.

Véronika, une monitrice en sauvetage, débute une formation Croix de bronze. Lors du premier cours, elle observe que ses candidats ne sont pas en mesure de démontrer les habiletés qui devaient pourtant être acquises lors de la formation Médaille de bronze. Que devrait-elle faire?

Bien qu'il soit facile de mettre la faute sur le moniteur précédent, il faut savoir que les candidats peuvent oublier la matière apprise, et ce, même après quelques semaines seulement. Il ne faut jamais discréditer les collègues moniteurs devant les candidats. Véronika devrait prendre le temps de réviser les habiletés nécessaires à la formation et au besoin corriger les candidats. Véronika pourrait également communiquer avec le moniteur du Médaille de bronze afin de vérifier ce qui a été enseigné et au besoin, discuter avec lui pour améliorer l'enseignement offert. Si nécessaire, Véronika peut communiquer avec la Société de sauvetage pour lui mentionner des lacunes dans l'enseignement.

CRÉDIBILITÉ

À la fin d'un enseignement, un candidat Croix de bronze pose une question pointue au sujet du fonctionnement du système cardiorespiratoire. Le moniteur ne connaît pas la réponse. Que devrait-il répondre au candidat?

Bien que la Société de sauvetage octroie beaucoup de ressources à la formation de ses membres, il est impossible de tout connaître. En cas de doute, il est préférable de ne pas « tenter » une réponse et d'admettre son ignorance. Il suffit de proposer aux participantes et participants de revenir sur ce point au prochain cours avec une meilleure réponse accompagnée de la source. Une réponse juste et référencée sera toujours meilleure qu'une réponse approximative, même si elle n'est pas donnée immédiatement. Idéalement, si elles existent, il faut privilégier l'utilisation des références officielles de l'organisme.

Olivier est entraîneur en sauvetage sportif à la piscine de son quartier. Il est très proche de deux de ses athlètes et discute souvent avec eux de soirées passées dans les bars ou à boire. Ces discussions ont lieu devant les autres athlètes et peuvent être entendues de tous. Est-ce que cette situation est normale?

La Société de sauvetage ne nie pas l'existence de liens particuliers unissant certains de ses membres. Toutefois, dans l'exercice de leurs fonctions, les membres devraient faire attention à leurs propos et à leurs gestes. Ici, Olivier, devrait attendre d'être seul avec ses amis pour discuter de sa fin de semaine ou de tout autre sujet sensible sans rapport à l'entraînement.

Une entraîneuse en sauvetage sportif pose une question litigieuse sur le groupe Facebook officiel. En tant que membres du programme Leadership, comment peut-on répondre à sa question?

La Société encourage ses membres à partager leur expérience et à utiliser ses différents canaux de communication officiels pour pousser plus loin la réflexion. Il est toutefois essentiel de faire preuve de respect lors de ces échanges. Les forums numériques, comme Facebook, Twitter et les autres médias sociaux, ne sont pas toujours de bons endroits pour avoir des débats et sont rarement des vecteurs de changement efficaces. Dans la mesure du possible, les interventions sur ce type de plateformes devraient se fier aux références officielles et limiter les opinions personnelles, à moins que celles-ci ne soient essentielles. En cas de doute, les membres devraient éviter de prendre position et référer l'auteur de la question au personnel de la Société.

COLLABORATION

Antoine enseigne une formation Médaille de bronze à la piscine de son quartier. Michael, un autre moniteur, remarque qu'il démontre les entrées à l'eau par saut d'arrêt en partie peu profonde; il sait que cela représente un certain risque pour la sécurité des candidates et des candidats. Que devrait faire Michael?

Il n'est jamais évident de corriger un collègue. Michael devrait évaluer les risques immédiats de blessures et déterminer s'il doit intervenir sans attendre. Dans tous les cas et de manière respectueuse, il devrait faire remarquer à Antoine les risques et la manière de les éliminer ou de les réduire. Si des références officielles de la Société de sauvetage existent, il faut impérativement en faire mention.

Véronique vient tout juste de fonder un club de sauvetage sportif. Elle contacte l'entraîneuse ou l'entraîneur d'un autre club de la région pour demander des conseils. Comment devrait répondre cette entraîneuse ou cet entraîneur?

Le développement du sport et des pratiques de sauvetage permet de mieux atteindre la mission de la Société de sauvetage. L'entraîneuse ou l'entraîneur devrait donc, dans la mesure du possible, apporter son aide et répondre, au meilleur de ses connaissances, aux questions de Véronique. Dans le doute, cette personne peut la référer au personnel de la Société de sauvetage. La collaboration est souhaitable, même dans un contexte sportif et compétitif.

ANNEXE 2 : FORMULAIRE D'ENGAGEMENT

CODE DE COMPORTEMENT DES MEMBRES DU PROGRAMME LEADERSHIP

1. LOYAUTÉ

La loyauté envers la Société de sauvetage suppose l'adhésion à sa mission, à sa vision et à ses valeurs, la défense de ses intérêts ainsi que le dévouement et la fierté d'appartenance à l'organisation.

2. DROITURE

La droiture suppose un agir honnête dans le cadre de ses fonctions. Elle s'exprime notamment par le respect des règles, des règlements et des politiques de l'organisation et leur application transparente et impartiale.

3. RESPECT

Le respect implique l'écoute, l'empathie, la diplomatie, la discrétion, la critique constructive et la reconnaissance de l'effort d'autrui.

4. CRÉDIBILITÉ

La crédibilité émane de l'exemple donné dans les faits et gestes quotidiens qui contribuent à l'image positive de l'organisation. Elle implique aussi le dépassement des membres et permet à l'organisation de se démarquer.

5. COLLABORATION

La collaboration implique une participation active, un engagement soutenu et une franche solidarité dans le cadre des activités de la Société de sauvetage.

Je, _____, déclare avoir pris connaissance du Code de comportement des membres du programme Leadership.

Je m'engage à respecter le contenu de ce code tant et aussi longtemps que je serai un membre du programme Leadership.

Date : _____

Signature :
