



BIEN REPRÉSENTER LA SOCIÉTÉ DE SAUVETAGE : COMMENT AGIR ET SE COMPORTER?

PRÉSENTATION DU CODE DE
COMPORTEMENT DES MEMBRES
DU PROGRAMME LEADERSHIP

Février 2019

 SOCIÉTÉ DE SAUVETAGE

Cette présentation accompagne la version de février 2019 du code de comportement

**LA SOCIÉTÉ DE SAUVETAGE
FAVORISE LES
INTERACTIONS SÉCURITAIRES
AVEC L'EAU AFIN DE
PRÉVENIR LES NOYADES
ET AUTRES TRAUMATISMES**

PLAN DE LA PRÉSENTATION

Section 1 (20 minutes) :

1. Introduction : Pourquoi un code de comportement?
2. Présentation du code de comportement et des valeurs autour desquelles il s'articule

Section 2 (40 minutes) :

3. Activité d'appropriation du contenu du code
4. Retour et conclusion



Formatrice/formateur :

- **Distribuer une version imprimée du code de comportement aux candidates et candidats.** Leur demander de ne pas le lire à l'avance. Certains éléments seront utilisés dans le cadre de l'activité d'appropriation du contenu.
- Présenter brièvement le plan de la présentation.
- Mentionner que la première partie permettra de **présenter sommairement le Code de comportement, sa structure et son contenu**, mais que la lecture complète du document est de la **responsabilité de chacune et chacun**.
- Mentionner aussi que la deuxième partie de la présentation sera constituée d'une **activité d'appropriation du contenu** permettant à tous d'avoir une compréhension commune des valeurs qui sous-tendent le code et des comportements à adopter à titre de représentant de la Société de sauvetage.
- **À la fin de la présentation, la candidate ou le candidat sera en mesure de :**
 - **Nommer les cinq valeurs autour desquelles s'articule le Code de comportement;**
 - **Identifier le problème principal et la valeur dominante dans des mises en situation;**
 - **Proposer des solutions et/ou décrire le comportement à adopter dans certaines situations;**

- S'engager à respecter le *Code de comportement des membres du Programme Leadership*.

SECTION 1 (20 MINUTES)

- Introduction : Pourquoi un code de comportement?
- La structure et le contenu du *Code de comportement*



Complément d'information au sujet de la rédaction du *Code de comportement* :

- À la suite d'une consultation réalisée dans le cadre du Forum annuel de la Société de sauvetage en 2005, un premier code de comportement a été publié.
- Il contient 10 valeurs incontournables pour tous les membres et partenaires de notre organisme.
 - **Loyauté, honnêteté, respect, impartialité, participation, crédibilité, transparence, intégrité, excellence et esprit d'équipe**
- Le code à l'usage des membres du Programme Leadership s'appuie sur ces valeurs. Il est une interprétation de ces dernières dans le contexte de l'enseignement du sauvetage et du secourisme. Une consultation des membres et des bénévoles a été réalisée à l'automne 2018 et au début de l'hiver 2019.
- Ces 10 valeurs ont été réorganisées, regroupées et simplifiées. Le *Code de comportement à l'usage des membres du Programme Leadership* en propose 5. Elles se veulent plus accessibles et plus faciles à intégrer pour les membres qui sont concernés.
- Pour toute question relative au *Code de comportement* et à sa publication, la formatrice ou le formateur peut contacter le personnel de la Société de sauvetage.

1. INTRODUCTION : POURQUOI UN CODE DE COMPORTEMENT?

- La Société de sauvetage possède plusieurs codes de comportement.
- Celui qui est présenté ici s'adresse aux membres du Programme Leadership.
- Le présent code a été publié pour la première fois en février 2019.
- Il est le fruit d'une collaboration impliquant plusieurs membres et bénévoles.
- Il repose sur 5 valeurs indispensables qui permettent de mieux réaliser la mission de notre organisme.



Formatrice/formateur:

- Présenter les raisons d'être du code de comportement et le processus de consultation lors de la rédaction. **Les candidates et les candidats peuvent suivre dans le document imprimé du *Code de comportement*, puisque l'essentiel de l'information se retrouve dans l'introduction.**
- Mentionner que la Société de sauvetage a plusieurs codes de comportement. **Celui qui est présenté ici est à l'usage des membres du programme Leadership. Il s'appuie sur les valeurs communes partagées par tous les membres de l'organisme.**
- Si ce n'est pas déjà fait, il pourrait être une bonne idée de présenter le continuum du programme Leadership.
 - Niveau 1 : Moniteur en sauvetage, Moniteur en premiers soins;
 - Niveau 2 : Entraîneur en sauvetage sportif;
 - Niveau 3 : Moniteur Sauveteur national;
 - Niveau 4 : Formateur et Mentor;
 - Niveau 5 : Formateur national
- Ne pas oublier de mentionner **le travail bénévole effectué par les membres lors des examens ou des autres activités de la Société de sauvetage.**
- **Mentionner également la mission et la vision de la Société de sauvetage :**
 - 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*

1. INTRODUCTION: POURQUOI UN CODE DE COMPORTEMENT?

Mission :

Favoriser les interactions sécuritaires avec l'eau afin de prévenir la noyade et autres traumatismes

Vision :

Être reconnu comme un partenaire incontournable en matière de prévention



Mentionner la mission et la vision de la Société de sauvetage. *Le moniteur aide à l'accomplissement de la mission de la Société. Pour ce faire, il doit notamment incarner les 5 valeurs du code de comportement.*

1. INTRODUCTION : POURQUOI UN CODE DE COMPORTEMENT?

- Les cinq valeurs évoquées dans le *Code de comportement*:
 1. Loyauté
 2. Droiture
 3. Respect
 4. Crédibilité
 5. Collaboration
- Pour chacune de ces valeurs, il y a des principes généraux à respecter.
- Ces principes permettent de guider et d'aider les membres concernés à poser des gestes réfléchis et à opter pour les meilleurs comportements possibles.



Formatrice/formateur :

- Présenter les cinq valeurs retrouvées dans le *Code de comportement à l'usage des membres du Programme Leadership*.
- Expliquer que le code se veut un outil servant à guider la réflexion et permettant d'opter pour les meilleurs comportements possibles. Il ne peut toutefois répondre à toutes les questions ou présenter toutes les situations possibles. L'important est d'en comprendre les principes.
- Mentionner que les personnes détenant un brevet de Formateur ou de Formateur national ainsi que les mentors sont de bonnes personnes-ressources.
- Mentionner également que le personnel de la Société de sauvetage est aussi une ressource pertinente.

2. PRÉSENTATION DU CODE DE COMPORTEMENT

Le code est structuré comme suit :

- L'énoncé et une définition de chacune des valeurs
- Les principes généraux à respecter
- Des exemples de comportement en fonction de chacune des valeurs
- La procédure à suivre pour faire un signalement
- Les sanctions applicables en cas de manquement
- En annexe, des mises en situation illustrant chacune des valeurs et un formulaire d'engagement pour les nouveaux moniteurs

Formatrice/formateur :

- **Présenter la structure du *Code de comportement*.**
- Demander aux candidates et candidats de **suivre dans la version imprimée** du *Code de comportement*.
- **Demander aux candidats de ne pas lire les mises en situation placées en annexe.** Elles seront utilisées lors de l'activité d'appropriation.

LA 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. 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.
2. Faire preuve de prudence et de réserve dans ses déclarations et prises de parole publiques.
3. Éviter de commettre des actes qui pourraient compromettre la réputation et la notoriété de l'organisation.
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.



Formatrice/formateur :

- Présenter l'énoncé de la valeur.
- Lire sa définition.
- Présenter les principes à respecter ainsi que les exemples de comportement.
- Les candidats peuvent suivre dans la version imprimée du *Code de comportement*.

LA 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 :

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. Éviter de se placer dans une situation réelle, potentielle ou apparente de conflit d'intérêts*.
3. Éviter d'utiliser son rôle au sein de l'organisme pour obtenir un quelconque avantage indu.
4. 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.

*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.



Formatrice/formateur :

- Présenter l'énoncé de la valeur.
- Lire sa définition.
- Présenter les principes à respecter ainsi que les exemples de comportement.
- Les candidats peuvent suivre dans la version imprimée du *Code de comportement*.

LE 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 :

1. S'exprimer avec un langage adéquat et non injurieux dans l'exercice de ses fonctions au sein de la Société de sauvetage.
2. Faire preuve d'ouverture et d'écoute face à l'opinion et aux idées des autres.
3. Faire preuve d'empathie et de tolérance envers les différences et les particularités de chacune et chacun.
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.



Formatrice/formateur :

- Présenter l'énoncé de la valeur.
- Lire sa définition.
- Présenter les principes à respecter ainsi que les exemples de comportement.
- Les candidats peuvent suivre dans la version imprimée du *Code de comportement*.

LA 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 :

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



Formatrice/formateur :

- Présenter l'énoncé de la valeur.
- Lire sa définition.
- Présenter les principes à respecter ainsi que les exemples de comportement.
- Les candidats peuvent suivre dans la version imprimée du *Code de comportement*.

LA 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 :

1. Participer activement aux activités de la Société de sauvetage en adoptant une bonne attitude.
2. Se porter volontaire afin d'aider l'organisme à réaliser sa mission.
3. Encourager, par ses actions, une saine collaboration entre les membres.
4. Soutenir et respecter les rôles et les responsabilités de chacun.



Formatrice/formateur :

- Présenter l'énoncé de la valeur.
- Lire sa définition.
- Présenter les principes à respecter ainsi que les exemples de comportement.
- Les candidats peuvent suivre dans la version imprimée du *Code de comportement*.

SECTION 2 (40 MINUTES)

- Activité d'appropriation du contenu
- Retour, conclusion et questions



- L'activité d'appropriation se veut un moment permettant aux candidates et candidats **d'appliquer les principes généraux** présentés dans le *Code de comportement*.

Résumé de l'activité :

- Au cours de l'activité, les candidates et les candidats devront **s'approprier quelques unes des mises en situation présentes en annexe du code**. Certaines ont été modifiées afin d'être plus pertinentes pour des monitrices et des moniteurs en sauvetage.
- En équipe, ils devront **(1)** identifier le problème principal énoncé dans la mise en situation, **(2)** identifier la valeur en jeu et **(3)** proposer une solution ou expliquer le bon comportement à adopter.
- D'autres mises en situation peuvent être ajoutées à la discrétion de la formatrice ou du formateur.
- La Société de sauvetage invite ses formatrices et formateurs à modifier le contenu ou le déroulement de cette activité pour l'adapter à la composition de chaque groupe et à toute autre contrainte.

À imprimer (les documents à imprimer sont dans la section « À IMPRIMER », à la fin de ce diaporama) :

- Les diapositives présentant les mises en situation (une diapositive par page, 9 en tout).
- La feuille d'analyse des mises en situation en 9 exemplaires.

- Il est recommandé de plastifier les feuilles d'analyse et d'utiliser des crayons effaçables.

3. ACTIVITÉ D'APPROPRIATION

Consignes :

1. Lire chacune des mises en situation.
2. Sur la feuille d'analyse, identifier le problème principal de chacune des mises en situation.
3. Parmi les 5 valeurs du code, identifier la valeur principale en jeu.
4. Proposer une solution ou expliquer le comportement à adopter.



Formatrice/formateur :

Avant le début de l'activité :

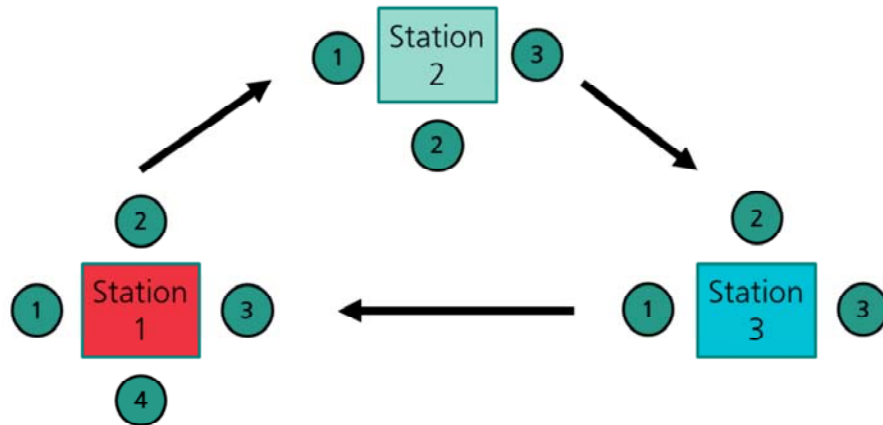
- Répartir les 3 stations à différents endroits du local.
- Mettre 3 mises en situation par station.
- Mettre 3 feuilles d'analyse par station.
- Mettre un crayon à chaque station.

Pendant l'activité :

- Introduire l'activité en mentionnant aux candidates et aux candidats qu'il devront maintenant appliquer les principes de chacune des valeurs du *Code de comportement*.
- Diviser le groupe en 3 équipes (une équipe par station).
 - L'idée est que chaque équipe contienne 3-4 personnes.
- Lire avec les candidates et candidats les consignes inscrites sur la diapositive.
- Après 15 minutes de travail (ou lorsque les équipes semblent avoir terminé), passer à la diapositive suivante.

Un exemple de disposition de la salle pour un groupe de 10 candidats est disponible à la diapositive suivante (elle est en mode « masqué », elle n'apparaîtra donc pas lorsque le diaporama sera en mode « présentation »).

EXEMPLE DE DISPOSITION POUR L'ACTIVITÉ



3. ACTIVITÉ D'APPROPRIATION

Consignes :

1. En équipe, se déplacer vers la prochaine station.
2. Lire les nouvelles mises en situation et prendre connaissance des feuilles d'analyses remplies par l'équipe précédente.
3. Améliorer l'information inscrite sur les fiches, si nécessaire (ex. : corriger l'information avec laquelle vous n'êtes pas d'accord, proposer une autre solution, etc.).



Formatrice/formateur :

- Demander aux équipes **de changer de station**.
 - Une consigne du genre « se déplacer en sens horaire » peut s'avérer judicieux, selon le cas.
- Lire les nouvelles consignes avec les candidates et les candidats.
- **Après 10 minutes de travail** (ou lorsque les équipes semblent avoir terminé), faire une dernière rotation. Les consignes sont alors les mêmes. Laisser entre 5 et 10 minutes en fonction du temps nécessaire aux équipes pour terminer le travail.
 - Chaque équipe aura à ce moment « visité » chaque station et aura pris connaissance des 9 mises en situation de l'activité.
- **Faire un retour avec le groupe en reprenant chaque mise en situation**.
 - Présenter le problème principal et la valeur en jeu.
 - Résumer la solution ou l'explication proposée par la Société de sauvetage. L'information se trouve en annexe du *Code de comportement*. Les candidates et les candidats peuvent suivre, au besoin, dans leur version imprimée du code.
 - Amorcer une discussion avec le groupe sur les éléments jugés pertinents.

4. CONCLUSION

- En tant que moniteur, vous agirez à titre de représentant de la Société de sauvetage.
- Il est important de toujours chercher à opter pour les meilleurs comportements possibles.
- En cas de manquement, des sanctions peuvent s'appliquer, allant d'une note à votre dossier à la révocation permanente de votre brevet de moniteur.
- En cas de doute, adressez-vous aux mentors ou aux formatrices et formateurs.
- Le personnel de la Société de sauvetage pourra également vous guider.



Formatrice/formateur :

- Après le retour sur les différentes mises en situation, **conclure l'activité en rappelant les points clés du *Code de comportement*.**
- Présenter le processus de signalement ainsi que les sanctions applicables.
- En terminant, faire **signer la version courte du *Code de comportement* aux candidates et candidats** (dernière page du code) et récupérer le document. Les futurs moniteurs en sauvetage de la Société de sauvetage doivent tous s'engager par écrit à respecter les principes prescrits dans le *Code de comportement*.

MISE EN SITUATION 1

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?

MISE EN SITUATION 2

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?

MISE EN SITUATION 3

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. Que devrait-il faire?

MISE EN SITUATION 4

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?

MISE EN SITUATION 5

Après son cours d'Étoile de bronze, **Maryse**, la monitrice, va prendre un café avec des collègues. Elle discute de ses candidats et d'un en particulier qui lui tape sur les nerfs. À côté d'eux, **Philippe**, un autre moniteur en sauvetage dans une autre piscine les entend distinctement. Cette situation est-elle normale?

MISE EN SITUATION 6

À la suite d'une évaluation Croix de bronze, **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. A-t-il raison?

MISE EN SITUATION 7

Olivier est moniteur en sauvetage à la piscine de son quartier. Il est très proche de deux de ses candidats et discute souvent avec eux de soirées passées dans les bars ou à boire. Ces discussions ont lieu devant les autres candidats et peuvent être entendues de tous. Cette situation est-elle normale?

MISE EN SITUATION 8

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?

MISE EN SITUATION 9

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

Mise en situation # _____

Valeur en jeu : _____

Problème principal :

Solution/comportement à adopter :

MERCI DE VOTRE ATTENTION

NATHAN BÉCHARD, FORMATEUR NATIONAL

nathan.b@societedesauvetage.org

Société de sauvetage
4545, av. Pierre-De Coubertin
Montréal, (Québec) H1V 0B2
alerte@sauvetage.qc.ca
sauvetage.qc.ca
societedesauvetage.org
coursdenavigation.com

 SOCIÉTÉ DE SAUVETAGE