

## Les composantes principales d'une profession

Hilary Findlay, avocate, et Rachel Corbett, experte-conseil en gestion des risques, sont fondatrices et directrices du Centre pour le sport et la loi à Ottawa. Elles contribuent régulièrement à la revue EntraînInfo.

Nous avons assisté à un atelier de deux jours sur la discipline et la réglementation cet automne. Organisé à l'intention des associations professionnelles comme celles qui régissent les dentistes, les infirmières, les architectes, les comptables et les vétérinaires, nous y avons participé dans le but d'en apprendre davantage sur ce que la collectivité sportive en général et la profession d'entraîneur ou d'entraîneure en particulier peut faire pour améliorer ses mécanismes disciplinaires.

Les entraîneurs et les entraîneures existent depuis plusieurs décennies mais la profession d'entraîneur et d'entraîneure est «nouvelle». La profession d'entraîneur et d'entraîneure n'a pas établi un «droit de pratique» exclusif et évolue donc dans un monde assez éloigné des professions comme la comptabilité, la médecine, l'ingénierie, le droit et le nursing où les individus qui pratiquent ces professions sont tenus d'être membres de leur association professionnelle pour pouvoir pratiquer leur métier.

Cependant, l'entraînement a établi un «droit au titre» (d'où le titre d'entraîneur professionnel agréé ou d'entraîneure professionnelle agréée réservé aux individus membres de l'ACEP), ce qui lui permet d'être considéré comme une «quasi-profession». La planification communautaire et la massothérapie sont d'autres quasi-professions. N'importe qui peut faire le travail du planificateur communautaire ou du massothérapeute sans pour autant porter le titre de «planificateur professionnel enregistré» ou de «massothérapeute enregistrée» à moins d'être membre d'une association professionnelle de planificateurs ou de massothérapeutes, selon le cas.

Nous croyons que la toute nouvelle quasi-profession en pleine évolution d'entraîneur et d'entraîneure pourrait beaucoup apprendre de l'expérience de l'autoréglementation acquise par les autres associations professionnelles. Cet atelier nous a appris deux choses importantes qui s'appliquent à l'entraînement : la première porte sur la divulgation et la transparence, et la deuxième sur la discipline.

En ce qui concerne la divulgation, nous avons eu droit à une présentation passionnante de la part d'une criminaliste qui tente également des poursuites au nom de ses collègues professionnels. Elle favorise fortement une politique de divulgation complète dans tous les cas de discipline professionnelle. Elle estime que les avantages d'une divulgation complète – qui consiste à s'assurer que l'individu faisant l'objet de la mesure disciplinaire est informé de tout ce qui a trait aux accusations qui pèsent contre lui – compensent toujours les inconvénients. De même, nous avons appris que les tribunaux exercent des pressions pour une divulgation plus complète dans les cas de réglementation professionnelle et une divulgation à une étape plus hâtive du processus disciplinaire.

Cette présentation sur la divulgation nous a particulièrement intéressées car nous prônons depuis longtemps la transparence dans les procédures et les décisions. Les personnes affectées n'aiment peut-être pas la décision, mais la transparence leur aura permis de comprendre ce qui a mené à la décision et que la décision a été prise selon certains principes et non de façon arbitraire. De plus en plus d'associations professionnelles favorisent une plus grande transparence du processus décisionnel, une approche que nous encourageons tous les sports à adopter.

Le deuxième point qui a retenu notre attention est que la mesure disciplinaire imposée sous forme de punition est rarement celle qui dessert le mieux le public, à savoir la profession de l'entraînement et les entraîneurs et entraîneuses individuels. Pourtant, ce type de mesure disciplinaire est le plus populaire car il est le plus facile à administrer. Les responsables de la réglementation (y compris les gestionnaires et les comités exécutifs du sport) ne doivent jamais oublier les buts et les objectifs de la sanction. La meilleure solution dans les cas d'inconduite professionnelle peut être tout simplement de conseiller le professionnel ou la professionnelle afin qu'il puisse améliorer sa pratique professionnelle. Une approche axée sur la réhabilitation est celle qui offre le plus de bienfaits pour la collectivité sportive, la profession et l'entraîneur ou l'entraîneuse.

Toutes les professions, y compris celle d'entraîneur et d'entraîneuse, ont un mandat à trois volets. Elles existent d'abord et avant tout pour protéger le public. Deuxièmement, elles existent pour établir la norme de pratique. Troisièmement, elles existent pour appliquer la pratique compétente en disciplinant les individus qui ne respectent pas les normes minimales. La discipline au sein d'une profession doit toujours être imposée en fonction de ces trois objectifs. La discipline sous forme de punition aide rarement les personnes faisant l'objet des mesures qui auraient plutôt intérêt à tirer des leçons de leurs erreurs et à devenir plus compétentes.

Dans un cas de discipline historique en Ontario<sup>1</sup> concernant une infirmière, le tribunal a indiqué que le permis d'exercer ne peut être retiré que lorsque le public court un risque flagrant, que la norme de pratique professionnelle n'est pas la perfection et qu'«une erreur ne rend pas l'infirmière [ou dans notre cas, l'entraîneur ou l'entraîneuse] incompétente». Ce sont des leçons valables pour les personnes qui examinent la conduite des entraîneurs et des entraîneuses. Toutes les erreurs ne méritent pas une sanction, et la sanction ultime de la suspension, de l'expulsion ou du renvoi d'un entraîneur ou d'une entraîneuse ne doit être imposée que dans les cas impliquant la personne la plus fautive et la faute la plus grave.

La sanction la plus convenable dans la majorité des cas de discipline des entraîneurs et des entraîneuses pourrait être de prendre les mesures nécessaires pour que l'entraîneur ou l'entraîneuse améliore ses connaissances ou ses habiletés afin qu'il ou qu'elle devienne plus compétent et qu'il n'enfreigne plus les règles. La réglementation de l'entraînement et des entraîneurs et entraîneuses ne doit pas être fondée sur la punition mais plutôt sur les moyens d'aider les individus à devenir de meilleurs entraîneurs et de meilleures entraîneuses.