

Titre 1.1 Intégrité personnelle

1. Définition

L'intégrité personnelle peut être définie comme l'intégration des actions extérieures et des valeurs intérieures. Une personne intègre fait ce qu'elle dit qu'elle fera conformément à ses valeurs, ses croyances et ses principes. On peut faire confiance à une personne intègre, car elle ne s'écarte jamais de ses valeurs intérieures, même lorsque cela pourrait être opportun. L'une des clés de l'intégrité est donc la cohérence des actions considérées comme respectueuses et fidèles aux valeurs intérieures. L'intégrité personnelle est également liée au respect des valeurs suivies et promues par l'organisation à laquelle la personne appartient.

Droit de caractère, s'abstenant de tout comportement incorrect qui pourrait donner lieu à l'apparence ou à la suspicion d'une conduite inappropriée et affrontant les circonstances de la vie avec force morale, honnêteté et incorruptibilité.

Dans le domaine du sport, ces valeurs sont principalement liées à l'esprit sportif (c'est-à-dire l'aspiration ou l'éthique selon laquelle un sport ou une activité sera pratiqué pour lui-même, en tenant dûment compte de l'équité, de l'éthique, du respect et du sens de la camaraderie avec ses concurrents), à l'honnêteté, à la sécurité, à l'équité et à l'inclusion. L'adoption de principes et de règles éthiques conformes au Code d'éthique du CIO peut servir de base à l'élaboration d'un Code de conduite visant à gérer l'intégrité personnelle des athlètes, des bénévoles, du personnel et/ou des membres du conseil d'administration. Ce Code est un ensemble de règles décrivant les normes sociales, les règles et les responsabilités ou les pratiques appropriées d'un individu ou d'une organisation et peut être complété par une politique de conflit d'intérêts et une politique de protection. Dans l'ensemble, ce Code de conduite fait partie d'un système visant à garantir l'intégrité et la bonne conduite, ainsi qu'un système de sanctions (en cas de non-conformité) et une personne ou un organisme désigné pour assurer le suivi des problèmes qui peuvent survenir.

2. Scénario idéal

Un code de conduite (ou une norme similaire basée sur un code d'éthique énonçant les principes généraux de comportement éthique) a été établi et publié par l'organisation conformément aux normes internationales et nationales. Ce code définit les règles de l'organisation pour chaque rôle spécifique au sein de l'organisation (personnel, membre du conseil d'administration, entraîneur, bénévoles, etc.) et a été signé par chaque personne concernée pour indiquer sa pleine compréhension des obligations, de l'engagement et des attentes de l'organisation. Les activités de prévention et d'éducation doivent faire partie intégrante des activités d'information et de sensibilisation de ces groupes.

Ce Code doit être accompagné d'autres politiques d'intégrité spécifiques concernant des questions telles que la mauvaise gestion, la protection, le harcèlement, la prévention de la fraude et les conflits d'intérêts. Ces politiques doivent couvrir toutes les activités de l'organisation et doivent être obligatoires pour tous les acteurs concernés. Un système de sanctions prédéfini, clair, spécifique et opérationnel est en place, clairement lié aux codes de conduite, aux conflits d'intérêts et autres politiques similaires. Les sanctions

sont proportionnelles, légitimes et adaptées à la situation. Une commission disciplinaire ou d'éthique est mise en place avec possibilité d'appel. Cette commission applique des mécanismes prédéterminés pour transmettre le cas aux autorités publiques si nécessaire.

3. Risques

- Fraude et corruption
- Conflits d'intérêts
- Comportement contraire à l'éthique (par exemple discrimination)
- Harcèlement et abus (par exemple violences sexuelles)
- Mauvaise gestion du traitement des cas de non-conformité
- Manque de sensibilisation au sein de l'organisation concernant l'importance de l'éthique et du comportement éthique
- Augmentation du nombre d'incidents impliquant un comportement contraire à l'éthique en raison du sentiment d'impunité
- Sanctions disproportionnées entraînant des poursuites judiciaires contre l'organisation
- Impact négatif des cas sur la réputation de l'organisation
- Non-respect de la législation nationale applicable

4. Instruments et éléments clés

<i>Instruments</i>	<i>Éléments clés</i>
Code d'éthique	<ul style="list-style-type: none"> • Définition claire des valeurs et des principes de l'organisation et accessible au public. • Ensemble de lignes directrices qui établissent des principes éthiques et des normes de comportement. • Approuvé au plus haut niveau organisationnel et mis en œuvre dans toute l'organisation. • Conformité au Code d'éthique du CIO (ou reconnaissance du Code d'éthique du CIO dans le règlement de l'organisation) • Conformité au cadre national existant. • Révision régulière pour fournir des mises à jour et inclure de nouveaux problèmes. • Désigner la responsabilité de la surveillance, de la mise en œuvre, du suivi et des sanctions liées au Code. • Précisez si cela s'applique également au personnel et aux officiels ; dans le cas contraire, les règles concernant le personnel et les officiels doivent être traitées séparément.
Code de conduite	<ul style="list-style-type: none"> • Définition claire des comportements, engagements et obligations acceptables et attendus. • Spécifique à chaque rôle dans l'organisation (par exemple, personnel, membres du conseil d'administration, athlètes, entraîneurs, bénévoles, etc.) avec des dispositions et des attentes spécifiques pour chaque poste.

	<ul style="list-style-type: none"> • À signer par chaque personne à laquelle ces codes s'appliquent (par exemple, le personnel, les membres du conseil d'administration, les athlètes, les entraîneurs, les bénévoles, etc.). • Lien avec les valeurs de l'organisation et du sport. • Lien avec le code des sanctions (ou la liste des sanctions possibles au sein du code) en cas de mauvaise conduite et identification de la personne/organisme qui décidera de la sanction • Mécanismes de rapport et de consultation • Révision régulière pour fournir des mises à jour et inclure de nouveaux problèmes. • Conformité au cadre juridique national existant.
<p>Politique sur les conflits d'intérêts</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partie d'un processus décisionnel transparent, honnête et impartial au sein de l'organisation. • Définition claire de la notion de conflit d'intérêt (pour qui, quelles activités, cadeaux, événements, proximité, etc.) interdisant toute situation de conflit d'intérêt réel, potentiel et/ou perçu. • Règlements et description des procédures formelles sur la manière de gérer les conflits d'intérêts. • Des procédures claires sur la manière de prévenir, détecter, contrôler et évaluer les conflits d'intérêts potentiels. • Procédures claires pour déclarer les conflits d'intérêts (par exemple, un modèle de formulaire de déclaration ou une partie standard d'un rapport de réunion). • Mécanisme de résolution des conflits.
<p>Politique de protection</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Définition claire des types de harcèlement et des dispositions de protection. • Attention particulière à la protection des mineurs et des jeunes. • Lien avec les codes de conduite de l'organisation. • Désignation d'une personne responsable (par exemple un fiduciaire) ou d'un organisme (par exemple un comité de sauvegarde) et définition claire du ou des rôles de cette ou ces personnes. • Règlement et description des procédures formelles sur la manière de traiter les problèmes de harcèlement (y compris les mécanismes de signalement, les dispositions sur la confidentialité et le mandat des personnes responsables au sein de l'organisation). • Des procédures claires sur la manière de prévenir, d'identifier, de contrôler et d'évaluer les situations potentielles de harcèlement. • Activités de prévention et de sensibilisation prévues.

<p>Code des sanctions</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Définition et description claires des sanctions. • Description claire des procédures disciplinaires pour différents cas. • Proportionnalité entre l'infraction et les sanctions. • À communiquer à tous les bénévoles, au personnel, aux athlètes et aux membres du conseil d'administration. • Procédure d'appel prévue. • Mécanisme alternatif de règlement des litiges (par exemple l'arbitrage).
<p>Comité de discipline ou d'éthique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Indépendance du Comité par rapport aux organes directeurs. • Publication de la mission et de la composition de la Commission d'éthique. • Les membres du Comité doivent avoir les compétences et les aptitudes adéquates en matière de pouvoirs disciplinaires. • Procédure d'appel. • Description des procédures à suivre pour traiter différents cas de mauvaise gestion et de fraude. • Communication envers le Conseil, les membres, les athlètes et le personnel (respect des règles de divulgation publique). • Conformité avec le cadre juridique national existant en matière de corruption, de blanchiment d'argent, d'évasion fiscale, etc. • Application des sanctions.
<p>Programmes de sensibilisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des programmes solides de prévention et d'éducation doivent être obligatoires pour les athlètes, leur entourage et tous les responsables sportifs, y compris les juges et les arbitres. • Familiarisation avec le Code d'éthique, le Code de conduite, la Politique sur les conflits d'intérêts et le Code des sanctions. • Éducation sur les procédures de signalement et d'appel.

5. Exemples de bonnes pratiques

Exemple de « Code de conduite/éthique » et de « Comité d'éthique »

Organisation : Comité international olympique (CIO)

Description: Le Comité International Olympique (CIO) a adopté un « code d'éthique » applicable à toutes les « *parties olympiques* », y compris le CIO, les CNO, les participants olympiques, les Fédérations Internationales, les autres organisations reconnues et leurs responsables, les parties intéressées au dialogue continu et/ou ciblé pour l'élection des futurs hôtes des Jeux Olympiques et des Jeux Olympiques de la Jeunesse, et les comités d'organisation des Jeux Olympiques et leurs responsables.

Le code, qui est mis à jour régulièrement ([version 2023](#)), comprend 20 articles et est divisé en 8 sections : *principes fondamentaux, intégrité de conduite, intégrité des concours, bonne gouvernance et ressources, candidatures, confidentialité, obligation de rapport et mise en œuvre*.

Concernant les principes éthiques fondamentaux, le code rejette « *toute forme de discrimination* », rejette « *toute forme de harcèlement et d'abus* », « *assure aux participants des conditions de sécurité, de bien-être et de soins médicaux favorables à leur équilibre physique et mental* ».

En ce qui concerne l'intégrité de conduite, le code affirme que les « *parties olympiques doivent s'abstenir de tout acte impliquant fraude ou corruption* » et « *de se placer en situation de conflit d'intérêts* ».

Pour veiller au respect de ce code d'éthique, le CIO a mis en place un comité d'éthique indépendant. Commission, qui est composée de neuf membres dont quatre membres du CIO, dont un représentant de la commission des athlètes du CIO et cinq personnalités, membres indépendants, qui ne sont pas membres actifs, honoraires, honoraires ou anciens membres du CIO et qui n'ont aucun lien direct avec le mouvement sportif. Cette commission est assistée par le responsable de l'éthique et de la conformité, qui est chargé de procéder à une analyse initiale de conformité en cas de violation (soupçonnée) du code d'éthique et de transmettre le cas à la commission d'éthique. Le rôle et la compétence de la commission d'éthique et du responsable de l'éthique et de la conformité, y compris les « règles de procédure », sont également inclus dans le code d'éthique.

Informations complémentaires :

[Code d'éthique du CIO - Principes et règles de conduite olympiques \(olympics.com\)](https://olympics.com)

[Éthique olympique - Rôle et activités de la commission d'éthique du CIO \(olympics.com\)](https://olympics.com)

Exemple de « Code d'éthique » et de « Comité d'éthique »

Organisation : Association des Fédérations Internationales des Jeux Olympiques d'Été (ASOIF)

Description : L'Unité de soutien et de suivi de la gouvernance de l'ASOIF a élaboré un document contenant des « éléments suggérés pour les codes d'éthique des fédérations internationales » (2019) afin d'aider les fédérations à élaborer un code d'éthique. Bien que ce document ait été élaboré en vue des fédérations internationales, sa structure, ses éléments et ses conseils sont également applicables à d'autres organisations sportives à différents niveaux.

Les différents éléments sont classés en fonction de leur intitulé spécifique (par exemple, entrée en vigueur, champ d'application, etc.). Pour chaque intitulé, le document indique la source correspondante, un résumé de l'intitulé et le fait qu'il soit recommandé ou « si nécessaire ».

Le document contient également des considérations relatives à la mise en œuvre du code, notamment la mise en place d'une commission d'éthique. Pour cette dernière, des dispositions spécifiques ont été incluses en termes de composition, de nomination/élection, de mandat, de quorum et de soutien du personnel.

Informations complémentaires : [suggested components for codes of ethics for ifs.pdf \(asoif.com\)](https://asoif.com)

Exemple de « Code d'intégrité »

Organisation : Aquatique européenne

Description : En 2023, European Aquatics a approuvé son Code d'intégrité qui entrera en vigueur en janvier 2024. Le Code vise à établir des normes d'intégrité pour les personnes impliquées dans les activités d'European Aquatics. Cela concerne la santé, la sécurité et le bien-être des athlètes, la manipulation des

compétitions, les conflits d'intérêts, la lutte contre la corruption et la bonne gouvernance. Les obligations de signalement, ainsi que la confidentialité, les sanctions et le droit d'appel sont également couverts. En conjonction avec le Code d'intégrité, European Aquatics met également en place une Unité d'intégrité qui est le moyen d'atteindre les normes les plus élevées de transparence, de bonne gouvernance et d'équité au sein d'European Aquatics. L'Unité est composée d'un Conseil d'intégrité, d'une Unité d'enquête et d'un Organe d'arbitrage. Le Code est aligné sur le Code d'intégrité de World Aquatics et sépare également clairement les tâches (c'est-à-dire que la lutte contre le dopage reste du ressort de World Aquatics).

Informations complémentaires : [Intégrité - European Aquatics® \(len.eu\)](https://www.integrity-eu.eu)

Exemple de « Code de conduite »

Organisation : Fédération anglaise de football (FA)

Description : La Fédération anglaise de football (FA) a développé le programme Respect en partenariat avec la Nationwide Building Society et a été lancé pour encourager le respect et la positivité dans l'ensemble du jeu. Le programme a élaboré plusieurs codes de conduite destinés aux hommes, aux femmes, aux joueurs adultes, aux entraîneurs, aux officiels, aux spectateurs/parents et aux jeunes joueurs.

Dans ces codes, les éléments suivants ont été inclus pour chaque poste spécifique :

- Le comportement attendu (« Je vais... ») est en général directement applicable à leur rôle.
- Le comportement attendu dans des situations particulières (par exemple, les entraîneurs lorsqu'ils travaillent avec des joueurs).
- Les mesures qui peuvent être prises par le club ou la fédération en cas de non-respect du code.
- Ces codes fournissent un cadre clair dans lequel la fédération/le club attend de ses parties prenantes qu'elles agissent.

Cela garantit que toutes les parties prenantes sont conscientes du comportement attendu et des sanctions possibles auxquelles elles s'exposent en cas de mauvaise conduite .

Informations complémentaires :

[Respect | Football en Angleterre](#)

<https://www.thefa.com/-/media/thefacom-new/files/get-involved/respect/efcom---respect-assets---september-2021/repect-codes-of-conduct.ashx?la=en>

Exemple de « Code de conduite/éthique », « Politique de conflits d'intérêts » et « Comité d'éthique »

Organisation : Fédération Internationale de Ski (FIS)

Description: La Fédération Internationale de Ski (FIS) a adopté un « code d'éthique » clair qui est révisé deux fois par an par son Conseil (Section 6 « Révision »). Le code énonce les cinq principes fondamentaux qui définissent les règles de conduite de tous les officiels, concurrents et partenaires de la Fédération. La FIS comprend des éléments tels que : la transparence, l'intégrité et la démocratie, la protection des compétitions contre toutes sortes de tricheries et de manipulations et le respect des lois, règles et règlements applicables.

Le code précise également le champ d'application. En outre, chaque membre du Conseil d'administration, y compris le Président et le Secrétaire général, est tenu de signer une déclaration distincte d'acceptation des règles éthiques spécifiques applicables à leurs fonctions.

En outre, le code comprend des dispositions sur la conduite à adopter sur diverses questions, notamment l'intégrité des concours, la bonne gouvernance, les conflits d'intérêts, les cadeaux et autres avantages, ainsi que la non-discrimination et le harcèlement. En ce qui concerne les conflits d'intérêts, la FIS a adopté une « politique de conflits d'intérêts » distincte définissant les procédures d'identification et de gestion des conflits d'intérêts ou de devoirs potentiels (appelés « conflits » dans la présente politique) affectant toutes les personnes occupant des postes élus, nommés et professionnels au sein de la FIS. Un formulaire spécifique de « déclaration d'intérêts » est également mis à disposition dans le cadre d'un processus obligatoire de déclaration de conflits d'intérêts.

Le code prévoit également l'obligation de signaler ainsi que les procédures spécifiques de mise en œuvre. Il décrit notamment la commission d'éthique, sa composition et ses procédures, notamment les sanctions provisoires, les sanctions possibles, l'assistance fournie et le droit de recours.

Informations complémentaires : [FIS | Éthique et manipulation des compétitions \(fis-ski.com\)](https://www.fis-ski.com/fr/ethique-et-manipulation-des-competitions)

Exemple de « Code de conduite » et de « Politique sur les conflits d'intérêts »

Organisation : Fédération allemande de bobsleigh, de luge et de skeleton (BSD)

Description: La Fédération allemande de bobsleigh, de luge et de skeleton (BSD) a adopté un code de conduite très élaboré. Ce code de conduite s'applique au personnel, aux membres et aux athlètes. Le code énumère également les 8 valeurs éthiques fondamentales de l'organisation, notamment : la tolérance, la transparence, l'intégrité et la participation. Le code de conduite définit les différentes dispositions à prendre en cas de conflits d'intérêts ou de cadeaux et d'invitations. Il couvre les aspects internes comme les aspects administratifs. Le code de conduite comprend également une section sur la violence sexuelle qui couvre les droits de tous les participants et l'engagement en matière de prévention, de soutien professionnel et de mécanismes de signalement. En outre, le code de conduite précise également le suivi des violations du code de conduite, notamment la personne responsable du traitement des cas ainsi que les sanctions possibles.

Informations complémentaires :

[Portail BSD : Portail BSD \(bsd-portal.de\)](https://bsd-portal.de)

[Microsoft Word - Ethik-Code BSD 26.09.2020.docx \(dokume.net\)](https://dokume.net)

Exemple de « Code de conduite », « Politique sur les conflits d'intérêts », « Politique sur les cadeaux » et « Comité d'éthique »

Organisation : Comité olympique et paralympique des États-Unis

Description: Le Comité olympique et paralympique des États-Unis (USOPC) a adopté un code de conduite qui s'applique à tous les employés, bénévoles, membres du conseil d'administration, membres des comités et des groupes de travail et organisations membres de l'organisation. Le code décrit ce qui est considéré comme un comportement d'intégrité. En outre, il fournit des informations sur les obligations de signalement et renvoie à sa politique supplémentaire « Speak Up ». Pour traiter les questions éthiques, l'USOC a mis en place un comité d'éthique et de conformité indépendant et un responsable de l'éthique

et de la conformité pour soutenir le comité et a également élaboré une politique d'éthique supplémentaire. Le comité d'éthique et de conformité a également le pouvoir de mener des enquêtes éthiques à la demande du conseil d'administration ou à la demande du responsable de l'éthique et de la conformité et peut également examiner le traitement des plaintes liées à l'éthique.

En outre, l'USOPC a mis en place une politique de conflit d'intérêts qui exige que tout conflit d'intérêts soit signalé au directeur de l'éthique.

Enfin, l'USOPC dispose également d'une politique de cadeaux distincte pour tous les cadeaux ou invitations reçus par les employés et les membres du conseil d'administration de l'USOPC, ainsi que par les conjoints et les membres de la famille immédiate des employés ou des membres du conseil d'administration.

Informations complémentaires :

[USOPC | Éthique et conformité](#)

[Code de conduite \(contentstack.io\)](#)

[Politique d'éthique de l'USOPC \(contentstack.io\)](#)

[Politique de l'USOPC sur les conflits d'intérêts 06.2022 \(approuvée\) \(contentstack.io\)](#)

[Politique relative aux cadeaux et aux divertissements - 12.07.22 \(contentstack.io\)](#)

Exemple de « Code de conduite », « Politique relative aux conflits d'intérêts », « Politique relative aux cadeaux » et « Responsable de l'éthique »

Organisation : Confédération allemande des sports olympiques (DOSB)

Description: Le DOSB a élaboré un « Code de conduite exemplaire pour l'intégrité dans le travail des fédérations ». Ce document, qui couvre à la fois les responsables bénévoles et le personnel professionnel des fédérations sportives nationales, peut servir de modèle de code de conduite pour les fédérations. Le code aborde trois aspects différents :

1. Comment interagir les uns avec les autres : en mettant l'accent sur l'importance d'une culture de respect et d'appréciation.
2. Conduite dans les relations d'affaires : couvre une grande variété d'éléments pouvant être liés à l'intégrité personnelle tels que les conflits d'intérêts, les cadeaux/invitations/autres avantages, l'implication des parties prenantes ou le parrainage. Pour chaque élément, une description claire et détaillée est donnée de ce qui est considéré comme acceptable.
3. Cadre du Code de conduite. Il définit les procédures et les personnes responsables. Cette section mentionne également la possibilité de déployer un responsable spécial de l'éthique, ou la Bonne Gouvernance et l'option d'un Médiateur.

Informations complémentaires : [Code de conduite exemplaire](#)

Exemple de « Code de conduite » et de « Système de sanctions »

Organisation : Fédération internationale de hockey sur glace (IIHF)

Description: L'IIHF a établi une politique d'intégrité composée de 4 piliers visant à protéger le sport, ses joueurs, ses entraîneurs, ses officiels et ses fans contre toute forme de tricherie ou d'abus. Au sein du Centre d'intégrité de l'IIHF, les 4 piliers Antidopage, Manipulation de compétition, Abus et harcèlement et Éthique sont définis et il propose même une section dédiée à l'éducation.

La section sur l'éthique porte sur l'intégrité personnelle de toutes les personnes impliquées dans le sport et précise un code d'éthique, une politique sur les cadeaux, une politique sur les conflits d'intérêts et des directives sur la conduite des élections. Pour tout cas de violation potentielle des codes et des politiques, il existe un processus d'enquête depuis l'alerte initiale jusqu'à l'évaluation par le biais du comité d'éthique et d'un comité de discipline.

Le code d'éthique s'applique aux membres de l'IIHF, notamment aux associations nationales, aux organes directeurs de l'IIHF, aux comités d'organisation, aux officiels et aux arbitres. Le code ne fait pas uniquement référence aux domaines de l'intégrité personnelle, mais également à l'intégrité des compétitions sportives.

Informations complémentaires : [IIHF – Intégrité](#)

Exemple « Code des sanctions », « Procédures disciplinaires » et « Instance disciplinaire »

Organisation: UEFA

Description: L'UEFA a regroupé sa politique de sanctions et ses procédures disciplinaires dans son « Règlement disciplinaire », qui est régulièrement mis à jour. Ce Règlement précise le cadre juridique applicable (y compris le droit public) et est directement lié aux statuts et autres règlements internes de l'organisation.

sanctions possibles sont énumérées à l'article 6 « Mesures disciplinaires » et se répartissent en sanctions visant les personnes et sanctions visant les organismes tels que les clubs et les fédérations membres. Les sanctions sont également définies plus en détail dans une annexe les reliant directement à la situation spécifique dans laquelle elles peuvent être appliquées. En outre, le règlement mentionne le type d'infractions auxquelles s'appliquent les procédures disciplinaires.

En outre, le Règlement définit clairement les procédures disciplinaires, y compris le rôle, la compétence et la composition des différents organes disciplinaires, notamment : l'« Instance de contrôle, d'éthique et de discipline », l'« Instance d'appel » et les « Inspecteurs d'éthique et de discipline ». En outre, des dispositions relatives aux procédures devant ces organes disciplinaires ont été précisées, notamment par exemple les formes de preuve ou l'application de mesures provisoires. Une distinction est faite entre les dispositions communes et les dispositions applicables à un organe disciplinaire en particulier. En matière d'arbitrage, les Statuts de l'UEFA stipulent quelles décisions prises par les organes disciplinaires peuvent être portées devant le Tribunal arbitral du sport.

Informations complémentaires :

[Lutte contre les matchs truqués | UEFA.com](#)

[Règlement disciplinaire de l'UEFA - Édition 2022 • Visionneuse • Documents de l'UEFA](#)

Exemple de « Certificat d'intégrité »

Organisation : Union internationale de biathlon (IBU)

Description : Le cours en ligne permet à ses participants d'acquérir en 45 à 60 minutes des connaissances pour aider les athlètes en matière de lutte contre le dopage et de protection. À compter de la saison 2022/2023, tous les membres du personnel de l'équipe de biathlon (y compris les entraîneurs, le personnel médical et les techniciens) participant à tout événement de l'IBU doivent être titulaires d'un « certificat d'intégrité du biathlon » délivré par l'unité d'intégrité du biathlon. À la fin du cours, le participant recevra un certificat. Les conférences du cours en ligne couvrent le rôle du personnel d'encadrement des athlètes (ASP), l'intégrité et la protection, et la lutte contre le dopage et se terminent par une évaluation finale. À la fin du cours, le participant connaît ses droits et responsabilités en tant qu'officiels, comment ses valeurs et ses comportements influencent les athlètes, a des connaissances de base sur la lutte contre le dopage et sait ce qu'est la protection et pourquoi elle est importante dans le sport.

Informations complémentaires :

[Certificat d'intégrité du biathlon \(biathlonworld.com\)](https://biathlonworld.com)

[Certificat d'intégrité du biathlon ANGLAIS \(mylearnworlds.com\)](https://mylearnworlds.com)

Exemple de « Politique sur les conflits d'intérêts »

Organisation : Union Internationale de Pentathlon Moderne (UIPM)

Description : Lors de la réunion du comité exécutif de l'UIPM du 28 février 2022, la politique sur les conflits d'intérêts a été strictement appliquée. Trois membres du comité, en raison de leurs conflits d'intérêts, ont été exclus du vote sur la motion concernant la participation des athlètes russes et biélorusses. Cette mesure a permis de garantir que le processus décisionnel reste juste et impartial. Tous les membres éligibles, qui n'avaient pas de conflits d'intérêts, ont soutenu à l'unanimité la recommandation du CIO. Cette approche a souligné l'engagement de l'UIPM en faveur d'une gouvernance transparente et impartiale. Le respect de la politique sur les conflits d'intérêts était essentiel pour maintenir l'intégrité des décisions du comité.

Informations complémentaires : [Décision du conseil d'administration de l'UIPM concernant la politique de conflit d'intérêts](#)

Organisation : Confédération mondiale de baseball et softball (WBSC)

Description : La WBSC s'engage à maintenir l'intégrité du sport en empêchant la manipulation des compétitions. La coopération avec les autorités publiques et les entités de paris sportifs est mise en avant pour lutter efficacement contre cette menace. Les enquêtes doivent être approfondies et les participants doivent fournir rapidement les informations pertinentes. La confidentialité est strictement respectée tout au long du processus d'enquête. Les sanctions pour les violations peuvent aller de l'avertissement à l'interdiction à vie, selon la gravité. La WBSC garantit un procès équitable et le droit de faire appel aux personnes accusées de violations.

La Confédération mondiale de baseball et de softball (WBSC) s'est associée à Sportradar Integrity Services pour deux ans afin de préserver l'intégrité du jeu. Le système universel de détection des fraudes (UFDS) de Sportradar surveillera les compétitions de la WBSC pour détecter les anomalies de paris et les matchs

truqués potentiels. Ce système avancé analyse les tendances de paris et signale les activités suspectes, améliorant ainsi la capacité à détecter et à enquêter sur les menaces à l'intégrité du sport.

L'unité d'intégrité de la WBSC se compose d'un responsable de l'intégrité, qui est également un responsable de la protection certifié et un agent de liaison avec la commission des athlètes, la commission de la diversité et de l'inclusion et la commission de l'intégrité ; des agents antidopage, qui assurent la liaison avec la commission médicale ; un responsable de la gouvernance et de la durabilité, qui assure la liaison avec la commission de la durabilité ; et un responsable juridique, qui assure la liaison avec la commission juridique et le comité disciplinaire. Leurs principales tâches comprennent la lutte contre le dopage, la conformité, l'éthique, la gouvernance, les questions médicales et juridiques, la prévention des manipulations de compétitions, l'élaboration des règles, la protection et la durabilité.

Informations complémentaires :

[Prévention de la manipulation des règles de compétition](#)

[Partenariat WBSC- Sportradar](#)

[Unité d'intégrité de la WBSC](#)

6. Étapes vers le niveau suivant

Au niveau 2 ★★ « Émergent »	Au niveau 3 ★★★ "Développement"	Au niveau 4 ★★★★ "Établi"	Au niveau 5 ★★★★★ "Intégré"
<ul style="list-style-type: none"> Identifiez et établissez un ensemble de normes éthiques communes adaptées à votre organisation, en veillant à ce qu'elles soient conformes aux meilleures pratiques du secteur et aux valeurs organisationnelles. Convoquer une réunion du conseil d'administration pour discuter en profondeur et évaluer les risques de mauvaise gestion et de 	<ul style="list-style-type: none"> Adopter un code de conduite dérivé du code d'éthique, définissant clairement les règles, les obligations, les engagements et les attentes comportementales pour chaque rôle et poste au sein de l'organisation, garantissant l'alignement avec les normes éthiques. Élaborer et formaliser une procédure au sein du Conseil pour traiter des problèmes tels que 	<ul style="list-style-type: none"> Définir clairement les règles, les obligations, les engagements et les attentes comportementales pour chaque rôle et poste au sein de l'organisation, en veillant à ce que le code de conduite reflète l'intégrité et le comportement éthique attendus de tous les membres. Désigner une personne responsable au sein de l'organisation pour superviser et gérer 	<ul style="list-style-type: none"> Exiger que tout le personnel, les membres du conseil d'administration, les athlètes (le cas échéant) et les bénévoles signent le Code de conduite, confirmant ainsi leur pleine compréhension et leur engagement à respecter les normes et les attentes éthiques de l'organisation. Élaborer et mettre en œuvre une politique de mauvaise gestion et de fraude qui

<p>fraude au sein de l'organisation, en identifiant les vulnérabilités potentielles et les stratégies d'atténuation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organiser une réunion du Conseil d'administration dédiée pour analyser et traiter les risques de conflits d'intérêts, en élaborant des stratégies pour prévenir et gérer efficacement ces risques. • Adopter formellement un code d'éthique complet qui définit des attentes claires et des règles générales en matière de comportement éthique, applicables à tous les membres de l'organisation, quels que soient leurs rôles et leurs positions. 	<p>le harcèlement, la mauvaise gestion ou la fraude, y compris la formation potentielle d'un comité disciplinaire ad hoc pour traiter de tels cas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir et établir clairement ce qui constitue un conflit d'intérêts au sein de l'organisation, en fournissant des conseils pour identifier et gérer les conflits potentiels. • Adopter une politique de protection conforme au code de conduite de l'organisation, aux dispositions éthiques et aux autres politiques, y compris la nomination d'agents de protection clés pour superviser et appliquer la politique. • Encourager activement les membres du conseil d'administration et le personnel à faire des déclarations informelles de conflits d'intérêts 	<p>toutes les questions liées à l'intégrité, en garantissant la responsabilité et le respect des normes éthiques.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et formaliser des procédures spécifiques pour le traitement des cas de harcèlement, de mauvaise gestion et de fraude, y compris la formation potentielle d'un comité disciplinaire pour garantir des enquêtes justes et transparentes. • Créer et distribuer des formulaires officiels de déclaration de conflits d'intérêts, y compris des sections sur les cadeaux et les invitations à des événements, et s'assurer que ces formulaires sont remplis par les membres du conseil d'administration et le personnel sur une base annuelle. • Élaborer un code de sanctions clair et accessible, détaillant les conséquences du 	<p>couvre tous les aspects des opérations de l'organisation, encourageant la transparence et le signalement des actes répréhensibles dans l'intérêt public.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre une politique de conflits d'intérêts applicable au Conseil, au personnel et à tous les partenaires, y compris une exigence obligatoire de déclarations régulières de conflits d'intérêts par ces groupes afin de garantir la transparence et la responsabilité. • Décrire clairement les procédures disciplinaires au sein de l'organisation, en précisant les responsabilités et l'autorité du comité de discipline dans le traitement des manquements à la conduite et en garantissant un processus équitable. • Définir des procédures claires
---	---	---	---

	<p>dès qu'ils surviennent, favorisant ainsi la transparence et l'intégrité dans la prise de décision.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élargir les dispositions disciplinaires et éthiques pour couvrir de manière exhaustive des questions telles que le trucage de matchs, la corruption, les paris, l'obligation de signaler et la responsabilité stricte, en garantissant des mécanismes d'application solides. • Exiger que tous les individus au sein de l'organisation déclarent leurs intérêts, y compris ceux de leur famille immédiate, le cas échéant, afin de prévenir les conflits d'intérêts et de maintenir des normes éthiques. 	<p>non-respect du code de conduite, et veiller à ce qu'il soit bien communiqué à l'ensemble du personnel, aux membres du conseil d'administration, aux athlètes (le cas échéant) et aux bénévoles.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établir et définir clairement une liste de sanctions pour les violations du Code de conduite, les manquements à l'éthique ou d'autres formes de mauvaise gestion ou de fraude reconnues, en garantissant une application cohérente. • Définissez et différenciez clairement les conflits d'intérêts réels, potentiels et perçus, en fournissant des exemples spécifiques pour guider la compréhension et la conformité au sein de l'organisation. • Veiller à ce que l'organisation maintienne un registre complet et 	<p>pour faire appel des décisions prises par le comité de discipline ou utiliser des mécanismes alternatifs de résolution des conflits, garantissant l'équité et la transparence du processus.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer une approche systématique de communication et d'application des sanctions, en veillant à ce que tous les membres, le personnel, les membres du conseil d'administration, les organisations membres et le grand public soient informés des mesures disciplinaires. • Procéder à des examens réguliers des sanctions de l'organisation pour s'assurer qu'elles sont conformes aux règles, réglementations et lois publiques en vigueur, et procéder aux ajustements nécessaires si nécessaire.
--	---	--	---

		<p>à jour des conflits d'intérêts, avec une surveillance active et l'application des règles relatives aux conflits d'intérêts.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offrir une formation continue et des conseils spécifiques aux individus au sein de l'organisation sur l'identification et la gestion des conflits d'intérêts, en promouvant une culture de transparence et de responsabilité éthique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que les personnes qui ne respectent pas les règles organisationnelles, par exemple en ne déclarant pas un conflit d'intérêts pertinent, soient sanctionnées de manière appropriée conformément aux procédures établies. • Exiger que tous les employés et les membres du comité suivent une formation obligatoire sur les conflits d'intérêts et établir des mécanismes efficaces pour résoudre les conflits lorsqu'ils surviennent. • Inclure des informations claires sur les règles de conflit d'intérêts de l'organisation dans tous les documents de candidature à un événement sportif, favorisant ainsi la transparence et les normes éthiques dans le processus de candidature.
--	--	--	--