

Cadre éthique pour bénévoles et organisations de bénévoles



une proposition du



Laboratoire en loisir
et vie communautaire

avec le soutien du

***PROGRAMME DE SOUTIEN FINANCIER POUR LA PROMOTION DE L'ÉTHIQUE
DANS LE LOISIR ET LE SPORT, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, LOISIR ET SPORT.***

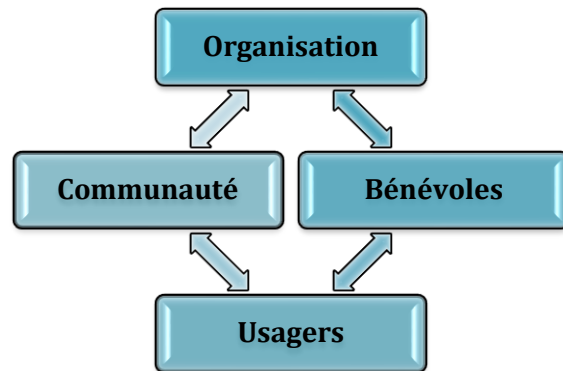
Décembre 2012

Avant propos

Le bénévolat : univers de relations humaines éthiques

L'univers du bénévolat est largement fondé sur les relations humaines entre une organisation, des bénévoles, la communauté et les usagers bénéficiaires des services des bénévoles et de leur organisation.

La nature du bénévole et d'une organisation impose des obligations aux uns et aux autres. Par exemple, une organisation sans but lucratif crée des obligations légales à ceux qui s'y engagent. Par ailleurs, le bénévole n'étant pas un salarié crée, à son tour, des obligations aux organisations.



Pour sa part, la relation entre un usager des services et les bénévoles ne peut être identique à la relation commerciale où les intervenants sont des salariés. Enfin, la communauté où évoluent organismes et bénévoles stimule ou non l'engagement bénévole et soutient ou non les organisations.

On pourrait multiplier les exemples de cette complexité de relations faites d'obligations et de droits.

Un cadre de référence, non une norme.

Cette complexité de relations invite à une réflexion pour établir de règles du jeu et, à tout le moins, des balises et des repères qui aident chacun à naviguer dans cet univers sans oublier les objectifs des organismes tout en respectant la nature de l'acte bénévole. Voilà le territoire d'un cadre éthique.

Tout cadre éthique doit refléter la culture, les valeurs et la volonté des acteurs qui auront à le vivre pour être utile, efficace et crédible. Comme toute démarche éthique, il est le résultat d'une réflexion commune. Voilà qui définit la méthode et pose les limites qui prévalent dans l'établissement du présent cadre de référence éthique.

Le cadre proposé s'inspire du Code Canadien du bénévolat et l'adapte au Québec où le bénévolat se distingue sous nombre de dimensions du bénévolat canadien. Il se nourrit à plus de dix ans de recherche et d'échanges auprès des bénévoles, des organismes et des professionnels en loisir et d'une analyse du cadre légal dans lequel évoluent les organisations.

S'il reflète, ainsi, une réflexion commune sur les relations bénévoles/organisation/usagers à une échelle québécoise, ce cadre n'a que la prétention d'être *une référence* et non une norme.

Il devra localement être adapté par une démarche éthique qui aura lieu dans chacun des milieux qui voudront s'y engager.

Des outils pour comprendre et continuer la réflexion.

Les faits et les données soutenant les 29 articles du présent cadre sont exposées dans autant de fiches disponibles sur ce nouvel outil qu'est le Portail des gestionnaires et des bénévoles à l'adresse www.uqtr.ca/oqlbénévolat.

Via ce Portail, il sera possible d'interagir avec les artisans de ce cadre de référence. De cette interaction naîtra une réflexion permettant de maintenir vivante ce qui est une démarche plus qu'un cadre fixe. N'est-ce pas la nature propre de l'éthique ?



André Thibault, Ph.D.
Professeur émérite.
14 décembre 2012

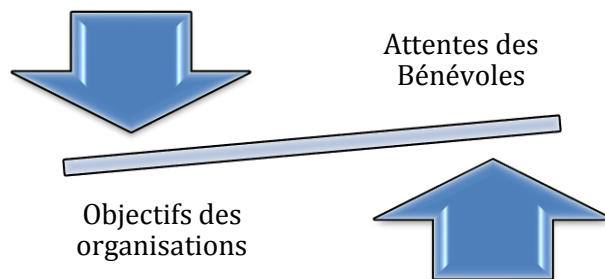
Préambule:

Un cadre pour préserver la contribution du bénévolat au loisir public et associatif.

Le bénévoles en loisir culturel, sportif, social ou de plein air représentent près du tiers de l'ensemble des bénévoles québécois. Ils sont plus de 500,000 à donner 80 millions d'heures aux organismes, aux événements et aux activités offertes. En argent, leur contribution se chiffre à plus d'un milliard de dollars et correspond à quelques 44,000 postes à temps plein.

Le bénévolat et les bénévoles changent. Usagers et institutions accentuent leurs exigences envers les organismes et les bénévoles. Les conditions de vie des québécois et des québécoises affectent le temps disponible au bénévolat ce qui le scinde en une diversité de configurations. Les motivations à s'engager sont de plus en plus personnelles et individualisées. Les bénévoles recherchent de plus en plus une expérience de qualité en bénévolat.

Dans ce contexte, il est clair que les organisations et les gestionnaires de bénévoles doivent réfléchir sur le sens du bénévolat, sur les valeurs qui les animent et sur les balises qui les guident. Cela pour adapter, maintenir et développer le bénévolat et recruter, soutenir et encadrer les bénévoles. Le tout en réalisant leur propre mission. Sans cette réflexion, il y a risque de dérive qui mette en péril ou le bénévolat ou l'atteinte des objectifs des organisations.



Le défi des organisations consiste

- *à respecter le caractère distinctif du bénévolat et la qualité de l'expérience des bénévoles,*
- *à maintenir un équilibre entre la satisfaction des bénévoles et celle de leur missions et de leurs usagers.*

Un cadre éthique permet de fixer les balises de l'interaction entre bénévoles et organisations et les droits et les devoirs de chacun.

Les faits justifiant ce cadre éthique.

- Sans les 500,000 bénévoles qui œuvrent en loisir sportif, culturel, social et de plein air, combien de clubs, d'associations et d'événements ne pourrait survivre ?
- Sans ces personnes, la contribution spécifique du loisir public et associatif au développement des communautés, à la qualité de vie et à la santé des personnes serait compromise. En effet, le sentiment d'appartenance et de responsabilité collective, les liens sociaux de qualité, bref, le capital social des communautés serait fortement à la baisse.
- Aujourd'hui, les changements observés de la part des bénévoles, des usagers et des institutions confirment que le bénévolat ne peut plus être pris pour acquis, qu'il demande des soins et des compétences spécifiques de la part des administrations et des gestionnaires. Il requiert que les règles du jeu soient clairement établies auprès des bénévoles et, même des usagers.
- Alors que le temps libre des personnes actives diminue et que se pose avec acuité le défi de la conciliation famille/travail/temps libre, on observe une concentration des heures et des tâches de bénévolat dans les mains d'une minorité de bénévoles - les TLM (toujours les mêmes)-. Ce phénomène, tout en contribuant à la stabilité de plusieurs organismes et projets, présente une image du bénévolat qui peut nuire au recrutement, faire du bénévolat des chasses gardées.

Ces phénomènes obligent les organisations, leurs membres et leurs gestionnaires à naviguer dans un univers complexe, changeant et parcouru d'obstacles. Cela demande une grande capacité d'adaptation des uns et des autres et place les gestionnaires et les bénévoles devant l'obligation de garder un équilibre entre la satisfaction des individus et les exigences de la satisfaction des objectifs et des tâches de l'organisation.

Dans le changement et la diversité, il est important d'avoir balises à respecter et repères pour se guider

Dans cet exercice d'équilibre, il y a obligation de clarifier les valeurs, les principes qui inspirent bénévoles et organisations et de fixer des balises essentielles (droits et devoirs) à la préservation de l'acte bénévole lui-même et des organisations ou programmes dits « bénévoles ».

Que signifie l'adoption d'un cadre éthique ?

Les résultats de cette réflexion approfondie sur les valeurs, les obligations et les attentes légitimes de l'organisation et de ses membres et sur les moyens appropriés à la poursuite de ces valeurs dessinent le présent cadre éthique.

Dès lors :

- En adoptant ce cadre éthique, une organisation toute entière en fait son guide en matière de vision, de valeurs et de principes éclairant ses réflexions et ses décisions affectant le développement du bénévolat et le soutien aux bénévoles.
- Ce guide sera approprié par tous les acteurs de l'organisation de son Conseil d'administration aux bénévoles en passant par ses employés.
- Le cadre éthique servira aussi dans les relations que l'organisation aura avec ses partenaires dans la mesure où sa diffusion servira de repères pour mieux se faire connaître et faire comprendre sa façon de faire.

Par ailleurs, s'agissant d'un cadre de *référence* et non d'un code normatif, les valeurs, les droits et les devoirs qui apparaissent doivent s'enraciner dans un organisme ou un milieu en particulier, avec sa culture, sa mission ou son histoire propres.

Localement, dans chacun des milieux et chacune des organisations, on devra évaluer comment et jusqu'à quel point les éléments de ce cadre de référence s'appliquent

Cadre éthique de référence

Vision du bénévolat.

art.1. Nature du bénévolat.

- Le bénévolat est une contribution au service d'une collectivité, d'une cause ou de personnes.
- Le bénévolat s'exerce dans une organisation légalement constituée ou non ou de façon spontanée seul ou avec un groupe.
- Le bénévolat, comme acte participation sociale, est une force essentielle au développement social, économique et culturel, à la vie démocratique et à capital social des communautés
- Le bénévolat est une force des communautés au même titre que la force de travail des salariés et de la force économique, sociale et culturelle.
- Le bénévolat exige qu'on dépense énergies et argents pour son développement au même titre que pour les autres forces de la communauté.
- Le bénévolat est un lieu privilégié d'intégration sociale et de développement du capital humain des individus.

art.2. Nature du bénévole.

- Le bénévole est une personne qui donne son temps volontairement et sans rémunération
- Le bénévole s'engage pour rendre service à une personne, une communauté ou une cause.
- Le bénévole agit en assumant une responsabilité ou accomplissant une tâche.
- Le bénévole recherche des liens avec les autres. le plaisir, le sens de l'accomplissement et le sentiment d'être utile.
- Le bénévole appartient à un milieu qu'il soit un réseau ou un territoire.

art.3. Statu du bénévole dans l'organisation.

- Le bénévole assume un tâche ou une responsabilité et en porte les obligations, les attributions et les pouvoirs.
- Le bénévole est un partenaire, un ami, un voisin, il n'est pas un salarié non payé.
- La contribution et la compétence spécifique et irremplaçable du bénévole tiennent à son statut de citoyen.
- Le bénévole est parti prenante de l'organisation.

Valeurs des organisations.

Bien que balisée par des obligations découlant des responsabilités et des engagements, la relation bénévole/organisation repose sur des valeurs fondamentales dans les relations humaines et la coopération.

Ces valeurs composent ce qu'il y a lieu d'appeler la culture organisationnelle spécifique à une organisation bénévole

Le choix des principales valeurs s'appuie aussi sur le contexte dans lequel évoluent bénévoles et organisations.

La relation bénévole/organisation s'inscrit dans un milieu de relations humaines et de liens sociaux, de motivations personnelles et de liberté de choix des uns et d'obligations de résultats chez les autres. Les bénévoles s'engagent volontairement et ont aussi la liberté de quitter. Ils présentent des profils de plus en plus diversifiés qu'il importe de respecter au nom d'une responsabilité sociale globale en matière de développement de la participation sociale base de la qualité des communautés et de la qualité de vie des personnes.

art.4. Respect de la nature propre du bénévolat et du bénévole.

Au cœur des valeurs s'inscrit celle du respect des caractéristiques propres du bénévolat et du bénévole décrites aux articles 1 à 3. Cette valeur est affirmée pour préserver et développer le bénévolat et soutenir les bénévoles.

art.5. Reconnaissance.

Cette valeur s'inscrit comme contrepartie au don de temps et d'énergie des bénévoles et à la valeur sociale et économique de la contribution du bénévolat. Elle

- s'exprime au quotidien par le respect et l'attention portés à chacun des bénévoles,
- s'émaille de remerciements,
- se complète par des événements de célébration,
- suscite des communications et de la promotion du bénévolat auprès de la communauté et des usagers.

art.6. Transparence, clarté et communication.

Cette valeur est justifiée par les exigences du partenariat entre les bénévoles et l'organisation et la nécessité de maintenir le lien de confiance avec les bénévoles. Le bénévole s'engage à réaliser une

tâche qu'il souhaite réussir et qui soit utile, il s'engage aussi envers une organisation qu'il doit percevoir telle qu'elle est. Cette valeur s'exprime

- par une tâche clairement définie dont les exigences sont bien énoncées,
- par un ensemble de moyens de communication interne à l'organisation.

art.7. Adaptabilité et accessibilité.

Dans la mesure de possible et en accord avec leurs orientations et leurs devoirs, cette valeur exprime le désir des organisations d'accueillir des bénévoles sans discrimination de temps disponibles, d'âge et de compétence. Elle signifie la volonté de s'adapter à la disponibilité et aux forces et faiblesses des bénévoles. Cette valeur oblige à relever un certain nombre de défis en bénévolat actuel. Notamment,

- assurer la cohabitation des bénévoles réguliers et des bénévoles occasionnels,
- assurer l'adaptation des tâches aux temps disponibles et aux compétences des uns et des autres,
- assurer l'accueil aux jeunes et aux autres bénévoles qui proposent des projets.

art.8. Valorisation de l'apprentissage continu.

La principale façon d'apprendre des bénévoles avérée est la résolution de problème dans leur activité régulière. Dès lors, le développement des compétences des bénévoles et, par entraînement, de l'organisation passe par une culture organisationnelle qui privilégie l'apprentissage continu fondé sur l'évaluation, la résolution de problème et une supervision conséquente. Cette valeur amène l'organisation à

- privilégier une supervision de type 'coaching'
- fournir des outils facilitant la résolution de problèmes
- accepter les erreurs comme source d'apprentissage

Devoirs de l'organisation bénévole.

Dès lors qu'elle fait appel à des bénévoles, une organisation reconnaît qu'elle s'engage dans un univers qui porte ses propres règles et ses propres obligations autant pour son fonctionnement interne, dans ses rapports avec les bénévoles et avec la communauté. Les valeurs et les principes qui suivent encadrent ses actions et ses décisions.

art.9. Assurer une expérience de bénévolat de qualité.

L'organisation met tout en œuvre pour permettre aux bénévoles de vivre une expérience de qualité

- Étant entendu que la satisfaction de l'expérience du bénévole nourrit sa passion et sa motivation, comme le salaire peut faire figure d'incitatif chez les employés,
- étant donné un contexte où la compétition pour la rétention de bénévoles est de plus en plus grande.

En conséquence, l'organisation

- classe cette valeur au même rang que la réalisation de sa mission et mobilise toutes ses fonctions et tous ses acteurs pour assurer le développement du bénévolat et le soutien aux bénévoles,
- affecte une personne responsable du bénévolat et des bénévoles, au même titre qu'il le fait, notamment, au plan de sa trésorerie.
- assurer une ambiance d'interaction sociale et de plaisir à l'intérieur et au delà des conditions d'exercice de la tâche confiée au bénévole

art.10. Pratiquer une gestion participative.

L'organisation adopte une gestion participative à plusieurs niveaux,

- étant entendu que les bénévoles sont des partenaires qui s'engagent de leur plein gré.

En conséquence, l'organisation

1. consulte les bénévoles sur ses orientations et ses politiques,
2. les informe de ses décisions, de ses activités et des activités des bénévoles,
3. tient compte de l'avis, des habiletés, des désirs et des disponibilités des bénévoles en leur attribuant une responsabilité ou une tâche.

art.11. Respecter les personnes et la diversité.

L'organisation favorise et respecte la diversité des engagements et des choix des bénévoles,

- considérant la grande diversité des façons de s'engager et de donner son temps chez les bénévoles d'aujourd'hui et
- considérant que la disponibilité des bénévoles se modifie au cours de sa vie l'organisation.

En conséquence, l'organisation

1. favorise la diversité des façons de s'engager des bénévoles qui donnent différemment leurs temps – de façon régulière ou sporadique- ou donnent beaucoup ou peu d'heures.
2. respecte les bénévoles qui choisissent d'agir principalement selon leurs compétences professionnelles ou leurs intérêts personnels.
3. respecte les préférences des bénévoles qui désirent œuvrer en compagnies de personnes en particulier.
4. respecte les bénévoles qui acceptent ou en refusent les tâches proposées et les niveaux d'implication dans l'organisation et décident de se retirer.

art.12. Soutenir adéquatement.

L'organisations met en œuvre les moyens, les ressources et les instruments pour soutenir les bénévoles dans l'accomplissement de leur tâche,

- attendu que la meilleure façon de retenir les bénévoles consiste à leur faciliter une expérience réussie, notamment par la réussite de la tâche ou de la responsabilité confiées,

En conséquence, l'organisation

- tâche réaliste.
- guide des procédures.
- supervision, coaching.
- formation et apprentissage
- reconnaissance
- évaluation
- gestion de risque et filtrage

art.13. Valoriser le caractère propre et la contribution des bénévoles.

L'organisation fera une priorité de la valorisation des bénévoles, de leurs réalisations et de leurs rôles auprès de la communauté et des usagers de leurs services,

- attendu que les exigences de ces usagers envers les bénévoles révèlent une perception souvent erronée de ces derniers qui les confond avec des employés payés,
- attendu que le recrutement des bénévoles présuppose une perception attirante de leurs activités et de leurs contributions.

En conséquence, l'organisation

- s'assure que les usagers sachent qu'ils s'adressent à des bénévoles,

- rend visible et fait la promotion de la présence et de la contribution des bénévoles.

art.14. Assurer la sécurité des bénévoles.

L'esprit de la loi des organismes à but non lucratif protège les individus qui participent à l'activité d'un tel organisme. Par exemple, ses administrateurs ne peuvent être tenus personnellement responsables des actions de la « personne morale » qu'est l'organisation. Dans ce sens un bénévole engagé agit au nom de l'organisation et mérite que sa sécurité physique, psychique et financière soit protégée dans l'exercice de ses tâches.

En conséquence, l'organisation

- agit avec diligence (en bon père de famille) pour prévenir toute menace à l'intégrité physique et psychique de ses bénévoles,
- garantit la confidentialité des renseignements personnels de ses bénévoles,
- se dote des moyens d'assurance nécessaires à la couverture de ses bénévoles.

Droits des organisations.

Quand un bénévole s'engage auprès d'une organisation, généralement sans but lucratif, ou une institution publique, il devient parti prenante à la mission ou à la cause que sert cette organisation et particulièrement aux activités, au projet ou au programme qui en découlent.

S'établit, alors, un lien quasi contractuel, fondé sur la confiance entre le bénévole et l'organisation, lien essentiel à une coopération gagnant/gagnant. Dans cette relation, chacun a le droit d'attendre de l'autre le respect de ses engagements et, comme dans tout contrat légal ou moral, a le droit d'y mettre fin s'il y a rupture du lien de confiance ou des engagements de l'une ou l'autre des parties.

Pour sa part, l'organisation est responsable des engagements pris envers ses usagers découlant de sa raison d'être inscrite dans son mandat public ou sa charte de corporation, généralement à but non lucratif. Elle a le devoir de s'assurer du respect de ces engagements et de ses règlements généraux, ce qui lui confère des droits envers ses bénévoles.

Les droits de l'organisation envers ses bénévoles découlent de ces trois sources :

- le contrat organisation/bénévole,
- l'imputabilité publique de l'organisation,
- les règlements généraux de l'organisation

art.15. Respect de ses règles et de ses structures.

L'organisation a le droit de s'attendre à ce que les bénévoles respectent ses règles et procédures définies aux règlements généraux et le droit au respect des décisions prises par ses instances en bonne et due forme.

En conséquence, l'organisation

- informe les bénévoles de ses règles et procédures,
- peut sanctionner, selon les dispositions prévues, les bénévoles qui outrepassent à cette obligation.

art.16. Sécurité.

Bien qu'elle ait l'obligation d'assurer la sécurité des bénévoles, l'organisation a aussi le droit d'exiger que les bénévoles se comportent de façon à ne pas atteindre à la sécurité des autres bénévoles, des membres de l'organisation et des usagers servis par l'organisation, le tout selon les lois et les règlements et dans le cadre de la responsabilité civile générale de l'organisation.

En conséquence, l'organisation peut

- procéder à la vérification des antécédents de ses bénévoles pour minimiser les risques à la sécurité de ses usagers principalement, les enfants et les personnes vulnérables,
- sanctionner un bénévole qui porte atteinte à la sécurité volontairement et ou par négligence.

art.17. Information.

Au sens de la loi, une organisation, personne morale, est responsable de services qu'elle rend dans le cadre de la cause inscrite à sa chartre ou de sa mission confiée par un tiers ou convenue par protocole ou contrat.

Dès lors, pour exercer convenablement, à tous points de vue, ses activités et rendre ses services, une organisation a le droit d'exiger d'être convenablement informée par ses bénévoles des situations qui requièrent interventions, ajustements et évaluation. Négliger ce droit, pourrait être considéré come un manquement au principe de « diligence » en responsabilité civile et en saine gestion financière.

En conséquence, l'organisation peut :

- exiger des bénévoles d'être informée sur ses activités et des situations problématiques ou heureuses rencontrées,

- exiger que les bénévoles l'informent de leur absence ou de gestes malencontreux qui pourraient affecter l'organisation.

art.18. Engagements envers ses usagers ou des tiers.

Puisque l'organisation est responsable des services rendus et a pleine autonomie pour accomplir et traduire en actions sa mission ou servir sa cause, elle a le pouvoir de prendre des engagements envers ses usagers ou des tiers. Ces engagements sont exécutés, notamment, par des bénévoles qui s'engagent envers l'organisation.

En conséquence, l'organisation peut

- exiger de bénévoles le respect de ces engagements,
- sanctionner le refus ou la non satisfaction de ces engagements.

art.19. Définition et attribution des tâches.

Dans la relation organisation/bénévole, l'organisation est généralement demanderesse ou, à tout le moins, a la responsabilité décisionnelle quand il s'agit de mettre en œuvre un programme ou un projet. Dès lors, la définition des tâches et leur attribution relève exclusivement de sa responsabilité, fut-ce après une consultation des bénévoles qui, considérant leur statu, ont toujours le pouvoir de les refuser. De plus, pour assurer la protection des bénévoles eux-mêmes, ils doivent formellement agir au nom ou dans le cadre de l'organisation.

En conséquence, l'organisation doit exiger que

- toute tâche confiée à ou proposée par un bénévole soit approuvée par l'instance appropriée de l'organisation.

Droits des bénévoles.

Les droits des bénévoles puisent leur source dans la nature propre du bénévole et du bénévolat définie aux articles 1, 2 et 3 et dans les responsabilités de diligence des organisations.

art.20. droit à la liberté de choix

Le caractère volontaire de l'engagement bénévole accorde le droit d'accepter ou de refuser une description de tâche.

art.21. droit aux bénéfices liés à la nature du bénévolat.

Le bénévole a droit à la poursuite du plaisir, de la satisfaction personnelle, de l'interaction sociale et du sentiment d'être utile qui constituent son 'salaire ' ou les bénéfices inhérents à ce qu'il est.

art.22. droit à l'initiative et au soutien.

Le bénévole, citoyen engagé, a droit à une zone d'initiative et à des moyens suffisants dans la réalisation de sa tâche ou de sa responsabilité.

art.23. droit à l'information et à l'écoute.

Le bénévole a droit à l'information complète et suffisante liés à la réalisation de sa tâche ou de sa responsabilité et à prendre la parole et se faire entendre de l'organisation à laquelle il contribue.

art.24. droit à la sécurité.

Le bénévole a droit d'exercer son bénévolat dans des conditions de sécurité physique et psychologique et, en corolaire, à refuser en tout temps d'agir dans des conditions adverses.

art.25. droit au soutien légal.

Dans l'exercice de ses responsabilités et des tâches confiées par l'organisation, le bénévole a le droit à protection légale et d'assurance suffisantes, au même titre que tout employé ou administrateur.

Devoirs des bénévoles.

Les devoirs des bénévoles interviennent en la contrepartie des droits des organisations et en fonction des prescriptions de sa responsabilité civile. Dans le cas de bénévolat d'initiative ou non organisé, ces devoirs de bon citoyen s'appliquent dans leur esprit envers le groupe auquel on appartient.

art.26. Respect de leur engagement.

Dans la mesure où il s'engage à accomplir une tâche ou à assumer une responsabilité clairement définie, le bénévole doit, dans la mesure du possible, respecter son engagement et les obligations qui en découlent. Faute de pouvoir satisfaire son engagement, il doit informer l'organisation et convenir des moyens conséquents.

art.27. Devoir d'information et de transparence.

Etant parti prenante à la réalisation de la mission et des activités d'une organisation et, souvent, membres d'équipes, les bénévoles ont un devoir d'information et de transparence par rapport à leurs activités envers l'organisation et les groupes auxquels ils appartiennent.

art.28. Respect des personnes.

Dans l'exercice de leurs tâches et de leurs responsabilités, les bénévoles agissent la plupart du temps auprès de personnes et de groupes, comme tout citoyen et, qui plus est, comme parti intégrante de l'organisation, il doivent respecter les personnes et les groupes. Notamment, ils doivent

- faire preuve d'intégrité et d'honnêteté,
- respecter la confidentialité des renseignements personnels,
- prendre les précautions nécessaires à la sécurité précaution.

art.29. Respect des règlements et des instances.

En s'engageant auprès d'une organisation, le bénévole accepte et a le devoir de respecter ses règles et procédures définies aux règlements généraux et les gestes posés en bonne et due forme par ses instances.

En conséquence, le bénévole

- doit connaître ces règles et procédures,
- faute d'accepter règles ou décisions, il doit se retirer ou emprunter les avenues prévues pour les modifier.